



الجامعة الافتراضية السورية
SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY

Syrian Arab Republic

Ministry of Higher Education

Syrian Virtual University

الجمهورية العربية السورية

وزارة التعليم العالي

الجامعة الافتراضية السورية

العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب
(دراسة ميدانية في جامعة حلب)

**Factors affecting Professional Compatibility
among workers at the University of Aleppo**

(Case study Aleppo University)

بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال التخصصي MBA

إعداد الطالبة

هبة عبد الكريم نحاس

Heba_97404

إشراف:

الدكتور: محمد الخضر

الإهداء

إلى من أفنى عمره محترقا شامخا لكي يريني النور
إلى من أنار لي الدرب، عزي وفخري الدائم
إليك يا من علمتني أن الحياة جهاد والعلم سلاح **أبي**

إلى من سهرت الليالي لأنام، إلى أجمل من رأت عيني
إلى من تحت أقدامها الجنة، إليك يا هدية ربي
إليك يا من ودعتني للقاء وجه ربك الكريم..... **أمي**

إلى سندي وقوتي وملأذي بعد الله
إلى من أثروني على أنفسهم وعلموني علم الحياة
إلى من أظهروا لي جمال الحياة وروعها. ... **إخوتي**

إلى كل أصدقائي وكل من ساعدني من قريب أو بعيد

أهدي هذا العمل المتواضع

الشكر والتقدير

"لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله دائماً وأبداً والشكر الأول لله تعالى على نعمه التي لا تحصى وعلى توفيقه الدائم ومن بعد الله عز وجل.....

أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان بالجميل إلى أصحاب الفضل والداعمين لي في فترة دراستي وخص بالشكر أستاذي الكريم والمشرف على بحثي الدكتور محمد الخضر لما قدمه لي من توجيه ومتابعة وإثراء بالمعلومات حتى يبصر بحثي النور.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس الكرام على مدى دراستي في برنامج ماجستير إدارة الأعمال في الجامعة الافتراضية السورية وجميع العاملين في الجامعة لما قدموه من جهود عظيمة.

ويسرني أن أتقدم بالشكر والاحترام إلى الدكتور إياد زوكار مدير برنامج إدارة الأعمال في الجامعة الافتراضية السورية على سعيه الدائم وجهوده المستمرة في دعم الطلاب ورفع مستوى البرنامج.

وأتقدم بوافر التقدير والشكر الجزيل إلى الدكتور خليل العجمي رئيس الجامعة الافتراضية على جهوده العظيمة في تطوير ورفع مستوى الجامعة.

كما أتقدم بخالص شكري لجميع أصحاب الفضل الذين ساهموا وقدموا لي الدعم المعنوي والنصيحة حتى أستطيع إتمام بحثي.

شكراً لكم جميعاً

ملخص المشروع

الطالبة: هبة عبد الكريم نحاس.

العنوان: العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى عينة من العاملين في جامعة حلب.

الجامعة الافتراضية السورية. 2020

إشراف : د. محمد الخضر

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى عينة من العاملين في جامعة حلب و التعرف على مستوى هذا التوافق ومعرفة الفروق المعنوية ذات الدلالة الإحصائية في درجة التوافق تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية) على كل عامل من عوامل التوافق المهني المدروسة (البعد الاقتصادي (الراتب) والحوافز) ، البعد الذاتي (الانجاز) ، البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين) ، ظروف وبيئة العمل ، الاستقرار المهني ، توقعات الفرد (ما يطمح إليه) ، الأداء المهني ، العدالة والمساواة).

يتألف مجتمع البحث من جميع العاملين في جامعة حلب من جميع الفئات الوظيفية باستثناء الهيئة التدريسية والفنية والمعيدون ذكورا واناثا، تم توزيع 291 استبانة على العاملين من جميع الفئات الوظيفية، تم استرداد 181 استبانة حيث استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية في SPSS لعرض وتحليل نتائج الدراسة. وقد وجدت الدراسة أن مستوى التوافق المهني للعاملين في جامعة حلب جيد حول كل من {البعد الذاتي(الانجاز) والبعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين) وظروف وبيئة العمل وتوقعات الفرد(ما يطمح إليه) والأداء المهني} وكان مستوى التوافق المهني حول أبعاد الاستقرار المهني و الاقتصادي و العدالة والمساواة منخفض. وأنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حول {البعد الاجتماعي ، ظروف وبيئة العمل ، الاستقرار المهني ، توقعات الفرد ، العدالة والمساواة تُعزى للمتغيرات الشخصية} . و لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حول البعد الاقتصادي تُعزى لكل من (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية) ، توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حول البعد الاقتصادي تُعزى لمتغير الجنس وعدد الأبناء ، لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حول الأداء المهني تُعزى لكل من (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، الراتب، الدرجة الوظيفية) ، توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حول الأداء المهني تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

وانتهت الدراسة بمجموعة من الحلول والتوصيات أهمها: تحسين مستوى التوافق الوظيفي في الجامعة من أهمها تعزيز وتطوير وتحديث بيئة العمل -تعزيز وتطوير ووضع برامج تدريبية واضحة ومفصلة وملزمة لكافة العاملين- وتوفير منح دراسية داخلية وخارجية للعاملين- تحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين- تطوير أساليب وأدوات التحفيز- العمل الجاد علي تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي. أخيراً، تم تقديم بعض الحلول الإضافية لتحسين وتطوير مهارات التوافق المهني.

الكلمات المفتاحية

التوافق المهني- عوامل التوافق المهني- العوامل الشخصية.

مصطلحات الدراسة:

التوافق المهني: هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيف للألة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا ، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه ، وترقيته من رئيسه. " (عوض ، ٢٠٠٥).

الإنجاز (الفاعلية الذاتية): هي جزء من العوامل المحققة لعمل مجدي واعتقاد الفرد بقدرته ، القيام بمهمة معطاءة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة وتنفيذ المواقف المستقبلية، وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما أو تنظيم المخططات للعملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته وتوقعاته عن مهاراته وخبراته وقدراته.(Bandura, A, 1994).

العلاقة مع الزملاء: هي الإنسجام الشخصي بين أعضاء الجماعة وتقارب مستواهم الثقافي ودرجتهم العلمية ووجود انتماءات مهنية موحدة وتقارب العادات كل هذا من شأنه المساهمة في تحقيق التوافق المهني لكل فرد من أفراد الجامعة ويعزز ولائه للمنظمة (الوناس، 2011).

العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين: هي الكفاءة العالية التي ترفع من كفاءة العامل وفعاليتيه وتحقيق ذاته ، كما تؤدي إلى تنمية روح التعاون بين العاملين وإلى تنمية التفاهم والتقارب بين العاملين والإدارة (المغربي، 1995).

الترقيات: هي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات و الواجبات و الصلاحيات ، فالترقية هي تدرّج العامل في السلم الإداري و شغله لمنصب ذو مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية (بدوي، ١٩٨٧).

الراتب: وهو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه و يشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة (حسن، 1978).

الحوافز: هي مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الاعمال الموكلة اليه على أكمل وجه عن طريق اشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية. (الهيبي، ٢٠٠٥).

بيئة العمل أو ظروف العمل: هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها، وتتضمن ظروف العمل المادية: الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والتهوية، وحوادث العمل، والرعاية الصحية، وغيرها، فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية، ونوعية الإشراف، والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل، والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية (الشنواني، ١٩٩٤).

الاستقرار الوظيفي: هو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء. (المغربي، ١٩٩٥).

توقعات العاملين: هي التوقعات والرغبات التي تتولد لكل عامل، ويأمل توفرها في مؤسسته (الحناوي، ١٩٩٩).

العدالة: هي النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد و المكافآت والفرص التدريبية من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة بجانب معاملة العاملين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم. (Notz and Starke,1987).

الأداء المهني: هو جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات العاملين وقدراتهم وخبراتهم بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، وبأقصر وقت ممكن، وأقل تكلفة (بن رحمون، ٢٠١٤).

قائمة المحتويات

الإهداء	ب
ملخص المشروع	ث
مصطلحات الدراسة:	ج
المقدمة:	١
الاطار النظري:	٣
1. الدراسات السابقة:	٣
أ- التوافق المهني:	٤
ب- العوامل المؤثرة على التوافق المهني:	٥
ت- الخصائص الديموغرافية (العوامل الشخصية):	١٤
2. الدراسة الإستكشافية (البحث النوعي):	٢٣
مشكلة وتساؤلات البحث	٢٤
فرضيات الدراسة	٢٥
متغيرات الدراسة:	٢٦
حدود البحث:	٢٧
تصميم البحث:	٢٨
مصادر الدراسة (طرق جمع البيانات):	٣٠
مقاييس الدراسة:	٣١
جمع البيانات وتحليلها	٣٤
تحليل البيانات:	٣٦
ثانياً: تحليل فقرات الدراسة:	٣٩
ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة:	٤٤
1. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الجنس.	٤٤
2. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير العمر.	٤٦
3. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.	٤٧

4. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير عدد الأبناء.
٤٨
5. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
٥٠
6. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.
٥٢
7. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الراتب.
٥٥
8. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.
٥٦
- نتائج الدراسة:
٥٨
- التوصيات:
٦١
- الأبحاث المستقبلية المقترحة :
٦٤
- قائمة المراجع:
٦٥
- الملاحق:
٦٩

قائمة الجداول:

٢١	جدول رقم 1 : العوامل المؤثرة على التوافق المهني
٣١	جدول رقم 2 : المقاييس المعتمدة في إعداد الاستبانة
٣٥	جدول رقم 3: Reliability Statistics
٣٦	جدول رقم 4: اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)
٣٧	جدول رقم 5: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات
٣٩	جدول رقم 6: تحليل فقرات أبعاد الدراسة
٤٤	جدول رقم 7: نتائج تحليل اختبار t للعينات المستقلة حسب متغير الجنس
٤٦	جدول رقم 8: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير العمر
٤٦	جدول رقم 9: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية
٤٧	جدول رقم 10 : نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير عدد الأبناء
٤٨	جدول رقم 11: المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز) تبعاً لمتغير عدد الأبناء
٤٩	جدول رقم 12: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
٥٠	جدول رقم 13 : المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول بعد (الأداء المهني) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
٥١	جدول رقم 14: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة
٥٢	جدول رقم 15 : المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول بعدي (قيمة الانجاز والأداء المهني) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة
٥٣	جدول رقم 16: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير الراتب
٥٥	جدول رقم 17: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية
٥٦	

قائمة الأشكال:

الشكل 1 : نموذج الدراسة المقترح ٢٧

قائمة الملاحق:

الملحق 1: استمارة استبيان ٦٩
الملحق 2 : جدول *KREJCIE & MORGAN* لتحديد حجم العينة ٧٤
الملحق 3: تحليل فقرات أبعاد الدراسة ٧٥

المقدمة:

يشكل الأفراد الذين يعملون في جامعة حلب الدعامة الأساسية والفعّالة لها، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية و الخدمية وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في الجامعة من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم التوافق المهني الذي يصل إلى الاحتراق النفسي لاسيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمراً نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية) السيئة.

بملاحظة لمجموعة من العاملين الذين يؤدون أعمالهم في جامعة حلب وجدنا أن كثافة الجهد الذي يبذله كل عامل منهم، وأيضا درجة المثابرة في الأداء و مستوى الاهتمام الذي يعطيه كل منهم للعمل الذي يؤديه يختلف من عامل لآخر، ومثل هذه الاختلافات ربما تنعكس على كفاءة الأداء وتوافق كل واحد منهم، وهذا الاختلاف قد يوجد حتى ولو تمتع العاملون جميعاً بمستوى واحد من القدرات والمهارات والخبرات في أداء هذا العمل نتيجة تفاوتهم في درجة الاهتمام والحماس والرغبة في أداء هذا العمل أي تفاوتهم في قوة الرغبة أو قوة الدافعية.

فالدافع إلى العمل هو المقدار الذي يحققه العامل من عوائد ومنافع التي يحصل عليها من وظيفته، فالعامل في الجامعة مزود بحاجات يسعى إلى تحقيقها من خلال ما يتيح له العمل من وسائل إشباع أي حوافز يمكن استخدامها في إشباع حاجاته.

وقد تبين أن لمشاعر العامل في الجامعة أو درجة توافقه مع الرؤساء والمرؤسين هي محصلة لقوة حاجاته للانتماء، وأن درجة توافقه عن الأجر هي محصلة لقوة حاجاته الاقتصادية لذلك فمشاعر العامل تجاه عمله قد تكون إيجابية أو سلبية، فهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور العامل أن يحققه من عمله فقد ينجح هذا العامل للوصول إلى شكل مناسب من أشكال التكيف إذا كان نوع العمل يتناسب مع قدراته وميوله المختلفة وآماله، أي أن هذا العمل يحقق له إشباعاً لحاجاته فتكون بذلك مشاعره تجاه هذا العمل ايجابية مما يؤدي ذلك إلى توافقه مع عمله، و يظهر ذلك من خلال انتظامه في العمل و تمسكه بوظيفته، و تعامله مع المشرف و الزملاء....

وأيضاً تبين أن العامل في جامعة حلب قد يفشل للوصول إلى التكيف مع ظروف عمل ربما نتيجة تصوّره أن عمله هذا لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته، أو أن عمله يحرمه من هذا الإشباع فتكون بذلك مشاعره نحو هذا العمل سلبية و بالتالي يكون غير متوافق مع عمله، مما يؤدي إلى ظهور مشاعر الاستياء على سلوك العامل و ذلك ببحثه عن عمل آخر، أو محاولة النقل إلى قسم آخر، أو بزيادة نسبة غيابه و تأخراته و كذلك كثرة الشكاوى والتمارض.... الخ.

فالعامل يمثل الرأسمال الوحيد القادر على التحكم في بقية عناصر العملية الإنتاجية التي تسعى الجامعة من خلالها تحقيق أهدافها، فتوافق العامل مع عمله لا يتحكم فيه الجانب المادي والاقتصادي فقط بل هناك جوانب أخرى تتحكم وتؤثر على سلوك العامل وبالتالي على إنتاجيته وتوافقه مع العمل مثل ظروف العمل و علاقته مع زملائه ورؤسائه...

حاز العمل الإنساني على اهتمام الباحثين منذ قيام الثورة الصناعية ، و هذا بالنظر إلى أهمية العمل باعتباره وسيلة لخلق الثروة و تنمية المجتمع ، و كان في ذلك الحين يهدف إلى استغلال العنصر البشري في العمل إلى أقصى حد ، بحيث جردت العامل من مشاعره الإنسانية و جعلته مجرد آلة للإنتاج ، و أن ما يحقق له التوافق المهني هي المكافآت المادية (نظرية تايلور) ، لذلك فالعمل تحول من متعة إنسانية إلى عبء ثقيل أنهلك العمال نتيجة الضغوط التي يتعرضون لها من قبل التنظيم .

إلا أنه مع بداية الثلاثينات من القرن العشرين كانت البداية لظهور نظريات في مجال العمل و حاولت أن تعيد للعامل إنسانيته ، و ذلك من خلال أن العامل له القوة العقلية، و جوانبه العاطفية و الاجتماعية و أن السلوك الإنساني و توافق العامل حول عمله لا يحركه الجانب الاقتصادي فقط، بل هناك جوانب معنوية تؤثر على توافق الفرد في العمل كما تؤثر على دافعية العمل ، و من هنا اكتسب موضوع التوافق المهني أهمية بالغة في السلوك التنظيمي و العلوم السلوكية و غيرها ، بحيث يعتبر التوافق مؤشراً هاماً في تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد ، و منه فالتوافق المهني يحافظ على استمرارية التنظيم و الحفاظ على العلاقات الاجتماعية و الإنسانية ، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإنتاجية للمنظمة.

إذ يعد التوافق المهني أحد فروع التوافق العام في سلوك العمل ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن تحقق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسيين:
أولهما: أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل.

ثانيهما: وهو الدور الهام توافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه مع ذاته وقدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه ويعتبر هذا التوافق المهني الذي يتمثل في العامل المشكّل مع ذاته ومع الآخرين وتنعكس تصرفاته بالسلبية في البناء التنظيمي للعمل.

و لكن تبقى الحاجات التي يسعى العامل إلى تحقيقها ترتبط بعوامل من شأنها أن تزيد أو تنقص من درجة التوافق حول العمل ، و من أهمها الأجر ، الترقيّة ، جماعة العمل ... الخ .

كما أن للتوافق المهني أهمية بالغة، و ذلك من خلال الآثار التي يتركها التوافق سواء كان ذلك على الصحة العقلية ، أو على الصحة العضوية ، أو على الأداء ...

و بما أن تحقيق التوافق المهني للعامل داخل المنظمة يعتبر من أهم أهداف برامج العمل ، وبالتالي فإن قياسه أصبح ضروريا لتقييم فاعلية هذه البرامج.

اذ تكمن أهمية الدراسة أنها تتناول متغيرات هامة على مستوى مقياس التوافق المهني الذي يعد أحد محاور التفاعل الاجتماعي والمهني، الذي يتحقق من خلاله السعادة مع النفس والرضا عنها وتحقيق حياة مهنية سوية. إن القيام بمثل هذه الدراسة سوف يضيف جديداً إلى عالم المعرفة، ويساهم في إثراء المعلومات وزيادة المعرفة لدى الباحثة، وقد يساهم في تطوير البحث العلمي. تستمد الدراسة أهميتها من مقدار العائد الذي يمكن أن تحققه الجامعة إذا ما أخذت بنتائجها.

وتعود الأهمية العملية في أنها تطبق على قطاع من أكثر القطاعات حيوية واهمية وهو قطاع التعليم العالي مما يعني ضرورة البحث عن مستويات ووسائل التوافق المهني للعاملين فيه.

اذ تتمثل أهداف الدراسة في محاولة الارتقاء بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب بشكل عام من خلال التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب وتحديد أكثر العوامل تأثيراً على التوافق المهني، و التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض السمات الشخصية لأفراد العينة وبين التوافق المهني، و التعرف على المجالات الأكثر اثاراً للقلق وعدم التوافق بين العاملين من أجل العمل على علاجها، وتزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول الموظفين حتى يمكن ايجاد المواءمة بين الفرد ووظيفته، ومحاولة الباحثة المساهمة في التطوير الإداري لجامعة حلب خاصة والمؤسسات الأخرى عامة من خلال تقديم النتائج والتوصيات.

الاطار النظري:

١. الدراسات السابقة:

قامت الباحثة في هذا الفصل بعرض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد تم تصنيف الدراسات حسب المتغيرات، وقد تناولت الباحثة الدراسات السابقة كما يلي:

أ- التوافق المهني:

تناولت الباحثة العديد من التعريفات حول التوافق المهني وذلك على النحو التالي:

المليجي (١٩٧١) الذي تناول التوافق المهني من ناحية البعد الذاتي وبيئة العمل والبعد الاجتماعي ، و يعرفه بأنه "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته ، وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات ، ومتطلبات البيئة".

بينما مرسي (١٩٨٨) الذي تناول التوافق المهني من ناحية البعد الاجتماعي و البعد ذاتي بأنه "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته و إمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ، ويشعر بالنجاح و التفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين و الزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا و الإرضاء في العمل سواء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس".

كما ركز العجمي (١٩٩٩) في تعريفه للتوافق المهني على القيم التي يكتسبها من خلال الأداء المهني، بأنه "شعور بالسرور ناتج من إدراك الشخص بأن وظيفته تشبع قيما مهمة لديه".

و أضاف المهنا (٢٠٠٢) البعد الذاتي وبيئة العمل والبعد الاجتماعي على التوافق المهني بأنه "قدرة العامل على تحقيق التكيف و الشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية".

كما ركز عبد الله (٢٠٠٥) في تعريفه للتوافق المهني على البعد الذاتي و البيئة المهنية والبعد الاجتماعي، بأنه "قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم مع شخصيته من إمكانات عقلية ومعرفية ،مزاجية ،جسمية ،اجتماعية، وقدرات وميول واستعدادات مهنية، ومن ثم فإن وضع الفرد في المكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانيات ظهرت عليه علامات الشعور بالرضا و استمتع بحياته و بعمله وأسرته وأصدقائه ،وشعوره بالطمأنينة والسعادة ،وهكذا أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً".

بينما جمع عوض (٢٠٠٥) في تعريفه للتوافق المهني بين بيئة العمل والعلاقة بزملائه ورؤسائه والأداء المهني، فعرفه بأنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضياً، ليست في ذاتها ضماناً لقبوله من زملائه ، وترقيته من رئيسه".

ومما سبق نستنتج من التعريفات السابقة أن التوافق المهني يشير إلى العديد من العوامل التي يتصف بها العامل منها رضاه عن العمل وإرضاءه، ومدى التلاؤم بينه وبين مجتمع (محيط) عمله، و الذي ينعكس على نجاحه المهني.

ب- العوامل المؤثرة على التوافق المهني:

١. العوامل الذاتية (الإنجاز):

عرّف Bandura (1994) الفاعلية الذاتية (الإنجاز) بأنها "جزء من العوامل المحققة لعمل مجدي واعتقاد الفرد بقدرته، القيام بمهمة معطاة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة وتنفيذ المواقف المستقبلية، وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما أو تنظيم المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته وتوقعاته عن مهاراته وخبراته وقدراته".

بينما يعتقد صالح (٢٠١٠) في نظرية علم النفس الفردي، "إن أصعب ما يفعله الإنسان لكي ينجح هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، (فهو مفسر الحياة و مترجمها)، ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني". وأضافت دراسة محيسن (٢٠٠٤) إلى أن الشعور بالأمن النفسي الذاتي كانت من العناصر المساعدة في تحسين درجة التوافق المهني.

أكد Bezzina (2005) في دراسته على عدم رضا وشعور بالحيرة واحترام منخفض للذات من قبل الممرضات على التوافق المهني لديهم نتيجة للعمل الشاق والتحديات الصعبة للعمل. توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة محيسن (٢٠٠٤) ، Bezzina (٢٠٠٥) إلى أن للعامل الذاتي له تأثير على التوافق المهني.

٢. العوامل الاجتماعية:

أ-العلاقة بين الزملاء:

في دراسة الخاجة (2003) بينت أن التوافق المهني يرتبط ب(العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء والرؤساء) لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول متغير العلاقات الانسانية والعلاقة بين الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

توصلت El-Kot (2004) في دراستها لدى العاملين لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل المصرية إلى وجود تأثير للعلاقات بين الزملاء على التوافق المهني والتي يجب أن يتم التركيز عليها. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول العامل الاجتماعي.

عرف الوناس (٢٠١١) العلاقة بين الزملاء هي "الإنسجام الشخصي بين أعضاء الجماعة وتقارب مستوياتهم الثقافي ودرجتهم العلمية ووجود انتماءات مهنية موحدة وتقارب العادات"، كل هذا من شأنه المساهمة في تحقيق التوافق المهني لكل فرد من أفراد الجامعة ويعزز ولائه للمنظمة، لا يكشف التوافق المهني عن نفسه في أداء العمل فحسب، بل وفي نظام العلاقات الشخصية التي تكتنف حياة العامل، ولا شك أن موقف العمل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الإخوة بالنسبة للفرد. ويلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل مؤسسة العمل ، هما (التعاون و المنافسة) ، وتلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني استخداماً صريحاً أو ضمناً .

ب-العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين:

بين المغربي (١٩٩٥) أن اتصال الرؤساء بالمرؤوسين بكفاءة عالية ترفع من كفاءة العامل وفعاليتيه وتحقيق ذاته ، كما تؤدي إلى تنمية روح التعاون بين العاملين وإلى تنمية التفاهم والتقارب بين العاملين والإدارة. ذكر الشافعي (٢٠٠٢) أنه ينبغي على المؤسسة إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحية بين الرئيس والمرؤوس . ويلخص "أوبرداهم" Oberdahm نتيجة بحوث قام بها لهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية صحية بين المشرف و المرؤوسين و تشع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة. وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات الصناعية - فيما يلي :

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .
- تمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا .
- تطبيق قوانين الشركة و لوائحها عليهم تطبيقاً مرناً .
- اعتبار نفسه دائماً مثلاً يُحتذى به .
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً و تأنيباً .
- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم مهنياً و معاونتهم على التحسّن.
- دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعامل المناسب.
- تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصهم لهم و العدل و الرحمة في معاملاتهم.
- وضع كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء.

أشار حمود (٢٠٠٢) أن أساليب الرؤساء والاداريين تكون بالتعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة باتخاذ القرارات ورسم السياسات وتشجيعهم على تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم على المنظمة.

ذكر العميان (٢٠٠٢) تكون العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين عن طريق الاتصال ذو الاتجاهين الصاعد والهابط الذي يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات.

دراسة الخاجة (2003) بيّنت أن التوافق المهني يرتبط ب (العلاقات الاجتماعية الطيبة مع الزملاء والرؤساء) لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الاماراتية، وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول متغير العلاقات الانسانية والعلاقة بين الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

استنتجت دراسة Straiter (2005) بأن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقة القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين وبين التوافق المهني. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول العامل اجتماعي من خلال الثقة من الرؤساء للمرؤوسين على التوافق المهني.

ج-المستوى الاداري(الاشراف،السلطة والقيادة)

عرّف السلمي (١٩٨١) الإشراف بأنه "عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، و هو الجهد الذي يبذله رئيس العمل نحو جماعة عمله من الناحيتين الإدارية والفنية لبلوغ أهداف المؤسسة".

وتحدث المغربي (١٩٩٥) عن الإشراف والسلطة بنوعيهما المركزية و اللامركزية، فالمركزية في مفهومها الصحيح تشير إلى تمركز السلطة في أيدي المسؤولين في المستويات الإدارية العليا، إن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة، وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار، وهذا بعكس اللامركزية التي تتيح للعاملين فرص التجريب والاجتهاد واقتراح الحلول البديلة. واعتبر نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، فالإشراف التسلطي يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم ، المركزي وذلك بعكس الإشراف اللامركزي، وأن تتبنى الإدارة فلسفة إنسانية الإنسان، وذلك من خلال إشراكه في اتخاذ القرارات، وحل مشاكل العمل الذي يقوم به حتى يشعر بقيمته وبإسهاماته في تحقيق الأهداف المطلوبة، واعتبر القيادة التي تقوم بدعم المرؤوس ومساعدته عند الحاجة وتوجيهه دون انتقاد أو تحامل، هي القيادة التي تستطيع خلق الثقة بالنفس والاستقرار النفسي والتقدم بالأفكار الإبداعية.

استنتجت دراسة أبو السكر(2000) لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن ، بتأثير المستوى الإداري والإشراف على مستوى التوافق لدى العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة الخاجة(٢٠٠٣)،دراسة أبو السكر(٢٠٠٠) ، دراسة El-Kot (٢٠٠٤) دراسة Straiter (٢٠٠٥) إلى أن متغير البعد الاجتماعي يؤثر على التوافق المهني.

٣. العوامل الاقتصادية:

عرف الهيئي(2005) الحوافز بأنها"مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الاعمال الموكلة إليه على أكمل وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية".

أ-الحوافز

ناقشت دراسة مساعدة (1999) بعض العوامل الاقتصادية (الحوافز) وأثرها على التوافق المهني حيث توصل الباحث إلى أن هناك انخفاض عام لمستوى التوافق المهني على الحوافز لكل من متغيرات الفئة الوظيفية ،المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

خلصت دراسة أبو السكر(2000) بأن هناك مستوى توافق مهني بنسب متفاوتة حسب نوعية الحافز لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن فقد تبين اختلاف بينهم في درجة التوافق حول الحوافز المستمدة من الجامعة، فكان مستوى التوافق أكبر لدى العاملين في الجامعات الخاصة حول الحوافز المعنوية ، بينما كان توافق العاملين في الجامعات العامة حول الحوافز المادية وحوافز الأمن أكبر من العاملين في الجامعات الخاصة . وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

استخلصت دراسة الخاجة (2003) إلى أن العوامل الاقتصادية والحوافز المادية تفوقت بتأثيرها أكثر من بقية العوامل الأخرى على التوافق المهني لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية فأكد الباحث على أهمية العوامل المادية الاقتصادية على التوافق المهني من خلال الاتجاه العام نحو العمل.

في دراسة أبو رمضان(2004) تبين أن مستوى التوافق يعزى للحوافز طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر و الحالة الاجتماعية وعدد الأبناء وسنوات الخدمة، و متغيرات بيئية كمكان العمل وطبيعة العمل لدى العاملين في جامعات محافظات غزة.

أظهرت دراسة محيسن (2004) بوجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى إلى متغيرات الراتب، العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن في مستوى التوافق المهني عن التعويضات والحوافز لدى موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة.

توصلت دراسة El-Kot (2004) إلى وجود تأثير لبعض العوامل المتعلقة بالحوافز على التوافق المهني والتي يجب أن يتم التركيز عليها . وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول العامل الاقتصادي. توصلت العديد من الدراسات مثل مساعدة (1999) ، أبو السكر(2000) ، دراسة الخاجة(2003) ، دراسة أبو رمضان(2004) ، دراسة محيسن (2004) دراسة El-Kot (2004) إلى تأثير الحوافز على التوافق المهني.

ب- الترقيات:

عرّف بدوي (١٩٨٧) الترقيات بأنها إسناد وظيفة جديدة إلى العامل ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات و الواجبات و الصلاحيات ، فالترقية هي تدرج العامل في السلم الإداري و شغله لمنصب ذو مستوى أعلى مصحوباً بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية. توصلت دراسة مساعدة (1999) إلى أن هناك انخفاض عام لمستوى التوافق المهني على الترقيات لكل من متغيرات الفئة الوظيفية، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة، وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

ج- الراتب:

عرّف حسن (١٩٧٨) الراتب /الأجر وهو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه و يشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة.

بدراسة مساعدة(1999) التي ناقشت متغير الراتب وأثره على التوافق المهني، و توصلت إلى أن هناك انخفاض عام لمستوى التوافق المهني على الراتب الشهري، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على أن الراتب الشهري للعاملين.

خلصت دراسة أبو السكر(2000) بدراستها لتأثير لمتغير الراتب على التوافق المهني لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن بوجود تأثير لمستوى التوافق المهني بعامل الراتب . وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

أوضحت دراسة المهنا (2001) بدراستها لمتغير الراتب ومدى أثره على التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وتوصلت بأنه لم يكن للدخل أي تأثير في التوافق المهني، كما اتضح وجود فرق بين متوسطي الدخل باستخدام الخطأ المعياري لصالح مرتفعي الدخل على التوافق المهني.

خلصت دراسة الخاجة(2003) إلى أن العوامل الاقتصادية والحوافز المادية تفوقت بتأثيرها أكثر من بقية العوامل الأخرى على التوافق المهني لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية. فأكد الباحث على أهمية العوامل المادية على التوافق المهني من خلال الاتجاه العام نحو العمل.

وفي دراسة أبو رمضان(2004) تحدث الباحث عن العامل الاقتصادي وهو (الراتب) وأثره على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظة غزة، وقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسط من التوافق ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر عناصر التوافق أهمية هي الراتب الشهري وذلك طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر و الحالة الاجتماعية وعدد الأبناء وسنوات الخبرة، ومتغيرات بيئية كمكان العمل وطبيعة العمل. وتشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

تحدثت دراسة محيسن (2004) عن متغير(الراتب) وتأثيره على التوافق المهني لدى موظفي وكالة الغوث العاملين بقطاع غزة، وتوصلت من خلالها أن درجة التوافق المهني لدى موظفي وكالة الغوث كانت متدنية، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات الراتب في مستوى التوافق المهني عن التعويضات والحوافز، وأشارت الدراسة إلى أن الراتب بين الموظفين كانت على الترتيب العناصر المساعدة في تحسين درجة التوافق المهني.

ناقشت دراسة El-Kot (2004) بعض العوامل الاقتصادية (الراتب) وأثرها على التوافق المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لعامل الراتب على التوافق المهني والتي يجب أن يتم التركيز عليها هي العوامل الاقتصادية. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول العامل الاقتصادي.

أكد الوناس (٢٠١١) أن الموظف يعبر عن الرضا عن الأجر بمدى تناسب الأجر مع الجهد الذي يبذله، ومع ظروف العمل وتكاليف المعيشة وكذلك المشاركة في العوائد.

توصلت العديد من الدراسات مثل مساعدة(1999) ، دراسة أبو السكر(2000) ، دراسة الخاجة(2003) ، أبو رمضان(2004) ، دراسة محيسن(2004) بتأثير متغير الراتب على التوافق المهني، بينما توصلت دراسة المهنا (٢٠٠١) بأنه لم يكن للدخل أي تأثير على التوافق المهني.

٤. العوامل المتعلقة ببيئة وظروف العمل:

في دراسة مساعدة (1999) التي ناقشت (طبيعة العمل) وأثرها على التوافق المهني، توصل الباحث إلى أن هناك انخفاض عام لمستوى التوافق المهني على ظروف العمل لكل من متغيرات الفئة الوظيفية، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة.

بين Fairbrother & Warn (2003) من خلال دراستهم لبعض العوامل المتعلقة بالبيئة (بيئة العمل من إضاءة وتهوية) على التوافق المهني لدى المتدربين البحريين، وكانت النتيجة أن ضغط العمل يتزامن مع عدم وضوح الدور المطلوب من المتدرب خلال العمل بسبب البيئة المادية الغير الملائمة ، وهذه أثرت سلباً على التوافق المهني.

بينما دراسة حنونة (2006) بينت عدم وجود فروق ذو دلالة تعزى لمتغير مكان العمل بتأثيره على التوافق المهني.

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة مساعدة (1999) ، دراسة Fairbrother & Warn (2003) إلى أن بيئة العمل وظروفه تؤثر على التوافق المهني.

٥. الاستقرار الوظيفي:

عرّف المغربي (١٩٩٥) الاستقرار الوظيفي هو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.

أما الصحاف (١٩٩٧) فيعرّف الاستقرار الوظيفي بأنه " استقرار الموظف في الوظيفة وهو يتبين من معدلات البقاء في العمل ، و تحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي و تعمل على تكريسه ".

ويرى السيد شتا (١٩٩٧) " الاستقرار يرتبط بمستوى التوافق المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا و الراحة في عمله يحاول دائما تغييره و يعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم التوافق المهني.

استنتجت دراسة مساعدة (1999) في أثر الاستقرار الوظيفي على التوافق المهني، بأن هناك انخفاض عام لمستوى التوافق المهني على الاستقرار الوظيفي لكل من متغيرات الفئة الوظيفية ،المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

بينت دراسة الخاجة (2003) عن الاستقرار الوظيفي وأثره على التوافق المهني لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية أن التوافق المهني يرتبط بالاستقرار الوظيفي.

من خلال دراسة محيسن (2004) في الاستقرار الوظيفي وتأثيره على التوافق المهني لدى موظفي وكالة الغوث ، أشارت الدراسة إلى أن الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي بين الموظفين كانت من العناصر المساعدة في تحسين درجة التوافق المهني.

ذكر الديب (٢٠٠٦) أن الاستقرار الوظيفي يعني " قدر جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل و الثبات و الأمان للمؤسسة و للعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الأزمات المختلفة".
توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة مساعدة(1999) ، دراسة الخاجة(2003) ، دراسة محيسن (2004) إلى أن الاستقرار الوظيفي من العوامل المؤثرة على التوافق المهني.

٦. العوامل المتعلقة بتوقعات الفرد(ما يطمح اليه):

كتب المغربي (1995) أن تدريب العامل المتكرر على ما هو جديد أو ضروري يزيد من ثقته نفسه وبالمنشأة فيشعر العامل بأن الإدارة تحرص عليه وتتمسك به لكفاءته.
أشار حمود (2002) بأن التدريب يلعب دوراً أساسياً في تنمية المهارات البشرية التي تعتبر من أكثر الاستثمارات نجاحاً في تحقيق الإنجاز المستهدف، لاسيما وأن زيادة الكفاءة والفاعلية لدى الأفراد لا تتحقق إلا من خلال تشجيع الأفراد على اعتماد البرامج التدريبية والتطويرية، ورفع الروح المعنوية لهم.
تحدث عطا الله (2009) في دراسته عن عامل واحد من توقعات الفرد وما يطمح اليه وهو التدريب لدى معلمي معاهد التربية الخاصة في ولاية الخرطوم ، فأظهرت الدراسة بوجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوافق المهني ، وقد كانت لهذه الارتباطات دلالة إحصائية عالية في مجتمع الدراسة. ركز الباحث على أهمية البرامج التدريبية على التوافق المهني وأبعاده الفرعية. وتشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول عامل الطموح والتوقعات من خلال التدريب.

٧. العدالة والمساواة:

حسب adams(1963) تعود جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية المساواة التي نادى بها الآخرين إلى مدخلاتهم فإن تساوى المعدلان (معدل المدخلات مع معدل المخرجات) فليس هناك شعور بالظلم أو عدم المساواة، لكن هذا الشعور بعدم المساواة يحدث في حالة عدم تساوي المعدلان، مما يولد شعوراً لدى الفرد بالتوتر وعدم الارتياح، مما يدفعه لعمل شيء ما للتخلص من هذا التوتر.

عرف Notz & Starke (1987) العدالة التنظيمية هي " النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد و المكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة ودقيقة ونزيهة بجانب معاملة العاملين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم".

يؤكد Greenberg(1990) أن مفهوم العدالة التنظيمية يمكن أن يفسر العديد من المتغيرات المؤثرة على السلوك التنظيمي المتغيرات المؤثرة على السلوك التنظيمي للعاملين، نظراً لأن العدالة التنظيمية تعكس الطريقة التي

يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستوى الوظيفي والمستوى الإنساني.

ذكر Saal & Moore (1993) أن العدالة التنظيمية تتحدد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة العدالة التنظيمية تتحدد بصفة أساسية في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية.

حسب Byars & Rue (1997) العدالة التنظيمية هي محصلة الاتفاق بين الجهود المبذولة والعوائد المتحققة ، بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة.

وفي دراسة محيسن (٢٠٠٤) كانت العدالة والمساواة بين الموظفين من العناصر المساعدة في تحسين درجة التوافق المهني.

ذكرت دراسة Shamsaink & Glim (2003) في دراستها للعدالة التنظيمية والتوافق حول العمل لدى الاعضاء التدريسية بجامعة أوهايو الامريكية ، بوجود ارتباط بين العدالة والتوافق المهني وبوجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة ومتغيري المؤهل العلمي والخبرة وعدم وجود فروق في هذا المستوى تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والعمر والرتبة الوظيفية.

وذكر Eberlin & Tatum (2005) أن العدالة التنظيمية تشير إلى المعالجة العادلة والأخلاقية للأفراد ضمن المنظمة.

دراسة Akyel et al (2014) التي درست مستوى العدالة تبعاً لمتغيرات (الجنس ،الخبرة ، مكان العمل ،المؤهل العلمي) لدى العاملين في المديرية العامة للرياضة في تركيا ، وخلصت بوجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى العدالة تبعاً للجنس ، مكان العمل، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة).

بيّن Kim & Andrew (2015) في دراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة بكل مجالاتها والتوافق المهني ظهرت بوجود علاقة بين العدالة والرضا والتوافق الوظيفي لدى مدربي الكليات الوطنية في الولايات المتحدة الامريكية. توصلت العديد من الدراسات مثل Shamsaink & Glim (2003)، Kim & Andrew (2015) إلى أن العدالة بكافة مجالاتها لها أثر على التوافق حول العمل الوظيفي.

٨. الأداء الوظيفي:

عرّف بن رحمون (٢٠١٤) الأداء المهني بأنه "جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات العاملين وقدراتهم وخبراتهم بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، وبأقصر وقت ممكن، وأقل تكلفة".

أثبت سلطان (2004) أن "للمديرين اهتمام عملي بنتائج التوافق المهني ، فماذا يحدث حينما يكون العاملون راضين بوظائفهم؟" حدد الباحث في مجال السلوك التنظيمي عدداً من النتائج المحتملة للتوافق المهني مثل الالتزام والأداء الوظيفي والشعور بالانتماء للمؤسسة، بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل والإصابات.

استنتجت دراسة Fairbrother & Warn (٢٠٠٣) بدراستها لبعض العوامل المتعلقة بالأداء المهني (نوع المعلومات، وضوح الدور) وأثرها على التوافق المهني لدى المتدربين البحريين، أن ضغط العمل وسوء التكيف المهني تزامن مع عدم وضوح الدور للأداء المطلوب من المتدرب خلال العمل، وهذه العوامل أثرت سلباً على التوافق المهني.

بينما في دراسة El-Kot (2004) إلى جانب (نوع المعلومات المرتدة) أضافت الدراسة عامل (ارتياح الأداء، الاستقلالية) من العوامل المتعلقة بالأداء المهني لدى العاملين لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل المصرية، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير الأداء المهني بالتوافق المهني وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية بعض العوامل المتعلقة بالأداء المهني على البعض الآخر في التأثير على التوافق المهني .

في دراسة حسيب (2011) تم ايجاد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الأداء المهني. وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها سوف تتناول متغير الأداء المهني في مقياس التوافق المهني.

توصلت العديد من الدراسات مثل Fairbrother & Warn (٢٠٠٣) ، El-Kot (2004) ، دراسة حسيب (2011) أن الأداء المهني عامل مؤثر ومهم على التوافق المهني.

ت- الخصائص الديموغرافية (العوامل الشخصية):

هناك العديد من العوامل الشخصية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة والتي ترجع إلى الشخص نفسه، وتشمل المتغيرات التي يمكن تعريفها والحصول عليها ببساطة من سجلات الأفراد مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة.

١. الجنس:

أكد العطية (٢٠٠٣) أنه من أكثر القضايا المثيرة للجدل فيما إذا كان مستوى أداء النساء هو في نفس مستوى أداء الرجال، حيث تشير الدراسات إلى أن هناك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل وعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء ، وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير إلى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل.

وفي دراسة مساعدة (1999) تحدّث الباحث عن متغير (الجنس) وأثره على التوافق المهني فأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس.

بيّنت دراسة أبو السكر (2000) بعد دراستها لمتغير (الجنس) ومدى تأثيره على التوافق المهني لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فقد وجد الباحث بأن الجنس لا يؤثر في مستوى التوافق المهني لدى العاملين.

استنتجت دراسة Straiter (2005) بدراستها للجنس وأثره على التوافق المهني بأنه لم يثبت دور للجنس كمتغير متوسط في إيجاد أي بعد من أبعاد التوافق المهني .

أكدت دراسة أبو رمضان (2004) بدراستها لتأثير (الجنس) على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظة غزة، بوجود اختلاف في مستوى التوافق المهني طبقاً للجنس.

في دراسة حنون (2006) التي درست بعض المتغيرات الديمغرافية وهي (الجنس) على التوافق المهني، فتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس. وأن دراسة أبو رمضان (2004) قد توصلت بوجود اختلاف في مستوى التوافق المهني طبقاً للجنس. بينما توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة مساعدة (1999) ، دراسة أبو السكر (2000) ، دراسة Strait (2005) ، و دراسة حنون (2006) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني تعزى إلى متغير الجنس.

٢. العمر:

أشارت دراسة المهنا (2001) بدراستها لعامل العمر ومدى تأثيره على التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص إلى وجود علاقة إيجابية بين العمر والتوافق المهني لصالح العمر الأكبر.

تابع العطية (٢٠٠٣) أن اغلب الدراسات أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين العمر و التوافق المهني على الأقل حتى سن الستين سنة.

فيما يتعلق بالعلاقة بين العمر والتوافق المهني، يُلاحظ أن أغلب الدراسات تخلط بين العاملين المختصين وغير المختصين، وحينما تم الفصل بين الاثنين فإن التوافق يميل للتزايد باستمرار بين المهنيين مع تزايد العمر، بينما ينخفض بين غير المهنيين خلال فترة منتصف العمر ثم يزداد فيما بعد.

وأشار عبد الباقي(٢٠٠٤) لوجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن ودرجة التوافق المهني فكلما زاد عمر الفرد، كلما زادت درجة توافقه المهني ، ويرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في أغلب الحالات الحاجات التي يسبقها الواقع الفعلي للوظيفة، ويتسبب ذلك في عدم التوافق المهني ، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية، وتنخفض درجة طموحاته، ويرضى بالواقع الفعلي، ويترتب على ذلك زيادة التوافق المهني.

ذكرت دراسة محيسن(2004) بدراستها لتأثير (العمر) على التوافق المهني لدى موظفي الغوث بقطاع غزة بوجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر على التوافق المهني. خلصت دراسة أبو رمضان (2004) إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر.

واستنتجت دراسة Grant (2006) بدراستها لمتغير(العمر) وأثره على التوافق المهني لدى العاملين في شؤون الطلبة في اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية أن نسبة من العاملين غير متوافقين مهنيًا تبعاً للعمر.

بدراسة حنونة (2006)تحدث الباحث عن (العمر) ومدى تأثيره على التوافق المهني لدى موظفي الجامعات الفلسطينية توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني ومتغير العمر. فقد تشابهت هذه الدراسة مع (دراسة محيسن، ٢٠٠٤) بدراسة متغير العمر بتأثيره على التوافق المهني.

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة المهنا(2001) ، دراسة محيسن(2004)، دراسة Grant (2006) ، دراسة حنونة(2006) بوجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني تعزى إلى متغير العمر.

بينما توصلت دراسة أبو رمضان(٢٠٠٤) إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر.

3. الحالة الاجتماعية:

ناقشت دراسة أبو السكر (2000) (الحالة الاجتماعية) ومدى تأثيرها على التوافق المهني لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فوجد الباحث بأن الحالة الاجتماعية لا تؤثر في مستوى التوافق المهني لدى العاملين.

ذكر العطية(٢٠٠٣) أنه لا توجد دراسات كافية حول تأثير الحالة الاجتماعية على الإنتاجية، ولكن الدراسات تشير باستمرار إلى أن العامل المتزوج لديه غيابات أقل، معدل دوران أقل، وأكثر توافق مهني مقارنة بزملائه غير المتزوجين، حيث أن الزواج يؤدي لتزايد المسؤوليات مما يجعل من الاستقرار في العمل أكثر أهمية. ذكرت دراسة محيسن (2004) بدراستها لتأثير (الحالة الاجتماعية) على التوافق المهني لدى موظفي وكالة الغوث بقطاع غزة بوجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية. خلصت دراسة أبو رمضان(2004) بدراستها لتأثير الحالة الاجتماعية على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظات غزة أن هناك اختلاف لمستوى التوافق المهني طبقاً للحالة الاجتماعية. توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة محيسن (2004) ، دراسة أبو رمضان(2004) بوجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية. بينما خلصت دراسة أبو السكر(٢٠٠٠) بأن الحالة الاجتماعية لا تؤثر في مستوى التوافق المهني لدى العاملين.

٤. عدد الأبناء:

أكد العطية(٢٠٠٣) أنه من بين القضايا التي يظهر أنها تؤدي للاختلافات بين الجنسين بشكل خاص حينما يكون لدى العاملة أطفال في سن الدخول للمدرسة، هو تفضيلات جداول العمل، حيث أن الأمهات العاملات يفضلن العمل الجزئي وجداول عمل مرنة، وذلك للقيام بواجباتهن العائلية. في دراسة أبو رمضان(2004) تحدث الباحث عن بعض المتغيرات الديمغرافية وهي(عدد الأبناء) وأثر ذلك على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظة غزة. وقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسط من التوافق ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر عناصر التوافق أهمية هي الشعور بالأمن ثم الاستقرار الوظيفي ثم الراتب الشهري ثم ظروف العمل ثم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وذلك طبقاً لمتغير عدد الأبناء.

٥. المؤهل العلمي:

بيّنت دراسة مساعدة (1999) عند دراستها (للمؤهل العلمي)وأثره على التوافق المهني بوجود فروق ذات دلالة دلالة إحصائية للتوافق المهني تبعا للمؤهل العلمي. وفي دراسة أبو السكر(٢٠٠٠) تحدث الباحث عن (المؤهل العلمي) ومدى تأثيره على التوافق المهني لدى العاملين في كل من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، وجد بأن المؤهل العلمي لا يؤثر في مستوى التوافق المهني لدى العاملين.

استنتج عبد الباقي (٢٠٠٣) من تأثير المؤهل العلمي على التوافق المهني إلى أن الفرد الأكثر تعليماً يكون أقل توافقاً عن الفرد الأقل تعليماً، ويرجع ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعليماً تكون مرتفعة مقارنة بطموحات الفرد الأقل تعليماً.

وأشار جرينبرج و بارون (٢٠٠٤) بأن "المؤهل العلمي هو التغيير الدائم نسبياً في السلوك الناتج عن الخبرة، وليس من المدهش أن ترى أنه كلما زاد اهتمام الشركة بنشر التعليم بين العاملين كلما زادت إنتاجيتهم".

خلصت دراسة أبو رمضان (2004) لدى العاملين في جامعات محافظة غزة بدراساتها (للمؤهل العلمي) وأثره على التوافق المهني، إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت دراسة مساعدة (1999) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني تبعاً للمؤهل العلمي. بينما توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة أبو السكر (2000) ، دراسة أبو رمضان (2004) إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٦. مدة الخدمة :

عرّف العطية (٢٠٠٣) مدة الخدمة بأنها "الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين " وتشير الدلائل إلى أن مدة الخدمة للموظف تُعتبر من العوامل الأكثر ثباتاً في توقع التوافق المهني، وكثير من الدراسات تناولت متغيرات العمل مقارنة بالعمر.

أشار محيسن (٢٠٠٤) أن نتائج بعض الدراسات قد أظهرت عدم وجود دلالة إحصائية في سنوات الخدمة وعلاقته بالتوافق المهني ترجع إلى عدد سنوات الخدمة، بينما أكدت دراسات أخرى العكس، ولعل الدراسات التي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين التوافق المهني و متغير سنوات الخدمة أرجعت ذلك إلى أن الفرد كلما ازدادت خبرته أصبح أكثر تمكناً في عمله فأرجعت ذلك إلى زيادة المال مع زيادة سنوات الخدمة.

توصلت دراسة مساعدة (1999) بدراساتها (لسنوات الخدمة) وأثرها على التوافق المهني إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخدمة.

ذكرت دراسة محيسن (2004) بأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة على التوافق المهني لدى العاملين بوكالة الغوث.

تحدث أبو رمضان (2004) بدراسته (لسنوات الخدمة) وأثر ذلك على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظات غزة، فلم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

استنتج Grant (2006) بدراسته (لسنوات الخدمة) وأثرها على التوافق المهني لدى العاملين بقسم شؤون الطلبة في اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية أن نسبة من العاملين غير متوافقين مهنيًا تبعاً لسنوات الخدمة. بدراسة حنونة (2006) لدى موظفي الجامعات الفلسطينية، تحدث الباحث عن (سنوات الخدمة) ومدى تأثيرها على التوافق المهني فتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني ومتغير سنوات الخدمة. توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة مساعدة (1999) ، دراسة محيسن (2004) ، دراسة حنونة (2006) ، دراسة Grant (2006) إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة. على عكس دراسة أبو رمضان (2004) التي لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

٧. الدرجة الوظيفية:

ناقشت دراسة مساعدة (١٩٩٩) بعض المتغيرات وهي (طبيعة العمل) وأثرها على التوافق المهني. حيث توصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الفئة الوظيفية على مستوى التوافق المهني للعاملين. تحدث أبو رمضان (٢٠٠٤) عن بعض المتغيرات (الدرجة الوظيفية) التي لعل أثر على التوافق المهني لدى العاملين في جامعات محافظة غزة، أشارت النتائج إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل على التوافق المهني.

دراسة حنونة (٢٠٠٦) ناقشت بعض المتغيرات (الفئة الوظيفية) ومدى تأثيرها على التوافق المهني لدى موظفي الجامعات الفلسطينية فتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني ومتغير الفئة الوظيفية".

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة مساعدة (٢٠٠٦) ، دراسة حنونة (٢٠٠٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني طبقاً لمتغير الفئة الوظيفية. على عكس دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) التي خلصت إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل على التوافق المهني.

٨. الراتب:

ناقشت دراسة مساعدة (1999) بعض المتغيرات (الراتب) كمتغير تابع وأثره على التوافق المهني. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني وفقاً للراتب الشهري للعاملين، وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق.

بينت دراسة محيسن(٢٠٠٤) بدراستها لمتغير التابع وهو (الراتب) وتأثيره على التوافق المهني لدى موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني على الراتب الشهري.

في دراسة Grant(٢٠٠٦) تحدث الباحث عن (الراتب) كمتغير تابع وأثره على التوافق المهني لدى العاملين بقسم شؤون الطلبة في اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية ، وكانت النتيجة أن نسبة (٢,٢)% من موظفي أعضاء اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية متوافقين مهنيًا والبقية يخططون عملياً لتغيير مكان عملهم خلال السنة القادمة، وأن العوامل التي تتعلق بتغيير العمل ومرتبطة بالراتب الشهري.

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة Grant (2006) ، دراسة محيسن(٢٠٠٤) بوجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني على الراتب الشهري.

بينما توصلت دراسة مساعدة (1999) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني وفقاً للراتب الشهري للعاملين.

جدول رقم 1 : العوامل المؤثرة على التوافق المهني

العامل المؤثر	الدراسات السابقة التي تحدثت عن العامل
<u>عوامل شخصية</u>	
الجنس	دراسة أبو رمضان (2004) دراسة أبو السكر (2000) دراسة مساعدة (1999) دراسة محيسن (2004) دراسة حنوننة (2006) دراسة Grant (2006)
العمر	دراسة حنوننة (2006) دراسة محيسن (2004) دراسة أبو رمضان (2004) دراسة أبو السكر (2000) دراسة المهنا (2001) دراسة Grant (2006)
المؤهل العلمي	دراسة حنوننة (2006) دراسة أبو السكر (2000) دراسة مساعدة (1999) دراسة أبو رمضان (2004)
سنوات الخدمة	دراسة حنوننة (2006) دراسة محيسن (2004) دراسة أبو رمضان (2004) دراسة Bezzina (2005) دراسة Grant (2006)
الدرجة الوظيفية	دراسة حنوننة (2006) دراسة أبو رمضان (2004) دراسة مساعدة (1999)
الحالة الاجتماعية	دراسة أبو رمضان (2004) دراسة أبو السكر (2000)
عدد الأبناء	دراسة أبو رمضان (2004)
<u>عوامل ذاتية (الإنجاز)</u>	
الأمن والراحة النفسية	دراسة محيسن (2004) دراسة أبو رمضان (2004)، دراسة الخاجة (2003)
المشاركة في اتخاذ القرار	دراسة الخاجة (2003) دراسة El-Kot (2004)
تحقيق الذات	دراسة Bezzina (2005)
<u>عوامل اجتماعية</u>	
الاتجاه نحو العلاقات العامة	دراسة الخاجة (2003)

دراسة الخاجة (2003)	العلاقات الانسانية
دراسة الخاجة (2003)	اتجاه الادارة نحو الوظيفة
دراسة أبو السكر(2000)	المستوى الاداري
دراسة Grant (2006)	الاشراف الجيد
دراسة Straiter (2005)	الثقة بين الرؤساء والمرؤسين
دراسة الخاجة (2003) دراسة El-Kot (2004) دراسة Grant (2006)	العلاقات مع زملاء والمرؤسين
<u>عوامل متعلقة بالبيئة</u>	
دراسة حنونة (2006) دراسة أبو رمضان(2004) دراسة الخاجة (2003) دراسة مساعدة (1999) دراسة Bezzina (2005) دراسة Grant (2006)	مكان العمل وظروفه
<u>الاستقرار الوظيفي</u>	
دراسة محيسن (2004) دراسة أبو رمضان (2004) دراسة الخاجة (2003) دراسة مساعدة (1999)	الاستقرار الوظيفي
<u>العدالة والمساواة</u>	
دراسة محيسن (2004) (2003)Shamsaink&Glim (2015)Kim & Andrew (2014)Akyel et al	المساواة العادلة
<u>عوامل اقتصادية</u>	
دراسة محيسن (2004) دراسة أبو رمضان(2004) دراسة المهنا (2001) دراسة الخاجة (2003) دراسة أبو السكر(2000) دراسة مساعدة(1999) دراسة El-Kot (2004) دراسة Grant (2006)	الرتب(الدخل الشهري)
دراسة الخاجة (2003) دراسة أبو السكر(2000) دراسة مساعدة(1999) دراسة El-Kot (2004)	الحوافز والترقيات
<u>عوامل متعلقة بتوقعات الفرد وطموحاته</u>	
دراسة المهنا (2001)	تطوير باستخدام التقنية الحديثة
دراسة عطا الله (2009)	الحصول على التدريب

عوامل متعلقة بالأداء المهني	
الأداء الوظيفي	دراسة حسيب(2011)
نوع المعلومات المرتدة	دراسة El-Kot (2004) دراسة Fairbrother& Warn (2003)
الارتياح للاداء وعدم صعوبته	دراسة El-Kot (2004)
وضوح الدور	دراسة Fairbrother& Warn (2003)

المصدر: الدراسات السابقة

اعتمدت الباحثة الأبعاد الأكثر تناولاً في الدراسات السابقة والأهم من ناحية أبعاد للتوافق المهني كمتغيرات تابعة هي ثمانية أبعاد حيث حددت :

- البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز).
- البعد الذاتي(الانجاز).
- البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين).
- ظروف وبيئة العمل.
- الاستقرار المهني.
- توقعات الفرد (ما يطمح إليه).
- الأداء المهني.
- العدالة والمساواة.

٢. الدراسة الإستكشافية (البحث النوعي):

تم تصميم استبيان استطلاعي ذُكر فيه مجموعة من العوامل المؤثرة والمستخلصة من الدراسات السابقة، ويحتوي أيضاً على بعض الأسئلة المفتوحة، تم توجيه الاستبيان لعينة من العاملين من كافة الأعمار والمؤهلات العلمية وبسنوات خدمة وحالات اجتماعية واقتصادية وفئات وظيفية مختلفة ذكوراً وإناثاً من جامعة حلب بلغ عددها (20) عامل، شُرح فيه معنى التوافق المهني. وطُلب من كل عامل(أن يضع إشارة بجانب العوامل المذكورة و المؤثرة على توافقه المهني)، وأن يجيب على بعض الأسئلة المفتوحة وهي {متى يتحقق التوافق المهني لديك} {وقُدمت بعض الأمثلة حوله}- و {مالذي يؤثر على توافك المهني في حال لم تُذكر في الاستبيان}.

جاءت النتائج على النحو التالي (الأجر ، الترفقيات ، عملي ممل ، العلاقة مع الزملاء ، يوجد الكثير من الصراع في القسم الذي أعمل به ، اجراءات العمل كبيرة ومملة ، أنا غير قادر على الإتصال بالمستويات الإدارية العليا ، ساعات العمل طويلة ، وقت العمل غير مناسب).

بعد التدقيق في الإجابات وجدت الباحثة أن الإجابات (الأجر، الترفقيات) تدرج تحت العامل الاقتصادي(الراتب والحوافز) والإجابات (عملي ممل ، ساعات العمل طويلة ، وقت العمل غير مناسب) تدرج تحت العامل (ظروف العمل) والإجابات (يوجد الكثير من الصراع في القسم الذي أعمل، أنا غير قادر على الإتصال بالمستويات الإدارية العليا ، العلاقة مع الزملاء) تدرج تحت العامل الاجتماعي(العلاقة مع الزملاء والرؤساء).

ماذا أضافت الدراسة الحالية للدراسات السابقة:

قامت الباحثة بمقاطعة العوامل المؤثرة على التوافق المهني المستخرجة من الدراسة الاستكشافية (المقابلات) مع العوامل المستخرجة من الدراسات السابقة و ذلك بإنشاء نموذج خاص بالمجتمع المبحوث. والجديد أيضا هو دراسة الفروق المعنوية في التوافق المهني التي تُعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية) وهو موضوع غير مبحوث في دراسات سابقة على حد علم الباحثة وهو في قطاع جامعة حلب.

مشكلة وتساؤلات البحث

بعد قيام الباحثة باستعراض الدراسات السابقة وإجراء الدراسة الاستكشافية استطاعت صياغة مشكلة البحث بطرح التساؤلين : ماهي العوامل المؤثرة على التوافق المهني ومامتوى قياس تلك العوامل ، ومامدى الفروق المعنوية ذات الدلالة الإحصائية في أبعاد التوافق المهني تعزى للمتغيرات الديموغرافية. ومنه للإجابة عن التساؤلات التالية:

١-هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير الجنس؟

٢-هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني(الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير العمر؟

٣- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير الحالة الاجتماعي؟

٤- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير عدد الأبناء؟

٥- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

٦- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

٧- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير الراتب؟

٨- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني (الاقتصادي، الانجاز، العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين، ظروف العمل، الاستقرار المهني، توقعات الفرد، الأداء المهني، العدالة والمساواة) بين استجابات العاملين في جامعة حلب تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

فرضيات الدراسة

١- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الجنس.

٢- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير العمر.

٣- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

٤-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير عدد الأبناء.

٥-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٦-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير سنوات الخدمة.

٧-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الراتب.

٨-توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

متغيرات الدراسة:

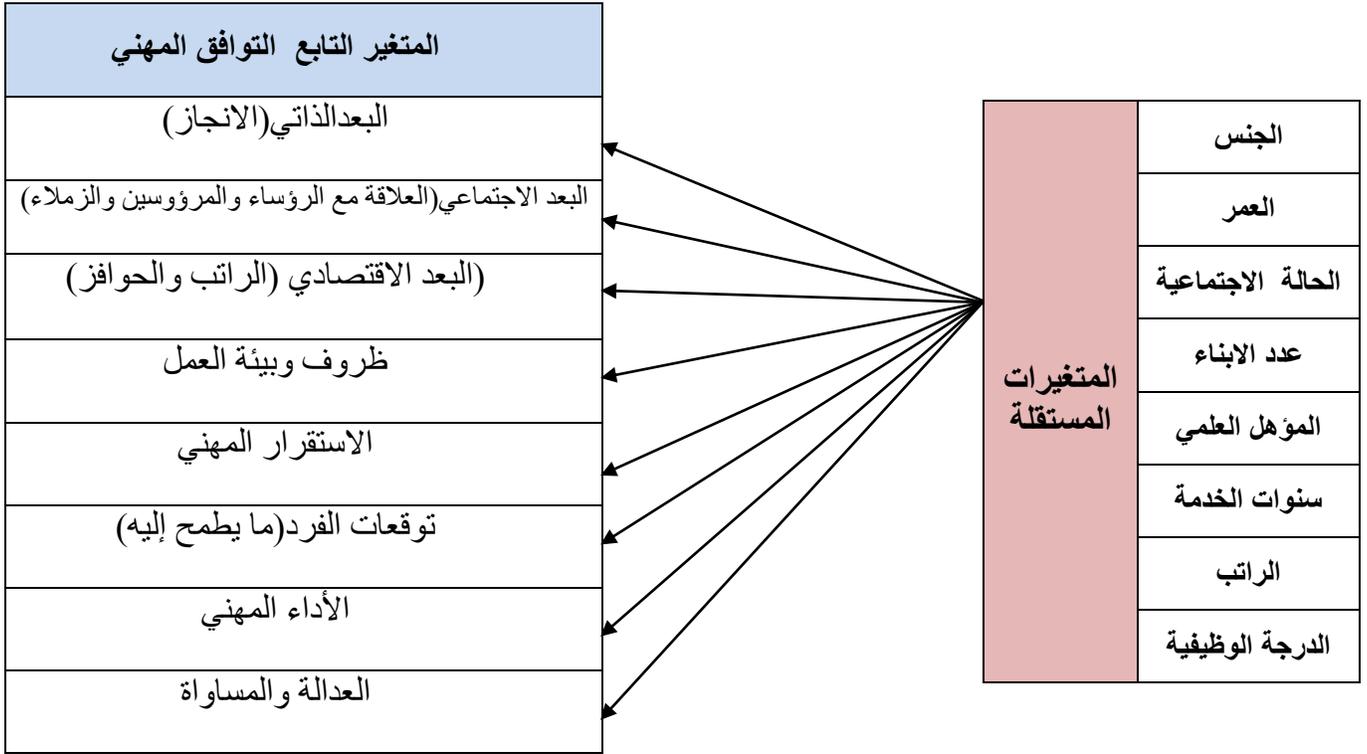
المتغيرات المستقلة تشمل على:

متغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية).

والمتغير التابع هو التوافق المهني بمستوياته الآتية:

- البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز).
- البعد الذاتي(الانجاز).
- البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين).
- ظروف وبيئة العمل.
- الاستقرار المهني.
- توقعات الفرد (ما يطمح إليه).
- الأداء المهني.
- العدالة والمساواة.

الشكل ١ : نموذج الدراسة المقترح



المصدر: اعداد الباحثة

حدود البحث:

♣ الحد الموضوعي:

♣ يقتصر البحث عن العوامل المؤثرة على مقياس التوافق المهني المكوّن من ثمانية أبعاد وهي البعد الذاتي -البعد الاقتصادي- البعد الاجتماعي- الإنجاز- الأداء المهني- الاستقرار الوظيفي -العدالة والمساواة- ظروف البيئة.

♣ الحدود المكانية: جامعة حلب.

♣ الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة الدراسة في الفترة بين 30/12/2019- 15/12/2019

♣ الحدود البشرية : العاملين في جامعة حلب باستثناء (الهيئة التدريسية والفنية والمعيدون).

تصميم البحث:

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، فهو المنهج المناسب الذي يقوم بتحليل العوامل المؤثرة على أبعاد التوافق المهني لدى عينة من العاملين في جامعة حلب وتوقع تأثيراتها المستقبلية ومعرفة القوانين التي تحكمها وبيان الآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والوصول إلى استنتاج يسهم في تطوير الواقع وتحسينه ويمكن من خلاله الإجابة عن أسئلة البحث دون تدخل الباحثة وفي ظل العينة المختارة عن طريق استبيان خاص هو التوافق المهني لدى عينة من العاملين في جامعة حلب.

أذ تهدف الدراسة إلى:

أ تحليل العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتعرف على أبعاد التوافق المهني التي تم اختيارها من الدراسات السابقة والدراسة الاستكشافية لمعرفة درجة الفروق التي تُعزى للمتغيرات الشخصية.

ب تحليل يصف الواقع عن طريق جمع البيانات والمعلومات اللازمة ومن ثم تحليلها للوصول إلى استنتاجات ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة الاستبيان وقد تكون من قسمين:

⊞ قسم المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية).

⊞ وقسم التوافق المهني المكون من عدة أبعاد:

- البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز).
- البعد الذاتي (الانجاز).
- البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين).
- ظروف وبيئة العمل.
- الاستقرار المهني.
- توقعات الفرد (ما يطمح إليه).
- الأداء المهني.
- العدالة والمساواة.

وقد اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي.

مجتمع البحث:

ويتكون المجتمع الأصلي من العاملين في جامعة حلب من كافة الفئات باستثناء (الهيئة التدريسية والفنية) حوالي 1200 عامل.

عينة البحث

حجم العينة:

تم اعتماد مقياس (Krejcie & Morgan (1970) لتحديد حجم العينة وحسب الجدول المعتمد يكون عدد مفردات العينة ٢٩١.

نوع العينة:

نظرا لكبر مجتمع البحث تم استخدام أسلوب المعاينة بدل من أسلوب الحصر الشامل باستخدام العينة الغير العشوائية الميسرة.

سحب العينة:

تم سحب العينة عبر عدة طرق منها عبر وسائل التواصل الاجتماعي كما تم توزيع الاستبيان على عدد من العاملين في جامعة حلب أيضاً.

وتم استرداد ١٨١ استمارة صالحة للتحليل الإحصائي من الاستثمارات والكتلة الموزعة بسبب إهمال الإجابة على الاستبانة من قبل بعض الأفراد واغفال الإجابة على قسم من الأسئلة في عدد محدود من الاستبيانات.

تم استخدام برنامج IBM SPSS Statistics Ver. 22 لتحليل ومعالجة البيانات.

أداة البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم أداة الدراسة بعد الرجوع للكتب والدوريات والمنشورات الخاصة والمتعلقة بالموضوع قيد الدراسة والدراسات السابقة ثم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قدموا النصح والتعديل. ومن هذه الدراسات التي استفادت منها الباحثة :

(2005) Straiter - (2006) Grant - (2005) Bezzina - أبو رمضان (2004) - الخاجة (٢٠٠٣) -
مساعدة (1999) - المهنا (٢٠٠١) - عطا الله (٢٠٠٩) - محيسن (٢٠٠٤) - حسيب (٢٠١١).

التي تشمل المجالات التالية:

- البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز).
- البعد الذاتي (الانجاز).
- البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين).
- ظروف وبيئة العمل.
- الاستقرار المهني.
- توقعات الفرد (ما يطمح إليه).
- الأداء المهني.
- العدالة والمساواة.

مصادر الدراسة (طرق جمع البيانات):

→ أولية:

بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS). واستخدام الاختبارات الإحصائية بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

→ ثانوية :

بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة والمتعلقة بالموضوع قيد الدراسة.

مقاييس الدراسة:

جدول رقم ٢: المقاييس المعتمدة في إعداد الاستبانة

المصدر	العبرة	المتغير
(2005) Bezzina (2006) Grant	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.	البعد الذاتي (قيمة الانجاز)
	أشعر أن عملي مؤشراً على كفاءتي.	
	أشعر بالأمان في هذه المهنة.	
	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.	
	أشعر أن عملي يساهم في تحقيق ذاتي.	
	أشعر أن مشاركتي ايجابية في تقدم ورقي المجتمع.	
	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.	
(2005)Straiter الخالجة(2003)	يساعدني رئيسي المباشر في حل مواقف العمل الصعبة التي أواجهها.	البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)
	التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة.	
	حرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين.	
	رئيسي يفوضني لاتخاذ قرارات متعلقة بالعمل.	
	يعترف الرؤساء ويقدرون ما أقوم به من عمل.	
	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.	
	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.	
أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.		
	تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل.	
(2006) Grant أبو رمضان(2004) مساعدة(1999) (2003) Venron	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.	البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)
	يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة.	
	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة.	
	الراتب مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة.	
	الراتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به.	
	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	
	الراتب يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل.	
	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإتقان.	
أبو رمضان(2004) الدراسة الاستكشافية	أوقات الراحة أثناء الدوام.	ظروف العمل
	جميع متطلبات ومقومات ووسائل تقنية العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي.	
	ظروف العمل المادية من حيث درجة الحرارة والاضاءة.	
	نظافة مكان العمل.	

	ظروف الأمن والسلامة.	
	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.	
	المرافق الصحية في مكان العمل.	
أبو رمضان (2004) مساعدة(1999)	توفر الشعور بالاستقرار الوظيفي.	الاستقرار الوظيفي
	الشعور بالأطمئنان لاستمرارية العمل.	
	حجم مكافأة نهاية الخدمة.	
	النسبة المقتطعة من الراتب للائحة.	
	صندوق الضمان الاجتماعي.	
	الأمان المستقبلي في حالة التقاعد.	
	نظام الادخار المتبع بشكل عام.	
المهنة(2001) عطا الله (2009)	الفرص المتاحة للتدريب.	توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)
	يهيئ العمل فرص لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل.	
	يتيح العمل فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل.	
	أتوقع الحصول على تدريب يتناسب مع طبيعة المهنة.	
	أتوقع الحصول على فرص تعليمية متطورة.	
	أتوقع التقدم في العمل بشكل جيد.	
	العمل يمخني المكانة الاجتماعية اللائقة.	
أتوقع مستقبلا أفضل في عملي.		
محيسن (2004) Kim & Andrew (2015) Akyel et al (2014)	نظام العمل عادل.	العدالة والمساواة
	يوجد عدالة في الحصول على الترقية.	
	يوجد عدالة في توزيع واجبات العمل بين العاملين.	
	يوجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت.	
	الموظفون يعاملوا بالمساواة.	
	طريقة تقويم الأداء صحيحة وعادلة.	
	يوجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية.	
	إتاحة الفرص في الوصول للمعلومات الخاصة بفرص التطور.	
حسيب(2011)	إن عملي يتلائم مع قدراتي وميولي.	الأداء المهني
	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي.	
	أحافظ على إتباع قواعد العمل بدقة.	
	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي.	
	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.	

المصدر: الدراسات السابقة

تم الاعتماد على مقياس المسافات المتساوية ليكرت الخماسي:

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

بالإضافة إلى (المتغيرات المستقلة):

1-الجنس

أنثى	ذكر
2	1

2-العمر

46 سنة فأكثر	36-45	26-35	25 سنة فأقل
4	3	2	1

3-الحالة الاجتماعية

غير ذلك	أعزب	متزوج
3	2	1

4-عدد الأبناء

6 فما فوق	4-6	1-3	لا يوجد
4	3	2	1

5-المؤهل العلمي

دبلوم فما دون	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتورا
5	4	3	2	1

6-سنوات الخبرة

16 سنة فأكثر	11-15	6-10	5 سنوات فأقل
4	3	2	1

7-الراتب

أقل من 20 ألف	20-40 ألف	40-60 ألف	60-80 ألف	فوق 80 ألف
1	2	3	4	5

8-الدرجة الوظيفية

درجة 1	درجة 2	درجة 3	درجة 4	درجة 5
1	2	3	4	5

جمع البيانات وتحليلها

جمع البيانات:

استمرت الباحثة بجمع البيانات لمدة (١٥) يوم للوصول للعدد المطلوب بعد استبعاد ١١ استبيانة بعد الغريلة الأولية لعدم دقة الاجوبة فيها.

المعالجات الإحصائية:

لقد قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي ، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- 1 - النسب المئوية والتكرارات تم استخدامها لتحليل المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة.
- 2 - اختبار Cronbach's Alpha ألفا كرونباخ لمعرفة الاتساق الداخلي لعبارات كل متغير على حدى..
- 3 - اختبار كولومجروف- سمرنوف (Sample K-S-1)(Kolmogorov-Smirnov) (1-Sample) لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
- 4- اختبار One sample t test لاختبار متوسط عينة واحدة (تحليل فقرات أبعاد التوافق المهني).
- 5- اختبار Independent samples t test لاختبار الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين حول أبعاد التوافق المهني طبقاً لمتغير الجنس.
- 6- اختبار شفیه (scheffe) لمعرفة مصدر الفروق المتعددة حول (قيمة الإنجاز طبقاً لمتغير سنوات الخدمة) و(الأداء مهني طبقاً لمتغير المؤهل العلمي) و(الراتب والحوافز طبقاً لمتغير عدد الأبناء).
- 7- اختبار One Way Anove للفروق بين متوسطات العينات المستقلة لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً للمتغيرات الديمغرافية(العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الراتب، الدرجة الوظيفية).

صدق وثبات الاستبيان:

صدق أداة البحث

— حيث تم الاعتماد على مقاييس معتمدة موثوقة من دراسات سابقة متعلقة بالتوافق المهني.

الاتساق الداخلي للمقاييس: Reliability

وقد أجرت الباحثة اختبار الثبات على العينة نفسها بطريقة معامل ألفا كرونباخ. تم فحص الثبات الداخلي (Reliability) باستخدام اختبار Cronbach's Alpha لكل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني على حده وكانت النتائج:

جدول رقم ٣: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
0.8318	7	مقياس البعد الذاتي
0.8858	9	مقياس البعد الاجتماعي
0.9038	8	مقياس البعد الاقتصادي
0.8354	7	مقياس ظروف العمل
0.8215	7	مقياس الاستقرار الوظيفي
0.9143	8	مقياس توقعات الفرد
0.9318	8	مقياس العدالة والمساواة
0.8269	5	مقياس الأداء المهني

المصدر: نتائج تحليل البيانات

أظهرت النتائج كما موضح بالجدول رقم (3) : عبارات كل مقياس من مقاييس التوافق المهني تحقق شرط الاتساق الداخلي حيث قيمة Cronbach's Alpha هي أكبر من القيمة المقبولة %٦٠.

إن معاملات الثبات مرتفعة لمحاور الاستبانة وقد بلغت قيمة معامل الثبات لجميع الفقرات 0.9168 ، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبناء على الموثوقية العالية لمعامل الثبات بكل المقاييس قامت الباحثة بتقسيم المتغيرات إلى محاور لاختبار الفرضيات.

تحليل البيانات:

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample- K-S)

يستخدم اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

جدول رقم ٤: اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

المقياس	عنوان المقياس	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة
الأول	مقياس البعد الذاتي (قيمة الانجاز)	٧	٠,٧٨٥	٠,٥٢٨
الثاني	مقياس البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	٩	١,١٥٨	٠,١٥٦
الثالث	مقياس البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)	٨	٠,٧٨٠	٠,٤٥٨
الرابع	مقياس ظروف العمل	٧	١,٠١٨	٠,٢٣٨
الخامس	مقياس الاستقرار الوظيفي	٧	١,١٨٥	٠,٠٦٨
السادس	مقياس توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)	٨	١,٠١٥	٠,٢٣٥
السابع	مقياس العدالة والمساواة	٨	٠,٧٥٦	٠,٥٤٨
الثامن	مقياس الأداء المهني	٥	١,١٣٥	٠,١٢٨
	جميع الفقرات	٥٩	١,١٨٣	٠,١٢٢

ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل قسم أكبر من 0.05 وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

مواصفات افراد العينة :

جدول رقم ٥: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات

Percent	Frequency	الجنس
46.4	84	ذكر
53.6	97	أنثى
Percent	Frequency	العمر
15.5	28	دون 25
50.3	91	35-25
23.2	42	45-36
11	20	فوق 45
Percent	Frequency	الحالة الاجتماعية
72.4	131	متزوج
21.5	39	أعزب
6.1	11	غير ذلك
Percent	Frequency	عدد الأبناء
18.8	34	لا يوجد
22.7	4	3-1
31.5	57	6-4
27.1	49	فوق 6
Percent	Frequency	المؤهل العلمي
2.2	4	دكتوراه
7.7	14	ماجستير
6.1	11	دبلوم عالي
42.5	77	بكالوريوس
41.4	75	دون البكالوريوس
Percent	Frequency	سنوات الخدمة
47.5	86	دون 5
27.1	49	10-6
14.9	27	16-11
10.5	19	فوق 16
Percent	Frequency	الراتب
22.1	40	دون 20
36.5	66	40-20
23.2	42	60-40
11.6	21	80-60
6.6	12	فوق 80
Percent	Frequency	الدرجة الوظيفية
36.5	66	درجة ١
23.2	42	درجة ٢
22.1	40	درجة ٣
6.6	12	درجة ٤
11.6	21	درجة ٥

'بفرضيات البحث توجب دراسة كل فئة من فئات المتغيرات على حدى لمعرفة مصدر الفروق الاحصائية عند تواجدها في أبعاد التوافق المهني وفقا للمتغيرات الديموغرافية.

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

١. بالنسبة لمتغير الجنس عدد الإناث المجيبين على الاستبانة يفوق عدد الذكور. تعتبر العينة المدروسة شابة نسبياً حيث شكلت الفئة العمرية (٢٥-٣٥) الجزء الأكبر من العينة ٥٠,٣ % مع وجود نسبة ٢٣,٢ % من عمر (٣٦-٤٥) ، فيما لم تتجاوز نسبة فئة (دون ٢٥) أكثر من ١٥,٥ % من العينة. و ١١,٠ % من عينة الدراسة بلغت أعمارهم ٤٦ سنة فأكثر .
٢. يبين جدول رقم 12 أن ٧٢,٤ % من عينة الدراسة متزوجين و ٢١,٥ % من عينة الدراسة أعزب و ٦,١ % من عينة الدراسة غير ذلك .
٣. يتبين من الجدول نفسه أن ١٨,٨ % من عينة الدراسة لا يوجد لديهم أسرو ٢٢,٧ % من عينة الدراسة تراوح عدد الأفراد في أسرهم بين ١-٣ فرد ، و ٣١,٥ % من عينة الدراسة تراوح عدد الأفراد في أسرهم بين ٤-٦ أفراد ، و ٢٧,١ % من عينة الدراسة بلغ عدد الأفراد في أسرهم ٦ أفراد فأكثر.
٤. يبين الجدول رقم 12 أن ٢,٢ % من عينة الدراسة من حملة الدكتوراه ، و ٧,٧ % من عينة الدراسة من حملة الماجستير ، و ٦,١ % من عينة الدراسة من حملة الدبلوم العالي ، و ٤٢,٥ % من عينة الدراسة من حملة البكالوريوس ، و ٤١,١ % من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دون البكالوريوس .
٥. يبين الجدول أن ٤٧,٥ % من عينة الدراسة لديهم ٥ سنوات فأقل ، و ٢٧,١ % من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخدمة لديهم من ٥-١٠ سنوات و ١٤,٩ % من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخدمة لديهم من ١١-١٥ سنة، و ١٠,٥ % من عينة الدراسة بلغت سنوات الخدمة لديهم ١٦ سنة فأكثر.
٦. يبين الجدول أن ٢٢,١ % من عينة الدراسة بلغت رواتبهم دون ٢٠ ألف ، و ٣٦,٥ % من عينة الدراسة تراوحت رواتبهم (٢٠-٤٠) ألف، و ٢٣,٢ % من عينة الدراسة تراوحت رواتبهم من (٤٠-٦٠) ألف ، و ١١,٦ % من عينة الدراسة تراوحت رواتبهم (٦٠-٨٠) ألف ، و ٦,٦ % من عينة الدراسة بلغت رواتبهم فوق ٨٠ ألف.
٧. يبين الجدول أن ٣٦,٥ % من عينة الدراسة درجة وظيفتهم أولى، و ٢٣,٢ % من عينة الدراسة درجة وظيفتهم ثانية، و ٢٢,١ % من عينة الدراسة درجة وظيفتهم ثالثة ، و ٦,٦ % من عينة الدراسة درجة وظيفتهم رابعة، و ١١,٦ % من عينة الدراسة درجة وظيفتهم خامسة.

ثانياً : تحليل فقرات الدراسة:

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97" عند درجة حرية "180" ومستوى دلالة "0.05" أو مستوى الدلالة اقل من 0.05 والوزن النسبي اكبر من 60 %، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "-1.97" عند درجة حرية "180" ومستوى دلالة "0.05" (أو مستوى المعنوية اقل من 0.05 والوزن النسبي أقل من 60 %)، وتكون آراء العينة في الفقرة لاتعني أي دلالة جوهرية إذا كان مستوى الدلالة لها اكبر من 0.05 .

جدول رقم ٦: تحليل فقرات أبعاد الدراسة

م	البعد	Mean الحسابي المتوسط	Std. Deviation المعياري الانحراف	Relative weight النسبي الوزن	Values T	Sig. مستوى الدلالة
١	البعد الذاتي (قيمة الانجاز)	4.37	0.462	87.49	39.834	0.000
٢	البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	3.53	0.752	70.65	9.526	0.000
٣	البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)	2.39	0.815	47.77	- 10.072	0.000
٤	ظروف العمل	3.71	0.562	74.27	17.061	0.000
٥	الاستقرار الوظيفي	2.72	0.771	54.37	-4.913	0.000
٦	توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)	3.47	0.854	69.32	7.347	0.00
٧	العدالة والمساواة	2.84	0.874	56.79	-2.468	0.015
٨	الأداء المهني	4.02	0.577	80.36	21.318	0.000

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية "180" تساوي 1.97

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة وإيجاد الوزن النسبي لكل بعد من أبعاد التوافق المهني، والنتائج بينت أن:

(١) آراء أفراد العينة في جميع فقرات (قيمة الانجاز) ايجابية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل من "0.05"، بمعنى أن أفراد العينة متوافقون مع جميع فقرات البعد الذاتي (قيمة الإنجاز).

وبصفة عامة يتبين من الجدول رقم (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (قيمة الإنجاز) "4.37" والانحراف المعياري "0.462"، و الوزن النسبي يساوي "87.49%" وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "39.834" وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97"، و مستوى الدلالة تساوي "00.0" وهي أقل من "0.05" مما يدل على توافق العاملين مهنياً في الجامعة حول قيمة الإنجاز المقدم من قبلهم.

اذ أن الوظيفة توفر للعامل الشعور بالإنجاز والعمل المثمر، ويشعر بأن عمله مؤشر على كفاءته، ويشعر بالأمان، وأن مهنته سامية وذات قيمة عالية في المجتمع، ولديه شعور بأن عمله يساهم في اشباع حاجاته وتلبية رغباته و تحقيق ذاته ، ويشعر أن مشاركته ايجابية في تقدم ورقي المجتمع، ولديه رغبة في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.

(٢) آراء أفراد العينة في جميع فقرات (البعد الاجتماعي) ايجابية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل "0.05"، بمعنى أن أفراد العينة متوافقون مع جميع فقرات ذلك البعد الاجتماعي . وبصفة عامة يتبين من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الاجتماعي "3.53" والانحراف المعياري "0.752"، و الوزن النسبي يساوي "70.65%" وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "9.526" وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97"، و مستوى الدلالة تساوي "00.0" وهي أقل من "0.05" مما يدل على أن هناك توافق مهني من قبل العاملين حول علاقة الرؤساء بالمرؤوسين.

أي أن هناك مساعدة من قبل الرئيس المباشر في حل مواقف العمل الصعبة التي تواجه العاملين في الجامعة نوعاً ما، أيضاً يقوم بتفويض العاملين لاتخاذ قرارات متعلقة بالعمل في بعض الأحيان، وأحياناً أخرى يقدر رئيس العمل ما يقوم به العامل من أعمال، وأيضاً التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة، وهي حريصة في بعض الأوقات على سماع مقترحات الموظفين، وهناك علاقة احترام وتقدير متبادل بين الزملاء ويعملون بالتعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل، ويتبادلون الخبرات والمهارات الوظيفية، وأن الإدارة تراعي النواحي الإنسانية في العمل.

3) آراء أفراد العينة في جميع فقرات (البعد الاقتصادي) سلبية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أقل من "60%" ومستوى المعنوية أقل من "0.05" ، بمعنى أن أفراد العينة غير متوافقين مع جميع فقرات (البعد الاقتصادي) مما يدل على أن الجامعة لا تراعي الظروف الاقتصادية التي تمر بها الأزمة الاقتصادية ولا بد لإدارة الجامعة من إعادة تقييم سلم الرواتب المعمول به.

وبصفة عامة يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الاقتصادي "2.39" والانحراف المعياري "0.815"، و الوزن النسبي يساوي "47.77%" وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "10.072-" وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97" و مستوى الدلالة تساوي "0.00" والتي وهي أقل من "0.05" مما يدل على أن العاملين غير متوافقين حول الرواتب والحوافز المقدّمة لهم .

يعود ذلك إلى أن الراتب منخفض بسبب الثبات النسبي في الرواتب التي يحصلون عليها وعدم تناسبها مع المتغيرات الاقتصادية والزيادة في تكاليف المعيشة إذ أنه لا يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل ولا يعطي أهمية للعمل الذي يقوم به العامل ، و لا يتناسب مع طبيعة العمل والجهد الذي يبذله العامل إذ يتم تكليف العاملين بالعمل أكثر من المطلوب منهم وغير متلائم مع الدرجة العلمية وذلك بسبب قلة العاملين وبالتالي جهد أكثر دون مقابل من الراتب، وانخفاض في الحوافز المالية وأيضاً لا تتوفر الحوافز المادية التي تُعين العامل والحوافز المعنوية من ثناء وشكر التي تدفع العامل للمثابرة في العمل، وأيضاً الترقّيات غير مرتبطة بكفاءة و إتقان العامل وبالمقارنة مع زملاء العامل في بيئات مهنية أخرى الذين يتقاضون رواتب وحوافز أكثر.

٤) آراء أفراد العينة في جميع فقرات عامل (ظروف العمل) إيجابية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل "0.05" مما يدل على أن ظروف العمل في الجامعة جيدة.

وبصفة عامة يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات ظروف العمل "3.71" والانحراف المعياري "0.562"، و الوزن النسبي يساوي "74.27%" وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "17.061" وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97"، و مستوى الدلالة تساوي "00.0" وهي أقل من "0.05" مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة متوافقون مهنيّاً حول ظروف العمل في الجامعة بنسبة "74.27%"

أي أن العاملين متوافقون حول الأمن وظروف السلامة، ونظافة مكان العمل والمرافق الصحية، ومن حيث ظروف العمل المادية فجميعها جيدة، كما أن عدد ساعات الدوام الرسمي مناسبة مع أوقات الراحة أثناء الدوام، ومقومات ومتطلبات جميع وسائل تقنية العمل الوظيفي متوفرة في مكان العمل.

5) آراء أفراد العينة من خلال مقياس (الاستقرار الوظيفي) في الشعور بالاطمئنان لاستمرارية العمل كانت ايجابية ، و كانت آراء أفراد العينة في الفقرات الأخرى سلبية حيث أن الوزن النسبي لها أقل من "60%" ومستوى المعنوية أقل من "0.05" .

وبصفة عامة يتبين من الجدول (١٣) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستقرار الوظيفي "2.72" والانحراف المعياري "0.771" ، و الوزن النسبي يساوي "54.37%" وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "-4.913" وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي وهي تساوي "1.97" و مستوى الدلالة تساوي "00.0" أقل من "0.05" مما يدل على أن نسبة توافق أفراد العينة حول الاستقرار الوظيفي منخفض، أي عدم توافق العاملين مع الاستقرار الوظيفي في الجامعة.

ويعود ذلك إلى شعور العامل بالقلق حول نظام الادخار المتبّع فهو قسري وغير طوعي ، و أنه غير مرتبط بمستوى غلاء المعيشة إذ أنه لا توجد استثمارات لمخدراته. وأيضاً انخفاض في حجم المكافأة نهاية الخدمة وشعور بعدم الأمان حول النسبة المقتطعة في حال التقاعد وعدم شموله بالضمانات الصحية.

٦) آراء أفراد العينة في جميع فقرات (توقعات الفرد) ايجابية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل من "0.05" .

وبصفة عامة يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (توقعات الفرد) "3.47" والانحراف المعياري "0.854" و الوزن النسبي يساوي "69.32%" وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "7.347" وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97" و مستوى الدلالة تساوي "0.00" وهي أقل من "0.05" مما يدل على التوافق المهني للعاملين حول توقعاتهم تجاه الجامعة .

فالعامل يمنح العاملين المكانة الاجتماعية اللائقة ، إذ يتوقعون التقدم في العمل بشكل جيد، وأن العمل سوف يتيح لهم فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل، ويتوقعون مستقبلاً أفضل في عملهم بالحصول على تدريب يتناسب مع طبيعة مهنة العمل، مع الإتاحة لهم لفرص تطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل، وأن هناك الفرص المتاحة للتدريب.

٧) آراء أفراد العينة من خلال مقياس (العدالة والمساواة) في توزيع واجبات العمل بين العاملين كانت ايجابية ، و كانت آراء أفراد العينة في الفقرات الأخرى سلبية.

يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (العدالة والمساواة) "2.84" والانحراف المعياري "0.874"، و الوزن النسبي يساوي "56.79%" وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "-2.468" وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97"، و مستوى الدلالة تساوي "00.0" وهي أقل من "0.05" مما يدل على عدم توافق العاملين حول العدالة والمساواة في الجامعة فيما يتعلق بنظام الحوافز والترقيات وتوزيع الفرص التدريبية وغيرها.

فالموظفون لا يُعاملوا بالمساواة اذ يوجد انحياز وعدم التقيد بمعايير موضوعية حول الحصول على الترقية والحوافز والمكافآت والفرص التدريبية و في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية، وأن النظام الإداري والمالي غير عادل من توضيح المهام والواجبات وحقوق كل موظف.

والنقد المباشر للمرؤوسين عند حدوث أخطاء منهم، وعدم إعطاء الإدارة الفرصة في المشاركة في صنع القرار من أجل أن يكونوا حريصين علي إنجاز العمل مما يزيد من اهتمامهم به ، وعدم الاطلاع و إتاحة الفرص في الوصول للمعلومات الخاصة بفرص التطور، وتدريب الموظفين على ما يستجد من أنظمة وتعليمات، والتفرقة بينهم .

(٨) آراء أفراد العينة في جميع فقرات (الأداء المهني) إيجابية حيث أن الوزن النسبي لكل منها أكبر من "60%" ومستوى المعنوية أقل من "0.05" بمعنى أن أفراد العينة لديهم توافق مهني حول الأداء المهني. وبصفة عامة يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الأداء المهني) "4.02" والانحراف المعياري "0.577"، و الوزن النسبي يساوي "80.36%" وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة تساوي "21.318" وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي "1.97"، و مستوى الدلالة تساوي "00.0" وهي أقل من "0.05" مما يدل على توافق العاملين حول الأداء المهني .

وهذا يدل على أن العاملين لديهم خبرة قيمة في مجال عملهم ، و ممارستهم لوظيفتهم تزيد من ثقتهم بانفسهم، وعملهم يتلائم مع قدراتهم وميولهم، و تشبع مهنتهم فضولهم العلمي وتوسع مداركهم، ويقومون باتباع قواعد العمل بدقة. وأنهم متوافقون مع متطلبات العمل من (طبيعة العمل، والمحتوى الوظيفي، والمهارت المطلوبة). وذلك بسبب الوقوف على تقييم صحيح لمجهودات العاملين للأداء في الجامعة، وإلى ماتولييه من اهتمام للأداء المهني الجيد.

ثالثاً : اختبار فرضيات الدراسة:

يتمثل اختبار فرضيات الدراسة فيما يلي:

نجري تحليل اختبار t للعينات المستقلة لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب حسب متغير الجنس:

١. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم ٧ :نتائج تحليل اختبار t للعينات المستقلة حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	البعد
0.118	1.573	0.554	3.784	84	ذكر	ظروف العمل
		0.566	3.652	97	أنثى	
0.073	1.803	0.826	2.829	84	ذكر	الاستقرار الوظيفي
		0.710	2.623	97	أنثى	
0.616	0.503	0.742	3.563	84	ذكر	البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)
		0.763	3.506	97	أنثى	
0.030	2.182	0.914	2.530	83	ذكر	البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز)
		0.702	2.267	97	أنثى	
0.815	0.234	0.904	3.482	84	ذكر	توقعات الفرد) مايطمح له الفرد)
		0.812	3.452	97	أنثى	
0.306	1.028	0.446	4.412	84	ذكر	البعد الذاتي(قيمة الانجاز)
		0.476	4.341	95	أنثى	
0.232	1.199	0.944	2.923	84	ذكر	العدالة والمساواة
		0.807	2.767	97	أنثى	
0.051	1.966	0.539	4.129	60	ذكر	الأداء المهني
		0.593	3.940	86	أنثى	

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

قيمة t الجدولية عند درجة حرية ١٧٩ ومستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ١,٩٧

تبين النتائج في الجدول رقم (٧) أن قيم (t) المحسوبة لكل من الأبعاد (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين وتوقعات الفرد وقيمة الانجاز والعدالة والأداء المهني) تراوحت ما بين 0.234 و1.966 وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث كانت مستوى الدلالة لتلك الأبعاد أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين وتوقعات الفرد وقيمة الإنجاز والعدالة والأداء المهني) يُعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

في حين تشير النتائج في الجدول نفسه أن قيمة مستوى الدلالة للبعد (الرواتب والحوافز) تساوي 0.030 وهي أصغر من "a=0.05" وهذا يدل على وجود فروق جوهرية حول (بعد الرواتب والحوافز) يُعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05.

من الجدول رقم (٧) يتبين أن الفروق لصالح الذكور. ويمكن تفسير وجود هذه الفروق إذ كانت نسبة الإناث من عينة الدراسة أكبر من نسبة الذكور كما أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة كانوا متزوجين ولديهم أولاد، و بسبب سوء الأوضاع الحالية والتزام الذكور بالخدمة العسكرية وبعضهم قد هاجر إلى خارج البلاد أصبحت الأنثى هي التي تتحمل المسؤولية الاقتصادية والنفقة الكاملة عنها وعن أسرتها بالمقابل الغلاء المعيشي. تتفق هذه النتيجة مع دراسة مساعدة (1999) على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات التوافق المهني (الاقتصادية والاستقرار الوظيفي والبيئية) لمتغير الجنس. ودراسة أبو السكر (2000) على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات التوافق المهني (الاقتصادية والاجتماعية) لمتغير الجنس، و لكن دون استثناء البعد الاقتصادي. ودراسة Straiter (2005) على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات التوافق المهني (الاجتماعية) لمتغير الجنس، بينما تختلف النتيجة مع دراسة أبو رمضان (2004) على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات التوافق المهني (الذاتية والبيئية والاقتصادية والاستقرار الوظيفي) لمتغير الجنس.

فيما يلي نجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقا لمتغير العمر:

٢. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير العمر.

جدول ٨ رقم: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,٧٩٦٤	٣	٠,٢٦٥	٠,٨٣٧	٠,٤٧٥
	داخل المجموعات	٥٦,١٤٨٠	١٧٧	٠,٣١٧		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	١,٠٢٦٩	٣	٠,٣٤٢	٠,٥٧٢	٠,٦٣٤
	داخل المجموعات	١٠٥,٩٠٥٨	١٧٧	٠,٥٩٨		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	١,٢٥٠٩	٣	٠,٤١٧	٠,٧٣٥	٠,٥٣٣
	داخل المجموعات	١٠٠,٤٥٧٧	١٧٧	٠,٥٦٨		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)	بين المجموعات	٤,٠٤٩٣	٣	١,٣٥٠	٢,٠٧٠	٠,١٠٦
	داخل المجموعات	١١٤,٧٥٦١	١٧٦	٠,٦٥٢		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٧٩			
توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)	بين المجموعات	١,١٤٠٥	٣	٠,٣٨٠	٠,٥١٨	٠,٦٧١
	داخل المجموعات	١٣٠,٠١١٦	١٧٧	٠,٧٣٥		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي (قيمة الانجاز)	بين المجموعات	٠,٩٧٢٠	٣	٠,٣٢٤	١,٥٣٤	٠,٢٠٧
	داخل المجموعات	٣٦,٩٦٣٨	١٧٥	٠,٢١١		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٧٨			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٠,٩٣٦٢	٣	٠,٣١٢	٠,٤٠٤	٠,٧٥٠
	داخل المجموعات	١٣٦,٦٠٠٦	١٧٧	٠,٧٧٢		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	١,٦٥٩٦	٣	٠,٥٥٣	١,٦٨٦	٠,١٧٣
	داخل المجموعات	٤٦,٦٠٣١	١٤٢	٠,٣٢٨		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (3، 177) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.66

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير العمر. تبين النتائج في الجدول رقم (٨) أن قيم (F) المحسوبة لكل الأبعاد تراوحت ما بين 0.518 و 2.070 وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث أن مستوى الدلالة لكل بعد أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الانجاز، العدالة، والأداء المهني) يُعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة 0.05، وفي ضوء ذلك فإن العمر ليس له تأثير على التوافق المهني. تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) التي لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة (الذاتية والبيئية والاقتصادية والاستقرار الوظيفي) على التوافق المهني تُعزى لمتغير العمر. بينما اختلفت النتيجة مع دراسة محيسن (2004)، دراسة Grant (2006)، دراسة المهنا (2001) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني تُعزى لمتغير العمر.

♣ فيما يلي نجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية:

٣. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول رقم ٩ :نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,١٧١٤	٢	٠,٠٨٦	٠,٢٦٩	٠,٧٦٥
	داخل المجموعات	٥٦,٧٧٣٠	١٧٨	٠,٣١٩		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٠,٢٤٨٣	٢	٠,١٢٤	٠,٢٠٧	٠,٨١٣
	داخل المجموعات	١٠٦,٦٨٤٣	١٧٨	٠,٥٩٩		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	٣,٠٧٦٩	٢	١,٥٣٨	٢,٧٧٦	٠,٠٦٥
	داخل المجموعات	٩٨,٦٣١٧	١٧٨	٠,٥٥٤		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز)	بين المجموعات	١,٩٠١٦	٢	٠,٩٥١	١,٤٤٠	٠,٢٤٠
	داخل المجموعات	١١٦,٩٠٣٨	١٧٨	٠,٦٦٠		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٨٠			
توقعات الفرد) مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	١,٢٠٤٧	٢	٠,٦٠٢	٠,٨٢٥	٠,٤٤٠
	داخل المجموعات	١٢٩,٩٤٧٤	١٧٨	٠,٧٣٠		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي(قيمة الانجاز)	بين المجموعات	٠,٣٧٧٢	٢	٠,١٨٩	٠,٨٨٤	٠,٤١٥
	داخل المجموعات	٣٧,٥٥٨٧	١٧٨	٠,٢١٣		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٨٠			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٠,٨١٩٤	٢	٠,٤١٠	٠,٥٣٣	٠,٥٨٨
	داخل المجموعات	١٣٦,٧١٧٥	١٧٨	٠,٧٦٨		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	٠,١٣٣٢	٢	٠,٠٦٧	٠,١٩٨	٠,٨٢١
	داخل المجموعات	٤٨,١٢٩٥	١٤٣	٠,٣٣٧		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (2، 178) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 3.05

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، تبين النتائج في الجدول رقم (9) أن قيم (F) المحسوبة لكل الأبعاد تراوحت ما بين 0.198 و 2.776 وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث أن مستوى الدلالة لكل بعد أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الانجاز، العدالة، والأداء المهني)

يُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية عند مستوى دلالة 0.05، وفي ضوء ذلك فإن الحالة الاجتماعية ليس لها تأثير على التوافق المهني.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو السكر (٢٠٠٠) لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة (الاجتماعية والاقتصادية) على التوافق المهني تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية دون التطرق لدراسة بقية الأبعاد، بينما اختلفت النتيجة مع دراسة محيسن (2004) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني (الذاتية والاقتصادية والاستقرار الوظيفي) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. أيضاً اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني (العوامل الذاتية والبيئية والاقتصادية والاستقرار الوظيفي) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

♣ فيما يلي تجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقاً لمتغير عدد الأبناء.

٤. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير عدد الأبناء.

جدول رقم ١٠ : نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير عدد الأبناء

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,٨٤٠١	٣	٠,٢٨٠	٠,٨٨٣	٠,٤٥١
	داخل المجموعات	٥٦,١٠٤٣	١٧٧	٠,٣١٧		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٠,٤٠٣٩	٣	٠,١٣٥	٠,٢٢٤	٠,٨٨٠
	داخل المجموعات	١٠٦,٥٢٨٧	١٧٧	٠,٦٠٢		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	٠,٨٨٤٠	٣	٠,٢٩٥	٠,٥١٧	٠,٦٧١
	داخل المجموعات	١٠٠,٨٢٤٧	١٧٧	٠,٥٧٠		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز)	بين المجموعات	٨,٩١٣٥	٣	٢,٩٧١	٤,٧٥٩	٠,٠٠٣
	داخل المجموعات	١٠٩,٨٩١٩	١٧٧	٠,٦٢٤		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٨٠			
توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	١,٩٧٢١	٣	٠,٦٥٧	٠,٩٠١	٠,٤٤٢
	داخل المجموعات	١٢٩,١٨٠٠	١٧٧	٠,٧٣٠		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي(قيمة الانجاز)	بين المجموعات	٠,٥١٢٤	٣	٠,١٧١	٠,٧٩٩	٠,٤٩٦
	داخل المجموعات	٣٧,٤٢٣٥	١٧٧	٠,٢١٤		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٨٠			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٢,١٤٠٦	٣	٠,٧١٤	٠,٩٣٣	٠,٤٢٦
	داخل المجموعات	١٣٥,٣٩٦٢	١٧٧	٠,٧٦٥		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	٠,٨٣٩٦	٣	٠,٢٨٠	٠,٨٣٨	٠,٤٧٥
	داخل المجموعات	٤٧,٤٢٣٢	١٤٢	٠,٣٣٤		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (3، 177) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.66

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير عدد الأبناء ، تبين النتائج في الجدول رقم (10) أن قيم (F) المحسوبة لكل من الأبعاد (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين وتوقعات الفرد وقيمة الانجاز والعدالة والأداء المهني) تراوحت ما بين 0.224 و 0.933 وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث كانت مستوى الدلالة لتلك الأبعاد أكبر من 0.05 وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين وتوقعات الفرد وقيمة الانجاز والعدالة والأداء المهني) يُعزى لمتغير عدد الابناء عند مستوى دلالة 0.05.

في حين تشير النتائج في الجدول نفسه أن قيمة مستوى الدلالة للبعد (الرواتب والحوافز) تساوي 0.030 وهي أصغر من "a=0.05" وهذا يدل على وجود فروق جوهرية حول (بعد الرواتب والحوافز) يُعزى لمتغير عدد الابناء عند مستوى دلالة 0.05.

ولمعرفة مصدر الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول (البعد الاقتصادي) تبعاً لمتغير عدد الأبناء. قامت الباحثة بإجراء اختبار (scheffe) كما في الجدول التالي:

جدول رقم ١١: المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز) تبعاً لمتغير عدد الأبناء

البعد	الفروق	لا يوجد	فرد ٣-١	٦-٤ فرد	٦ فما فوق
الراتب والحوافز	لا يوجد		٠,٠١٦-	٠,٤٧٧*	٠,٣٩٥
	فرد ٣-١	٠,٠١٦		٠,٤٩٣	٠,٤١١
	فرد ٦-٤	٠,٤٩٣-	*٠,٤٧٧-		٠,٠٨٢-
	٦ فما فوق	٠,٣٩٥-	٠,٤١١-	٠,٠٨٢	

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

يبين اختبار (scheffe) في جدول رقم (11) أن الفروق بين فئة "4-6" أفراد و "لا يوجد" ولصالح الفئة "لا يوجد"

ويمكن تفسير وجود هذه الفروق أن العاملين الذين لديهم أسر تتألف من ٦-٤ أبناء كانت نسبتها بالعينة الدراسية الأعلى ، وأيضاً كان لدى العاملين فروق حول مجال الراتب الشهري الذي لا يصرف تعويض عائلي لأكثر من ثلاثة أبناء ، كما أن الراتب الذي يتقاضاه العامل لا يتناسب مع المتطلبات والغلاء المعيشي لسده لحاجاته وحاجات كل فرد من أفراد أسرته و المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية لتربية الأبناء وتلبية احتياجاتهم في ظل سوء الأوضاع الاقتصادية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) التي خلصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير عدد الأبناء بالنسبة للعوامل الذاتية والبيئية والاستقرار الوظيفي، ولكن دون استثناء فروقات حول البعد الاقتصادي.

♣ فيما يلي نجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الإحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

٥. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم ١٢: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	٠,٢١٩٧	٤	٠,٠٥٥	٠,١٧٠	٠,٩٥٣
	داخل المجموعات	٥٦,٧٢٤٧	١٧٦	٠,٣٢٢		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٢,٨٥١٣	٤	٠,٧١٣	١,٢٠٥	٠,٣١٠
	داخل المجموعات	١٠٤,٠٨١٣	١٧٦	٠,٥٩١		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	١,٢١٨٨	٤	٠,٣٠٥	٠,٥٣٤	٠,٧١١
	داخل المجموعات	١٠٠,٤٨٩٨	١٧٦	٠,٥٧١		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)	بين المجموعات	٣,٩٥١٤	٤	٠,٩٨٨	١,٥٠٥	٠,٢٠٣
	داخل المجموعات	١١٤,٨٥٤٠	١٧٦	٠,٦٥٦		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٨٠			
توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	١,٠٥١٤	٤	٠,٢٦٣	٠,٣٥٦	٠,٨٤٠
	داخل المجموعات	١٣٠,١٠٠٧	١٧٦	٠,٧٣٩		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي (قيمة الانجاز)	بين المجموعات	١,٣٣٨١	٤	٠,٣٣٥	١,٥٩٠	٠,١٧٩
	داخل المجموعات	٣٦,٥٩٧٧	١٧٦	٠,٢١٠		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٨٠			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	١,٩٧٣٤	٤	٠,٤٩٣	٠,٦٤٠	٠,٦٣٤
	داخل المجموعات	١٣٥,٥٦٣٥	١٧٦	٠,٧٧٠		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	٣,٨٦٥٩	٤	٠,٩٦٦	٣,٠٦٩	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	٤٤,٣٩٦٨	١٤١	٠,٣١٥		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (4، 176) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.41

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي ، تبين النتائج في الجدول رقم (12) أن قيم (F) المحسوبة لكل من الأبعاد (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين والراتب والحوافز وتوقعات الفرد وقيمة الإنجاز والعدالة) تراوحت ما بين 0.170 و 1.590 وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث كانت مستوى الدلالة لتلك الأبعاد أكبر من 0,05 وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين والراتب والحوافز وتوقعات الفرد وقيمة الإنجاز والعدالة) يُعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 0,05 .

في حين تشير النتائج في الجدول نفسه إلى أن قيمة مستوى الدلالة للبعد (الأداء المهني) تساوي 0.018 وهي أصغر من "a=0.05" وهذا يدل على وجود فروق جوهرية حول (بعد الأداء المهني) يُعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 0.05.

ولمعرفة مصدر الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول (الأداء المهني) تبعا لمتغير المؤهل العلمي. قامت الباحثة بإجراء اختبار (scheffe) كما في الجدول التالي:

جدول رقم ١٣ : المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول بعد (الأداء المهني) تبعا لمتغير المؤهل العلمي

البعد	الفروق	دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	دون البكالوريوس
الأداء المهني	دكتوراه		٠,٦٩٢	*٠,٧٣٦	٠,٧١٢	٠,٧٠١
	ماجستير	٠,٦٩٢-		٠,٠٤٤	٠,٠٢٠	٠,٠٠٩
	دبلوم	*٠,٧٣٦-	٠,٠٤٤-		٠,٠٢٤-	٠,٠٣٥-
	بكالوريوس	٠,٧١٢-	٠,٠٢٠-	٠,٠٢٤		٠,٠١١-
	دون البكالوريوس	٠,٧٠١-	٠,٠٠٩-	٠,٠٣٥	٠,٠١١	

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

حيث يبين اختبار (scheffe) في جدول رقم (13) أن الفروق بين فئة "دبلوم" و "دكتورا" ولصالح الفئة "دكتورا". ويمكن تفسير وجود هذه الفروق كون حملة الدكتوراه من ذوي الخبرات والكفاءات وهي من التخصصات النادرة وهذا يزيد من الطلب على تخصصاتهم ، مما يدفع القائمين في الجامعة إلى منحهم المكافآت والحوافز المادية والمعنوية من أجل الاحتفاظ بهم وضمان استمراريتهم ، فقد خصصت الجامعة لهم فرص الاستفادة من الحوافز المادية والمعنوية و منحهم المكافآت وفرص الترقية والنمو المهني من خلال المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية والمشاركة في اتخاذ قرارات متعلقة بعملهم وهذا يزيد من أدائهم المهني. وأن العاملين ذات المستوى التعليمي الأقل يشكل عائق أمام الإدارة في امكانية التطوير وصقل مهارات بعض الأفراد في بعض المجالات، كما قد يشكل عائق أمام فهم بعض الجوانب التي تتعلق بالسياسات التي تنتهجها الجامعة في مجال (أجور-حوافز-زيادة انتاج---). تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو رمضان(٢٠٠٤) التي ناقشت بعض العوامل المؤثرة على التوافق المهني وهي العوامل الذاتية وعوامل

متعلقة بالبيئة (العمل) وعوامل الاستقرار الوظيفي والعامل الاقتصادي ولم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة على التوافق المهني تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، أيضا تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق. كما اتفقت مع دراسة أبو السكر (2000) فلم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة على التوافق المهني تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. أيضا تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بقطاع التطبيق ، بينما اختلفت النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة مساعدة (1999) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول عوامل التوافق المهني (المتعلقة بالبيئة وعوامل الاستقرار الوظيفي وبعض العوامل الاقتصادية وبعض العوامل المتعلقة بالمساواة) تبعاً للمؤهل العلمي.

♣ فيما يلي تجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

٦. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم ١٤: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	١,٦٥٦٨	٣	٠,٥٥٢	١,٧٦٨	٠,١٥٥
	داخل المجموعات	٥٥,٢٨٧٦	١٧٧	٠,٣١٢		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٠,٤٣٩٦	٣	٠,١٤٧	٠,٢٤٤	٠,٨٦٦
	داخل المجموعات	١٠٦,٤٩٣٠	١٧٧	٠,٦٠٢		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعء الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	١,٣١٩٥	٣	٠,٤٤٠	٠,٧٧٦	٠,٥٠٩
	داخل المجموعات	١٠٠,٣٨٩١	١٧٧	٠,٥٦٧		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعء الاقتصادي(الراتب والحوافز)	بين المجموعات	١,٠٨١٤	٣	٠,٣٦٠	٠,٥٣٩	٠,٦٥٦
	داخل المجموعات	١١٧,٧٢٤٠	١٧٦	٠,٦٦٩		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٧٩			
توقعات الفرد) مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	١,٣٨٩٦	٣	٠,٤٦٣	٠,٦٣٢	٠,٥٩٥
	داخل المجموعات	١٢٩,٧٦٢٥	١٧٧	٠,٧٣٣		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعء الذاتي(قيمة الانجاز)	بين المجموعات	١,٧٢٧٨	٣	٠,٥٧٦	٢,٧٨٤	٠,٠٤٢
	داخل المجموعات	٣٦,٢٠٨٠	١٧٥	٠,٢٠٧		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٧٨			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٢,١٣٦٣	٣	٠,٧١٢	٠,٩٣١	٠,٤٢٧
	داخل المجموعات	١٣٥,٤٠٠٥	١٧٧	٠,٧٦٥		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	٤,٦٠٢١	٣	١,٥٣٤	٤,٩٨٩	٠,٠٠٣
	داخل المجموعات	٤٣,٦٦٠٦	١٤٢	٠,٣٠٧		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (3، 177) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.66

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير سنوات الخدمة ، تبين النتائج في الجدول رقم (14) أن قيم (F) المحسوبة لكل من الأبعاد (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين والراتب والحوافز وتوقعات الفرد والعدالة) تراوحت ما بين 0.244 و 1.768 وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث كانت مستوى الدلالة لتلك الأبعاد أكبر من 0,05 وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والرؤساء والمرؤوسين والراتب والحوافز وتوقعات الفرد والعدالة) يُعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة 0,05. في حين تشير النتائج في الجدول نفسه أن قيمة مستوى الدلالة للبعد الذاتي والأداء المهني أصغر من "a=0.05" وهذا يدل على وجود فروق جوهرية حول (البعد الذاتي والأداء المهني) يُعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى دلالة 0.05.

ولمعرفة مصدر الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول (البعد الذاتي والأداء المهني) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. قامت الباحثة بإجراء اختبار (scheffe) كما في الجدول التالي:

جدول رقم ١٥ : المقارنات البعدية باستخدام اختبار شففيه (scheffe) لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة الحالية حول بعدي (قيمة الانجاز والأداء المهني) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

البعد	الفروق	دون ٥ سنوات	٦-١٠ سنوات	١١-١٥ سنة	١٦ سنة فأكثر
قيمة الانجاز	دون ٥ سنوات		*٠,٢١١	٠,١٩١	٠,١٥٤
	١٠-٦ سنوات	*٠,٢١١-		٠,٠٢٠-	٠,٠٥٧-
	١٥-١١ سنة	٠,١٩١-	٠,٠٢٠		٠,٠٣٧-
	١٦ سنة فأكثر	٠,١٥٤-	٠,٠٥٧	٠,٠٣٧	
الأداء المهني	دون ٥ سنوات		٠,٢٩١	*٠,٤٠٧	٠,٠٧٠-
	١٠-٦ سنوات	٠,٢٩١-		٠,١١٦	٠,٣٦١-
	١٥-١١ سنة	*٠,٤٠٧-	٠,١١٦-		٠,٣٧٧-
	١٦ سنة فأكثر	٠,٠٧٠	٠,٣٦١	٠,٣٧٧	

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

يبين اختبار (scheffe) في جدول رقم (15) أن الفروق بين فئة ٥ سنوات فأقل والفئة ١٠-٦ سنوات ولصالح الفئة ٥ سنوات فأقل .

ويمكن تفسير وجود هذه الفروق إلى أن العاملين الذين لديهم ٥ سنوات فأقل قد حصلوا على العمل حديثاً ، لذلك فهم متوافقون مهنياً ، ومن ثم فإنهم يظهرون حماساً ودافعية عالية في العمل، كما أنهم يظهرون التعاون

والانسجام مع الإدارة من خلال إعطاء الانطباعات الايجابية عن أنفسهم وانغماسهم بالعمل وحرصهم الدائم على نموهم الذاتي وتطوير مستواهم الأكاديمي والفني والمهني بالبحث والاطلاع. وأنه كلما زادت الخبرة وأصبح لدى الموظف تدريب وخبرة أفضل فإنه ينتظر الفرصة البديلة للبحث عن فرصة عمل أخرى. وتتفق النتيجة مع دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) بأنها لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة على التوافق المهني تُعزى لمتغير سنوات الخدمة ولكن دون أن يستثني (البعد الذاتي) و دون أن يتطرق لدراسة بعد (الأداء المهني) ، (البعد الاجتماعي) ، (العدالة) و (التوقعات) على التوافق المهني. بينما اختلفت النتيجة مع دراسة حنونة (٢٠٠٦) ، و دراسة Grant (2006) ، و دراسة مساعدة (1999) ، و دراسة محيسن (2004) التي خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التوافق المهني و متغير سنوات الخدمة.

♣ فيما يلي تجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقا لمتغير الراتب.

٧. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الراتب.

جدول رقم ١٦: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير الراتب

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	١,٥٩٠٦	٤	٠,٣٩٨	١,٢٦٤	٠,٢٨٦
	داخل المجموعات	٥٥,٣٥٣٨	١٧٦	٠,٣١٥		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٢,٩٤٨١	٤	٠,٧٣٧	١,٢٤٧	٠,٢٩٣
	داخل المجموعات	١٠٣,٩٨٤٥	١٧٦	٠,٥٩١		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	٤,٣٤٢٨	٤	١,٠٨٦	١,٩٦٣	٠,١٠٢
	داخل المجموعات	٩٧,٣٦٥٨	١٧٦	٠,٥٥٣		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز)	بين المجموعات	١,٦١٤٦	٤	٠,٤٠٤	٠,٦٠٣	٠,٦٦١
	داخل المجموعات	١١٧,١٩٠٨	١٧٥	٠,٦٧٠		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٧٩			
توقعات الفرد) مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	٣,٦٩٨٦	٤	٠,٩٢٥	١,٢٧٧	٠,٢٨١
	داخل المجموعات	١٢٧,٤٥٣٥	١٧٦	٠,٧٢٤		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي(قيمة الانجاز)	بين المجموعات	٠,٩٨١٤	٤	٠,٢٤٥	١,١٥٥	٠,٣٣٢
	داخل المجموعات	٣٦,٩٥٤٤	١٧٤	٠,٢١٢		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٧٨			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٥,٢٤٢٧	٤	١,٣١١	١,٧٤٤	٠,١٤٢
	داخل المجموعات	١٣٢,٢٩٤٢	١٧٦	٠,٧٥٢		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	١,٨٣١٧	٤	٠,٤٥٨	١,٣٩١	٠,٢٤٠
	داخل المجموعات	٤٦,٤٣١٠	١٤١	٠,٣٢٩		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استنادا لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (4، 176) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.41

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير الراتب ، تبين النتائج في الجدول رقم (16) أن قيم (F) المحسوبة لكل من الأبعاد تراوحت ما بين 0.603 و 1.963 وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث أن مستوى الدلالة لكل بعد أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الانجاز، العدالة، والأداء المهني) يُعزى لمتغير الراتب عند مستوى دلالة 0.05، وفي ضوء ذلك فإن الراتب ليس له تأثير على العوامل المؤثرة للتوافق المهني.

تتفق هذه النتائج مع دراسة محيسن(٢٠٠٤) التي ناقشت العوامل الذاتية والاقتصادية والاستقرار الوظيفي وأوجدت فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني على الراتب الشهري.

و دراسة Grant (٢٠٠٦) للعوامل الاقتصادية والاجتماعية وبيئة العمل بوجود فروقات ذات دلالة على الراتب الشهري، بينما اختلفت النتيجة الحالية مع دراسة مساعدة (١٩٩٩) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول التوافق المهني للعوامل الاقتصادية والبيئية والاستقرار الوظيفي وفقاً للراتب الشهري للعاملين.

♣ فيما يلي نجري تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي (للفروق بين متوسطات العينات المستقلة) لاكتشاف مدى الفروق الاحصائية حول أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.

٨. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

جدول رقم ١٧: نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد التوافق المهني لدى العاملين تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
ظروف العمل	بين المجموعات	١,٩٤٤٦	٦	٠,٣٢٤	١,٠٢٥	٠,٤١٠
	داخل المجموعات	٥٤,٩٩٩٨	١٧٤	٠,٣١٦		
	المجموع	٥٦,٩٤٤٤	١٨٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	٣,٠٣٨٠	٦	٠,٥٠٦	٠,٨٤٨	٠,٥٣٥
	داخل المجموعات	١٠٣,٨٩٤٦	١٧٤	٠,٥٩٧		
	المجموع	١٠٦,٩٣٢٦	١٨٠			
البعد الاجتماعي(العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)	بين المجموعات	٣,٢٠٧٥	٦	٠,٥٣٥	٠,٩٤٤	٠,٤٦٥
	داخل المجموعات	٩٨,٥٠١١	١٧٤	٠,٥٦٦		
	المجموع	١٠١,٧٠٨٦	١٨٠			
البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز)	بين المجموعات	٤,٦٥٨٥	٦	٠,٧٧٦	١,١٧٧	٠,٣٢١
	داخل المجموعات	١١٤,١٤٦٩	١٧٤	٠,٦٦٠		
	المجموع	١١٨,٨٠٥٤	١٨٠			
توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)	بين المجموعات	٠,٩١٩٩	٦	٠,١٥٣	٠,٢٠٥	٠,٩٧٥
	داخل المجموعات	١٣٠,٢٣٢٢	١٧٤	٠,٧٤٨		
	المجموع	١٣١,١٥٢١	١٨٠			
البعد الذاتي(قيمة الانجاز)	بين المجموعات	١,٩٢٠٩	٦	٠,٣٢٠	١,٥٢٩	٠,١٧١
	داخل المجموعات	٣٦,٠١٥٠	١٧٤	٠,٢٠٩		
	المجموع	٣٧,٩٣٥٩	١٨٠			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	٢,٧٧٠٠	٦	٠,٤٦٢	٠,٥٩٦	٠,٧٣٣
	داخل المجموعات	١٣٤,٧٦٦٨	١٧٤	٠,٧٧٥		
	المجموع	١٣٧,٥٣٦٨	١٨٠			
الأداء المهني	بين المجموعات	١,٦٥٠٩	٦	٠,٢٧٥	٠,٨٢١	٠,٥٥٦
	داخل المجموعات	٤٦,٦١١٨	١٣٩	٠,٣٣٥		
	المجموع	٤٨,٢٦٢٨	١٤٥			

المصدر : تصميم الباحثة استناداً لنتائج تحليل البيانات

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (6، 174) و مستوى دلالة 0.05 تساوي 2.14

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات العينات المستقلة طبقاً لمتغير الدرجة الوظيفية، تبين النتائج في الجدول رقم (17) أن قيم (F) المحسوبة لكل من الأبعاد تراوحت ما بين 1.529 ٠,٢٠٥ وهذه القيم غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة "a=0.05" حيث أن مستوى الدلالة لكل بعد أكبر من ٠,٠٥ وبالتالي تشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في كل من (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الانجاز، العدالة، والأداء المهني) يُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية عند مستوى دلالة 0.05، وفي ضوء ذلك فإن الدرجة الوظيفية ليس لها تأثير على العوامل المؤثرة للتوافق المهني.

تتفق هذه النتائج مع دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) إلى عدم ظهور أي فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الفئة الوظيفية على التوافق المهني ولكن دون أن يتطرق لدراسة بُعد (الأداء المهني) و(البعد الاجتماعي) و(العدالة) و(التوقعات)، ولكنها اختلفت مع دراسة مساعدة (١٩٩٩) ودراسة حنونة (٢٠٠٦) على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات التوافق المهني وفقاً لمتغير الفئة الوظيفية.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج دراسة العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب كالتالي:

1. بيّنت الدراسة أن شعور العاملين في الجامعة بقيمة إنجازهم بمتوسط استجابات كبيرة قد بلغ (4.37) وهي متوفرة بوزن نسبي (87.49%) فهم فخورون بعملهم ومرتاحون نفسياً من العمل به، وهذا يعزز من انتماءهم للعمل، وبيّنت الدراسة أن فقرات البعد الذاتي تثير الانتباه فهي مرتفعة ويجب المحافظة عليها حتى تكون سمة ملاصقة للعمل بالجامعة وتدفع العاملين للتمسك بالعمل به، فالراحة النفسية متوفرة وهذه من أهم العوامل التي تجعل الفرد مرتبط بعمله و متمسك به وتجعله يبذل جهده للتفاني والإخلاص لأنها تنعكس في تصرفات الأفراد وسلوكهم، وحيث أن خدمات الجامعة مرتبطة بالجانب الإنساني فإن الكثيرين يتوجهون للتمسك بالعمل في كليته، ويرى موظفي الجامعة أنهم يحققون ذاتهم من خلال عملهم وهذا شئ عظيم وله أثر عالي في النفس.
2. بيّنت الدراسة أن مستوى الأداء المهني جيد، وظهر بمتوسط استجابات (4.02)، وبوزن نسبي (80.36%)، وهذا يدل على أن العاملين في الجامعة لديهم رغبة جيدة بالأداء في الجامعة، فهم متوافقون مهنيًا في الجامعة، ولديهم استعداد لبذل جهود لمساعدة الجامعة على النجاح، ولأن قيمهم تتطابق مع قيم الجامعة، فبعض فقرات الأداء المهني تميل إلى الرغبة الشديدة من قبل العاملين للأداء المهني بالجامعة وأن لديهم استعداد لتقديم المزيد من العطاء والجدد حتى يرفعوا من شأن الجامعة ويحسنوا من خدماته ويطورونه لأنهم مقتنعون بالعمل به وأنهم علي استعداد للقيام بالأعمال التي توكل لهم بكل تفان، وهذا مؤشر جيد يدفع الإدارة للتخطيط إلى تطوير العاملين وتحسين خدمات الجامعة وربط العاملين بالجامعة وبمستقبلها، وتعبّر هذه النسبة العالية والمرتفعة على أن معظم العاملين في الجامعة اندمجوا في أعمالهم، وأصبحت هذه الأعمال جزء من حياتهم اليومية.
3. بيّنت الدراسة أن ظروف العمل المتوفرة في جامعة حلب جيدة، وهي متوفرة بمتوسط استجابات بلغ (3.71) وبوزن نسبي (74.27%) وتدل هذه النسبة علي اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل مريحة وتشمل أوقات الراحة، والوسائل التقنية والمكتبية والأدوات والمعدات وظروف العمل المادية من حيث درجة الحرارة والإضاءة ونظافة المكان وظروف الأمن والسلامة وساعات ومواعيد العمل والمرافق الصحية مما يساعد في إنجاز العمل بشكل أفضل وأداء متميز وسرعة أعلى، مما يعزز التوافق المهني لدى العاملين ويحفزهم علي العمل، وكذلك يزيد لديهم الرغبة في الاستمرار بالعمل.

٤. بيّنت الدراسة أن علاقة الرؤوساء بالمرؤوسين جيدة، وهي متوفرة بمتوسط استجابات بلغ (3.53) وبوزن نسبي (70.65)% وأن الرؤوساء يساعدون المرؤوسين على أداء أعمالهم وسماع مقترحاتهم وتفويضهم بالإضافة لتقدير عملهم، ويسود العمل في الجامعة جو من التعاون والتفاهم، وهذا يدل على أن هناك نوع من الانسجام بين الرؤوساء والمرؤوسين، ومؤشر على متانة العلاقة بينهما وعلى مدى الاحترام والتفاهم السائد بينهما، وكل هذه العوامل لها أثر مباشر على زيادة مستوى التوافق المهني لدى العاملين مما يزيد من ارتباطهم بالعمل في الجامعة.

٥. أظهرت الدراسة توقعات الفرد (مايطمح له الفرد) بمتوسط استجابات بلغ (3.47) وبوزن نسبي (69.32)% وهو توقع بمستقبل أفضل، وتوقع الحصول على فرص تدريب متناسبة مع طبيعة العمل، والعامل طموح بالنمو والتطوير في الأداء والتعليم واكتسابه خبرات جديدة، وكل هذه العوامل لها أثر مباشر على زيادة مستوى التوافق المهني لدى العاملين مما يزيد من ارتباطهم بالعمل في الجامعة.

٦. بيّنت الدراسة أن العدالة في التعامل في الجامعة قليلة نوعاً ما ومتوفرة بمتوسط استجابات بلغ (2.84) وبوزن نسبي (56.79)%، فهم غير متوافقين مع نظام العمل ومع عدالة الحصول على الترقية ومع توزيع الحوافز والمكافآت، وغير متوافقين مع نظام تقويم الأداء ومع الفرص التدريبية، وهذا راجع إلى النظام المتبع في التوظيف في الجامعة وخاصة نظام المكافأة، والذي يدفع الموظفون للتفكير عن فرص عمل بديلة، ومن خلال دراسة نتائج بُعد العدالة والمساواة وبالنظر إلى الوزن النسبي لفقراته يجب استشعار خطر حقيقي، فجميع أوزان البعد ضعيفة وتشير إلى مستوى توافق منخفض تجاه العدالة والتي تعتبر عنصر أساسي في شعور الفرد بها، وإلى التخلص من عقدة التمييز والمحاباة، وينظر العاملون إلى أن نظام العمل غير عادل وهذا يؤثر بشكل سلبي على شعورهم وانتمائهم للعمل والتمسك به، وكذلك إلى عدم وجود عدالة في الترقيات وفي الحوافز والمكافآت وفي التعامل وفي الفرص التدريبية، وهذا مؤشر خطير يدل على أن صرف الحوافز إن وجدت يتم بناء على العواطف والولاءات ومعايير أخرى بعيدة كلياً عن الموضوعية.

٧. بيّنت الدراسة أن الاستقرار الوظيفي في الجامعة ظهر بمتوسط استجابات بلغ (2.72)، وبوزن نسبي (54.37)% وهذا مؤشر على الأثر السلبي الذي يمكن أن يؤثر على وضع العاملين النفسي وتعلقهم بوظائفهم من جراء ذلك، ويدفعهم للبحث عن فرص عمل بديلة فقد دلت النتائج أن استجابات الموظفين لهذا المحور تشير إلى خطر حقيقي، وهذا يبرز من خلال الوزن النسبي لفقرات البعد، فقد كانت استجابات العاملين في معظمها ضعيفة جداً في جميع فقرات هذا البعد وخاصة فيما يتعلق بحجم مكافأة نهاية الخدمة وصندوق الضمان الاجتماعي في الجامعة والأمان المستقبلي في

حالة التقاعد، ونظام الادخار المتبع في الجامعة بشكل عام، وجميع هذه الاستجابات تشير إلى تدني خطير في الشعور بالاستقرار الوظيفي مما يدفع العاملين إلى البحث عن فرص بديلة خارج الجامعة والانتقال الفوري لها في حال توفرها.

٨. أظهرت الدراسة أن الرواتب والحوافز المقدمة للعاملين في الجامعة غير مجزية وهي قليلة بمتوسط استجابات بلغ (2.39) وبوزن نسبي (47.77) % ، فالراتب لا يتناسب مع وضع العاملين، ولا يوجد حوافز، ولا يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة ومع الدرجة العلمية ومع معدلات غلاء المعيشة، مما يجعله غير كاف لتحقيق قدر مناسب من الرفاهية، وعاجز عن تحقيق طموحات الموظف الشخصية، كل هذه العوامل تؤثر على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالجامعة، وقد بينت الدراسة أن الوزن النسبي لفقرات البعد الاقتصادي ضعيفة، وهذا يعود بالأثر السلبي على الوضع النفسي للعاملين وأدائهم وانتمائهم للعمل ويخفف من مستوى توافقهم المهني.

٩. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الجنس ماعدا { البعد الاقتصادي لصالح الذكور حيث بلغت قيمة $t = 2.182$ عند مستوى دلالة 0.030 }.

10. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير العمر.

١١. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

١٢. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير عدد الابناء باستثناء {البعد الاقتصادي وأن الفروق كانت بين فئة " ٤- ٦" أفراد و"لا يوجد" و"لصالح الفئة " لا يوجد، حيث بلغت قيمة $F = 4.759$ عند مستوى دلالة 0.030

١٣. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير المؤهل العلمي باستثناء {الأداء المهني وأن الفروق كانت بين فئة "دبلوم" و"دكتورا" و"لصالح الفئة " دكتوراه" حيث بلغت قيمة $F = 3.069$ عند مستوى دلالة 0.018

١٤. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير سنوات الخدمة باستثناء (البعد الذاتي حيث بلغت قيمة $F = 4.989$ عند

مستوى دلالة 0.003 وبعد الأداء المهني حيث بلغت قيمة F 2.784 عند مستوى دلالة 0.042 وأن الفروق كانت بين فئة "5 سنوات فأقل" والفئة "6-10" و"لصالح الفئة "5 سنوات فأقل"

١٥. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الراتب.

١٦. لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني بين استجابات العاملين في جامعة حلب تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

التوصيات:

يتضمن هذا الجزء من البحث عرضاً لأهم التوصيات التي انتهت إليها الباحثة والتي من شأنها تحسين مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالجامعة .

١- العمل على الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب، والترقيات، والحوافز، وأن تكون رواتب العاملين في جامعة حلب بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية. وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة وإنتاجيتهم وتخصيص علاوة مهنية تتناسب والجهد المبذول من قبل العامل والتنوع في الحوافز المالية والمعنوية والمادية ليتمكنوا من تأمين سبل العيش التي تدفع العاملين إلى المنافسة والإثارة في انجاز أعمالهم مما يزيد من توافقهم مهنيًا.

٢- العمل بشكل جدي علي تحسين وتطوير سلم الرواتب المعمول به في الجامعة ، وتحسين نسبة الزيادة السنوية على الراتب، وتوفير مزايا حقيقية في جامعة حلب والغير متوفرة في المؤسسات المشابهة في الخدمة ، وذلك من خلال توفير منح دراسية لهم ولأبنائهم، وزيادة تخصص موارد الجامعة باستثمار مباني لزيادة مقاعد التعليم الموازي والمفتوح لأبناء العاملين في الجامعة حتى يزيد التوافق المهني لدى العاملين ويعطيهم سعادة أكبر في وظيفتهم وكي يتناسب مع جهودهم التي يبذلونها، ولكي يكون مرضياً لهم مقارنة مع زملاءهم في المؤسسات الأخرى ، وبالتالي تكفي دخولهم لإشباع الاحتياجات الرئيسية لأسرهم، والنظر بشكل جدي في نظام المكافأة المقطوعة.

٣- العمل الجاد على تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال زيادة مكافأة نهاية الخدمة ، والعمل على الحفاظ على تأمينهم صحياً بعد التقاعد وكذلك العمل على زيادة النسبة التي تساهم فيها الجامعة للادخار، والعمل علي ربط إيداعات وحقوق العاملين بمستوى غلاء المعيشة

والعمل على توفير نظام ادخار طوعي مع وجود برامج استثمار لمدخرات العاملين تشجعهم على حفظ مدخراتهم لدى الجامعة وزيادتها والمساهمة في تنمية هذه المدخرات حسب قوانين واضحة وسليمة .

١- وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين، بحيث يتم مكافأة العاملين المجتهدين ومعاقبة المخالفين والمقصرين، وتفعيل مبدأ الثواب وخاصة مع العاملين الملتزمين لأنها تشجع الموظفين للعمل لفترة أطول مما يزيد من استقرارهم وأمنهم الوظيفي ، ويجعلهم أكثر قدرة على تخطيط مستقبلهم الوظيفي .

٢- صياغة نظام إداري ومالي عادل يوضح مهام وواجبات وحقوق كل موظف بحيث يتم تطبيقه على الجميع ضمن المعايير والنصوص المكتوبة والملزمة للإدارة والموظف ، باتخاذ إجراءات عادلة في توزيع الحوافز والترقيات ومنح الإجازات وعبء العمل بين الموظفين واهتمام الإدارة بالأساليب الإدارية الحديثة في التعامل مع الموظفين بمناقشة الأسس والقواعد التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع المخرجات ، وكذلك الشفافية والموضوعية في تقييم الأداء ، وعدم النقد المباشر للمرؤوسين عند حدوث أخطاء منهم، وإعطائهم الفرصة في المشاركة في صنع القرار من أجل أن يكونوا حريصين على إنجاز العمل مما يزيد من اهتمامهم به ، واطلاع وتدريب الموظفين على ما يستجد من أنظمة وتعليمات وعدم التفرقة بينهم .

٣- فحص العدالة واستيعاب الإدارة الجامعية لأهمية أثر إدراك العاملين لعدالة توزيع المخرجات من وجهة نظر العاملين وليس الاعتماد على تحليلات وملاحظات الإدارة المركزية فقط وهذا يتم من خلال الاجتماعات والمحادثات مع العاملين والتجوال والتنقل ووضع صندوق الشكاوى والمقترحات أو اتباع سياسة الباب المفتوح.

٤- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي، ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفعا جدا، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية، وورشات العمل المتخصصة وفتح آفاق التطور والتقدم لدى العاملين وتشجيعهم من خلال استخدام أسلوب الحوافز والمكافآت بما يضمن رفع مستوى التوافق المهني لديهم وخاصة فيما يتصل بفرص الترقية الوظيفية والمالية ، ووضع آلية واضحة ومعلنة لتحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد واضح لأدوار الإدارة ومسؤوليتها عن إيجاد فرص تدريب حقيقية مستمرة للعاملين تنمي مهاراتهم وقدراتهم التي تؤهلهم للترقي للوظائف الأعلى وتحسن من جودة الخدمة بالجامعة .

– تنمية و تقوية العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين و زملاء العمل و التأكيد على تفعيل هذه العلاقات و ذلك من خلال تنمية العمل بروح الفريق الواحد و تنمية الثقة المتبادلة بينهم لما لها من أثر في تعزيز دافعية العاملين و زيادة توافهم المهني، و من خلال التعليمات الإدارية الواضحة و الواقعية المنطلقة من حاجة العمل و التأكيد على نشر ثقافة المحبة و المودة بين الموظفين من خلال اللقاءات العامة بينهم و إحياء المناسبات لتقوية الروابط الاجتماعية بينهم، و التقدير لجهودهم و عطائهم و من خلال التنسيق الواضح و الدائم بين جميع أقسام و دوائر الجامعة، و كل هذه العوامل ستسهم في تقوية و لاء العاملين و انتمائهم لعملهم.

– تعزيز و تطوير و تحديث بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات و وسائل و برامج و معدات تسهل على الموظفين عملهم ، و توفر لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة، و تحديد وقت مناسب للراحة أثناء الدوام لا يؤثر على سير العمل و يجدد النشاط لدى العاملين، مع توفير كل عناصر الحماية و الأمان للموظف من الأخطار المهنية أيا كانت طبيعتها .

– يجب الاهتمام بالجانب النفسي للعامل من قبل إدارة الجامعة من خلال برامج ارشادية تدريبية حيث أن قيمة الإنجاز هو شعور داخلي مرتبط بأحاسيس الفرد وله أثر نفسي كبير ينعكس على عمله و رضاه ، و لذلك ضرورة إقامة و استثمار مبنى خاص داخل الجامعة للدعم النفسي و ضرورة مكافأة أصحاب الإنجازات العالية على نجاحهم في عملهم.

محددات الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عدد محدد من العوامل المؤثرة على التوافق المهني ذلك بسبب تعدد مصادر العوامل و محدودية الوقت المتاح لدراسة جميع العوامل.

العقبات:

واجهت الباحثة بعض العقبات التي لم تؤثر على سير الدراسة و المتعلقة بالإجابة على الاستبانة (اهمال الإجابة على الاستبانة من قبل بعض الأفراد و اغفال الإجابة عن قسم من الأسئلة في عدد محدود من الاستبيانات فتم استبعادها).

الأبحاث المستقبلية المقترحة :

تقترح الباحثة إجراء دراسة مكملة لهذه الدراسة بحيث تشمل عدد أكبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب، ودراسة بعض التأثيرات بين المتغيرات.

- ✚ الاستقرار الوظيفي وأثره على أداء العاملين وتوافقهم المهني في جامعة حلب.
- ✚ نظام الحوافز والمكافآت وأثرها على أداء العاملين وتوافقهم المهني في جامعة حلب.
- ✚ العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أبو السكر ، درويش.(2000) "تقييم رضا العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان ، الأردن.
- أبو رمضان، نجوى نعيم.(2004) "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- بدوي ،أحمد زكي .(1987) معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان .
- بن رحمون، سهام .(٢٠١٤) " بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة". رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- جرينبرج،جيرالد، بارون، روبرت .(2004) إدارة السلوك في المنظمات . الرياض: دار المريخ للنشر ، تعريب ومراجعة : رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل بسيوني، ط ١ .
- حسن ، عبد الياسط محمد.(1978) التنظيم الاجتماعي في المجتمع. القاهرة : مكتبة غريب .
- حسيب، محمد .(2011) "فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الإداريين بالتربية والتعليم". مجلة كلية التربية بينها، العدد 88، المجلد الثاني والعشرون، ص ٣١٠
- حمود، خضير كاظم .(2002) السلوك التنظيمي . الطبعة الأولى ، عمان ،دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الحناوي،محمد صالح.(1999) قضايا ادارية معاصرة. الاسكندرية ،الدار الجامعية.
- حنونة ، سامي.(2006) "مستوي الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين.
- الخاجة ، مي.(2003)"الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد الثاني،المجلد التاسع عشر ، ص101-165
- سلطان، محمد سعيد .(2004)السلوك التنظيمي . الإسكندرية ،دار الجامعة الجديدة .
- الشافعي، ماهر عطوة .(2002) . "التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شتا ،السيدعلي .(١٩٩٧) تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي.الاسكندرية : مركز الإسكندرية للكتاب.
- الديب ، إبراهيم رمضان.(٢٠٠٦) دليل إدارة الموارد البشرية . القاهرة : مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع.
- صالح، عامر سامي محمد (2010) " التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات"،مجلة كلية التربية، 6 ،الجامعة المستنصرية-العراق، ص 166-206 .
- الصحاف، حبيب .(١٩٩٧) معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، عربي_ إنجليزي. ط ١، بيروت، لبنان: مكتبة لبنان ناشرون.
- الشنواني، صلاح.(١٩٩٤) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر.

عبد الباقي ، صلاح الدين محمد.(2003) **السلوك التنظيمي مدخل تنظيمي معاصر**. الإسكندرية ،دار الجامعة الجديدة.

عبد الله ، مجدي أحمد محمد .(2005) **علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق**. الإسكندرية ، مصر :دار المعرفة الجامعية.

عطا الله، صلاح الدين فرج .(2009)"البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني". **المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل**، العدد الثاني ،المجلد العاشر،ص115

العطية، ماجدة .(2003) **سلوك المنظمة – سلوك الفرد والجماعة** . الطبعة الأولى، عمان ،دار الشروق للنشر والتوزيع.

العميان، محمود سلمان .(2002) **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**. الطبعة الأولى، عمان .دار وائل للطباعة والنشر.

عوض، عباس محمود.(2005) **دراسات في علم النفس الصناعي و المهني** . مصر: دار المعرفة الجامعية.

محيسن ، وجدي .(2004) "مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث في قطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز". **رسالة ماجستير غير منشورة**، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

مرسي، كمال .(1988) **المدخل إلى الصحة النفسية** . ط 1 ، مصر: دار القلم للنشر و التوزيع.

مساعدة، عبد الحميد.(1998)"الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك". **مؤتة للبحوث والدراسات** ، العدد السادس ،المجلد الثالث عشر، ص93-115

المغربي، كامل .(1995) **السلوك التنظيمي-مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**. الطبعة الثانية، عمان ،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

المليجي ،عبد المنعم .(1971) **النمو النفسي** . ط 4 ، الإسكندرية، مصر: دار الحديث.

المهنأ، إبراهيم بن مهنأ .(2001) "العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص". **أطروحة دكتوراه غير منشورة**، جامعة طنطا.

المهنأ، سعيد .(2002) "العلاقة بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض". **رسالة ماجستير** ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

الهنتي،خالد.(2005) **ادارة الموارد البشرية** ط1، عمان،دار وائل للنشر.

الوناس ،مزيباني.(2011) "محددات الرضا الوظيفي وأثاره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية". **مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 6، جامعة ورقلة،الجزائر، ٢٤

المراجع الأجنبية

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 67(5), 422.

Akyel,A.Sahin,M.Gunay,M.(2014)"Perception Of The Staff OF The General Directorate Of Sports About Organizational Justice",**Jouranal Of Economics &Administrative Sciences Faculty** ,5(3),P55-65.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachaudran(ED), **Encyclopedia of human behavior**. New York: Academic Press. Vol. 4, pp. 71-81

- Bezzina 2006), Nurses Job Satisfaction in Maltese Long-Term Care Institutions, Dissertation Abstract, Royal College of Nursing.
- Byars, L. I., Rue, L. W. (1997) "Human Resource Management", 5th Ed., NY: Irwin McGraw – Hell, Inc.
- El-Kot, (2004) An analysis of job characteristics, job satisfaction and employees perception of performance relationships in an Egyptian context, Arabic academy for science and technology and maritime transport, volume 24, number 2.
- Grant (2006). An examination of the job satisfaction of mid level manager in student affair administration ‘dissertation abstract, western michigan university.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. **Journal of management**, 16(2), 399-432.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, 18(1), 8–21
- Kim, S. and Andrew, D. (2015) "Relationships between Organizational Justice and Coaches' Attitudinal Outcomes in Intercollegiate Sports", International journal of Sports Science & Coaching, 10(2), pp.305-337.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607-610.
- Notz, W. W., & Starke, F. A. (1987). Arbitration and distributive justice: Equity or equality? **Journal of Applied Psychology**, 72(3), 359.
- Rausch, E., Eberlin, R., & Tatum, B. C. (2005). Organizational justice and decision-making. **Management Decision**, Vol. 43, issue. 7
- Saal, F. E., & Moore, S. C. (1993). Perceptions of promotion fairness and promotion candidates' qualifications. **Journal of Applied Psychology**, 78(1), 105–110.
- Shamsaink, S, & Glim ,S.(2003).Factors Affecting O.S.U.Extension Agents Perceptions of organizational Justice and Job Satisfaction :Critical Insights into Emerging Trend and Existing Policies in Extension Human Resource Management.ALAEE2003 Proceeding of the 19th Annual,Conference Raleigh North Caroline,USA.
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisors’ trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. International **Journal of Leadership Studies**, 1(1), 86-101.

Abstract

Student Name: Heba Abdulkareem Nahhas

Topic: Factors affecting Professional Compatibility among workers at the University of Aleppo.

The Syria Virtual University

Supervisor: Dr. Mohammed Al-Khader

The study aims to identify the factors affecting professional compatibility (case study (a sample of workers at Aleppo University), It also aims to identify the level of this compatibility and to know if there is a statistically significant difference in the degree of compatibility due to the personal variables (gender, age, marital status, number of children, educational qualification, years of experience at the university, salary, job grade) on each of the following professional compatibility factors {economic scale (salary and incentives), self scale (achievement), social scale (relationship with bosses and employees), the workplace environment, occupational stability, individual expectations), professional performance, the justice and equality}.

The research community consists of all employees of Aleppo University (different categories; males and females; with the exception of the teaching and technical staff. The 291 questionnaires were distributed to the workers (all job categories). However, 181 questionnaires were retrieved, the researcher applied different statistical methods using SPSS to display and discuss the study results.

The findings show that workers at Aleppo University are incompatible with the economic scale (salary and incentives), as salaries and incentives are not remunerative, However, workers are compatible with both {the self- scale (achievement), the social scale (relationship with bosses and employees), the workplace environment, individual expectations and professional performance}. The compatibility is good with theses scales. However, it is average with professional stability, regarding the justice and equality the compatibility is low.

Moreover, the findings show that there are no statistically significant differences in the professional compatibility with {the social scale, the workplace environment, professional stability, individual expectations, justice and equality due to personal variables}. And there are no statistically significant differences in the professional compatibility with the economic scale due to each of (age, Social status, educational qualification, years of experience, salary, job grade). However, there are statistically significant differences in professional compatibility with the economic scale due to the gender and the number of children variables, there are no statistically significant differences in compatibility with professional performance due to each of (gender, age, the social status, number of children, salary, and job grade), in addition, there are statistically significant differences in the professional compatibility with professional performance due to educational qualification and years of experience variables.

The study presented some recommendations that could contribute to the improvement of the level of compatibility such as: Improving the level of job compatibility at the university {development of the workplace environment - development of detailed training programs for all workers - providing internal and external scholarships for workers - improving the relationship between bosses and employees - developing of the motivation tools – improvement of the level of job stability}.

In the end, some additional proposals were introduced to improve and develop the professional compatibility skills.

Keywords:

Professional Compatibility- Professional Compatibility determinants - Personal variables.

الملاحق:

الملحق ١: استمارة استبيان

أعزائي.....
أنا طالبة في الجامعة الافتراضية السورية أقوم بعمل بحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) والبحث بعنوان "العوامل المؤثرة على التوافق المهني في جامعة حلب".

وسوف أكون ممتنة وشاكرة لكم اهتمامكم لو تكرمتم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بشفافية وحيادية نظراً لأهمية نتائج البحث حيث لا تتجاوز مدة البحث الـ ١٠ دقائق علماً أن الاستبيان يقوم بعملية احصائية ولايقوم بحفظ اي معلومات شخصية.

اسم الطالبة: هبه نحاس

الدكتور المشرف: محمد الخضر

القسم الأول:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب البعد الذاتي (قيمة الانجاز) على التوافق المهني .يُرجى وضع إشارة (٧) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
١	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.					
٢	أشعر أن عملي مؤشراً على كفاءتي					
٣	أشعر بالأمان في هذه المهنة.					
٤	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.					
٥	أشعر أن عملي يساهم في تحقيق ذاتي					
٦	أشعر أن مشاركتي ايجابية في تقدم ورقي المجتمع					
٧	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.					

القسم الثاني :

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين) على التوافق المهني .يرجى وضع إشارة(√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم .

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
8	يساعدني رئيسي المباشر في حل مواقف العمل الصعبة التي أواجهها.					
9	التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة					
10	حرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين					
11	رئيسي يفوضني لاتخاذ قرارات متعلقة بالعمل					
12	يعترف الرؤساء ويقدرون ما أقوم به من عمل					
13	تربطني بزملاني علاقة احترام وتقدير متبادل.					
14	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.					
15	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.					
16	تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل					

القسم الثالث :

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب البعد الاقتصادي(الراتب والحوافز) على التوافق المهني يرجى وضع إشارة(√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
١٧	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.					
١٨	يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة					
١٩	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة					
٢٠	الراتب مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة					
٢١	الراتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به					
٢٢	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.					

					الراتب يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل	٢٣
					ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإلتقان.	٢٤

القسم الرابع :

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب ظروف العمل لتوافق المهني .يرجى وضع إشارة(٧) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
٢٥	أوقات الراحة أثناء الدوام					
٢٦	جميع متطلبات ومقومات ووسائل تقنية العمل الوظيفي متوفرة في					
٢٧	ظروف العمل المادية من حيث درجة الحرارة والاضاءة					
٢٨	نظافة مكان العمل					
٢٩	ظروف الأمن والسلامة					
٣٠	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.					
٣١	المرافق الصحية في مكان العمل					

القسم الخامس :

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب الاستقرار الوظيفي على التوافق المهني .يرجى وضع إشارة(٧) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
٣٢	توفر الشعور بالاستقرار الوظيفي					
٣٣	الشعور بالاطمئنان لاستمرارية العمل					
٣٤	حجم مكافأة نهاية الخدمة					
٣٥	النسبة المقتطعة من الراتب للادخار					
٣٦	صندوق الضمان الاجتماعي					
٣٧	الأمان المستقبلي في حالة التقاعد					
٣٨	نظام الادخار المتبع بشكل عام					

القسم السادس:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب توقعات الفرد (مايطمح له الفرد) على التوافق المهني. يرجى وضع إشارة (v) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
٣٩	الفرص متاحة للتدريب					
٤٠	يهيئ العمل فرص لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل					
٤١	يتيح العمل فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل					
٤٢	أتوقع الحصول على تدريب يتناسب مع طبيعة المهنة					
٤٣	أتوقع الحصول على فرص تعليمية متطورة					
٤٤	أتوقع التقدم في العمل بشكل جيد					
٤٥	العمل يمنحني المكانة الاجتماعية اللائقة					
٤٦	أتوقع مستقبلا أفضل في عملي					

القسم السابع:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب العدالة والمساواة على التوافق المهني. يرجى وضع إشارة (v) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
٤٧	نظام العمل عادل					
٤٨	يوجد عدالة في الحصول على الترقية					
٤٩	يوجد عدالة في توزيع واجبات العمل					
٥٠	يوجد عدالة في توزيع الحوافز					
٥١	الموظفون يعاملوا بالمساواة					
٥٢	طريقة تقييم الأداء صحيحة وعادلة					
٥٣	يوجد عدالة في توزيع الفرص					
٥٤	إتاحة الفرص في الوصول للمعلومات					

القسم الثامن:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ب الأداء المهني على التوافق المهني .يرجى وضع إشارة(√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابدا
٥٥	إن عملي يتلائم مع قدراتي					
٥٦	تشبع مهنتي فضولي العلمي					
٥٧	أحافظ على إتباع قواعد العمل					
٥٨	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي					
٥٩	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في					

القسم التاسع:

ويحتوي على بعض الاسئلة التي تخص المعلومات الديمغرافية .يرجى وضع إشارة(√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيكم.

- ٦٠-الجنس ذكر أنثى
- ٦١-العمر دون ٢٥ ٢٥-٣٥ ٣٥-٤٥ فوق ٤٥
- ٦٢-الحالة الاجتماعية متزوج أعزب غير ذلك
- ٦٤-عدد الأبناء لا يوجد ١-٣ ٤-٦ ٦ فما فوق
- ٦٥-المؤهل العلمي دكتورا ماجستير دبلوم عالي بكالوريوس أقل من البكالوريوس
- ٦٦-سنوات الخبرة دون ٥ ٦-١٠ ١١-١٥ ١٦ سنة فأكثر
- ٦٧-الراتب دون ٢٠ ألف ٢٠-٤٠ ألف ٤٠-٦٠ ألف ٦٠-٨٠ ألف فوق ٨٠ ألف
- ٦٨-الدرجة الوظيفية درجة ١ درجة ٢ درجة ٣ درجة ٤ درجة ٥

الملحق ٢ : جدول *KREJCIE & MORGAN* لتحديد حجم العينة

حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع
٢٩١	١٢٠٠	١٤٠	٢٢٠	١٠	١٠
٢٩٧	١٣٠٠	١٤٤	٢٣٠	١٤	١٥
٣٠٢	١٤٠٠	١٤٨	٢٤٠	١٩	٢٠
٣٠٦	١٥٠٠	١٥٢	٢٥٠	٢٤	٢٥
٣١٠	١٦٠٠	١٥٥	٢٦٠	٢٨	٣٠
٣١٣	١٧٠٠	١٥٩	٢٧٠	٣٢	٣٥
٣١٧	١٨٠٠	١٦٢	٢٨٠	٣٦	٤٠
٣٢٠	١٩٠٠	١٦٥	٢٩٠	٤٠	٤٥
٣٢٢	٢٠٠٠	١٦٩	٣٠٠	٤٤	٥٠
٣٢٧	٢٢٠٠	١٧٥	٣٢٠	٤٨	٥٥
٣٣١	٢٤٠٠	١٨١	٣٤٠	٥٢	٦٠
٣٣٥	٢٦٠٠	١٨٦	٣٦٠	٥٦	٦٥
٣٣٨	٢٨٠٠	١٩١	٣٨٠	٥٩	٧٠
٣٤١	٣٠٠٠	١٩٦	٤٠٠	٦٣	٧٥
٣٤٦	٣٥٠٠	٢٠١	٤٢٠	٦٦	٨٠
٣٥١	٤٠٠٠	٢٠٥	٤٤٠	٧٠	٨٥
٣٥٤	٤٥٠٠	٢١٠	٤٦٠	٧٣	٩٠
٣٥٧	٥٠٠٠	٢١٤	٤٨٠	٧٦	٩٥
٣٦١	٦٠٠٠	٢١٧	٥٠٠	٨٠	١٠٠
٣٦٤	٧٠٠٠	٢٢٦	٥٥٠	٨٦	١١٠
٣٦٧	٨٠٠٠	٢٣٤	٦٠٠	٩٢	١٢٠
٣٦٨	٩٠٠٠	٢٤٢	٦٥٠	٩٧	١٣٠
٣٧٠	١٠٠٠٠	٢٤٨	٧٠٠	١٠٣	١٤٠
٣٧٥	١٥٠٠٠	٢٥٤	٧٥٠	١٠٨	١٥٠
٣٧٧	٢٠٠٠٠	٢٦٠	٨٠٠	١١٣	١٦٠
٣٧٩	٣٠٠٠٠	٢٦٥	٨٥٠	١١٨	١٧٠
٣٨٠	٤٠٠٠٠	٢٦٩	٩٠٠	١٢٣	١٨٠
٣٨١	٥٠٠٠٠	٢٧٤	٩٥٠	١٢٧	١٩٠
٣٨٢	٧٥٠٠٠	٢٧٨	١٠٠٠	١٣٢	٢٠٠
٣٨٤	١٠٠٠٠٠	٢٨٥	١١٠٠	١٣٦	٢١٠

المصدر: Krejcie & Morgan (1970)

الملحق ٣: تحليل فقرات أبعاد الدراسة

جدول: تحليل فقرات البعد الذاتي (قيمة الإنجاز)

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
١	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.	٤,٢٢	٠,٧٥٨	٨٣,٢٥	٢٠,٦٥٩	٠,٠٠٠
٢	أشعر أن عملي مؤشراً على كفاءتي	٤,١٥	٠,٧٢٥	٨٤,٢٨	٢١,٢٦٥	٠,٠٠٠
٣	أشعر بالأمان في هذه المهنة.	٤,٢٨	٠,٧٤٥	٨٤,١٢	٢١,٣٥٨	٠,٠٠٠
٤	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.	٤,٥٦	٠,٥٧٢	٩٢,٠٥	٣٦,٣٥٨	٠,٠٠٠
٥	أشعر أن عملي يساهم في تحقيق ذاتي	٤,٥٤	٠,٥٩٥	٩٢,١٢	٣٥,٣٢٥	٠,٠٠٠
٦	أشعر أن مشاركتي ايجابية في تقدم ورقي المجتمع	٤,٣٦	٠,٨٤٢	٨٤,٥٨	١٩,٥٨٩	٠,٠٠٠
٧	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.	٤,٤٢	٠,٧٢٢	٨٧,٢٤	٢٤,٣٥٨	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	4.37	0.462	87.49	39.834	0.000

جدول: تحليل فقرات البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين)

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٨	يساعدني رئيسي المباشر في حل مواقف العمل الصعبة التي أواجهها.	٣,٥٨	١,٠٢٥	٨٠,٣٢	١٢,٥٩٨	٠,٠٠٠
٩	التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة	٣,٤٢	١,٠١٩	٧٠,١٨	٦,٦٥٩	٠,٠٠٠
١٠	حرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين	٣,٥٨	١,٣٢٨	٦١,٠١	٠,٥٢٨	٠,٣٨٩
١١	رئيسي يفوضني لاتخاذ قرارات متعلقة بالعمل	٣,٠١	١,٠٢٥	٦٤,٣٥	٢,٣٨٥	٠,٠٠٦
١٢	يعترف الرؤساء ويقدر ما أقوم به من عمل	٣,٠٢	١,٣٥٨	٦٤,٦٥	٢,٣٥٨	٠,٠٠٥
١٣	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.	٤,٢٥	٠,٩٦٥	٨٠,٠١	١٤,٢٥٨	٠,٠٠٠
١٤	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.	٣,٦٨	١,٠٣٥	٧٠,٠٥	٦,٣٥٨	٠,٠٠٠
١٥	أبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.	٣,٣٥	٠,٩٣٥	٧٢,٣٥	٨,٢٥٨	٠,٠٠٠
١٦	تراعي الإدارة النواحي الانسانية في العمل	3.19	0.875	69.12	6.325	0.000
	كافة الفقرات	3.53	0.752	70.65	9.526	0.000

جدول:تحليل فقرات البعد الاقتصادي (الراتب والحوافز)

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
١٧	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.	٢,٤٨	١,١٥٨	٥٠,٢٥	٥,٥١٤-	٠,٠٠٠
١٨	يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة	٢,٠٢	٠,٩٣٥	٤١,١٢	١٣,٣٦٢-	٠,٠٠٠
١٩	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة	٢,٠٣	١,٢٠٥	٤٥,٣٥	٧,٧٨٠-	٠,٠٠٠
٢٠	الراتب مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	٢,١٥	١,٠٥٨	٤٩,٢٦	٥,٩٧٥-	٠,٠٠٠
٢١	الراتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	٢,٤٣	١,٠٣٥	٥٠,٤٥	٥,٥٨٧-	٠,٠٠٠
٢٢	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	٢,٤٨	١,٠٨٩	٥٠,٥٤	٥,٥٦٢-	٠,٠٠٠
٢٣	الراتب يشجع على القيام بالعمل بشكل أفضل	٢,٢٥	١,١٢٥	٥٦,٢٥	١,٦٥٩-	٠,٠٩٥
٢٤	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإتقان.	١,٧٥	٠,٩٢٨	٣٦,٠١	١٧,٢٦٦-	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	2.39	0.815	47.77	- 10.072	0.000

جدول:تحليل فقرات ظروف العمل

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٢٥	أوقات الراحة أثناء الدوام	٣,٢١	١,١٢٥	٦٩,٠١	٦,٠١٨	٠,٠٠٠
٢٦	جميع متطلبات ومقومات ووسائل تقنية العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي.	٣,١٤	١,٠٠٢	٦٦,٢٥	٤,١٢٥	٠,٠٠٠
٢٧	ظروف العمل المادية من حيث درجة الحرارة والإضاءة	٣,٢١	١,٠٦٥	٦٩,٣٥	٥,٨١٢	٠,٠٠٠
٢٨	نظافة مكان العمل	٤,٠٢	٠,٨٢١	٨٢,١٢	١٧,٢٥١	٠,٠٠٠
٢٩	ظروف الأمن والسلامة	٤,٠١	٠,٧٢٥	٨٤,١٢	٢٣,٢٥٨	٠,٠٠٠
٣٠	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.	٣,٣٥	٠,٨٦٥	٧٤,٢٥	١٠,٤٥٨	٠,٠٠٠
٣١	المرافق الصحية في مكان العمل	٣,٢٥	٠,٩٢١	٧٥,٥٤	١١,٣٥٨	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	3.71	0.562	74.27	17.061	0.000

جدول:تحليل فقرات الاستقرار الوظيفي

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٣٢	توفر الشعور بالاستقرار الوظيفي	٢,٧٥	١,١٥٨	٥٧,١٢	١,٣٥٧-	٠,١٨١
٣٣	الشعور بالأطمئنان لاستمرارية العمل	٣,١٢	١,٠١٢	٦٦,٥٨	٤,٤٩٨	٠,٠٠٠
٣٤	حجم مكافأة نهاية الخدمة	٢,٢٥	١,٠١٥	٤٥,١٢	٩,٧٠٢-	٠,٠٠٠
٣٥	النسبة المقتطعة من الراتب للادخار	٢,٥٨	١,٢١٥	٦٠,٣٥	٠,٢٤٨	٠,٧٢٥
٣٦	صندوق الضمان الاجتماعي	٢,٤١	١,٢١٢	٥٧,٥٤	١,٢٣٨-	٠,٢٠١
٣٧	الأمان المستقبلي في حالة التقاعد	٢,١٢	١,١٢٥	٤٦,٦١	٧,٤١٤-	٠,٠٠٠
٣٨	نظام الادخار المتبع بشكل عام	٢,٥٨	١,١١٢	٤٠,٨٢	١١,١٦٩-	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	2.72	0.771	54.37	-4.913	0.000

جدول:تحليل فقرات توقعات الفرد (مايطمح له الفرد)

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٣٩	الفرص متاحة للتدريب	٣,١٢	١,٣٥٨	٦٥,٤١	٣,٤١٢	٠,٠٠١
٤٠	يتهيئ العمل فرص لتطوير وسائل جديدة وأفضل لأداء العمل	٣,١٣	١,٠٢٥	٦٦,٢٥	٣,٧٥٨	٠,٠٠٠
٤١	يتيح العمل فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل	٣,١٤	١,٠١٢	٧١,٤١	٧,٤٠١	٠,٠٠٠
٤٢	أتوقع الحصول على تدريب يتناسب مع طبيعة المهنة	٣,٢١	١,٠٧٥	٦٧,١٥	٤,٦٠٨	٠,٠٠٠
٤٣	أتوقع الحصول على فرص تعليمية متطورة	٢,٨٩	١,١٢٥	٦١,١٢	٠,٨٣٥	٠,٢٨٩
٤٤	أتوقع التقدم في العمل بشكل جيد	٣,٢٥	٠,٩١٢	٧٣,٢١	٩,٢٥٨	٠,٠٠٠
٤٥	العمل يمنحي المكانة الاجتماعية اللائقة	٣,٣٥	١,٠٣٥	٧٦,١٤	١٠,٥١٢	٠,٠٠٠
٤٦	أتوقع مستقبلاً أفضل في عملي	٣,٤٥	١,٠٨٥	٧١,١٣	٦,٥٨٩	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	3.47	0.854	69.32	7.347	0.00

جدول:تحليل فقرات العدالة والمساواة

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٤٧	نظام العمل عادل	٢,١٢	١,٠٥٨	٥٤,٥٤	٣,٠٢٣-	٠,٠٠١
٤٨	يوجد عدالة في الحصول على الترقية	٢,٥١	١,٠١٥	٥٤,٥٨	٣,١٠٨-	٠,٠٠١
٤٩	يوجد عدالة في توزيع واجبات العمل بين العاملين	٣,١٢	١,٠٥١	٦٤,٢٥	٣,٦٠١	٠,٠٠٠
٥٠	يوجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت	٢,٢١	١,١٠١	٥٠,٠١	٥,٨٢٨-	٠,٠٠٠
٥١	الموظفون يعاملوا بالمساواة	٢,٦١	١,١٥٨	٥٤,٠١	٢,٨٩٢-	٠,٠٠١
٥٢	طريقة تقويم الأداء صحيحة وعادلة	٢,٥٨	١,٠٠١	٦٠,٠٥	٠,٥٨٢	٠,٤٥١
٥٣	يوجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية	٢,١١	١,٠٥٤	٥٣,٢٥	٣,٦٠٢-	٠,٠٠٠
٥٤	إتاحة الفرص في الوصول للمعلومات الخاصة بفرص التطور	٢,٢١	١,١٠١	٥٧,٥٨	٠,٧٨٧-	0.402
	كافة الفقرات	2.84	0.874	56.79	-2.468	0.015

جدول:تحليل فقرات الأداء المهني

م	الفقرة	Mean المتوسط الحسابي	Std. Deviation الانحراف المعياري	Relative weight الوزن النسبي	Values T	Sig. مستوى الدلالة
٥٥	إن عملي يتلائم مع قدراتي وميولي.	٤,٢٥	٠,٧١٠	٨٤,٩٣	٢١,٢١١	٠,٠٠٠
٥٦	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي.	٣,٨١	٠,٨٠٨	٧٦,١٦	١٢,٠٨٩	٠,٠٠٠
٥٧	أحافظ على إتباع قواعد العمل بدقة.	٣,٦٥	٠,٩٩٢	٧٣,٠٦	٧,٨٩٩	٠,٠٠٠
٥٨	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي.	٤,٣٢	٠,٧٧٠	٨٦,٤٤	٢٠,٧٥٦	٠,٠٠٠
٥٩	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.	٤,٣٢	٠,٨١٣	٨٦,٤٤	١٩,٦٤٤	٠,٠٠٠
	كافة الفقرات	4.02	0.577	80.36	21.318	0.000