

التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط - دراسة ميدانية -

أ.د. رياش السعيد / الباحث : نقموش محمد الطاهر

جامعة الجزائر -2- الجزائر

الملخص:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة التوافق المهني بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز في مدينة الأغواط، كما هدفت إلى معرفة الفروق في التوافق المهني في ظل المتغيرات الوسيطة (الحالة الاجتماعية، الفئة السوسيو مهنية، مدة الخدمة)، تم إتباع المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع على عينة قوامها (96) عاملا، التي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، كما استخدمت هذه الدراسة مقياسين هما مقياس التوافق المهني، من إعداد عبد الله عبد العزيز السماري (2010) ومقياس الولاء التنظيمي من إعداد الطالب الباحث، وتم استخدام عددا من الأساليب في المعالجة الإحصائية وهي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون معامل ارتباط جوتمان، معامل ألفا كرونباخ، تحليل التباين، اختبار t بتطبيق spss17 للتحليل الإحصائي). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى: توجد علاقة طردية إيجابية بين مستوى التوافق المهني و الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الحالة الاجتماعية والفئة السوسيو مهنية ومدة الخدمة.

Abstract :

This study aimed to identify the relationship between the professional compatibility and organizational loyalty in selected groups of workers at Sonelgaz company inLaghouat city, , also aimed to find out the differences in professional compatibility in light of theintermediate variables (social status, socio-professionalclass, and the service duration) . The Descriptive method of research has beenfollowed in this studythat fits with the nature of the subject on a sample of (96) worker, who have been selected in a random sample, also this study used two Criteriaare the compatibility professional Criterion, of Abdullah Abdul Aziz Samari (2010), and the organizational loyalty Criterion by the student researcher, so a number of various methods has been used in the statistical processing (the average, standard deviation, the Pearson correlation coefficient, Guttman correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, analysis of variance, T test, and then applying the SPSS17 for the statistical analysis).The results of the study concluded: There is a positive relationship between positive compatibility professional and organizational loyalty at Sonelgaz,There are no statistically significant differences among Sonelgaz workers in vocational compatibility attributed in light of (social status, socio-professionalclass, and the service duration) .

مقدمة :

إن وجود المنظمات واستمرارها رهن بتحقيق أهدافها، وإن تحقيق هذه الأهداف مقرون بوجود أفراد يمتلكون توافقاً عالياً ووفاءً مستمر وولاءاً للعمل، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، وتقع على عاتق المنظمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بإعداد الأفراد العاملين بشكل يعزز إسهاماتهم الفاعلة في هذا المضمار.

ويمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في المؤسسات ومؤسسة سونلغاز شأنها شأن المؤسسات الأخرى لا بد لها من السعي نحو تحقيق التوافق المهني من خلال رضا العاملين مما يؤدي إلى حفزهم والحد من الصراع والغياب والدوران الوظيفي وتحسين جودة المؤسسة لأن التوافق المهني يعتبر مؤشر النجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه. فإذا ارتفع رضا العامل عن عمله وازداد توافقه يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته وللمنظمة، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس فالعامل الذي ينخفض رضاه وتوافقه مع عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل ويقل إقباله عليه ونقل أيضاً مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة والمنظمة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه. فنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها وغاياتها يتعلق بمدى قدرتها على الإنتاج، وتتوقف قدرة هذه المؤسسات بشكل كبير على نوعية العاملين فيها وعلى القيم والسلوكيات التي يتصفون بها ونجد في مقدمة هذه القيم الولاء التنظيمي لمنظماتهم فكلما كان لدى الأفراد ولاء استطاعت هذه الأخيرة القيام بدورها وتحقيق أهدافها ويعتمد بناء الولاء لدى الموظف على ما أسماه "بيكر" بنظرية "المراهنات الجانبية" والتي تعتمد على مدى مقدار خسارة الموظف أو عرقلة أو خسارة مكانة وعلاقات اجتماعية واستثمارات سواء مادية أو معنوية قد يفقدها الموظف في حال ترك العمل في المنظمة. (بدر محمد الجريسي، 2010، ص، 46).

لهذا حظي موضوع الولاء التنظيمي باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي لما له من أثر وعلاقة إرتباطية في العديد من المظاهر السلوكية.

ومن هذا المنطلق فالتوافق المهني والولاء التنظيمي يشتركان بصفتهما مشاعر مكونة لحالة نفسية مفسرة لسلوك الفرد في المنظمة، فالتوافق والولاء أمران ملتزمان لا يمكن تحقيق الكفاءة والفعالية في المؤسسة إلا عندما يتم الاقتناع بأن الجانب الإنساني في المؤسسات لا يقل إن لم يزد عن الجانب التنظيمي. وهذه دراسة تحاول الوصول إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات.

1- مشكلة الدراسة:

يعد موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي تجذب اهتمام الباحثين والدارسين ، وذلك لأن التوافق المهني من الجوانب الهامة للصحة النفسية لدى الأفراد، وأمر ضروري لقيام الأفراد بمهامهم على

أكمل وجهه، وإذا اختلت أحد مكونات التوافق المهني فإنه يتعرض للشعور بالعجز عن العمل بشكل مرض، مما يترتب عليه انعدام الدافعية والقدرة على التجديد والابتكار، وعليه فإن التوافق المهني للعاملين من أهم مؤشرات صحة المنظمة وفعاليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا عن العمل وبيئة العمل بشكل عام سيكون حظها في النجاح أقل من المنظمة التي يكون رضا العاملين فيها مرتفعاً. ويعرف التوافق المهني بأنه "حصول الفرد على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزلاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الآخرين". (مرسي، 1998، ص، 142).

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية التوافق المهني الذي من شأنه الصدع في العلاقة القائمة بين العاملين ومنظمتهم والتوفيق فيما بينهم بحيث يسود العلاقة جو من التعاون والألفة والتكامل بدلا من التنافس والتنافر. فالفرد الذي يحقق توافقه مع مهنته ورضاه عن عمله يزداد حماسة للعمل ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه وولاءه للوظيفة والمنظمة، إذ يعد ولاء الفرد للمنظمة المفتاح الأساسي لانسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وتحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظماتهم، فالأفراد ذو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم استعدادات كافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويحاولون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتماءهم لمنظمتهم. فالولاء التنظيمي كما عرفه "buchan" بأنه: "عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها وذلك لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية". (buchan, 1974, p34).

وأما "robbins" فيرى بأنه: "سلوك ليس من ضمن متطلبات العمل الرسمية إلا أنه يؤثر في فعالية الأداء في المنظمة". (robbins, 2003, p25).

فالفرد في تفاعله مع بيئة عمله وظروفها يعمل جاهدا على تحقيق قدرا من التوافق مع مهنته والولاء والإخلاص لها. وقد حاولت بعض الدراسات التطرق لمتغيري التوافق المهني والولاء التنظيمي، ومن الدراسات التي تناولت التوافق المهني نجد دراسة "سامي خليل الفحجان" (2010) والتي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت العينة من (287) وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط، كما توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (سامي خليل الفحجان، 2010، ص-ص- 3-4).

ومن الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي نجد دراسة "علاونه" (2006) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة بنابلس، وتكونت عينة الدراسة من (196) معلم ومعلمة وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا والوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع. (يوسف غنيم، 2005، ص 49).

ومن هنا نجد أن التوافق المهني والولاء التنظيمي أمران ملتزمان فالولاء التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء التوافق المهني، فالتوافق العالي يشير إلى الولاء العالي لدى العاملين في المنظمة وبالتالي قبولهم للقيم الجوهرية، مما يخلق مناخا من السيطرة على السلوك وزيادة معدلات الولاء والتماسك في المنظمة مما يقلل من ميل الأفراد لترك المنظمة.

وهذا ما سنحاول بحثه في المشكلة التي تواجهنا على مستوى العلاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز ومن خلال ما سبق ذكره تطرح الدراسة الحالية تساؤلا أساسيا وهو:

- هل توجد علاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟.

وتندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني حسب الحالة الاجتماعية؟.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني حسب الفئة السوسيو مهنية؟.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني حسب مدة الخدمة؟.

2- الفرضيات:

1- توجد علاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الفئة السوسيو مهنية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى مدة الخدمة.

3- أهمية الدراسة:

إن عملية التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي تعد من أهم الركائز الأساسية لعملية تخطيط وبناء وتنفيذ الخطط الإستراتيجية التي تسعى إلى الاهتمام بالفرد العامل بالمؤسسات الصناعية داخل المجتمع، ونظرا لندرة الدراسات المحلية المعنية بدراسة المتغيرات لدى هذه الفئة "في حدود علم الباحث" فإن الدراسة الحالية ستوفر بعض المعلومات الأساسية للنهوض بمستوى الخدمات التي تقدم لهذه الفئة.

وتكمن أهمية الدراسة كذلك في أهمية المتغيرين حيث يمثل التوافق المهني والولاء التنظيمي أهمية كبيرة للعامل وهما يمثلان أحد محاور التفاعل الاجتماعي الذي يحقق من خلاله السعادة مع النفس والرضا عنها وتحقيق علاقات اجتماعية سوية وتوازن بين الحقوق والواجبات. و تبرز أهمية الدراسة كذلك من خلال نتائجها حيث تفيد نتائج هذه الدراسة في بناء برامج تدريبية للعاملين.

4- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة التوافق المهني بالولاء التنظيمي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على الفروق الدالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية .
- التعرف على الفروق الدالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير الفئة السوسيو مهنية.
- التعرف على الفروق الدالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير مدة الخدمة.

5- الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

5-1- التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني جزءا من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

وعرف أركوف (ARKOFF) التوافق المهني على أنه: نضج مهني يتمثل في المحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه على مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة ولنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان. (ARKOFF.1968.P 21).

-وعرفه كراونبرج (Craunberg): على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته فيصبح الفرد مهتما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها. (Craunberg.1979.p3).

ويؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان وهما الرضا والإرضاء .



أ - الرضا : يشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الإيجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو الإدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل .

(إبراهيم شوقي عبد الحميد ، 1998 ، ص 133) .

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه وزملائه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها ، وظروف عمله ، وساعات عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل إتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته .

(طه ، 1980 ، ص 54) .

ب - الإرضاء : يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهميته ، وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملاءه .

والإرضاء يتضح من إنتاجيته وكفايته ، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاءه والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها ، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ، ومن الإصابات التي تكون له ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من إتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل .

وتظهر محكي التوافق المهني واضحة جلية في قوله تعالى: " يا أيها النفس المطمئنة إرجعي إلى ربك راضية مرضية فادخلي في عبادي وادخلي جنتي " . (الفجر، 27، 37).

بينما هناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العاملين ، ومن أهمها ما يأتي :

■ أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى .

■ أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقية والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .

■ أسباب تعود للبيئة تتعلق بظروف البيت غير الملائمة ومرضى أحد أفراد العائلة وسوء الحالة المالية والسكن البعيد غير المناسب والصراعات داخل الأسرة ويلاحظ أن الشعور بالتعب والملل تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة ، حيث يتسبب التعب في انخفاض الإنتاجية والكفاية أو القدرة في الاستمرار في العمل لمدة طويلة ،



هذا وقد يكون التعب جسميا ، أو عضليا أو عقليا أو عصبيا أو حسيا ، ويمكن قياس تعب العامل من خلال كمية إنتاجه ونوعيته ، كما يمكن قياسه من خلال مقاييس فزيولوجية مثل تزايد ضربات القلب أو نسبة السكر في الدم أو الإنقبضات العضلية. أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل للاستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاهتمام به ، وأن التعب يؤدي إلى الملل من العمل ، كما أن الملل يؤدي في الغالب إلى سرعة الإحساس بالتعب عند الاستمرار في العمل الذي لا يميل إليه الفرد، وبهذا فإن كلا من التعب والملل سبب ونتيجة . (بديع محمود قاسم ، 2001 ، ص- ص 50 - 51).

1-1-5: الدراسات السابقة للتوافق المهني:

1- دراسة "السمادوني" (2001) بعنوان:

الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم، وهدفت الدراسة إلى توجيه أنظار المهتمين بالمعلم للبحث عن المشكلات التي تكون سببا في سوء التوافق المهني والتعرف على الأمور التي تؤدي إلى التوافق السوي والاهتمام بدراسة القدرات الوجدانية (الذكاء الوجداني) لما له من أثر في إنجاح الفرد في المهن الجماهيرية وأوصى بتوفير البيئة المدرسية المناسبة التي تسهم في التوافق المهني للمعلم ورضاه عن عمله مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتكونت عنة الدراسة من (360) معلما ومعلمة من المدارس الثانوية لمحافظة الغربية واستخدام الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني والذكاء الوجداني ومهما من إعداد الباحث وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية : وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس ، بينما الفروق غير دالة إحصائيا بالنسبة للتخصص الدراسي. (سامي خليل الفخجان، 2010، ص99).

2- دراسة الشافعي (2002) بعنوان : التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات

الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية ، وهدفت هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للمرضين ، وكما هدفت إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات وقد تكونت عينة الدراسة من : (289) ممرضا وممرضة واستخدم الباحث في الدراسة مقياس سمات الشخصية ، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحث وقد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية : أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض ، وجود علاقات موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني عزى لمتغير (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة). (نفس المرجع، 2010، ص100).



3- دراسة السماري (2006) : بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية ، هدفت الدراسة إلى : التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة . والتعرف على العلاقة بين مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الحالة الاجتماعية نوع السكن مكان العمل) واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تكونت عينة الدراسة من 400 ضابط واستخدم الباحث في الدراسة أدواتين إحداهما لقياس التوافق المهني والأخرى لقياس ضغوط العمل وهما من إعداد الباحث ، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية أن مستوى التوافق المهني أقل من الوسط ، وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين . (عبد الله السماري، 2006، ص-ص 2-3).

4- دراسة سامي خليل فحجان (2010) بعنوان التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، وهدفت الدراسة إلى معلمي التربية الخاصة ، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة عزة ، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات ، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا ، وقد أشارت النتائج إلى ما يلي : هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط ، ومستوى عال من المسؤولية الاجتماعية ومستوى مرونة الأنا فوق الوسط وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها ، فئة المعلم ، الدخل الشهري) وكذلك بالنسبة للمسؤولية الأجر ومرونة الأنا. (سامي خليل الفحجان، 2010، ص-ص 3-4).

5- دراسة فواز بن محمد صالح الشيخ : (1429هـ - 1430هـ) بعنوان : التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة ، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع به أعمال السعوديون العاملون في بعض المصانع في محافظة جدة ، ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية ، ومعرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة ، العمر ، مدة الخدمة المؤهل العلمي ، مقدار الراتب عدد ساعات العمل ، الحالة الاجتماعية) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي : هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية عن العمل ، ظروف العمل ، العلاقة بالزملاء ، العلاقة بالمشرف ، نوع العمل ، ظروف السوق المتغيرة ، والخاصة بالعمل ، العلاقة بالإدارة ، قيمة العمل ، مدعّمات العمل الاقتصادي مدعّمات العمل الاجتماعي) .



- توجد علاقة إرتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ما عدا (مدعمات العمل الاقتصادي ، والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل والمساندة الإدارية) .

- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعا لنوع المهنة في بعد (المسؤولية عن العمل) ، و مدة الخدمة في المقياس ككل ، و تبعا للمؤهل العلمي في بعدي (العلاقة بالإدارة ، والمسؤولية عن العمل ومقدار الراتب في بعد (مدعمات العمل الاجتماعي ، وساعات العمل في بعد (مدعمات العمل الاقتصادي) . و تبعا للحالة الاجتماعية في بعدي (مدعمات العمل الاجتماعي ، العلاقة مع المشرف الصالح فئة المتزوجين ، بينما لو تظهر فروق دالة في باقي أبعاد المياس التوافق المهني تبعا لنوع المهنة ومدة الخدمة المؤهل العلمي ومقدار الراتب ، وساعات العمل والحالة الاجتماعية. (فواز الشيخ، 1429هـ، ص3).

2-5- الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء التنظيمي من المتغيرات الحديثة التي لاقت اهتمام كبير من الباحثين والمنظرين والدارسين في علم النفس العمل والتنظيم ، فهو سلوك غير ملموس نابع من ذات الفرد نلمسه من تصرفات العامل من حيث انتماءه للمنظمة وولاءه لها وبذل الجهد والوقت لإنجاحها ، وهذه الأهمية لها أثر كبير في المنظمات ونتائجها على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة.

وهناك إجماع كبير بين الباحثين على أن الولاء التنظيمي يقوم على فكرة أساسية هي الإرتباط بين الموظف ومنظمتهم، ولكن لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف محدد للولاء التنظيمي رغم الاتفاق بين الباحثين على أن الولاء التنظيمي بغض النظر عن أبعاده وتقسيماته يؤثر على المنظمة، ويعد الولاء التنظيمي من المفاهيم التي تستخدم بعدة اتجاهات مختلفة. (Scholl, 2003, p 90) .

عرف "ستيرز" الولاء التنظيمي بأنه : قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها . (streers 1977 , p 46) .

ويعرف الولاء التنظيمي أيضا بأنه انجراف الأفراد أو تعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيم المادية المتحققة من المنظمة. (اللوزي ، 1999 ، ص 123) .

أما " توماس بيكر و روبرت بيلنجز " فقد ميزا بين نوعين من الولاء التنظيمي هما محور الولاء و أساس الولاء، فبالنسبة إلى محور الولاء فإنه يشير إلى الأفراد أو المجموعات التي يلتفت أو يلتحم بها الفرد، أما أساس الولاء فإنه الدافع الذي يقف وراء هذا الإلتحام.

(T.E. becker. R.S. billings, 1993,p 177)

فالولاء التنظيمي يتميز عن غيره بمجموعة من الخصائص نستطيع أن نستخلص عددا منها وهي:

- إن الولاء التنظيمي يمثل شعور نفسي لمقدار ومستوى الارتباط بين الموظف والمنظمة.
 - إن الولاء التنظيمي يتأثر بعدة عوامل شخصية وتنظيمية بشكل متداخل ومعقد.
 - إن الولاء التنظيمي نسبي يحتمل أن يرتفع أو ينخفض وفقا لعدة أسباب ولكنه يتميز بالثبات النسبي نوعا ما مقارنة بالظواهر الإدارية الأخرى.
 - إن الولاء التنظيمي المرتفع يحتمل أن يساهم في قبول وتبني أهداف المنظمة، وبذل جهد كبير لتحقيقها، ومحاولة بقاء واستمرار عضوية الموظف بالمنظمة.
 - إن مستوى الولاء التنظيمي يواجه صعوبة في قياسه بشكل مباشر ويمكن قياسه بشكل أفضل من خلال آثاره الظاهرة على شعور الموظف تجاه المنظمة.
 - إن الولاء التنظيمي يتكون من عدة أبعاد او مكونات مختلفة ومتمايزة عن بعضها البعض.
- (العنزي، 2008، ص15).

5-2-1- الدراسات السابقة للولاء التنظيمي:

5-1-1-1 دراسة "صادق" (2000) بعنوان : العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر والإمارات وصيغت تساؤلات الدراسة حو العلاقة بين هذين المتغيرين ومدى تغير هذه العلاقة بتغير الخبرة ومدة العمل بالجامعة والكلية والجنس والخبرة والفروق بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين وبين النسيين في الولاء والاتجاه نحو العمل ، كأدوات لجمع البيانات قد استخدمت الباحثة مقياس الولاء الذي أعده "بورتروز ملاءه" ومقياس الاتجاه نحو العمل أعدته الباحثة ، وقد تكونت عينة الدراسة من 135 عضو هيئة تدريس من جامعة قطر و108 هيئة تدريس من جامعة الإمارات ، وأظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل متوسط بين الجامعتين، وكانت العلاقة موجبة ودالة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل ، وأكدت النتائج أنه كلما زادت الخبرة زاد الولاء التنظيمي .

5-1-1-8 دراسة "يوسف غنيم" (2007) بعنوان : العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا والولاء التنظيمي وأثر الجنس والرتبة والأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر ، ولاختبار فروض الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي وتم اختيار عينة بلغ حجمها 144 عضو هيئة التدريس وتم الاعتماد على الإستبانة كأداة ، لجمع البيانات ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء التدريس بجامعة النجاح مرتفع وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الولاء

التنظيمي تعزى إلى الجنس وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى المتغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل. (يوسف غنيم، 2005، ص33).

6- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

التوافق المهني: وبالرجوع إلى أداة القياس و تعريفات الباحثين يعرف الباحث التوافق المهني إجرائيا بأنه "قدرة العامل في مؤسسة سونلغاز على تحقيق الانسجام بينه وبين البيئة المهنية وشعوره بالرضا والإرضاء في العمل، من خلال استجابته على مقياس التوافق المهني".

الولاء التنظيمي: ويعرف الباحث الولاء التنظيمي إجرائيا بأنه "رغبة العامل في البقاء في مؤسسة سونلغاز، وانتماءه لها، والمحافظة على سمعتها، واعتزازه بأنه عضو فيها، واستعداده لبذل درجة عالية من الجهد لصالحها من خلال الدرجة التي يحصل عليها العمال في مؤسسة سونلغاز من مقياس الولاء التنظيمي".

7- الإجراءات التطبيقية للدراسة:

1- منهج الدراسة:

ونظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي الارتباطي حيث يساعد هذا المنهج في الحصول على بيانات ومعلومات واقعية وشاملة من أرض الواقع للمشكلة .

2- حدود الدراسة :

1-2 الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة ميدانيا بصفة رسمية من 2013/04/20 إلى غاية 2013/04/26 .

2-2 الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة سونلغاز وذلك بـ 4 فروع بمدينة الأغواط .

3- مجتمع وعينة الدراسة :

1-3 مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسة سونلغاز بالأغواط خلال فترة إجراء الدراسة وخلال الفصل الدراسي (2012/2013) .

2-3 عينة الدراسة : أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط والبالغ عددهم (96) عاملا.

8- أدوات البحث في الدراسة :

1-8 مقياس التوافق المهني: من إعداد "عبد الله عبد العزيز السماري" (2010) المعبر عنه بـ (35) بندا بطبيعته الموجبة ، وقسم الباحث المقياس إلى (10) أبعاد ويتألف كل بعد من هذه الأبعاد من عبارتين إلى (6) عبارات.



استخدام الباحث مقياس "ليكارت" الخماسي المتدرج من خمس نقاط حيث تم تحديد الدرجات (1) غير راضي إطلاقاً (2) غير راضي (3) لا أدرى (4) راضي (5) راضي جداً .

أما فيما يتعلق بالصدق والثبات ، أما فيما يتعلق بالصدق والثبات فقد جاء صادق وثابت.

8-1-1- صدق المقياس في الدراسة الحالية :

صدق المقارنة الطرفية : (الصدق التمييزي) تم حساب الفروق بين متوسطات المجموعة العليا (5) أفراد ، والمجموعة الدنيا (5) أفراد بنسبة (27 %) على عينة استطلاعية قوامها (20) فرداً ، باستخدام إختبار t لدلالة الفروق بين المتوسطات .

الجدول رقم (01) : يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني :

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | (t) الجدولة | (t) المحسوبة | المتوسط الحسابي | العينة | المجموعتان الطرفيتان |
|---------------|-------------|-------------|----------------|-----------------|--------|----------------------|
| 0,01 | 8 | 15 | 12,81 | 144,4 | 5 | المجموعة العليا |
| | | | 7,92 | 73 | 5 | المجموعة الدنيا |

من خلال الجدول رقم (4) يتبين أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند درجة حرية (8) وعند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولة ، فقدرت المحسوبة بـ (15) مما يوحي على أن المقياس يتمتع بصدق عالي .

8-1-1- ثبات الدراسة الحالية : تم حساب ثبات المقياس بطريقتين:

طريقة التجزئة النصفية : وهذا بتقسيم بنود المقياس إلى بنود فردية وأخرى زوجية ، تم حساب معامل الارتباط بين القسمين باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson) وتم تصحيحه بمعامل "جوتمان" للحصول على الارتباط الكلي .

والجدول الموالي يوضح نتائج ثبات مقياس التوافق المهني للدراسة الحالية .

الجدول رقم (02) : يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني.

| معامل الارتباط بعد التعديل | معامل الارتباط قبل التعديل | المقياس |
|----------------------------|----------------------------|----------------|
| 0,90 | 0,67 | التوافق المهني |

يلاحظ من الجدول المقابل أن قيمة معامل الارتباط عالي جداً .

طريقة ألفا كرونباخ :

الجدول رقم (03) : يوضح نتائج ثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لمقياس التوافق المهني

| مستوى الدلالة | معامل ثبات ألفا كرونباخ | المقياس |
|---------------|-------------------------|----------------|
| 0.01 | 0.96 | التوافق المهني |

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة "ألفا كرونباخ" (0.96) دالة إحصائياً وبالتالي فهو يتمتع

بالثبات

8-2- مقياس الولاء التنظيمي: قام الباحث بإعداد مقياس الولاء التنظيمي وذلك في ضوء الإطار

النظري للبحث ومراجعة الدراسات السابقة التي من بينها دراسة "بدر محمد الجريسي" سعد بن عميقان سعد الدوسري" بالاضافة إلى الاعتماد على بعض المراجع التي من بينها "بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة" وبناء على التعريف الإجرائي لهذا المفهوم والمدرج في الفصل الأول لذا حاول الباحث تحديد المعنى الحقيقي لمفهوم الولاء التنظيمي وتم تحديد أبعاد الاستمارة إلى (3) أبعاد كما يلي :

- بعد الولاء العاطفي
- بعد الولاء المستمر
- بعد الولاء الأخلاقي

وبعد تحديد أبعاد الاستمارة حاول الباحث وضع البنود المناسبة والمعبرة ، حيث بلغ عددها (18)

بطبيعتها الموجبة موزعة كما يلي :

(1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 67 ، 8) بعد الولاء التنظيمي العاطفي ويتمثل في البنود التالية :

(9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14) بعد الولاء التنظيمي المستمر ويتمثل في البنود التالية :

(15 ، 16 ، 17 ، 18) . بعد الولاء التنظيمي الأخلاقي ويتمثل في البنود التالية :

أما فيما يتعلق بتصحيح المقياس فقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي حيث كان أمام كل بند (5) بدائل هي موافق جداً ، موافق ، إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً (تصحح وفق تدرج (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) .

8-2-1- صدق مقياس الولاء التنظيمي:

صدق المحكمين : وللتحقق من صدق الإستبانة تم تقديمها إلى مجموعة من المحكمين بلغ عددهم

(7) من أساتذة علم النفس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط ، قصد الإرشاد والتوجيه والطلب منهم إبداء

الرأي في مدى وضوح عبارات المقياس ومدى انتمائها للمحور الذي تنتمي إليه ومدى ملائمتها لمقياس ما

وضعت لأجله وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات ، أجمع كلهم على صدق المقياس إلا أنهم

طلبوا بعض التعديلات التي تمثلت في حذف بعض العبارات وإعادة صياغتها وهذا ما قمنا به بعد

استرجاع النسخ من المحكمين .

4-3-1-2- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم حساب الفروق بين المتوسطات المجموعة العليا (5) أفراد ، والمجموعة الدنيا (5) أفراد

وهي نسبة (27 %) على العينة الإستطلاعية التي قوامها (20) فرداً باستخدام إختبار (T) لدلالة

الفروق بين المتوسطات ، والجدول رقم () يوضح صدق المقارنة الطرفية للأداة.

الجدول رقم (04):

يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الولاء التنظيمي.

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | (T) المجدولة | (T) المحسوبة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | المجموعتان الطرفيتان |
|---------------|-------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------------|--------|-------------------------|
| 0,01 | 8 | 3,35 | 11,50 | 4,82 | 79,4 | 5 | المجموعة العليا |
| | | | | 5,59 | 52,6 | 5 | المجموعة الدنيا |

من خلال الجدول يتبين أن قيمة (T) دالة إحصائياً عند درجة حرية (8) وعند مستوى الدلالة (0,05) حيث كانت (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) المجدولة فقدرت المحسوبة بـ (11,50) مما يوحي على أن المقياس يتمتع بصدق عالي .

ثبات الولاء التنظيمي : تم حساب ثبات المقياس بطريقتين :

طريقة التجزئة النصفية: وهذا بتقسيم بنود المقياس إلى بنود فردية وأخرى زوجية ، تم حساب معامل الارتباط بين القسمين باستخدام معامل ارتباط " بيرسون (Pearson) " وتم تصحيحه بمعامل " جوتمان " للحصول على الارتباط الكلي .

الجدول رقم (05) :

يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الولاء التنظيمي :

| معامل الارتباط بعد التصحيح | معامل الارتباط قبل التصحيح | المقياس |
|----------------------------|----------------------------|-----------------|
| 0,98 | 0,94 | الولاء التنظيمي |

طريقة ألفا كرونباخ :

الجدول رقم (06) :

يوضح نتائج ثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لمقياس الولاء التنظيمي

| مستوى الدلالة | معامل ثبات ألفا كرونباخ | المقياس |
|---------------|-------------------------|-----------------|
| 0.01 | 0.90 | الولاء التنظيمي |

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة "ألفا كرونباخ" (0.90) دالة إحصائياً وبالتالي فهو يتمتع بالثبات.

9- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تمت معالجة بيانات الدراسة وفقا لبرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social sciences) حيث استخدم الباحث أساليب المعالجة الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري بغرض وصف متغيرات البحث .

- المتوسط الحسابي : استخدم لحساب متوسطات درجات عينة الدراسة في التوافق المهني والولاء التنظيمي .

- الانحراف المعياري : تم استخدامه لحساب درجة انحراف القيم عن المتوسط .

- معامل ارتباط " بيرسون " (pearson): وتم استخدامه لحساب معامل الارتباط المبدئي بين نصفي المقياسين وكذلك لحساب الفرضية الرئيسية حول العلاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي .

- معامل ارتباط " جوتمان " : لحساب معامل الارتباط بين نصفي المقياسين للتأكد من ثباتهما بطريقة التجزئة النصفية .

- معامل ارتباط " ألفا كرونباخ " (alpha cronback) : استخدم لغرض التحقق من معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياسين .

- إختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطين غير مرتبطين : والغرض منه معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية ، والتأكد من جوهريتهما بين متوسطات المجموعتين .

- تحليل التباين (Anova): لمعرفة الفروق بين المجموعات وداخل المجموعات .

10- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها :

- نص الفرضية : توجد علاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط .

جدول رقم (07)

يوضح نتائج معامل ارتباط " بيرسون " (paerson) (r) بين مقياسي التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط .

| مستوى الدلالة | قيمة (p) | قيمة المحسوبة (r) | درجة الحرية | المتوسط الحسابي | العينة | |
|---------------|----------|---------------------|-------------|-----------------|--------|-----------------|
| 0.05 | 0.000 | 0.70 | 94 | 86.56 | 96 | التوافق المهني |
| | | | | 63.94 | | الولاء التنظيمي |

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية ، نجد أن مستوى المعنوية (p) (0.00) لاختبار (r) "بيرسون" (paerson) أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية عند درجة حرية (94) ، وبالتالي فهي دالة إحصائية ، وعليه توجد علاقة طردية

إيجابية بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط ومنها نقبل فرضية البحث لتحقيقها .

من خلال هذه الفرضية يتضح أنه كلما تحسن مستوى التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط كلما زاد مستوى ولائهم التنظيمي ، وتفسر هذه النتيجة إلى تحسن مستوى التوافق المهني لدى العاملين يجعلهم يشعرون بالراحة والرضا في العمل ويقلل من تفكيرهم في ترك العمل والتسرب منه كما أنه يزيد من ارتباط العاملين ببيئة العمل وتمسكهم بها وشعورهم بالرغبة في مواصلة العمل وكل هذه المعطيات وغيرها والتي تنتج من ارتفاع التوافق المهني للعاملين تؤدي إلى زيادة مستوى الولاء التنظيمي للعاملين، حيث أن ولاء العمال لمؤسسة سونلغاز وارتباطهم بها يتوقف على ما يوفره العمل من إشباع حاجاتهم وتوظيف لقدراتهم وبموجب ذلك فإنه كلما ارتفع مستوى التوافق المهني لديهم ازدادت رغبتهم في الاستمرار بالعمل ، أما إذا انخفض مستوى التوافق المهني لديهم فإنه تقل نتيجة لذلك حماسهم للعمل وإقبالهم عليه ، وتقل أيضا مشاعر الولاء للوظيفة والمؤسسة ، وتتفق نتائج دراستنا مع كل من دراسة " الشافعي " (2002) التي أكدت وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى المرضين وبين سماتهم الشخصية .

و دراسة فواز بن محمد صالح الشيخ (1430 هـ) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إرتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال ، ودراسة "صادق" (2000) التي أشارت نتائجها أن العلاقة موجبة ودالة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل ، ودراسة " يوسف عني" (2007) التي وجدت وجود علاقة إيجابية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي .

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها :

- نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الحالة الاجتماعية .

جدول رقم (08)

يوضح نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات الحالة الاجتماعية في مقياس التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط .

| العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "T" المحسوبة | قيمة "P" | مستوى الدلالة |
|-----------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|----------|---------------|
| المتزوجين | 105.72 | 27.59 | 94 | 0.21 | 0.08 | 0.05 |
| العزاب | 107.04 | 23.52 | | | | |

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية نجد أن مستوى المعنوية لقيمة "P" (0.08) لا اختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة (0,05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، وبالتالي فهي غير دالة إحصائيا ولا توجد فروق بين المتزوجين والعزاب في مستوى التوافق المهني ، لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط ، ومنها يتم رفض فرضية البحث لعدم تحققها .

يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العامل غير المتزوج يهتم في بداية حياته ببناء نفسه ومستقبله ويثبت جدارته في عمله ويكتسب خبرة ، فهو حريص على الاستمرار في العمل بالمؤسسة، كما أن العامل المتزوج يسعى للمحافظة على عمله حتى يتمكن من تلبية احتياجات عائلته وتوفير متطلباتهم والمحافظة عليهم ، فسواء كان العامل متزوج أو أعزب فهو ملزم بأداء دوره المهني بشكل سليم فهو عامل مسؤول عن تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها، فعدم دلالة الفروق في التوافق المهني باختلاف الحالة الاجتماعية ، يظهر بأن التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز يتأثر بتضافر عوامل أخرى قد تكون سببا مباشرا له .

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة " سامي خليل الفحجان " (2010) التي اشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية . وتعارضت مع دراسة " السماري " (2006) حيث توصلت نتائجها إلى وجود فروق في مستوى التوافق المهني حسب الحالة الاجتماعية وأن الزواج يزيد من مستوى التوافق المهني .

5 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها :

- نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى الفئة السوسيو مهنية .

جدول رقم (09)

يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الفئة السوسيو مهنية في مقياس التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط .

| الدلالة الإحصائية | قيمة p | تحليل التباين F | درجة الحرية | متوسطات المربعات | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|-------------------|--------|-----------------|-------------|------------------|----------------|----------------|
| 0.05 | 0.56 | 0.58 | 94 | 413.36 | 826.72 | بين المجموعات |
| | | | | 709.46 | 65980.01 | داخل المجموعات |
| | | | | | 66806.74 | المجموع |

بلغ مجموع المربعات بين المجموعات (826.72) عند درجة حرية (94) وبمتوسط مربعات (413.36) وبلغ مجموع مربعات داخل المجموعات (65980.01) عند درجة حرية (



94) وبمتوسط مربعات (709.46) ، ومن أجل حساب دلالة الفروق بلغت (F) (0.58) مستوى معنوية (0.56) بدلالة إحصائية (0.05) ، نلاحظ أن الدلالة الإحصائية لـ (F) أكبر من (0.05) ومنه فهي غير دالة إحصائياً ولا توجد فروق بين فئة الإطارات وعاون التحكم وعاون التنفيذ في مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط ، ومنها يتم رفض فرضية البحث لعدم تحققها .

يتضح من خلال هذه النتيجة إلى أن الفئة السوسيو مهنية عامل غير مؤثر في التوافق المهني ويعزو الباحث ذلك إلى عوامل مهمة وفعالة في التوافق المهني بين عمال مؤسسة سونلغاز متمثلة في علاقة الفرد الطيبة مع زملائه واحترامه لشخصيتهم، والذي يتجسد في تفهم وجهات نظرهم وتشجيع سياسة الأخذ والعطاء والعمل بروح الفريق وتوفير المناخ الملائم لإيجاد الحلول الممكنة وهذا ما لمسناه أثناء تطبيق الاستبيان، بالإضافة إلى عدم اتخاذ سياسة التفرقة بين الفئات .

وتعارض الدراسة الحالية مع دراسة "السماري" (2006) ، حيث أسفرت نتائجها أن للتوافق المهني علاقة ارتباط طردية مع تغير الرتبة .

6 - عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها :

- نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى مدة الخدمة .

جدول رقم (10)

يوضح نتائج إختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات مدة الخدمة في مقياس التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط .

| العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة (T) المحسوبة | قيمة (P) | مستوى الدلالة |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|----------|---------------|
| أقل من 10 سنوات | 100.05 | 23.64 | 94 | 2.99 | 0.06 | 0.05 |
| 10 سنوات فأكثر | 116.47 | 29.04 | | | | |

يتضح من خلال الجدول أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.06) لإختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً ولا توجد فروق بين العمال الأقل من 10 سنوات عمل والعمال من 10 سنوات فأكثر في مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط ، ومنها يتم رفض فرضية البحث لعدم تحققها .

توضح هذه الفرضية أن مدة الخدمة عامل غير مؤثر في مستوى التوافق المهني لأن العامل الجديد والقديم متماثلان في الامتيازات نفسها ، وقد تتضافر عوامل أخرى تؤثر في مستوى التوافق المهني كالمكانة الاجتماعية حيث يرتبط الأفراد بعضهم ببعض في التنظيم ويسعى العاملون لبذل أقصى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتمييزها سواء الجدد أو القدامى ، فالهدف واحد هو تحقيق مكانتهم ، مما يؤكد عدم وجود فروق بينهم في مستوى التوافق ، فمكانة الفرد الاجتماعية في التنظيم وبين أفراد هذا التنظيم تجعله من المنسجمين والمتوافقين له ويزداد التوافق المهني لديهم بدرجة ونوعه ، ويمكن أن يرتبط مستوى التوافق المهني بعوامل أخرى كالصفات الشخصية أو نمط القيادة ، أو عوامل تتعلق بطبيعة العمل في حد ذاته .

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة كل من "الشافعي" التي أسفرت نتائجها على عدم وجود فروق في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات العمل. ودراسة "سامي خليل الفحجان" (2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في متغير سنوات الخبرة، وتتعارض الدراسة الحالية مع دراسة "السامادوني" (2001) التي أشارت إلى وجود فروق وفقاً لسنوات الخبرة.

الإستنتاج العام:

من خلال عرض و مناقشة النتائج العامة للدراسة، بينت النتائج المتوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية للفرضيات أنه:

- 1- كشفت نتائج الجدول رقم (07) أنه توجد علاقة طردية موجبة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط، وبالتالي تحققت الفرضية الأولى.
- 2- ودلت نتائج الجدول رقم (08) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الحالة الاجتماعية في التوافق المهني، وبالتالي لم تحققت الفرضية الثانية.
- 3- ودلت نتائج الجدول رقم (09) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الفئة السوسيو مهنية في التوافق المهني، وجاءت هذه النتيجة عكس ما تنص عليه الفرضية الثالثة وبالتالي لم تتحقق الفرضية.
- 4- وبينت نتائج الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مدة الخدمة في التوافق المهني، وبالتالي لم تحققت الفرضية الرابعة.

* قائمة المصادر و المراجع:

المصادر : القرآن الكريم

المراجع العربية:

- 1- عبد الحميد ، إبراهيم شوقي ، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة ، دار قباء القاهرة ، 1998.
- 2- فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج ، مكتبة الخانجي، القاهرة ، 1980.
- 3- القاسم بديع محمود ، علم النفس بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة الرواق ، عمان ، 2001 .
- 4- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي (بحوث عربية عالمية) ، دار النهضة العربية بيروت ، 1985 .
- 5- بدر محمد الجريسي ، الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم ، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ، 2010 .
- 6- سامي خليل الفحجان ، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في قسم علم النفس ، كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، 2010 .
- 7- يوسف غنيم، 2007، العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 9، العدد 2، نابلس فلسطين، ص 33-66.
- 8- العنزي، فياض أحمد، (2008)، مستوى الولاء التنظيمي للموظفين المدنيين والعسكريين في كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الرياض جامعة الملك سعود.
- 9- خديجة اللوزي (2012): مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة وقيادة تربوية، كلية العلوم التربوية، جامع الشرق الأوسط.

المراجع الأجنبية:

- 1- Buchaman ,bulding organization commitment : the socialization of manger in work organization “ administrate science quarterly , vol 19 , num . 1 , 1974 .
- 2- Robbims , stephen , organizational , behavior (prentice hall , 2003)
- 3- ARKOFF p.L;(1968):Adjustment and mental Realth,Mc,Grawe-Rill.Newyork.
- 4- Craunberg,Micheal,M.(1979).UnderstandingjobSatisfaction,London,theMcMilanpress;ltd
- 5- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, 22: 46-56.
- 6- Richard W. Schogg : Haman Rsource Strategiees, commitment and control approaches to work farce Management, university of Rhod Island, April, 2003.
- 7- Becker.T.E. & billing.R.S.(1993).prafiles of commitment : An ampirical test. Journal of organizational Behavior, 14 ,177-190.