

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية الإنسانية والاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية

مسار: علم النفس.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والأرغوميا.

الموسومة بـ:

طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المصني

دراسة ميدانية على العمال بمؤسسة السباكة ALFET

لولاية - تيارت -

* إشراف الأستاذ:

❖ ماريعة منور.

إعداد:

❖ فراح زهرة.

❖ بوعالي عبد القادر.

السنة الجامعية: 2017 / 2016

شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده
المبعوث بأكمل الرسالات و على اله و صحبه و من و الاله الى يوم الدين ،نحمده و نشكره
على توفيقه لنا و تقديرنا على اتمام هذا العمل المتواضع .

و بعد ان انعم الله علينا اذا تمنا هذا البحث ،الذي اسأل الله سبحانه و تعالى

ان ينفع به و يكتب لنا اجره لنجد من العبارات ما يفي اهل العطاء الا الدعاء

في ظهر الغيب ، و كلمات من الشكر و التقدير فكل الشكر للدكتور الفاضل ما ريف منور

الذي تفضل علينا بالإشراف و التوجيه الذي قدمه لنا من أجل مواصلة البحث و الدراسة ،

والشكر و موصل لعمال مؤسسة السباكة بولاية تيارت و لا يفوتنا ان نتوجه بخالص الشكر

و العرفان إلى اعضاء التحكيم لأداة الدراسة ، تحية شكر و عرفان لكل الاساتذة

قسم العلوم الاجتماعية ، و نقر بأفضالهم علينا ، شاكرين . لهم تحملهم تقصيرنا

طوال هذه السنوات . و ندعو الله ان يمر عليهم و علينا جميعا بالخير و البركات

و يتقبل منا و منهم خالص الاعمال .

إهداء

نهدي عملنا المتواضع الى من قال فيهما عز وجل

{وقل ربي رحمهما كما ربياني صغيرا }

الى روح امي التي تمنيت ان تشهد هذا اليوم من حياتي والذي كان امنية بالنسبة لها

لكن شاء القدر ان يعجل في رحيلها رحمك الله وجعل الجنة مثواك

وستبقيين في القلب يا اعلی انسانة اهديه الى ابي الذي له كل

الفضل في ما انا عليه معنى علمني العطاء دون مقابل

الى من احمل اسمه بكل افتخار اطال الله في عمرك .

الى اخواني و اخواتي حفصهم الله

الى كل الذين جمعنتي بهم الصدق واحلى الايام الى صديقاتي

و أصدقائي كل باسمه

زهرة

اهـداء

نشكر الله عزّوجلّ ونحمده لانارة الطريق من أجل اتمام هذا العمل

إلى من أنار لي درب العلم والمعرفة... وحرص عليّ منذ الصغر واجتهد في تربيّتي

إلى الذي لم يبخل عليّ بشيء من أجل تعليمي...إلى الذي أفتخر دائماً عندما يختتم إسمي بإسمه

إليك.... أبي العزيز أطال الله في عمرك.

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقها... إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلها

إلى أعلى من لي في الوجود ووصى عليها الرب المعبود

إليك.... أماه رعاك الله وأطال في عمرك.

إلى ابن اختي اكرم

إلى اختي رحمها الله نادية

إلى كل أفراد العائلة

إلى من عملت معي بكد بغية إتمام هذا العمل إلى زهرة

إلى أساتذتي من الابتدائي إلى الجامعي وفي كل فضاء الدراسة

عبد القادر

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة التي اجريت على عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة ALFET بولاية تيارت الى الكشف عن العلاقة بين الاشراف و التوافق المهني و التعرف على طبيعة العلاقة بين كل بعد من ابعاد الاشراف و التوافق المهني ،وما اذا كانت هناك فروق في التوافق المهني تعزى لمتغيري السن ،المستوى التعليمي و الاقدمية .

حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع الموضوع كما تم تطبيق الدراسة على عينة من العمال الذي قدر عددهم ب 145 عامل من اصل 345 عامل كما تم استرجاع كامل الاستبيانات .

بعد تحليل و اثراء متغيري الدراسة نظريا وتطبيق أدوات جمع البيانات و استعمال الاستبيان الخاص بالإشراف و التوافق المهني وتطبيق برنامج التحليل الاحصائي SPSS نسخة 19.

واعتمادا على النتائج المتوصل اليها و مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة يمكن القول ان هذه الدراسة توصلت الى النتائج التالية :

توجد علاقة ارتباطية بين الاشراف و علاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

لا توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاشراف المباشر و التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاشراف الغير مباشر و التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

توجد فروق في متغير التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

توجد فروق في متغير التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

توجد فروق في متغير التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت .

الفهرس

الصفحة	الفهرس
أ	الشكر
ب	الاهداء
ج	ملخص البحث
د	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الاشكال
01	مقدمة
الفصل الاول : تقديم الدراسة .	
04	1- الاشكالية .
06	2- الفرضيات .
08	3- اهمية الدراسة و اهدافها .
09	4- المفاهيم الاجرائية .
10	5- الاطار النظري للدراسة .
10	5-1 الاشراف .
10	5-1-1 تعريف الاشراف
11	5-1-2 اهمية الاشراف .
11	5-1-3 اهداف الاشراف
13	5-1-4 مبادئ الاشراف .
13	5-1-5 العوامل الضرورية للإشراف الناجح .
15	5-1-6 انواع الاشراف .
16	5-1-7 نطاق الاشراف .
17	5-1-8 مستويات الاشراف .
18	5-1-9 مسؤوليات المشرف .
19	5-1-10 المهارات الفنية للمشرف في عملية التقييم .
20	5-1-11 الصفات الواجب توفرها في المشرف
20	5-1-12 دور المشرف في عملية الاتصال .
22	5-2 التوافق .
22	5-2-1 مفهوم التوافق .
23	5-2-2 مجالات التوافق .
26	5-2-3 تحليل عملية التوافق .
27	5-2-4 مفهوم التوافق المهني .

28	5-2-5 مصادر التوافق المهني .
32	6-2-5 اسس التوافق المهني .
33	7-2-5 شروط التوافق المهني .
34	8-2-5 مظاهر التوافق المهني .
34	9-2-5 العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
36	10-2-5 سوء التوافق المهني .
36	11-2-5 مظاهر سوء التوافق المهني .
37	12-2-5 اسباب سوء التوافق المهني .
37	13-2-5 طرق تحسين التوافق المهني
39	6 - الدراسات السابقة .
الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية .	
45	1 -الدراسة الاستطلاعية.
51	2- منهج الدراسة .
52	3 - أداة الدراسة .
57	4- الخصائص السيكومترية للأداة.
64	5- الدراسة الاساسية و مجالاتها .
65	6- الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة .
الفصل الثالث : عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
67	1 - عرض نتائج الفرضيات .
73	2- مناقشة و تفسير نتائج الفرضيات .
80	خاتمة .
81	الاقتراحات .
84	قائمة المصادر و المراجع .
90	الملاحق .

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل اهم مصادر التوافق المهني	28
02	يمثل مجتمع الدراسة و العينة الاستطلاعية	48
03	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	49
04	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي .	50
05	يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية .	51
06	يمثل ابعاد استبيان الاشراف	53
07	يمثل استبيان التوافق المهني .	54
08	يمثل بدائل ليكارت لأداة الدراسة.	54
09	يمثل اتجاه فقرات استبيان الاشراف .	54
10	يمثل اتجاه فقرات استبيان التوافق المهني .	56
11	يمثل الاساتذة المحكمين للاستبيان .	58
12	يمثل العبارات التي تم تعديلها لمتغير الاشراف	58
13	يمثل الفقرات التي تم تعديلها لمتغير التوافق المهني .	59
14	يمثل صدق الاتساق الداخلي لمتغير الاشراف .	60
15	يمثل معامل الثبات بطريقة الفا كرو نباخ لمتغير الاشراف	61
16	يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمتغير الاشراف.	61
17	يمثل صدق الاتساق الداخلي لمتغير التوافق المهني .	62
18	يمثل درجة ثبات الفا كرو نباخ لمتغير التوافق المهني .	63
19	يمثل معامل ثبات بطريقة التجزئة النصفية لمتغير التوافق المهني	64
20	يمثل عينة الدراسة الاساسية .	65
21	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين نمط الاشراف المباشر و التوافق المهني	67
22	نتائج معامل بيرسون للعلاقة بين نمط الاشراف غير المباشر و التوافق المهني .	68
23	نتائج تحليل التباين للتوافق المهني تعزى لمتغير السن	69
24	نتائج تحليل التباين للتوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي .	70
25	نتائج تحليل التباين للتوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية .	71

72	يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الاشراف و التوافق المهني .	26
----	---	----

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
07	يوضح الاطار النظري للدراسة	01
14	يوضح وظائف عملية الاشراف	02
18	يوضح مستويات الاشراف .	03
21	يوضح دور المشرف في عملية الاتصال .	04
25	يوضح عناصر مجالات التوافق	05
26	يوضح عملية التوافق	06
48	يوضح دائرة نسبية لأفراد مجتمع البحث	07
48	يوضح دائرة نسبية للعينة الاستطلاعية	08

مقدمة

مقدمة :

مرت المؤسسات الجزائرية منذ نشأتها و تطورها بعدة تحولات ساهمت في بروزها اكثر على الساحة الاقتصادية و التجارية و الخدماتية ،لذا تسعى مختلف المؤسسات العامة او الخاصة ان تندمج في الاقتصاد العالمي، من اجل بناء مركز استراتيجي يضمن لها البقاء و الاستمرارية لتحسين ادائها و فرض وجودها في الاسواق العالمية ، حيث تحتاج المنظمات على اختلاف أحجامها و طبيعة نشاطها إلى العديد من المسؤوليات من اجل تحقيق الأهداف و انجاز الأعمال بكفاءة وفعالية و من بين هذه المسؤوليات عملية الإشراف و هي المهمة الأساسية من اجل تحقيق الأهداف و الطموحات.

ان العمليات الإدارية ، وتعدد العلاقات الداخلية والخارجية ،وكذلك تأثير الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية والتكنولوجية على المؤسسات و المنظمات أدى إلى ضرورة مواصلة البحث و الاستمرار في التجديد ، الابتكار ، التطوير، و هي أمور لا تتحقق إلا في ظل إشراف متفهم و لذلك يحظى الإشراف باهتمام كافة المجتمعات لأنه يتعلق بالتأثير في الأفراد .

أصبح واضحا في عصرنا الحالي أن تقدم الأمم كان نتيجة لفعالية الإشراف المتواجد في العديد من المجالات. كونه عملية تتميز بانها مستمرة في التطور ويرتبط نجاحها بالاستمرارية التي ينتج عنها علاقة وطيدة بين الرئيس و المرؤوس،و من خلال هذه العلاقة يستطيع الرئيس أن يؤثر في سلوك المرؤوسين،و يستمد الإشراف أهميته من خلال القدرة على الاستغلال الأمثل لمقومات المؤسسة ، و بالتالي توافق العامل مهنيا الذي طالما اعتبر مؤشر للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهامه على أكمل وجه حسب ما هو مطلوب منه، وان العوامل المؤثرة في التوافق المهني كثيرة و متنوعة منه ما هو مرتبط بالعمل ، منها ما هو مرتبط و متعلق بشخصية الفرد ذاته، حيث أشارت الدراسات السابقة ومنها دراسة حجازي 2013 التي أجريت في هذا المجال أن عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الرضا على متطلبات المهنة و كذلك الحوافز المادية و الاجتماعية و غيرها من العلاقات مع الزملاء.

عليه جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة الإشراف السائد في المؤسسة الجزائرية للسبابة وعلاقته بالتوافق المهني للعمال ؛ وقد تم اختيار هذا الموضوع نظرا لحساسيته ومدى اهميته و تأثيره في سير و نجاح المؤسسة وكل التساؤلات و الانشغالات التي سنراها داخل هذا البحث وللإحاطة بجميع نواحي الدراسة قمنا بالاستناد على ركيزتين احدهما اكاديمية و الاخرى ميدانية ،حيث تضمنت الاولى على فصل واحد تم فيه عرض الاطار العام للدراسة الذي تضمن الاشكالية و فرضيات الدراسة و اهميتها و اهدافها ، حيث

تطرقنا الى عرض جميع الجوانب النظرية الخاصة بالإشراف و التوافق المهني كما اشتمل هذا البحث على بعض الدراسات حول هذا الموضوع .

احتوى الفصل الثاني و الثالث على اهم الخطوات و الاجراءات المنهجية التي اعتمدها الدراسة الراهنة ،حيث تضمنت الطريقة و الاجراءات المنهجية ،بداية بمنهج الدراسة ، مكان الدراسة و زمان الدراسة الاستطلاعية ،عينة و ادوات الدراسة، الخصائص السيكومترية ، ثم الدراسة الاساسية مع تحديد الحدود المكانية و الزمانية مع ذكر العينة لنختم بالأساليب الاحصائية التي اعتمدنا عليها .

اما الفصل الثالث بعنوان عرض النتائج و مناقشتها ،فقد تم ابراز نتائج الدراسة و مناقشتها استنادا على الاستنتاجات التي تم التوصل اليها و في الاخير خاتمة الدراسة و الملاحق مع ذكر قائمة المراجع .

الفصل الاول

تقديم البحث

1- الاشكالية

2- الفرضيات

3- اهمية الدراسة اهداف الدراسة .

4- المفاهيم الاجرائية

5- المفاهيم الاساسية و الابعاد النظرية

6- الدراسات السابقة

1- الاشكالية :

إن الإدارة هي عملية جوهرية لتسيير أمور الإنسان الذي تميز عن غيره من الكائنات الحية، نلمس ذلك عند احتياجه لترتيب حياته وشؤون أسرته، او في المنشآت التي يجب وضعها تحت آلية تنظيمية تؤدي الى تحقيق أهدافها.

إن المجتمع بحاجة إلى آلية بموجبها توجه منظماته وترتب سير العلاقات وشؤون أفرادهم ومتطلباتهم، كل ذلك يتم بموجب وسيلة هامة؛ هي الإدارة التي تسعى لتحقيق الاهداف حيث لا تتم الا عن طريق الاتصال والجهود البشرية والتعامل ثم التنسيق بينهما.

سعت الجزائر الى وضع خطط وبرامج كفيلة بإنعاش قطاعها الاقتصادي، حيث مست بالدرجة الاولى السياسات الادارية العليا التي تحكم مختلف المؤسسات، من خلال تبني نمط اشراف قائم على اساس المركزية في اتخاذ القرارات، وبناء اقتصاد مكيف وفق متطلبات محلية قائمة على اساس رشيدة، وذلك بهدف الحد من الانعكاسات السلبية والمشاكل التي يمكن ان تنجم عن ذلك كالتغيب و دوران العمل والاضراب و الشكاوى وغيرها من مظاهر عدم التوافق التي اصبحت محور انشغال الكثير من المؤسسات .

ان هذه المشاكل التي عانتها المؤسسة الجزائرية كان لا بد من البحث فيها عن السبل الكفيلة لتحقيق كفاءة جماعة العمل، حيث عمدت هذه المؤسسات على رفع الروح المعنوية للعمال وخلق روح الجماعة بينهم وبين رؤسائهم، من خلال تبني سياسة ادارية تكون قادرة على تحقيق اهداف العمال واهداف المؤسسة على حد سواء .

على اعتبار ان نمط الاشراف الذي يمارسه المشرف على العمال هو الذي يحكم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، كما يؤثر سلبا او ايجابا في استقرار العامل فان نمط الاشراف المتبع من قبل الادارة يكون له تأثير على سلوك العاملين .

هذا ما يوضح اهمية الاشراف والتوافق المهني على اعتبار ان الاشراف هو احدى الوظائف الاساسية في ادارة الموارد البشرية، و هو المسؤول عن النمو الفني للعمال كما انه هو الوسيلة التي تقرب العامل من الادارة، هذه الاخيرة التي تسعى الى تحقيق رضا العاملين و رفع الروح المعنوية من اجل ضمان توافقه المهني واستقراره وولائه لمؤسسته، وبالتالي ضمان استمرار تلك المؤسسة وديمومتها في ظل المنافسة و اقتصاد السوق .

كما ان لوظائف المشرف ونمط إشرافه دورا كبيرا في تحقيق أو عدم تحقيق أهداف المنظمة. إذ أن المشرف الناجح هو الذي يمتاز بالكفاءة و الفعالية في العمل من أجل تحقيق أهداف العمل من جهة والذي بإمكانه ومقدوره خلق اتجاهات إيجابية مع العمال من جهة أخرى، من أجل تنميتهم عن طريق حسن المعاملة، والاهتمام بمشاكلهم وانشغالهم .

وإن المشرف الفاشل هو الذي يفتقد للكفاءة والفعالية في العمل، ويسعى إلى خلق اتجاهات بينه وبين العمال، تترجم هذه الحالة من التذمر والقلق، والانسحاب النفسي من العمل، وتبرز على إثر ذلك بعض السلوكيات مثل الإهمال واللامبالاة وإتلاف الآلات والتغيب و إن استمرار هذه الحالة في التوسع والانتشار تؤدي الى الصراعات والتناقضات وتصبح المؤسسة تعاني الإحباط وعدم القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة و المنشودة. ولعل الثقل الأكبر في ذلك يقع على عاتق الإطارات المسيرة في التنظيم، من مسؤولين ومشرفين، لأنهم هم الذين يمسكون بزمام الأمور في أقسامهم ومصالحهم، وإن الوظائف والأدوار التي يقومون بها هي الأهم في مدى تحقيق الأهداف.

من هنا كان التوافق المهني أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام، هذا ما اكدت عليه دراسة محمود أبو النيل (مصر، 1975) و التي أثبتت وجود علاقة سالبة بين الاضطرابات السيكوسوماتية والتوافق المهني ودراسة مريم حافظ تركستاني (الرياض، 1996) والتي كانت تهدف إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة حيث أوضحت هذه الدراسة وجود علاقة بين التوافق المهني و سمات الشخصية كالاتزان الانفعالي،المسؤولية، التحمل، العطف؛من هناك كان لا بد للإنسان أن يكون أكثر توافقا في هذا المجال.

يتضح انه لا بد من الاهتمام بالجانب الاجتماعي و الإنساني في أي منظمة و ذلك من أجل بلوغ الأهداف التي تسعى لتحقيقها، إن هذا الاهتمام يقتضي بالضرورة إعطاء أهمية كبيرة بظواهر عديدة تتعلق به كالإشراف الذي يعتبر أحد أهم هذه الظواهر، فالمشرف هو ذلك الذي لا يؤدي عملا إنتاجيا مباشرا، بل يسير و يوجه عمل المرؤوسين و ينسق جهودهم مراعيًا حاجاتهم من أجل الوصول لتحقيق أهداف المنظمة.

وعليه بدى لنا دراسة موضوع الاشراف و التوافق المهني ، حيث نجد البعض يركز على الضبط الصارم الموجه للإنتاج في حين اهتم البعض الاخر بالعمل على رفع الروح المعنوية للعمال باعتماد الرقابة المرنة وذلك بغرض تحقيق استقرار العامل وبالنظر الى الخصوصية التي تتمتع بها التوافق المهني والذي تحكمه محددات ،فان الدراسة المقصودة تتعلق بطبيعة الاشراف ونمطه ومدى تأثيره على العمال في سياق الاستراتيجية التنظيمية السائدة في مركب السباكة كنموذج للمؤسسة الصناعية الجزائرية ،ومدى ملاءمة النمط الاشرافي السائد في تحقيق استقرار العمال .

ومن ثمة نحاول تشخيص الواقع الفعلي للإشراف و التوافق المهني بغية تقصي العلاقة القائمة بينهما من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي التالي :-

هل توجد علاقة بين الاشراف السائد في المؤسسة وتوافق عمالها مهنيا بمؤسسة السباكة لولاية تيارت ؟

وينطوي هذا التساؤل على اسئلة فرعية كالتالي :

هل توجد علاقة بين الاشراف المباشر والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت ؟

هل توجد علاقة بين الاشراف الغير مباشر والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت ؟

هل توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت ؟

هل توجد في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت ؟

هل توجد في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت؟
2-الفرضية الرئيسية :

*توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين طبيعة الاشراف و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

الفرضيات الجزئية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاشراف المباشر والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت.

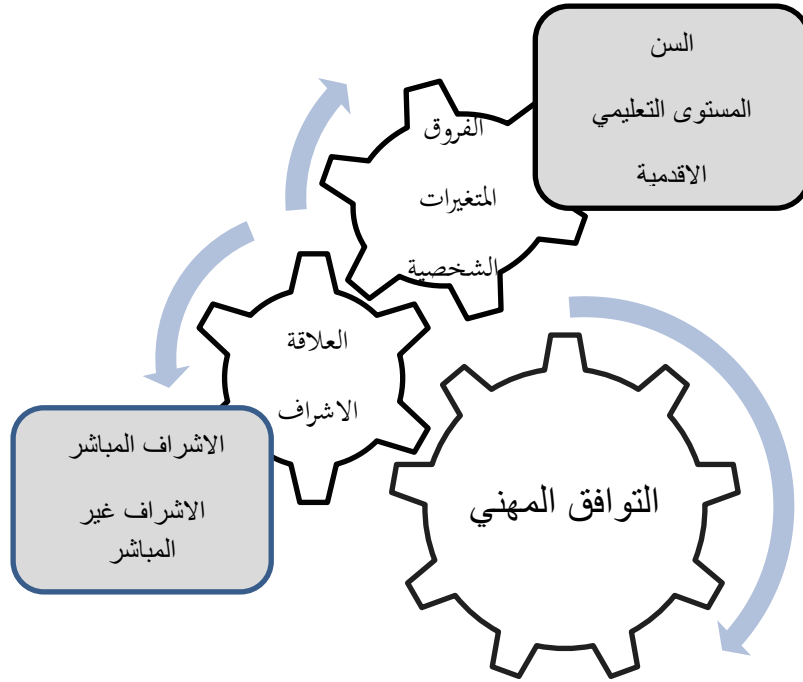
توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاشراف الغير مباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال مؤسسة السبابة لولاية تيارت .

بغرض توضيح الاطار التصوري للدراسة حددنا مؤشرات هذين المتغيرين كما يبدو في الشكل (01) :



الشكل (01) ؛ يوضح الإطار العام للدراسة.

المصدر: من إعداد الطالبان .

يتضح من الشكل رقم (01) ؛ أن نموذج الدراسة الراهنة يتضمن متغيرين أساسيين، هما الاشراف و التوافق المهني ، ويحتوي هذان المتغيران مختلف مؤشرات الدراسة التي تتضمنها الفرضيات وكذلك ما تثيره المشكلة البحثية من قضايا تحتاج إلى تقص ميداني والغرض من طرح هذا النموذج هو إعطاء صورة محددة ودقيقة عن مشكلة البحث وطرفي الفرضية العامة حتى تتمكن من الربط بين الفروض التي طرحناها في الفصل الأول وبين تقنيات اختبار هذه الفروض.

3- أهمية الدراسة واهداف البحث :

3.1 أهمية الدراسة :

عرف موضوع الإشراف اهتماما متزايدا من طرف الكثير من الباحثين نظرا لأهميته. من أجل هذا فهو بحاجة إلى المزيد من الدراسات والبحوث حتى نفق على أبعاده وجوانبه والمتغيرات التي تتحكم فيه. باعتباره موضوع جدير بالدراسة نظرا لما تعيشه الجزائر من تحولات وتحديات.

-تشخيص الواقع الفعلي لمتغيري الإشراف والتوافق المهني.

- الاسهام في اثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة اخرى .

- اعتبار هذه الدراسة امتداد لدراسات سابقة و مسار للدراسات المستقبلية .

3.2 أهداف الدراسة :

لكل موضوع مبررات أدت بالباحث إلى لدراسته دون غيره .وعلى هذا الأساس فان دوافع البحث الاولية لاختيار الموضوع هي الاهتمام الشخصي للباحثان بواقع المؤسسة محل الدراسة أي السباكة لولاية تيارت .

- محاولة معرفة موقع ومكانة الإشراف باعتباره أحد مرتكزات وأسس التنظيم ضمن الإطار العام للمؤسسة.

- تحديد مدى صعوبة عمل المشرفين في التوفيق ما بين مطالب العمل وحاجيات الأفراد في ظل قلة الإمكانيات .

- التعرف على العلاقة بين نمط الاشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها مهنيا .

- وضع مجموعة من الاقتراحات العملية التي يمكن للمؤسسة اخذها بعين الاعتبار .

- محاولة التوسع ولو بجزء بسيط فيما يخص موضوع الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني خاصة ان هذا الموضوع يندرج ضمن مجال التخصص علم النفس عمل و تنظيم .

4. التعاريف الاجرائية :

4. 1 المفاهيم الاساسية :

4. 1.1 تعريف الاشراف : مما سبق يتضح ان الاشراف : هو التوجيه والرقابة لكل ما يدور في مجال العمل من أنشطة ادارية و تنفيذية بغرض تحقيق اكبر قدر ممكن من الانتاجية و ينطوي تحت بعدين هما :

4. 1.1. 4 تعريف الاشراف المباشر (التسلطي) : هو الذي تركز فيه جميع السلطات و الصلاحيات على المشرف او الرئيس ، حيث يتولى السيطرة في اتخاذ القرار و يتبنى المركزية المطلقة في العمل ولا يفوض سلطاته مع الزملاء في العمل . و هو ما يمكن قياسه بواسطة الاستبيان المعد لهذا الغرض أي لقياسه في مؤسسة السباكة بتيارت 2016-2017.

4. 1. 2 تعريف الاشراف غير المباشر (الديمقراطي) : هو تفاعل افراد جماعة العمل في اتخاذ القرارات و طرح افكارهم و ابداء قدراتهم حيث يقوم على مبدأ المشاركة و تفويض السلطات . و هو ما يمكن قياسه بواسطة الاستبيان المعد لهذا الغرض أي لقياسه في مؤسسة السباكة بتيارت 2016-2017.

4. 1. 3 تعريف التوافق المهني : هو التلاؤم المستمر للعامل مع الظروف ومتطلبات بيئته المهنية المادية كانت أو اجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الذاتية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بزملاء العمل والوصول إلي التوازن والتوافق. و هو ما يمكن قياسه بواسطة الاستبيان المعد لهذا الغرض أي لقياسه في مؤسسة السباكة بتيارت 2016-2017.

5-1 الاطار النظري :

5-1-1 الاشراف:

الاشراف هو مهمة ادارية واسلوب قيادي يحرص الاداريون على ممارسته لضمان سير العمل و المحافظة على مستوى التنافس، كما يعتبر اداة هامة مخولة للإدارة ،تساعد على حل العديد من المشكلات التي تعترض سير العمل .كما يعتبر ضروريا في اي تنظيم حيث يهدف الى الاستمرار و التفاعل مع المتغيرات التي تدعم العملية الادارية ،لان المشرف يعتبر المثل العام للإدارة و للمرووسين ،فهو يعمل على تنسيق جميع الجهود لتحقيق الاهداف . بالرغم من الصعوبات و التحديات التي يواجهها يسعى للحفاظ على تماسكه لمواصلة الارتقاء بالمؤسسة و تطوير و زيادة الانتاج .

التعريف الاصطلاحي :

يشرف supervise :بمعنى يراقب ،يرشد ،يوجه .

- يعرفه ابراهامس **abrahamson**: الاشراف هو عملية ادارية وتعلية تساعد الاخصائي بان يشخص ،يصمم ،و ينفذ الخدمات التي يحتاجها العملاء من المؤسسة التي تقوم بمساعدتهم مهنيا .(عطية .2005: 201).
- ويعرف انه مجموعة الجهود اللازمة لاختيار الشخص المناسب للوظيفة واثارة الحماس في الافراد اتجاه عملهم و ادائهم .(الغزو .2010 : 47).
- يعرفها وليامس **margret williomson** :عملية ديناميكية بواسطتها يساعد الاخصائي المسؤولين لتنفيذ برامج المؤسسة ،بتوظيف مهاراتهم وقدراتهم لتادية عملهم على احسن وجه .(عطية .2005: 202).
- يرى " ليكرت " أن وظيفة الإشراف هي " عبارة عن وظيفة اجتماعية ونفسية قبل أن تكون مهمة رسمية وإدارية.(الجوهري واخرون .1976: 222) .
- يعرفه رشوان :فن العمل مع مجموعة من الناس يمارس المشرف عليهم سلطته بطريقة تحقق اقصى فاعلية في أداء العمل . (رشوان .2010 : 208) .
- يعرف ايضا : عملية التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد الهدف و الحصول عليه.(ابو النيل .د س:627) .
- يعرف انه : عملية الاشراف والرقابة لكل ما يدور في مجال العمل(الوحدة ،القسم، الادارة...)من أنشطة ادارية وتنفيذية بغرض تحقيق اكبر قدر من الانجاز كما وكيفا وباقبل قدر من التكلفة في الموارد البشرية او المادية .(فتحي.2003: 88)

- يعرفه الصبيح على أنه "طريقة منتظمة من طرق التعليم والتدريب تنتقل بواسطتها المعرفة والخبرة من الذين يملكونها إلى الذين لا يملكونها. (صبيح. 2001: 107).
- يعرف شهاب: هو الذي يتضمن دراسة الظروف المحيطة بالعمل سير العمل والتأكد من توجيه العاملين توجيهاً سليماً لدفع كفايتهم وأدائهم وتطوير عملهم. (شهاب. 2010: 100).

2-1-5 أهمية الاشراف :

الاشراف عملية ادارية تهدف لتحقيق الخطط و السياسات لأنها مرتبطة بالتخطيط و بحجم العمل و توزيعه ،وتعمل على التنسيق بين الهام و كذلك نجده مرتبط مع وظيفة التنظيم. فهناك عوامل تؤثر في اداء الموظف ترتبط بالمهارات و القدرات التي يمتلكها ، و توفر المعدات والآلات التي تساعد على العمل واهم عنصر وضوح الاهداف العامة والمطلوب تحقيقها ،ونظرا للأهمية الكبيرة للعملية الادارية فالمشرف و الادارة مهمتهم تنفيذ الاوامر حيث يقوم المشرف بترجمة خطط الادارة من خلال نقلها الى العمال و متابعتها و لا بد من توفر عدة عوامل تساعد على الاهتمام بالاشراف ومنها ،ظهور الحاجة الى رفع الروح المعنوية وتنمية قدرات الموظفين وتطوير الكفاءات ، لتكتمل حلقة الوصل ما بين الإدارة و الموظفين. (الغزو. 2009: 49) .

3-1-5 أهداف الاشراف :

العمل داخل أي مؤسسة لا بد ان يحقق لجميع الاطراف الحاجات و الرغبات الضرورية على جميع المستويات الادارية ،فهو ليس وسيلة لصيد الاخطاء ،بل له مفهوم ايجابي يحمل معنى التعاون البناء بين جميع الموظفين و المشرف للكشف عن عنصر القوة و التفوق وتطوير مواطن القصور والضعف .ويمكن تحديد اهداف التي تسعى لتحقيق الإشراف في :

1-3-1-5 بالنسبة للأخصائي :

يساعد الاشراف الاخصائي على توجيهه و تعليمه اتقان الاداء المطلوب منه ،وتقييم قدرته ومهارته . لإثارة الوعي بين الاخصائيين و ايجاد التوافق و التناسق بين جهودهم .مما يسعى الى ادراك حاجته للتحسن كما ان المشرف يتيح للأخصائي فرصة مناقشة تعليماته ومعلوماته ليعرف كيف يطبقها. (عطية. 2005: 213)

5-1-3-2 بالنسبة للمؤسسة :

يمكن المؤسسة من ترشيد عملية اتخاذ القرارات في كل ما يتعلق بسياسة العمل و اجرائه ،التأكد من وسائل الإشراف في الأقسام و الوحدات وقيامها على تأدية الوظائف الإدارية ،والعمل على التنسيق والتعاون فيما بينهم لمساعدة الموظفين على التأقلم ، واكتشاف الاخطاء اثناء التنفيذ لتقليل التكلفة وضبطها واستغلال الموارد البشرية .(الغزو. 2009: 50)

5-1-3-3 بالنسبة للمجتمع :

الهدف منه التأكد ان ما تبذله المؤسسة من مال وجهد يحقق ما خصص له من خدمات تفيد المجتمع .(عطية. 2005: 213) .

- وهناك من يصنف اهداف الإشراف على اساس العلاقة بين المشرف والأعضاء المشرف عليهم الى اهداف ادارية ،اقتصادية فنية، اجتماعية وهذه الأهداف متداخلة ومندمجة مع بعضها البعض في اطار واحد متكامل يساعد كل هدف منها الاخر لان دعائمها واصولها واحدة.

تحقق هذه الاهداف باتباع الاتي :حسن العلاقة التي تربط القائد بمرؤوسيه ،روح الثقة المتبادلة بين المشرف و العاملين معه ،إمداد المشرف لمرؤوسيه بالمعلومات اللازمة ،إيجاد المناخ و الظروف المؤدية الى العمل و الإنتاج ،التوجيه الواضح الكامل بالصورة التي يشعرها بها المرؤوس بقصوره أو تقصيره مع تصويب اخطاء المرؤوسين ورفع كفايته الانتاجية .(رشوان. 2010: 209).

• الهدف الاداري :

يتمثل في قدرة المشرف على العمل و التفكير داخل الجهاز التنظيمي الكلي الذي يعمل فيه بمعنى تحمل الشؤون الإدارية بالمؤسسة وارشادهم بالمعلومات الازمة ،كما يقدم تقييما عن كل فرد يقوم بالإشراف عليه وتقديم الاقتراحات الخاصة لتقسيم العمل وكل ما يتعلق بالبرامج المسطرة ،وتتلخص في الالمام بأساليب اختيار العاملين وتدريبهم و ترقيةهم وتقييم اعمالهم .

• الهدف الاقتصادي و الفني :

ويعني به زيادة الإنتاج من خلال التنظيم الاداري المحكم و الرعاية الاجتماعية المعتبرة .
وواجب المشرف يمكن تبنيه في عنصرين :- ان يحاول المشرف تزويد العامل بقدر منتظم من المعلومات المتعلقة بالعمل الذي يقوم به مستعينا في ذلك ببعض التحسينات التي اظهرتها

البحوث العلمية لتقليل التعب او الملل الناجم عن العمل فهذا كفيل بزيادة كفاءة العامل وقدرته على الإنتاج . قد يستلزم التحول الفني إجراء تغييرات جوهرية في نوع الآلات المستخدمة او في طاقتها الانتاجية مما يتطلب مساعدة العمال على التعامل مع الآلات الجديدة بكفاءة حتى لا تتوقف عمليات الانتاج أي ان هدفه هو تهيئة الشروط الفنية التي تنمي قدرة العامل على التكيف السريع مع ظروف العمل .

• الهدف الاجتماعي :

يتمثل في قيام المشرف بتقديم المساعدة للمشرف عليهم في تحقيق بعض مطالبهم و رغباتهم المتنوعة كالزيادة في الأجر و الخدمات الطبية والاسكان و المواصلات ،لأن مهمة المشرف لا تقتصر على الجوانب الإدارية والفنية والاقتصادية ،بل تشمل كل ما يحقق مطالب العمال

الامر الذي يكون له انعكاسات مباشرة على الروح المعنوية لدى العمال الذين يشعرون بالرضا عن اعمالهم و الاطمئنان الى مشرفيهم .(بوعطيط .2006: 37).

5-1-4 مبادئ الإشراف :

يحتاج المشرف في عمله الى مجموعة مبادئ تساعده في القيام بوظائفه على من يشرف عليهم ،وتعتبر هذه المبادئ الاطار المرجعي الذي يعمل من خلاله المشرف ليحقق اغراض و أهداف المؤسسة ،وفيما يلي اهم المبادئ الاساسية في الإشراف .

ان العلاقة بين المشرف و المشرف عليهم تكمن في اكساب الثقة للموظفين ومن مظاهرها الابقاء على الاتصال الفعال بينهم باستمرار المقابلات التي توسع المجال للمناقشة . ومشاركة جميع الاطراف في حل المشكلات المهنية التي يتعرض لها الموظف اثناء تأدية عمله ومساعدته على ترقية ادائه الوظيفي واتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم و مقترحاتهم دون ضغوط ،وهذه العملية تكون باستخدام مجموعة و سائل و أدوات مثل الاجتماعات .

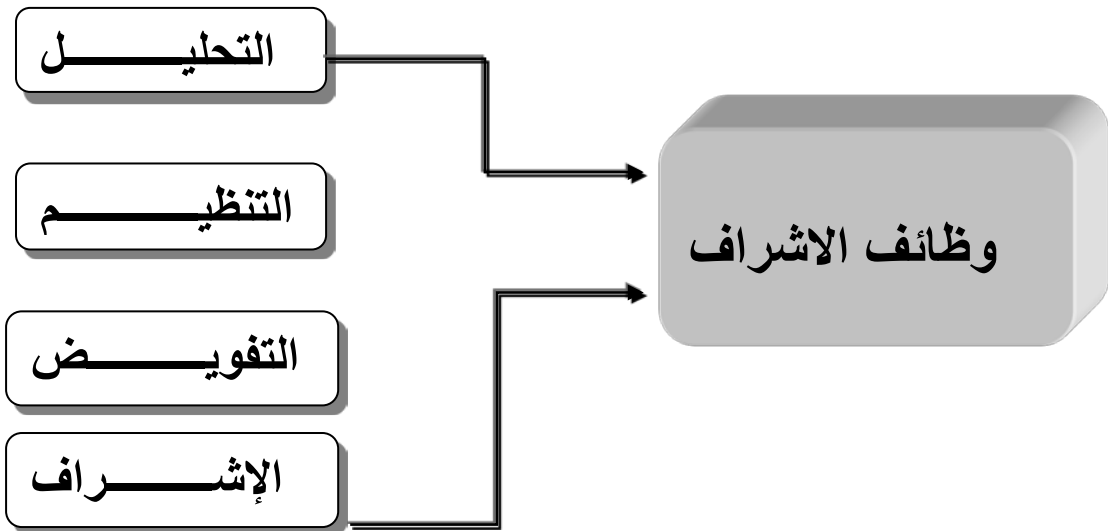
كما تتحدد مسؤولية الإشراف على كل طرف في هذه العملية ،فالسطة يجب ان تتوازن مع تطبيق المشرف لأهداف المؤسسة و الالتزام بها حسب قدرات و امكانيات الجماعات التي يعملون معها ،خاصة ما يتعلق بتحديد الخصائص و الصفات التي يجب توافرها للقيام بوظائف القيادة الاساسية مع مراعات الفروق الفردية ،والكشف عن مدى تحقيق مبادئ الإشراف والمستوى المهني المتوصل اليه يكون بالتقويم الدوري للعملية الإشرافية .ويمكن ان ننوه ان هذه المبادئ يمكن ان تتغير وتتعدل ويجب ان ننظر اليها ككل متكامل .(عطية.2005: 212) .

5-1-5 العوامل الضرورية للإشراف الناجح : التركيز لتحقيق اشراف ناجح يفرض رفع كفاءة العاملين وبالتالي التحكم في اسلوب الاشراف لان كلاهما يؤثر على السلوك التنظيمي.

حيث وضع الإداري الأمريكي "تشارلز لزلوسون" العوامل الضرورية للإشراف الناجح بالعبارة التالية: حلل و نظم وفوض و أشرف :

- **التحليل**: وهو معرفة طبيعة العمل الذي يمارسه و اهدافه ،وكذلك الطرق الموضوعية للقياس و الانجاز ومعرفة الخطط الضرورية للإدارة الجيدة .
- **التنظيم**: هو التوجيه المتعدد الاطراف من المشرفين لموظف واحد وكذلك ترتيب الناس ضمن هيكل الوحدات العاملة و المقصود بها تعديل النظم بما يلائم مع الاهداف بتحديد الواجبات بالإضافة الى فهم العلاقة المتبادلة ووجود موظفين و التعرف على اهداف المنظمة.
- **التفويض**: ويقصد به وضع شيء ما تحت رعاية او ادارة شخص ما وهذا يعني قيام المشرفين بتفويض اعمال الموظفين و منحهم صلاحيات تساعدهم على القيام بأعمالهم ويجب على المشرف ان يفوض مسؤوليات محددة للموظفين المتخصصين للقيام بأعمالهم وفق اسس و اساليب معينة .
- **الإشراف**: وهو ترجمة سياسات الإدارة العليا ترجمة علمية منظمة ويجب على المشرف مراجعة الاعمال المنجزة واعادة النظر في الاهداف و الخطط لتحسين الانتاج وعلى المشرف التأكد من سير العمل حتى يكون عمله فعالا .(الغزو .2009 : 51).

و الشكل التالي يلخص اهم وظائف الاشراف :



الشكل (02) يوضح وظائف عملية الإشراف . اعداد الطالبان .

يوضح الشكل رقم 02 وظائف عملية الاشراف والتي تم تلخيصها في اربعة وظائف رئيسية تمثلت في : وظيفة التحليل ،التنظيم ،التفويض و الاشراف .

5-1-6 انواع الإشراف : ينقسم الإشراف في مجال الاعمال الى :

5-1-6-1 الاشراف المباشر (التسلطي) :يعني خضوع العاملين في المؤسسة لسلطة شخص واحد فهو يعمل على الانفراد في اتخاذ القرارات وعدم الاهتمام بمشاركة العاملين ولا يشجع العاملين على رسم السياسة العامة للعمل ولديه مبدأ رفض تفويض السلطة و عدم الاهتمام بالاتصالات الادارية داخل المنظمات الادارية و هذا النوع من الاشراف يواجه مصاعب كثيرة في بيئة العمل .(فاروق و اخرون .2009: 25) .

عرفه بوعطيظ 2007: وهو ذاك الإشراف الذي يحاول صاحبه (المشرف الأوتوقراطي) التركيز على جميع السلطات و الصلاحيات و جعلها في قبضته، حيث أنه يتولى السيطرة للقيام بكل شيء و لا يشترك معه أحد في مباشرة وظيفته، و يتخذ من المركزية المطلقة أسلوبا في العمل و لا يفوض سلطاته و يسعى باستمرار إلى توسيع دائرة سلطاته.(بوعطيظ. 2007: 11) .

عرفه كاظم 2009 :تميز القائد بمحاولة التركيز على السلطات و الصلاحيات في يده ،فهو يتولى القيام بكل كبيرة وصغيرة ،فلا يشترك معه احد في مباشرة وظيفته ،فهو يتخذ المركزية المطلقة في العمل ، ولا يفوض سلطاته حتى البسيطة منها .(كاظم . 2009 : 147) .

كما يتبع القائد الاسلوب التسلطي على مرؤوسيه لعدم ثقته بهم ،يتخذ قراراته بانفراد و يعلنها على موظفيه دون اعطائهم اية فرصة للمشاركة ، ولا يعير العلاقات الانسانية أية اهتمام (نواف . 2009 : 157) .

5-1-6-2 الاشراف غير المباشر (الديمقراطي) : مشاركة الافراد في اتخاذ القرارات ووضع الاهداف و التخطيط و التمثيل و التقييم داخل المنظمة، يظهر من خلال العلاقات التي تسود بين الرئيس والمرؤوسين ،لانفتاح قنوات الاتصال ،حيث تقل المشاكل بينهم نظرا لاحترام آرائهم وترك حرية الاختيار لهم و مراعات رغباتهم ومطالبهم.(العياصرة.2008: 29) .

كما يعتبرها الدكتور حسين عبد الحميد انها توجيه الاهداف و الخطط و الفرص امام المرؤوسين لتحقيق اهدافهم و حاجاتهم الشخصية من خلال عملية المشاركة . ويسعى الرئيس من وراء هذه المعلومات الى استثارة انواع السلوك التعاوني ، و المشاركة بتقديم

الآراء و الافكار و المبادرات و المقترحات و المساهمة في صنع و اتخاذ القرارات الجماعية.(حسين.2010: 116).

وعلى ذلك فالرئيس او المشرف لا يصدر او امره و قراراته المتعلقة بالمنظمة سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة الا بعد مشاورة الجماعة معتمدا في ذلك على المناقشة و الاقناع، فهو يشركهم في كيفية حل المشكلات التي تعترى المنظمة، مما يزيد من مشاعر الاستقرار و رفع الروح المعنوية للعاملين وتدريبهم، وخلق الروح الايجابية مع زيادة الانتاج دون رقيب مباشر .

5-1-7-1 نطاق الإشراف :

يرتبط عادة بعدد المرؤوسين الذي يمكن للرئيس المباشر الاشراف عليهم ويخضعون لسلطته، وهو يعتبر من العوامل التي تفيد عدد الوحدات التنظيمية.(عبوي.2006: 242).

حيث يأخذ البناء التنظيمي حسب "جاردنر ومور" شكلين: الشكل الأول يمثل التسلسل الضيق و الطويل ، الشكل الثاني يمثل التسلسل الواسع و العريض يقوم اساسا على التمكين أو الإشراف ويكون ضيقا كلما صعدا أعلى في البناء التنظيمي ويتسع تدريجيا كلما هبطنا اسفل، اما الشكل الثاني يقوم على افتراض انه يمكن اداء العمل على نحو اكثر كفاءة اذا تحرر العاملون في اداء عملهم، وحسب "ارنست ديل" فطاق الاشراف الضيق يؤدي الى تعدد المستويات ما يوضح اهمية وفعالية الاشراف الواسع بالنسبة للتنظيم.(لطي. 2007: 163-164)

5-1-7-1العوامل المقيدة لنطاق الإشراف : هناك العديد من العوامل التي تفيد نطاق الاشراف الفعال ومنها :

5-1-7-2 الوقت : اذا أحسن المشرف إدارة وقته فيمكنه ذلك من ان يشرف على عدد كبير من الموظفين.(شاكر.2007: 13).

5-1-7-3 كفاءة المرؤوسين : القدرات و الكفاءات واعتمادها من طرف المشرفين تساعد في تحديد نوع الإشراف المناسب فكما تنوعت كفاءات العاملين كلما كانت الحاجة للإشراف قليلة .

5-1-7-4الموقف الإشرافي : يتطلب الإشراف الجيد معلومات مستمرة ويحتاج الى تفكير واهتمام بالموظفين وكذلك بالأنشطة هذا لتفادي جهد اضافي.(الغزو. 2009 : 63).

5-1-7-5 استعداد المدير للتفويض السلطة : الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية وتركيبية النفسية كلها عوامل تقوي استعداد المدير.(المغربي.2004: 257).

8-1-5 مستويات الإشراف :

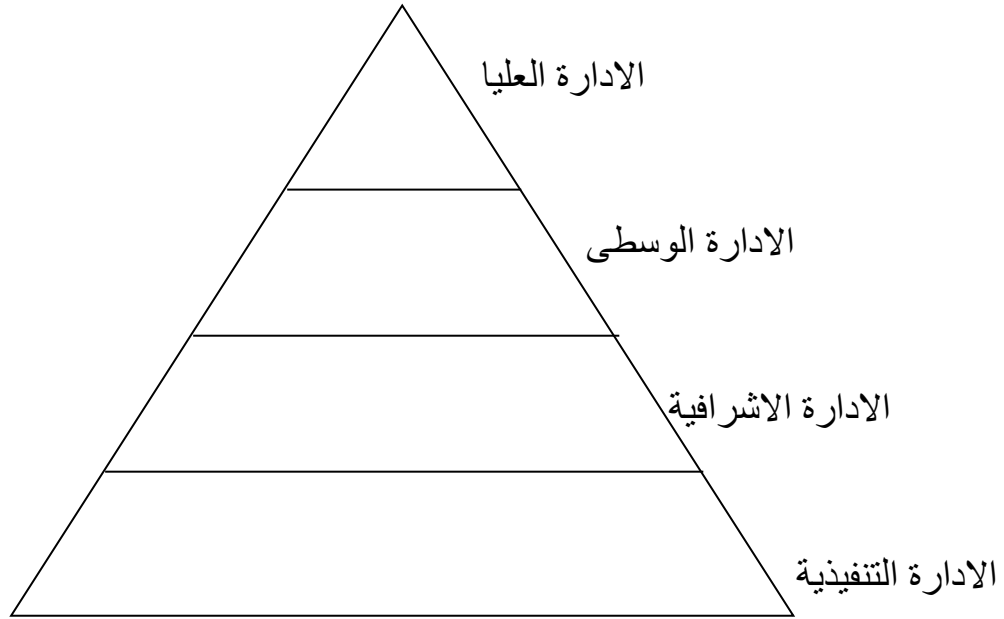
قسم علماء الإدارة المستويات الإشرافية من الناحية الوظيفية في أي منشأة إلى أربع مستويات وهي:

1-8-1-5 الإدارة العليا: و هذا المستوى يمثل المدراء ومن يحتلون المواقع العليا في الهياكل التنظيمية, و هذه المناصب تتطلب رجالا لديهم كفاءة عالية في التخطيط, التنظيم و وضع الخطط و البرامج التي تحقق الغايات والرقابة و إصدار التعليمات, والحفاظ على تطوير الموارد المادية والبشرية .

2-8-1-5 الإدارة الوسطى: تمثل مدراء الإدارات و رؤساء الأقسام, ومن يحتل موقع وسطا بين الإدارة العليا و المستوى الإشرافي وتتركز اختصاصها في أعمال المنظمة على المدى القصير و المتوسط وتقوم بالتنسيق في نشاطات المنظمة و هي مسؤولة عن تطبيق السياسات العامة و الخطط و البرامج و تقديم الدراسات و التقارير حسب التعليمات .

3-8-1-5 الإدارة الإشرافية: و هي مسؤولة عن تنفيذ الأعمال اليومية و الإشراف على الموظفين, و معالجة المعاملات اليومية و انجاز الأعمال دون تأخير وتقديم النصح و المشورة لموظفي القاعدة التنفيذية .

4-8-1-5 القوى العاملة التنفيذية: هم موظفي الواجهة الأمامية للعمال و كل فرد يعمل تحت إدارة المشرف على المستوى التنفيذي . و القوى العاملة التنفيذية، هم الذين يقومون بتنفيذ أعمال و نشاطات المنظمة على أساس يومي. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل (03) يوضح مستويات الإشراف. (ابو فخر. 2014: 38)

الشكل رقم (03) يوضح اهم المستويات الشرافية التي تلخص في اربعة مستويات تمثلت في المستوى الاول: الادارة العليا، المستوى الثاني: الادارة الوسطى، المستوى الثالث: الادارة الاشرافية، المستوى الرابع: الادارة التنفيذية .

9-1-5 مسؤوليات المشرف:

يقوم المشرف بإدارة و توجيه و تنسيق الأعمال و الجهود الفردية داخل الجماعة وتحقيق الأهداف عن طريق الإشراف عليهم وهو حلقة وصل بين التخطيط و التنفيذ، ويعتبر المسؤول عن تحقيق الأهداف و بذل الجهد في التعاون بين الوحدات و الأقسام التي يديرها. (السلمي: 1997 . 198) . وله العديد من المسؤوليات:

- الفنية: تتمثل في حفظ النظام، التأكد من مراعاة قاعد الأمن المتفق عليها.
- الإدارية: كتقسيم العمل ووضع الإجراءات لانجاز العمل، التدريب و التحفيز.

إما من ناحية المسؤوليات فهي تصنف إلى نوعي، مسؤولياته عن العمل، مسؤولياته عن العمال وفيها:

- اختيار وتدريب المرؤوسين.

- بتوزيع العمل والمهام على المرؤوسين.

- المحافظة على الانضباط.
- معالجة مشاكل العمال مع الإدارة.
- تحفيز العاملين.
- الاتصال و التنسيق مع الأقسام الأخرى.

5-1-10 المهارات الفنية للمشرف في عملية التقييم :

يعتبر فن قيادة العاملين من اصعب المهام التي يمارسها المشرف وذلك لتفاوت الوعي الثقافي و التحصيل العلمي و الخبرة الذاتية بين العاملين حيث قسم الباحثين اسلوب الاشراف الى:

- **توجيه العاملين:** يقوم المشرف بإتباع هذا الاسلوب إذا كان الموظف جديدا ولا بد من توجيهه الى الكيفية المطلوبة لأداء العمل كما يستخدم هذا الاسلوب مجموعة من التعليمات و الأنظمة تحتم على الموظف إتباعها وتنفيذها .
- **استشارة العاملين:** يستخدم هذا الأسلوب لمعرفة آراء ووجهات نظر الموظفين في عمل او قرار معين لذلك يلجأ المشرف لعقد اجتماع العاملين وطرح الفكرة أو القرار قبل اتخاذه لأجل معرفة ردة فعلهم .
- **تفويض السلطة:** يستخدم هذا الأسلوب لإعطاء العاملين الصلاحية الكاملة لدراسة قرار معين يكون للمشرف المشارك فيه ، ويلجأ المدير الى هذا الأسلوب اذا كان الموضوع متخصص جدا ويتطلب رأي دقيق وواضح كما يستخدم الأسلوب مع الموظفين القدامى واصحاب الخبرة وذوي المستويات الوظيفية العليا .(الزبيدي. 2011: 101) يعتبر تقييم الأداء احد المهارات الإشرافية الأساسية ،فالمشرف هو الذي يقيم الأداء لمروؤسيه ويجب أن يكون عادلا في تقييمه أي الابتعاد عن التحيز ولا يتحقق ذلك الا من خلال الإلمام التام بطرق التقييم و المتمثلة في :
- **التقييم من جانب المشرف المباشر:** يجب على المشرف ملاحظة و تقييم الأداء وأ، يكون مسؤولا عن أداء الفرد وهذه الوسيلة تمثل السمة الأساسية لنظم التقييم .
- **التقييم باستخدام الزملاء:** قد تكون وسيلة فعالة يرجى منها النجاح المستقبلي للإدارة وتعد هذه الطريقة أكثر دقة في حالة الرغبة في التنبؤ بان الفرد يجب ترقيته .
- **لجان التقييم:** ويستخدمها معظم اصحاب الاعمال لتقييم الموظفين وهو مؤلف من مراقب ومشرف وعادة ما تستخدم اللجان بفرض القضاء على التضارب.(ديلسر.2003: 123).

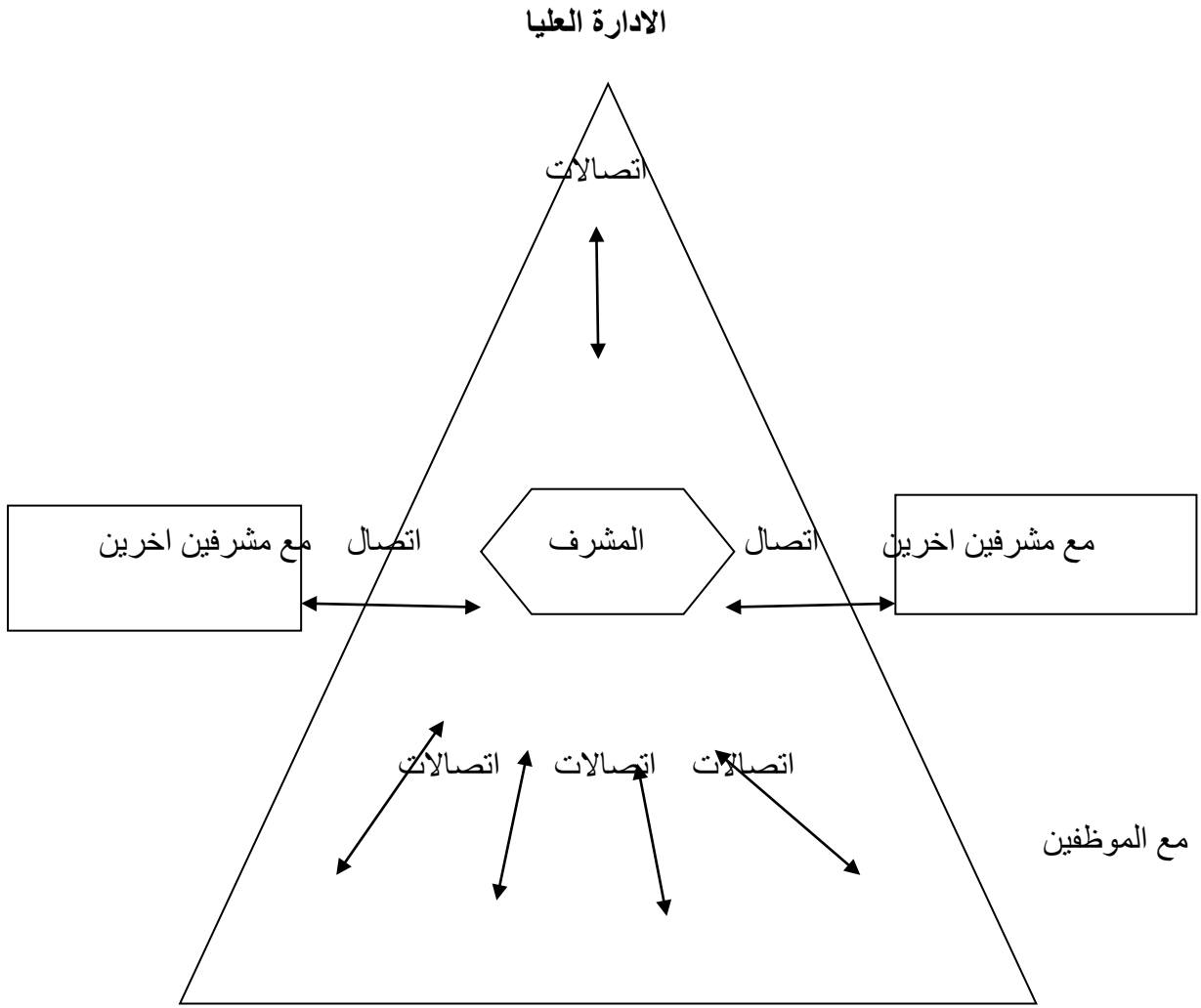
5-1-11 الصفات الواجب توفرها في المشرف :

- ان تكون لديه المهارات و الخبرات التي تساعده على فهم العمل الذي يقوده .
- ان يكون لديه قدرا من السلطة تمكنه من ممارسة عمله لتحقيق اهدافه .
- القدرة على فهم الأفراد وتوجيههم للتعامل معهم لتنمية روح الجماعة بينهم .
- القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف التي تتطلب منه ذلك مع التنبؤ بالنتائج .
- القدرة على المبادرة و الابتكار لتنظيم العمل و وتوزيعه على اعضاء المنظمة . (شتوان .2010 : 212) .

5-1-12 دور المشرف في الاتصال :

يقضي المشرفون معظم وقتهم في عملية الاتصال مع جميع الجهات في المنظمة وفيما يلي توضيح مبسط لأهم الادوار التي يقوم بها المشرف في عملية الاتصال :

- **المشرف كمترجم :** تكون معظم الرسائل غير واضحة وغير مفهومة وذلك بسبب المستوى العلمي ،اللغة و اللهجة وهنا يأتي دور المشرف في ترجمة فحوى الرسالة ويسهل مقصدها حتى يتمكن المستلم من ادراك المقصود .
- **المشرف كمنطقة محايدة :** يستلزم على الشرف ان يلعب دور المحاييد بين الزبون او المرؤوس أو المدير ويمارس الاتصالات بعقلانية و منطقية وهذا الدور يقوم به في جميع المستويات الإدارية من ادنى الهرم الى اعلاه .
- **المشرف كمستمع :** يقوم المشرف بالاستماع الى موظفيه حيث يستقبل الشكاوى و الافكار و الاقتراحات ويحاول فهم آرائهم وحل مشاكلهم و لابد للمشرف هنا من إرشاد الموظفين و توجيههم و تقويم سلوكهم وأدائهم .
- **المشرف كناقل للمعلومات :** يعتبر الشرف المصدر الاساسي و المحوري في نقل المعلومات بالنسبة للموظفين خاصة التي تهمهم وتسهل طبيعة عملهم فهو يساهم بهذا في رفع الاحساس بالأمان للموظف وبذلك ضمان راحته . والشكل التالي يوضح دور المشرف كمحور لعملية الاتصال :



الشكل (04) : دور المشرف في عملية الاتصال . (الغزو . 2010:70)

يوضح الشكل رقم 04 دور المشرف في عملية الاشراف والتي يمثل فيها المشرف دور المترجم ، المستمع ، الناقل للمعلومات ، وهذا يدل على اهمية تواجد المشرف في المؤسسة .

نستنتج أن الإشراف هو عملية التوجيه و الرقابة لكل ما يدور في مجال العمل، من أنشطة إدارية وتنفيذية لغرض تحقيق اكبر قدر من الانجاز لأنه جوهر العملية الإدارية و هو القلب النابض ومفتاح الإدارة , و هو المعيار الذي يحدد على أساسه .أي تنظيم انطلاقا من مجموعة من المبادئ و إتباع النمط الأفضل في العملية الإشرافية و بالتالي تزداد الديناميكية و الفعالية لتحقيق الأهداف المرجوة.

2-5 التوافق المهني :

يشير التوافق الى وجود علاقة منسجمة مع البيئة المحيطة تتضمن القدرة على اشباع معظم حاجات الفرد ،وتلبية معظم المطالب الاجتماعية ،والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات و التغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الاشباع في اطار العلاقة الموجودة مع البيئة .

تعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق العام ، لأنه يمس مجال واسع الذي يأخذ من الإنسان معظم وقته وجهده وتفكيره ، ويبرز مكانته الاجتماعية ويشبع حاجاته وعليه فتوافق الفرد مهنياً يشير إلي توافقه مع ذاته ومع غيره ، ويعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية ،وعلاقته بزملائه ،وهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على اكمل وجه ،ذلك ان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل ،وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مادياً ومعنوياً و مهنياً ونفسياً و اجتماعياً لتحقيق اكبر قدر من التوازن .

التوافق :

• تعريف التوافق في اللغة :

التوافق مأخوذة من وفق الشيء أي ما لائمه ،وقد وافقه موافقة ،وانفق معه اتفاق .

• **في المعجم الوسيط يعرف:** ان التوافق يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق و السلوك .(انيس .1972: 147).

• تعريف التوافق اصطلاحاً :

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه ومنها المختلف وفيما يلي ذكر لبعض التعاريف :

عرفه فهمي:بانه تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه و بين البيئة .(فهمي . 1997 : 23).

عرفه زهران: عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة الطبيعية و الاجتماعية بالتغيير و التعديل حتى يحدث توازناً بين الفرد وبيئته . (زهران .1985 : 29)

عرفه الشاذلي: بانه يعني وجود علاقة منسجمة مع البيئة التي تتضمن القدرة على اشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم مطالبه البيولوجية و الاجتماعية ،وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات و التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى يتم اشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة (الشاذلي.1999: 50).

عرفه الصديفي (2001) التوافق بانه العملية الديناميكية التي يحدث فيها تغيير او تعديل في سلوك الفرد او في اهدافه و حاجاته ،ويصاحبه شعور بالارتياح و السرور اذا حقق الفرد ما يريد ،ووصل الى اهدافه واشبع حاجاته .(حامل .2012: 59).

• **التوافق المهني :** عملية ديناميكية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم(عويضة.1992:165).
التوافق المهني : حالة ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي إلي حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد، من خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله (رياض.2005: ص15).

• **يتضح للبا حثان من خلال التعريفات السابقة للتوافق ان هناك اختلاف واضحا بين العلماء و الباحثين في تعريف مصطلح التوافق المهني ذلك ان بعض التعريفات ركزت على الجانب الشخصي في حين ركزت تعريفات اخرى على الجانب الاجتماعي و الانسجام مع المجتمع كما ان بعضها ركز على الجانب البيولوجي بحيث تساعد على الفهم الاوضح للتوافق .**

2-2-5 مجالات التوافق :

تعددت مجالات التوافق وهذا راجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة ،والتي نشأ عنها عملية التغيير المستمر بينهما للوصول الى حالة من التوافق و الانسجام ،ومن بين هاته المجالات :

• التوافق الديني :

يمثل الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد ،ويتحقق التوافق الديني بالايمان الصادق ذلك ان الدين هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ،يؤثر في تكامل شخصية الناس بإرضائهم وتلبية حاجاتهم كالحاجة الى الامن ،اما اذا فشل الانسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطربت نفسه واصبح اكثر عرضة للقلق .(علي .2004: 131).

2-2-5**التوافق الزوجي :** هو قدرة الزوجين على بناء حياة زوجية مبنية على التبادل العاطفي، واشباع جنسي وحب متبادل ومودة ورحمة وتحمل مسؤوليات الحياة الزوجية والعوامل الاجتماعية و الصحية و النفسية .(بلميهوبي . 2006 : 30).

• التوافق الشخصي :

يعرفه يوسف منصور ما يشعر به الفرد نحو ذاته وما يدركه عن ميوله ،التي تحدد طبيعة استجابته للآخرين ،وما يملك من كفاءة في مواجهة المواقف المتأزمة انفعاليا.(الجماعي .2007: 70).

ويعرف المرواني التوافق الشخصي ان يكون الفرد راضيا عن نفسه ،وتتسم حياته الشخصية بالخلو من التوترات والصراعات الشخصية التي تقترن بمشاعر الذنب و القلق والضيق ،وهو ايضا ما يقوم على اساسه شعور الفرد بالأمن الشخصي .(المرواني.2009: 81).

• التوافق الاجتماعي :

يعد التوافق الاجتماعي من المفاهيم الهامة المرتبطة بالعلوم الانسانية بوجه عام كما يعد محورا رئيسيا للأبحاث النفسية و الاجتماعية بوجه خاص .

ويعرف باركر " barker " التوافق الاجتماعي انه مجموعة من الانشطة و السلوكيات التي يبذلها الفرد حتى يشبع حاجاته او يتخطى العوائق ليتوافق مع البيئة المحيطة به كما يبين ان التوافق الناجح ما هو الا نتاج تكيف متزن مع بيئة الفرد الداخلية والخارجية بما يشبع حاجاته و يحقق اهدافه كما ان انواع العوائق قد تكون نفسية او اجتماعية او جسمية او مادية وفي حالة تعرضه لعدم تحقيق اهدافه يصاب بالإحباط و الفشل و الصراع و المرض النفسي .(حسين .2011: 182).

• التوافق الاسري :

يتضمن السعادة الاسرية التي تتمثل في الاستقرار و التماسك الاسري ، وقدرته على تحقيق مطالب الاسرة و سلامة العلاقات مع الوالدين و الابناء ،حيث تسود المحبة و الاحترام و الثقة المتبادلة بين الجميع ،ويمتد التوافق الاسري ليشمل العلاقات الاسرية مع الاقارب و القدرة على حل المشاكل الاسرية .(فحجان .2010 : ص14).

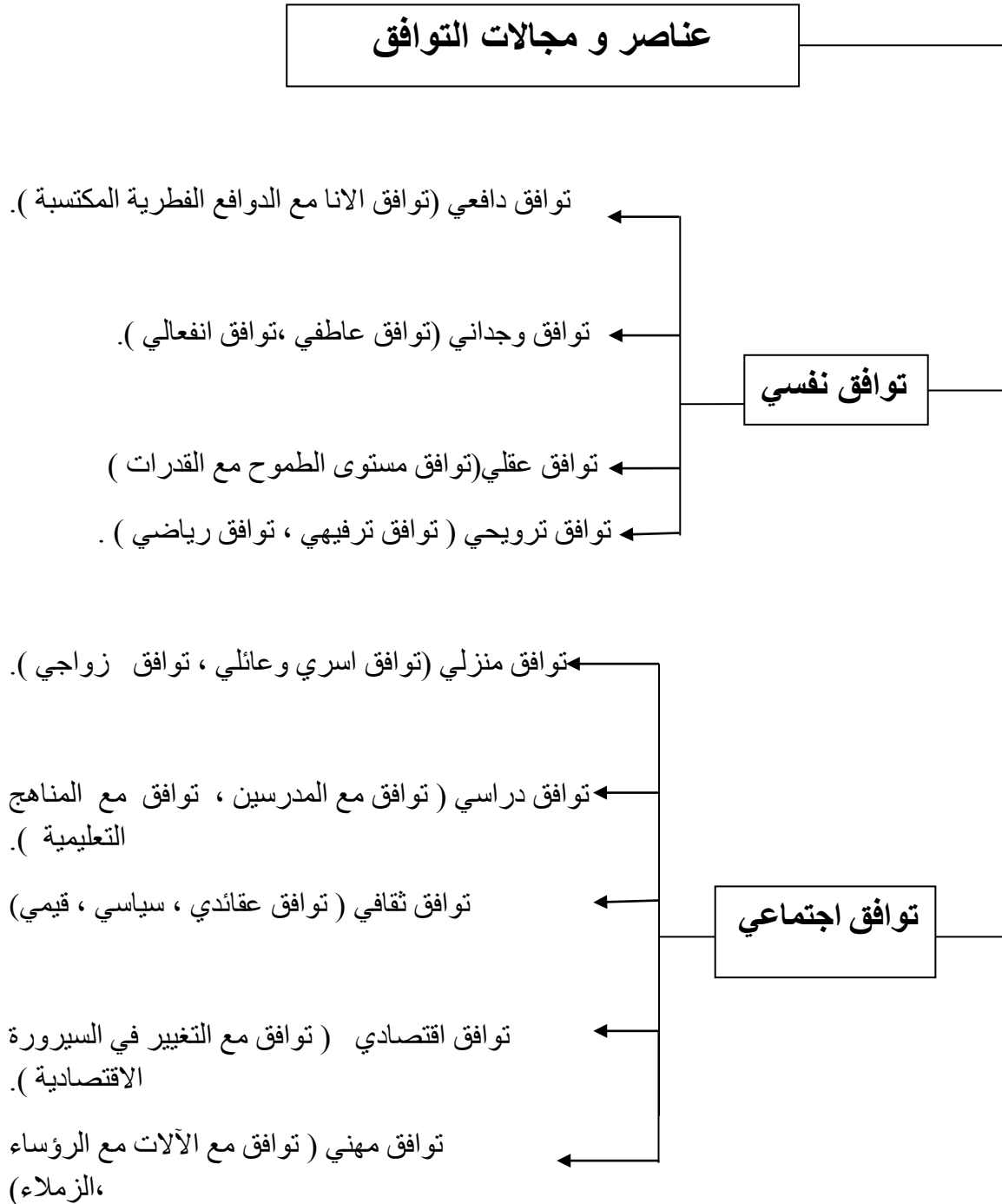
• التوافق المدرسي :

يتفق عوض والزيادي في تعريفهما للتوافق الدراسي: "بأنه حالة تبدو في العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها وتحقيق التواءم بينه وبين بيئته المدرسية ومكوناتها الأساسية من :الأساتذة والزملاء والأنشطة الاجتماعية والثقافية ،والرياضية ومواد الدراسة والتحصيل الدراسي .

بينما يشير الشربيني إلى أن التوافق الدراسي هو: "المحصلة النهائية للعلاقة الديناميكية البناءة بين الطالب من جهة ومحيطه المدرسي من جهة أخرى بما يسهم في تقدم الطالب ونمائه العلمي والشخصي، وتتمثل أهم المؤشرات الجيدة لتلك العلاقة في الاجتهاد في التحصيل العلمي، والرضا والقبول بالمعايير المدرسية والانسجام معها، والقيام بما هو مطلوب منه على نحو منظم ومنسق . (راشد .2011 : 709).

وبالتالي نستنتج ان هناك مجالات كثيرة للتوافق ، ولكنها تنحصر في اتجاهين :

الاتجاه الاول يشمل التوافق النفسي او الشخصي او الذاتي ، في حين يشير الاتجاه الثاني الى التوافق الاجتماعي . علما ان الانسان هو محصلة نفسية اجتماعية وداخل هذه الاتجاهات العريضة او الابعاد الكبرى تكمن مجموعة عناصر مكونة لها و يمكن التعرف اليها من خلال الشكل التالي :



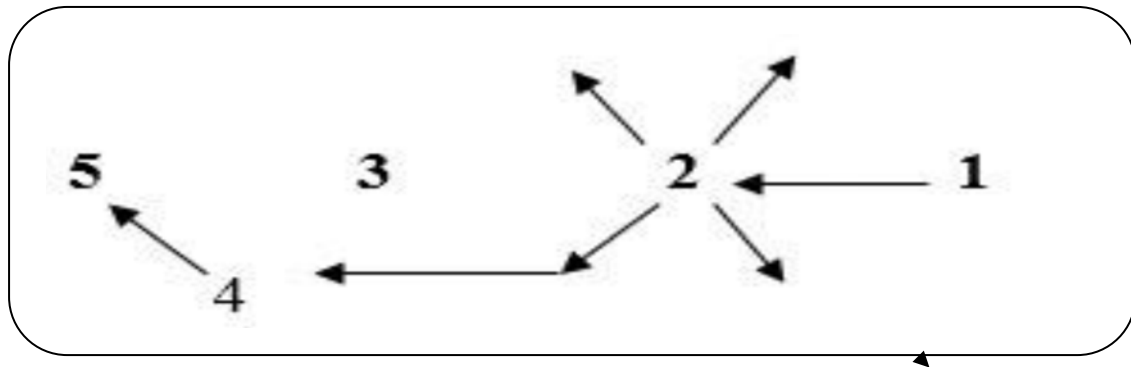
الشكل رقم (05) :عناصر مجالات التوافق .(بوتوتة .2014 : 60) .

5-2-3 تحليل عملية التوافق :

تبدأ عملية التوافق بوجود دافع او رغبة توجه السلوك نحو رغبة معينة لإشباع هذا الدافع ثم يظهر عائق يعترض الفرد في تحقيق الهدف ،هنا يمارس الفرد العديد من الحركات الانفعالية وردود الافعال المختلفة للتغلب على هذا العائق ،وعندما يتمكن الفرد من تحقيق هذا الهدف الذي يشبع دافعه تتم عملية التوافق .

ويشير علماء النفس الى انه كلما اشبعت حاجات الفرد لن يحتاج الى عملية التوافق سواء في المحيط الذي يعيش فيه او الذي يعمل فيه .

ويمكن توضيح عملية التوافق في المخطط التالي :



1- سلوك انساني 2 – استجابة اولى 3 عائق 4 – استجابة ثانية محددة 5 -الهدف

الشكل رقم (06):يوضح عملية التوافق . (سلام .2014: 4).

وبالربط مع التوافق المهني لدى العمال يجب العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته وسوف يؤدي هذا الى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله ،اما هذه العلاقات فهي :علاقة العامل بنظام المؤسسة وحتى يتحقق التوافق المهني للعامل يجب ان يكون على علاقة جيدة مع النظام المعمول به في المؤسسة والاداريين ،بالاضافة الى علاقة العامل بالمدير الذي ينبغي عليه ان يساعد العاملين عن طريق تشجيع العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بينه و بين العاملين وليكون سير العمل ناجحا يستلزم وجود علاقة بين العامل و زملائه في العمل تكون قائمة على الاحترام و التعاون المتبادل وهذا ما لاحظناه داخل المصنع فالعامل يمثل حلقة التواصل بين مختلف الجماعات بحيث يكون قادر على التعامل مع الافراد بطريقة صحيحة .(ناصر .2014: 6).

4-2-5 التوافق المهني .

إن التوافق المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعا للبحث والدارسة بين فترة وأخرى وذلك لأسباب متعددة. فالتوافق المهني ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته التي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعلمي .

ويعرف عويضة التوافق المهني: وهو عملية ديناميكية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عويضة. 1992: 165) .

كما يعرفه سعد رياض على أنه " حالة ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد ، ومن خلاله يشعر بالأمان و الاستقرار في عمله.(سعد رياض. 2005: 15).

التوافق المهني : هو احد مظاهر التوافق العام وخاصة العمل الذي يعتبر من اهم المجالات التي يحقق فيها الفرد توافقه .(فرج . 1980:53) .

ترى وجهة نظر أخرى من مقاربة مختلفة أن التوافق المهني هو تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغيرات التي تعترض العمل من وقت لآخر وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة وتميزه الكمي والكيفي في الأداء الذي يقوم به. (حمدي ي . 1999: 20) .

ويعرفه بديع القاسم: التوافق المهني يشمل توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء ومرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر.(بديع . 2001: 47) .

ويعرفه أيضا سعد رياض بأنه: " حالة من الترابط بين الفرد وعمله وما يؤدي إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد ومن خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في العمل (سعد . 2005: 69).

-ويعرف انه قدرة الفرد على ان يعقد صلات اجتماعية مع من يشرفون عليه او يعملون معه ما يتضمن قدرة الفرد على التواء مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها ،المهنية و الاقتصادية .(عبد القادر . 2000: 107) .

يعرفه ايضا هيجان :بانه عملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل التكيف ،والانسجام بينه وبين مهنته او الوظيفة التي يؤديها ، او بينه وبين بيئة العمل.(جولتان . 2013:424).

*ومن خلال التعارف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو التلاؤم المستمر للعامل مع الظروف ومتطلبات بيئته المهنية المادية كانت أو اجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الذاتية الخبرة والاقدمية في العمل وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بزملاء العمل والوصول إلي التوازن والتوافق.

5-2-5 مصادر التوافق المهني :

ومن بين الأهداف الرئيسية التي يرجو علم النفس العمل والتنظيم الوصول إليها تحقيق توافق العامل مع علمه والعمل على تكييف المحيط العملي للفرد داخل المنظمة، بما يضمن أداء الفرد لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر، ولعل هذا ما جعل هذا الموضوع يتناول لحد اليوم من طرف علماء السلوك التنظيمي والإداري.

ونقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد، فحصول التوافق المهني يتطلب جملة من المصادر التي نرصدها في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) يوضح :اهم مصادر التوافق المهني .

مصادر التوافق المهني			
المصادر العامة	المصادر التنظيمية		
	متطلبات المهام	متطلبات فيزيولوجية	متطلبات شخصية
وسائل الإعلام او الاتصال. البيئة الخارجية. الحياة العائلية. الصحة النفسية.	.علاقات العمل (مع الرؤساء، الزملاء، العمل) التغير التكنولوجي الكفاية في العمل المسؤولية	الاضاءة. التهوية الضوضاء المناخ التنظيمي نظام المؤسسة طبيعة الآلات	الحاجات الاولية المظاهر الشخصية الصحة الجسمية الروح المعنوية المرونة الذكاء تجنب الملل و الروتين الراحة النفسية مفهوم الذات اهداف واقعية

اولا :المصادر التنظيمية:

1 متطلبات الشخصية :

1.1 إشباع الحاجات الأولية : إن عدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقرها المجتمع ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق (مرحاب.1989: 59).

2.1 المظاهر الجسمية :

إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين وتناسق الجسد فقد يشعر الفرد بالنقص من عدم تناسب أوصافه ومتطلبات العمل الذي يقوم به .(جيريل .1994: 84).

3.1 الروح المعنوية :

إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسر دون معوقات مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.(عويضة .1996: 165).

4.1 مفهوم الذات :

إن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في توافقه الشخصي والاجتماعي، فالذات تتكون من مجموع ادراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها، فهي إذن تتكون من خبرات ادراكية وانفعالية تتركز حول الفرد باعتبار أنه مصدر للخبرة والسلوك .(فهيم .1995:48).

1.5 اتخاذ أهداف واقعية :

إن الشخص الذي يضع لنفسه أهدافا ومستويات للطموح ويسعى للوصول إليها حتى لو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال، فالتكيف المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال، بل يعني بذل الجهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف، ولكي يتحقق هذا يجب أن لا يكون البعد شاسعا بين فكر الشخص عن نفسه، وبين الأهداف ومستويات الطموح التي وضعها لنفسه.(فهيم .1995: 50).

2- المتطلبات الفيزيولوجية:

2-1 نظام المؤسسة :

إن العامل المتوافق توافقاً سوياً مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فالخبير بشكاوي العمال يجد أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات.(ابو النيل. 1994 : 289).

2-2 المناخ التنظيمي :

إن مناخ العمل السائد في المصنع يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم وبينهم وبين إدارة المصنع والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة مثل الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية، والخدمات الأخرى مثل إنشاء دور الحضانة للعمال والتغذية، بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية من رحلات ومصاريف والأندية لشغل أوقات الفراغ كل هذا يؤثر سلباً بالنسبة لتوافق العمال.(عويضة. 1996:170).

متطلبات المهام :

3.1 علاقات العمل: تشمل علاقات العمل عدة أوجه هي:-

3.1.1 علاقات العامل برؤسائه :

إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق الجيد مع عمله حيث هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وأشعارهم باحترام لشخصياتهم، واستخدام المرونة في تطبيق اللوائح ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً لمرتبه وامكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني.

3. 1. 2. العامل بزملائه :

إن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "التنافس والتعاون" حيث إذ لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم استغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المؤسسة.

3. 1. 3. علاقات العامل بعمله :

إن ازدياد التوسع الصناعي أدى إلى زيادة وتنوع في المهن وتوسع تخصصاتها، وأصبحت المهن تتضمن العديد من المهن بهدف زيادة الإنتاج، ولعل انتقال العمال من مهنة لأخرى في وقت قصير بسبب عجزهم عن الاستقرار في وظائفهم يكون نتيجة لأنهم لم يجدوا العمل الذي يناسبهم منذ البداية وهو ما يجعلهم يشعرون باليأس وفقدان الثقة بالنفس، وكذا تحويل العدوان عما يصادفهم من إحباط متكرر إلى علاقة سيئة مع زملائه ومع المؤسسة نفسها.

3. 2. التغيير التكنولوجي :

لقد أدت التكنولوجيا إلى تغييرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة للعمل اليدوي، كما أصبح الإنتاج منظما حسب أسس موضوعية، وبهذا أصبح الإنتاج الميكانيكي أسلوبا موضوعيا لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه مستغل ولا يمكنه تفجير طاقاته المهنية في العمل. (عوض. 1996: 45، 42).

ثانيا :مصادر عامة:

1. وسائل الإعلام والاتصال :

تقوم هذه الوسائل بدور مهم في تربية الأطفال وبناء شخصياتهم وتوافقهم وكثيرا ما تكون عاملا في حسن التوافق، فمظاهر العنف في وسائل الاعلام مثلا لها تأثير سلبي على نفسية الافراد وخاصة على سلوكياتهم فهناك من تؤثر على تصرفاتهم ويتعاملون بها مع المحيط الذين يعيشون فيه و البيئة التي يعملون فيها .

2. البيئة الخارجية :

إن العامل ليس عضواً في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، وبقدر تغلبه أو نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها.

3. الحياة العائلية :

يؤكد " جارسون " أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد منزله قد ينمي عادة معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة.

4. الصحة النفسية :

للصحة النفسية علاقة وثيقة بالتوافق المهني، أي بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الاجتماعية في مكان العمل، فالصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الاعراض الشاذة إنما هي إلى جانب ذلك حالة تتميز بعلامات إيجابية إلى جانب هذه العلامات السلبية فالتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، حيث أن تمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في تقدمه بالإنتاج، فكلما ازداد التوافق المهني لدى العامل نمت، صحته النفسية، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني. (بو عامر وبحري. 2014: 147 148).

5-2-6 أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس أو مقومات التوافق المهني، أي أنها لا يمكن للشخص أن يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي: القدرات و الاستعدادات و الميول و السمات الشخصية.

● **القدرات:** ان القدرات تعني قدرة المرء الفعلية على انجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح و يتحقق ذلك بأفعال سواء كانت حسية أو ذهنية، وقد تكون فطرية او مكتسبة و هناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك وبدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها، و يقال القدرة على الأداء للدلالة على مستوى الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه. (بدوي. 1977: 68). فالقدرات

- بهذا المعنى متعددة فهناك القدرة الاجتماعية و القدرة الحركية و القدرة العامة الذكاء و القدرة الخاصة و القدرة على حل المشكلات.
- **الاستعدادات:** هي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات تمكن الفرد الوصول إلى درجة من الكفاية والقدرة للتلقي الجيد للمعلومة.
 - **المـيول:** هي اتجاهات محددة في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب الهدف او الغاية و قد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبا بالخبرة و التعلم على أن يسير دوما نحو الهدف أو وجهة معينة. كما تعتبر استعداد وجداني و انفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسبا أو فطريا ، و للإشارة قد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثير كبير على الميول المهنية. (بدوي . 1977 : 73).
 - **السمات الشخصية:** هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تأتي بواسطة الاكتساب ،فالسمة نهج من السلوك يتميز بها الفرد أو الجماعة و ينجم عن عوامل وراثية أو بيئية وهي تمثل استعدادات و ميولات و رغبات الفرد للعمل واثبات مستواه وقدرته. (الشافعي . 2002 : 30) .

5-2-7 شروط التوافق المهني:

- توجد مجموعة من الشروط تضمن لنا توافرها لتحقيق التوافق المهني ولعل من أهمها:
- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي وشعوره بان صاحب العمل يقدره ومهتم به.
 - إدراكه أن رؤساؤه أو المشرفين عليه يحرصون على مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل. حبه لنوع العمل الذي يؤديه، و توفير له فرصة الاستفادة من أفكاره و آرائه الخاصة بالإنتاج و تحسينه. ليزيد شعوره بالأمن و الاستقرار النفسي في العمل.
- (بن عمارة . 2007 : 11)
- ويعرض لنتائج ليني بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني وهي:
 - أن يكون العمل مرغوبا و متنوعا ، و يحتوي العمل عملية التعلم المستمر.
 - أن يشترك العمال في صنع القرار.
 - أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعمال. (زهران . 1988 : 95).

5-2-8 مظاهر التوافق المهني :

يعتبر الرضا عن العمل من بين اهم مظاهر التوافق المهني ،وهناك الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل ،ومقاييس الرضا الاجمالي عن العمل تتحدد من خلال اهتمام الفرد بعمله ،ذلك ان لها جوانب كثيرة مترابطة تشير الى التوافق المهني منها زيادة الاجر والتطور الذاتي للشركة ،ثبات العمالة ،شعبية العمال والاستفادة من مختلف القدرات الفردية للعمال و توظيفها في النشاط الذي يقوم به .(عوض .1977: 38).

ويمكن الاستدلال على التوافق من خلال عاملين هما :

العامل الاول :الرضا عن العمل فهو يشمل رضا الفرد عن مشرفه و عن زملائه و الشركة او المؤسسة التي يعمل بها وظروف و ساعات عمله واجره ،ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل اشباع حاجاته وتحقيق اهدافه بما يتفق مع ميولاته المهنية.(فرج.1980: 55).

العامل الثاني :الارضاء الذي يتضح من خلال انتاجيته و كفايته ،والطريقة التي ينظر بها اليه المشرف وزملائه والمؤسسة التي يعمل بها ،ويظهر هذا من خلال التأخر و كثرة الغياب عن العمل او من خلال اتفاق قدراته مع متطلبات العمل الذي يمارسه.(السامري .2006: 23)

5-2-9العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

5-2-9-1عوامل اختلاف البيئات:

فالعامل الذي ينزح من الريف للعمل في مجال الصناعة يجد هناك اختلاف كبير بين البيئتين من حيث الهدوء والضوضاء وطبيعة العلاقات المختلفة بين الأفراد مما يؤثر دون شك في توافقه ويزيد شعوره بالاغتراب وعدم الانتماء والقلق.

5-2-9-2 عوامل شخصية: تؤثر على توافق العامل بشكل مباشر وهي:القدرات والمهارات وسمات شخصية، الحالة النفسية والمزاجية للعامل والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط وغيرها من الأسباب الهامة التي تؤثر على توافقه في العمل.

5-2-9-3 عوامل داخل المصنع: يسعى العامل إلى تحقيق توافق سليم مع بيئة العمل برمتها إلا انه لا يتمكن من نيلها بسهولة.

- **علاقة العامل بعمله:** أحدث التقدم التكنولوجي مهنا متعددة، وعلى العموم فانه مهما كانت المهنة فإنها تحتاج إلى قدرات جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية شتى من جهة .و إلى قدرات خاصة وصفات شخصية يجب توفرها في الأفراد من جهة أخرى والتي على أساسها يتم الاختيار والتوجيه المهنيين بهدف تحقيق قدر كبير من التوافق.

- علاقة العامل بنظام المؤسسة:

العامل المتوافق مع عمله عادة ما تكون علاقته حسنة بنظام المؤسسة ولوائحها الإدارية ، والذي لا يجد الرضاء عن طريق العمل يرضى نفسه بالقيام ببعض الإضرابات داخل المؤسسة.

علاقة العامل بالمدير:

كثيرا ما تكون الشكاوي ناتجة في أساسها عن علاقة المدير المتعسف الاستبدادي فتشيع في مؤسسته الأمراض المهنية المختلفة مثل عدم تمتع عماله بالتوافق المهني.

علاقة العامل بزملائه: العامل يعمل مع مجموعة من الزملاء يجمعهم العمل لذلك كلما كانت العلاقة بينهم جيدة ومرتنة زاد الرضاء عن العمل وبذلك يكون لديهم توافق والعكس صحيح.

علاقة العامل بظروف العمل: نعتبر أن هذا العنصر من أهم عوامل المؤدية إلى التوافق ونقصد بالظروف هنا الشروط المادية التي يعمل فيها العامل(التهوية الإضاءة فترات العمل والراحة)...فتوفر هذه الشروط يساعد على توافق العامل.

علاقة العامل بالآلات العمل: يحتك العامل في عمله بخلاف الأفراد مع الآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سلامتها و سيرها الحسن. وزيادة على ذلك فان سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن عدم تعرضه للحوادث ما يضيف على البيئة المهنية جو الأمان والاطمئنان وهو بدوره ينعكس على توافقه المهني.

4-9-5 عوامل خارج المصنع: العامل عضو في جماعات كثيرة مثل الأسرة الأقارب الجيران...وهو على علاقة بهم يتأثر بهم بقدر ما يؤثرون به ، و الاهتمام وتحسين أغلب العوامل المؤثرة على التوافق يرفع مستواه إلى أقصى حد ممكن من القبول بدرجة كبيرة ما يعود بالفائدة على الفرد ورب العمل والعمل في حد ذاته والبيئة المهنية وجميع عناصرها.(خميس. 2014: 79).

5-2-10 سوء التوافق المهني:

تعريف سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات مرضية بينة و بين من يتعامل معهم من الناس، و الأشياء، وبيئته الاجتماعية و المادية. أي عجز عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها . (اشرف . 2001: 335) .

5-2-11 مظاهر سوء التوافق المهني:

لسوء التوافق المهني عدة مظاهر من بينها:

-قلة الإنتاج من ناحية الكم و الكيف.

-الإكثار من الحوادث، و من الأخطاء الفنية.

-إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام، و قد يسرف العامل منها.

-كثرة التغيب عن العمل و التمارض بعذر و بدون عذر و التنقل من عمل إلى آخر.

-اللامبالاة و التكاسل.

-سوء إنتاج العامل من حيث الكيف و قلته من حيث الكم.

-كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في الأخطاء أثناء عمله.

- يصبح العامل لا مبالي في تعامله مع رؤسائه و مع زملائه.

-يبدو على العامل أعراض التكاسل و اللامبالاة لكل ما يدور حوله.

- كثرة الشكاوي و التظلم . (اشرف . 2001: 358).

- عدم طاعة تعليمات المصنع او الشركة او المؤسسة .

-تحريض الزملاء على الشكوى من عوامل شخصية ترجع الى العامل نفسه ،كنقص في اجتهاده او استعداده او تدريبه ، او لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله ، او اعتلال في صحته النفسية كما ينشأ ايضا من عيوب في البيئة المادية ، و البيئة الاجتماعية ، و قد ينشأ من العوامل الشخصية و الخارجية . (الشافعي . 2002 : 82) .

5-2-12 أسباب سوء التوافق المهني :

-أسباب تعود للعامل نفسه مثل:عدم الشعور بالأمن,الحساسية الزائدة والخوف و الانهالك ,القصور الإدراكي,التمرد و الإسراف في الشكوى.

- أسباب تعود للعمل مثل:سياسة التدريب والتوظيف,شخصيات المدربين و المشرفين و الرؤساء المحيطين به,سياسة الترقي و الأجور و عدم وجود تعليمات واضحة,كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء.

- أسباب تعود للبيئة تتعلق بالظروف غير الملائمة,سوء الحالة الاقتصادية.الصراعات داخل الأسرة.كما أن الشعور بالتعب و الملل تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني و التي تؤدي إلى سوء التوافق.

-من الأسباب كذلك أوجه ضعف التنظيم الاجتماعي و العلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة,حيث أن ضعف الاتصال و نقص الإحساس بالتعاون يؤثر على الإنتاج و بالتالي على التوافق المهني للعامل. (الرفاعي .1969 : 37) .

5-2-13 طرق تحسين التوافق المهني :

مع وجود مظاهر و اسباب لسوء التوافق المهني يمكن وجود طرق لتفادي هذه المظاهر عن طريق الاختيار و التوجيه وفق أسس علمية وذلك بوضع المتكون المناسب في المكان المناسب و لا يتم ذلك إلا من خلال إتباع طرق موضوعة في عمليتي الاختيار المهني و التوجيه المهني ،حيث هذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة المتكون بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته و توافقها أيضا .

بالإضافة لتقبل المتكون لتخصصه ويتحقق هذا بما يتناسب مع قدراته و يتفق مع ميوله و استعداداته و كذلك سماته الشخصية ،حيث تعتمد على خلق انسجام بين المتكون و تخصصه و ما يصاحبه من الظروف الفيزيائية و غيرها فإذا أردنا ان نحقق توافقا نفسيا مهنيا للعامل .

فعلينا تقوية العلاقة بين المكون و المتكون ، و يعتبر هذا من اهم ابعاد التوافق المهني ما يدعونا لتحسين اجواء العمل من المنافسة المذمومة ،حيث لا بد ان تقوم علاقة العامل او المتكون بزملائه على اعتبارين أساسيين و هما: التعاون و المنافسة فضلا عن اثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة و لن يتم ذلك الا من تعدد الانشطة و إثرائها، خلق الموائمة بين العامل و الالة: الامر الذي يكفل امنا صناعيا و نفسيا ،حيث يقود الى تقوية التوافق المهني.

والتركيز على تدريب الموظفين بالإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة و اثرها على الانتاج و التكاليف و حوادث العمل و تدريبهم على أساليب القيادة في ميدان التكوين و العمل.

في ضوء ما تقدم ينبغي ان يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية و الاجتماعية و التي يكون من بين أهدافها دراسة مشاكل المتكولين و الوقوف عن سوء توافقهم بتقبلهم للمهنة او رفضها فدراسة هذه المتغيرات يمكن ان تساعد على وضع الحلول الوقائية و العلاجية للمشكلات المتعلقة بالمتربصين و تقوية عوامل التوافق و التقبل لديهم .

نستنتج ان عميلة التوافق ذات أهمية بالنسبة للفرد لما لها من انعكاس على التفاعل الاجتماعي في محيط العمل ، وعلى اعتبار أن النجاح في التوافق مرتبط بدرجة النضج و البناء الذاتي و توازنه و استخدام العديد من الأساليب و الاستراتيجيات . هذا ما يتطلب تغييرا مستمرا في كثيرا من جوانب الشخصية . كما هو مهم أيضا بالنسبة لبيئة العمل و العمل في حد ذاته لما يتطلبه من تطابق بين قدرات الفرد و حاجاته ، و متطلبات العمل العقلية و الاجتماعية و المادية .

يمكن أن نخلص إلى أنه كلما نجح الفرد في تحقيق التوافق المهني و الاجتماعي سواء في مدى أو درجة نجاحه في التوافق الداخلي و دوافعه و نزعاته المختلفة، و نجاحه في التوافق الخارجي في علاقاته ببيئته المهنية و الاجتماعية المحيطة ، بما فيها من موضوعات و أشخاص؛ قل إحساسه بالشعور بالإحباط و الفشل و زاد أدائه و إنتاجيته و كان أقدر على حل مشاكله حلا منطقياً و مال إلى تحقيق التوافق و اكتساب الصحة النفسية و تحقيق الذات و فرض نفسه من خلال قدراته و مؤهلاته التي يكتسبها .

6- الدراسات السابقة :

دراسة الرشيد (1998) وعنوانها " أهمية الأسلوب الإشرافي كحافز معنوي للموظف الجمركي"، حيث تمثلت أهداف الدراسة في توضيح أهمية المشرف و الدور الفعال الذي يستطيع أن يؤديه لتحفيز الموظف معنويا لأداء الأعمال و ذلك عن طريق استخدامه للأساليب العلمية في عملية الإشراف ، أيضا التعرف على أهم الحوافز المعنوية التي يستخدمها المشرفون بالنسبة للموظفين، و قد تم تطبيق

الدراسة على المشرفين و مساعديهم في جمرک مطار الملك حال الدولي بالرياض. فكانت النتائج كما يلي: أن العلاقات الاجتماعية و الصداقات بين المشرفين و المرؤوسين تعتبر أهم الحوافز المعنوية للأفراد و هذا في الدرجة الأولى من الأهمية كما يليه في الأولويات عملية الاتصال ثم عملية تقويم الأداء ثم كلمات الشكر و الثناء و العمل بطريقة عادلة. كما أن من نتائجها أن أفراد العينة يفضلون الأسلوب الإشرافي الذي يتعامل مع الموظف حسب طبيعة الموظف و طبيعة العمل.

دراسة بوعطيط سفیان: (2006 / 2007) الدراسة تحت عنوان " طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. دراسة ميدانية بمرکب ميتال ستيل عنابة ". يتحدد - هدف الدراسة العام في التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها مهنيًا. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بمرکب ميتال ستيل بعنابة . الكشف عن أنجع أنواع الإشراف الذي يحقق التوافق المهني و بالتالي الفعالة داخل المؤسسة . معرفة ما إذا التوافق المهني يتأثر بالخصائص الذاتية للعمال. التعرف على العلاقة بين نمط الإشراف السائد في المؤسسة محل الدراسة ومستوى التوافق المهني لدى عمالها . و تماشياً مع طبيعة الموضوع قد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال وصف الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة ، أما عن مجتمع الدراسة فقد تكون من 166 عاملاً بمصلحة الموارد البشرية بمرکب ميتال ستيل بعنابة، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت ب 80 عاملاً اي ما يعادل نسبة 48% من المجتمع الأصلي. أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد قام بتصميم استمارة على أساس مقياس ليكرت المتدرج ومن نتائج الدراسة:

بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الإشراف و التوافق المهني.

أما عن الفرضيات الجزئية. توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال . الفرضية الثانية توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال. الفرضية الثالثة لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي الأقدمية) على مستوى التوافق المهني.

دراسة بن يحي عمار (2009):

بعنوان مقارنة بين السلوكيات الاشرافية في القطاع العام والخاص وهي دراسة ميدانية للقطاع العام والخاص تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة منتوري ولاية قسنطينة تناولت هذه الدراسة مدى التباين في اتباع السلوكيات الاشرافية من خلال طرح الاشكال التالي: هل هناك علاقة بين السلوكيات الاشرافية في القطاع العام والخاص وحاول التركيز على الاشراف الموجه للعلاقات الانسانية و الاشراف الموجه للعمل والانتاج في القطاعين اذ يقودنا هذا الى الفرضية العامة يختلف سلوك الاشراف بفرضية حسب القطاع العام و الخاص وتطرق الى فرضيات جزئية كالتالي :

يركز المشرف في القطاع العام على اكثر من نمط في الاشراف الموجه للعلاقات الانسانية

يركز المشرف في القطاع العام والخاص اكثر على نمط الاشراف الموجه للعمل و الانتاج

قام باستخدام المنهج الوصفي وخلصت الدراسة في عدم وجود فروق احصائية بين سلوك المشرف في القطاع العام والخاص .

دراسة بوشارب بولداني خالد: بعنوان الاشراف و علاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمركب المواد البلاستيكية بسكيدة رسالة ماجستير تناولت هذه الدراسة العلاقة بين نمط الاشراف و الرضا الوظيفي ، حيث اعتمدت في الدراسة على منهج المسح بالعينة توصل الى النتائج التالية : هناك علاقة ارتباطية بين نمط الاشراف و الرضا الوظيفي من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات ،ما يزيد في شعورهم للرفع من مستوى ادائهم و كذلك احترام المشرف لمرؤوسيه تزد من شعورهم بالارتياح و ايضا تمتع العمال بالمهارات العالية تزيد من فرصتهم في تنمية قدراتهم .

دراسة سميث و كيندال وهولين (1983): فقد حددوا خمسة جوانب رئيسية للتوافق المهني طبيعة العمل، الرواتب، الإشراف، الإرضاء عن الرؤساء، التقدم الوظيفي الترقية و الزملاء و اعتبروا بان الرضا عند جانب من هذه الجوانب لا يرتبط بالضرورة بجانب اخر منهما (العميري 1997، ص147).

دراسة كونوي (1987): و قد طور كونوي نموذجا للتوافق المهني و الرضا عن العمل يشتمل على سبعة عشر جانبا او عنصرا يسهم في تشكيل رضا الفرد و عمله من ابرز هذه العناصر: الترقية، فرص التدريب، الاشراف، الادارة، الامن الوظيفي. (العميري. 1991، ص154).

دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002): الدراسة تحت عنوان "التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسمات الشخصية". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، قسم العمل، الخبرة). وقد تم اختيار عينة قوامها 289 ممرضا و ممرضة؛ بطريقة عشوائية. ومن أهم نتائجها ما يلي:

أن مستوى التوافق المهني للمرضيين منخفض بسبب الظروف السياسية والاقتصادية لغزة. توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم.

لا توجد فروق في ابعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، قسم العمل، الخبرة، المؤهل الدراسي.

دراسة سعد المهن (2002):

بحثت الدراسة عن "العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز" لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض. هدفت هذه الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض. وإلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر وسنوات الخبرة والراتب. وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفا بمطار الملك خالد الدولي بالرياض. وتوصل الباحث إلى أن أغلبية موظفي الجمارك يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم، وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة. ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقه الوظيفي. وأنه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقه في العمل. كما اتضح عدم رضا موظفي الجمارك عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المعنوية والمكافآت وقلة الراتب.

دراسة عبد الله عبد العزيز السماري (2006)

عنوان الدراسة "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل" في الأجهزة الأمنية بالرياض. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة. وكذلك التعرف على العلاقة بين التوافق المهني ومستوى

ضغوط العمل تبعا للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل، الرتبة، الخبرة، الحالة الاجتماعية، نوع السكن، مكان العمل) وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية؛ حيث وزع الباحث 400 استبيان واسترد منها 391 استبانة . ومن أهم نتائجها، اتضح أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من الوسط، وأن هناك تباينا واضحا في مستوى الرضا الوظيفي. هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، وأن جميع هذه العلاقات عكسية، وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا عن جوانب العمل المختلفة يرتفع بانخفاض مستوى ضغوط العمل، للتوافق المهني علاقة ارتباطية دالة احصائيا مع كل من العمر والرتبة العسكرية، وعدد سنوات الخدمة، وكلها علاقات موجبة.

لا توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والمؤهل العلمي.

عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب مكان العمل.

دراسة سامي خليل فحجان(2010): الدراسة موسومة **بالتوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**. هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا. قام الباحث بتطبيق الاستبيان على 287 معلما من 11 مقاطعة. ومن نتائجها:

-هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط بلغ 73,3 %

-هناك علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني.

-عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية،

المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري.

دراسة جولتان حسن حجازي(2013): الدراسة تحت عنوان "فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية". وقد هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء. تكونت عينة الدراسة من (45) معلمة من

معلومات غرف المصادر خلال العام الدراسي 2012/2011 م، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء من إعداد الباحثة . وانتهت النتائج إلى أن: مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80% كمستوى افتراضي، وأن مستوى التوافق المهني،

ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى 80 % كمستوى افتراضي. كما انتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء . ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلومات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني.

الفصل الثاني

الاجراءات المنهجية

1- الدراسة الاستطلاعية

2- منهج الدراسة

3- ادوات الدراسة

4- الخصائص السيكو مترية للأداة

5- الدراسة الاساسية

6- الاساليب الاحصائية المستخدمة .

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة بحيث سنتطرق الى كيفية بناء الأداة وذلك بجمع البيانات اللازمة و التأكد من الخصائص السيكومترية من صدق و ثبات للأداة واخيرا الاساليب الاحصائية المتبعة في تحليل نتائج ووصف منهج الدراسة وإجراءاتها .

1-الدراسة الاستطلاعية :

قبل اجراء الدراسة الاساسية لا بد من التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة و يتم ذلك من خلال اجراء دراسة استطلاعية بحيث تعد من الخطوات الرئيسية التي يقوم بها الباحث اثناء دراسته لموضوع البحث ،حيث تساعده على جمع المعلومات و البيانات حول الموضوع، لبناء اداة مناسبة ما يسمح لنا بتحليل النتائج لتحديد مختلف المتغيرات .

1-1الهدف من الدراسة الاستطلاعية :

-التعرف على المجتمع الاصلي للدراسة .

-تحديد وبناء ادوات الدراسة .

-تحديد الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق ، الثبات) .

-محاولة اكتشاف وتحديد الصعوبات لتجنبها في الدراسة الاساسية .

1-2 اجراءات الدراسة الاستطلاعية : مما لا شك فيه ان اي بحث يعتمد على طرق ووسائل تساعد على الحصول على معطيات وحقائق من اجل اجراء دراسة ميدانية ،وقد تطرقنا فيها الى ذكر مجال الدراسة .

1-2-1الحدود الزمانية للدراسة :بعد اخذ الموافقة من السيد مدير مؤسسة السباكة لولاية تيارت ، قمنا بالتعرف عن قرب بمختلف مصالح المؤسسة وسير العمل بها ،وجراء العديد من المقابلات مع مختلف الموظفين ،كما تم جمع المعلومات الخاصة بالدراسة ،حيث تم الشروع في الدراسة الاستطلاعية.

ابتداءا من تاريخ 26مارس 2017 في حدود الساعة التاسعة صباحا ، حيث ان الوقت المستغرق كان حوالي اسبوعين 6افريل 2017.

1-2-2 الحدود المكانية للدراسة : يتحدد الاطار المكاني لدراستنا الميدانية في مؤسسة السباكة (ALFET) لولاية تيارت

مؤسسة الجزائرية للسباكة تيارت (ALFET) :

مؤسسة اقتصادية العامة تقع في المنطقة الصناعية زعرورة (ZAAROURA) 4 كم من غرب ولاية تيارت ،المسافة من الجزائر العاصمة هي 290 كم شركة ذات اسهم راس مالها 1.200.000.000 دج ،فرع من فروع المجمع الصناعي فندال (FONDAL) وهي مكلفة بتنمية و انتاج و تسويق منتجات السباكة الحديدية (القطع المقلوبة الحديدية و الفولاذية)

تقدم المؤسسة المنتوجات و الخدمات التي تحدد شروط تنفيذها بكيفية تعاقدية مع الزبائن .

الطاقة الانتاجية : فونتي 8350 طن / سنة .الصلب 4000 طن /سنة .

النشاطات الرئيسية للوحدة (ALFET) :

من اهم مهامها انتاج و تسويق الموارد الحديدية المقلوبة و المصهورة او الفولاذية الى جانب بعض النشاطات الثانوية ، وتتميز بتشكيلة منتوجات تتمثل في قطع كبيرة و متوسطة الاصناف لفائدة مجموعة من القطاعات : الصناعة الحديدية و الصلب ،مواد البناء (قطاع الاسمنت)، الات الاشغال العمومية . العتاد الفلاحي ،القطاع البحري ، الصناعة الميكانيكية ، قطاع الري .

التكنولوجيا و الوسائل الانتاجية :

يوجد افران بقدرة استيعاب 10 طن، فرنان للتقويس بقدرة 5 اطنان .ورشتان للقولبة الالية ،معمل، العمليات الخاصة بتصفية الرمال ،تنشيت عمليات المعالجة الحرارية ،المخبر من اجل المراقبة الفزيائية .

بفضل الطاقة التكنولوجية للمؤسسة بإمكانها تلبية رغبات الزبائن في صنع مختلف القطع الميكانيكية المقلوبة بالحديد الزهري او صلب الفولاذ وكذا قطع التآكل و الغيار للتصنيع الميكانيكي .

القدرات البشرية :

يبلغ عدد العمال بالمؤسسة حسب احصائيات 2016 — 345 عامل موزعين بين :
الاطارات : 70 عامل اعوان التحكم :19 عامل . المنفذون : 256 عامل .

مراحل تطور شركة (ALFET) نلخصها كالآتي :

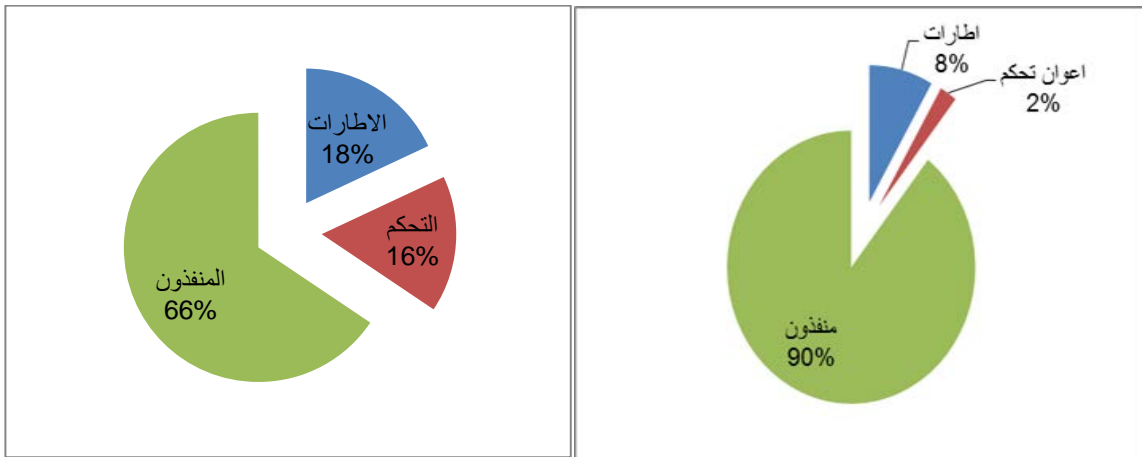
السنوات	الحدث
1983	تأسست المؤسسة الاقتصادية العمومية (ENF)
1992	اعادة الهيكلة العضوية للشركة الوطنية للحديد شركة سوناكوم .
1995	تحولت الى شركة ذات اسهم مستقلة .
1999	تشكل المؤسسة الصناعية بعد تفريع مواقعها الثلاث للانتاج ،وهي موزعة كالتالي: - الجزائرية للسباكة بتيارت (ALFET) . - الجزائرية للسباكة بوهران (ALFON) . - الجزائرية للسباكة بالحراش (ALFEL) .
2001	تحصلت (ALFET) على شهادة تابعة لنظام ادارة الجودة،وفقا ل iso 9002 -94
2003	اعادة التأهيل من (ALFET) تابعة لنظام ادارة الجودة وفقا لمعيار iso2009 2000
2004	شهادة الايزو للبيئة iso 14001
2007	السلامة و الصحة في العمل OSHAS 18001V
2008	شهادة الجودة ISO 9001 .
2010	اعادة تسجيل نظام ادارة الجودة ISO 9001-2008
2011	الحصول على شهادة لنظام الادارة المتكاملة .
2013	التعامل مع VINCOTTE الجزائرية بعد فسخ العمل مع QMI الكندية .
2014	برنامج الاستثمار الجديد ،تهدف لوضع ALFT في السوق الدولية(تصدير) منتوجاتها .

4-2-1 عينة الدراسة الاستطلاعية :

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة السباكة ALFT تيارت، باختلاف الفئات المهنية التي ينتمون اليها (اطارات، عمال التحكم، عمال التنفيذ) والعدد الاجمالي حسب احصائيات 2016 هو 345 عامل موزعين كالتالي :

الجدول رقم (02):يمثل مجتمع الدراسة البحث وعينة الدراسة الاستطلاعية .

عينة الدراسة الاستطلاعية		العدد الاجمالي لمجتمع الدراسة		
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	الفئة المهنية
18.03%	11	21,73%	70	الاطارات
16,39%	10	5,90%	19	اعوان تحكم
65,58%	40	72,37%	256	المنفذون
100%	61	100%	345	المجموع



الشكل رقم (07) يمثل دائرة نسبية لأفراد مجتمع البحث / الشكل رقم(08): يمثل دائرة النسبية لعينة الاستطلاعية

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (02) نلاحظ ان عدد العينة الاجمالية قدر ب 345 عامل ، تم التعامل مع عينة استطلاعية عددها 61 عامل حيث قدرت نسبة اعوان التحكم ب 18,03 %، اما فئة الاطارات قدرت ب 16,39 % ، في حين ان النسبة الاكبر كانت للمنفذين ب 56,58 % .ويمكن تفسير هذا التباين في النسب الى طبيعة النشاط الاقتصادي للمؤسسة والذي لاحظناه اثناء الدراسة الاستطلاعية هو توظيف عدد كبير من المنفذين في مختلف الورشات .

خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بافراد العينة الاستطلاعية و التي تتمثل في :السن ، المستوى التعليمي ، الاقدمية .

الجدول رقم (03) : يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	خصائص الشخصية و الوظيفية
%00,00	00	دون 20 سنة
%52,45	32	30_21 سنة
%32,79	20	40_31 سنة
%09,85	06	50_41 سنة
%04,91	03	60_51 سنة
%00,00	00	فوق 60 سنة
%100	61	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ ان العينة الاستطلاعية بلغت 61 عامل ، من العينة الاجمالية التي تم ذكرها سابقا حيث و زعت الفئات العمرية بين سن دون 20 سنة وسن 60 سنة ، فأعلى نسبة لدى العمال تقع بين 21 و 30 سنة بنسبة 52.45 % حيث قدر عددهم ب 32 عامل ، ويليهما الفئة التي تقع بين 31 و 40 سنة بنسبة 32,79 % اما عددهم فيقدر ب 20 عامل ،ثم تليها الفئتين التي تقع بين 41 و 50 سنة حيث بلغ عددهم 9.85 % ،وتليها الفئتين التي تقع بين 51 الى 60 سنة بنسبة 4.91 % بعدد 03 عمال ،حيث كانت اخر نسبة 00 % والتي تمثل فئة اقل من 20 سنة و فئة اكثر من 60 سنة و هي نتيجة تعكس النضج الفكري و

البدني لافراد عينة الدراسة مما يفيد المؤسسة ب قدرات و كفاءات مهنية عالية مع تحقيق نجاحات و تقدم في الانتاجية للمؤسسة .

الجدول رقم (04):يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي.

النسب المئوية	التكرار	الخصائص الشخصية و الوظيفية	
8,19%	05	ابتدائي	المستوى التعليمي
22,96%	14	متوسط	
42,62%	26	جامعي	
26,23%	16	ثانوي	
00,00%	00	اخرى	
% 100	61	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) ان عينة الدراسة الاستطلاعية بلغت 61 عامل ، حيث

ضمت هذه العينة 5 عمال لديهم مستوى ابتدائي بنسبة 8.19 % و 14 عامل لديهم مستوى متوسط بنسبة 22.96 % ثم 26 عامل لديهم مستوى جامعي بنسبة 42.62 % ، و 16 عامل لديهم مستوى ثانوي بنسبة 26.23 % نستنتج ان النسبة الاكبر كانت للجامعيين هاذا ما يرجع لحاجة المؤسسة الى افراد متخصصين ذو كفاءات و مستوى عالي لتسيير عملهم بكفاءة ، ايضا المستوى التعليمي يؤثر في تحديد اتجاهات الافراد نحو العمل، لان العلم يكسب الفرد مميزات تسهم في زيادة خبرة العامل وتمتعه بالاحترافية في انجاز المهمة المكلف بها .

الجدول رقم (05) : يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية .

النسب النوية	التكرار		
67,22%	41	5 سنوات	الاقدمية
16,39%	10	6الى 10 سنوات	
03,27%	02	11 الى 15 سنة	
13,12%	08	16 سنة فاكثر	
100%	61	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول ان عينة الدراسة الاستطلاعية قدرت ب 61 عامل حيث ان غالبية افراد عينة البحث تتراوح خبراتهم العملية ضمن فئة خمسة سنوات بنسبة 67,22 % بعدد قدر ب 41 عامل ، ثم تليها نسبة 16,39 % لمن خبراتهم تتراوح من 6-10 سنوات بعدد قدر ب 10 عامل ، ثم الذين تتراوح خبراتهم في العمل من 16 سنة فاكثر بنسبة 13,12 % بعدد 8 عامل ، وفي مؤخرة الترتيب من لديهم خبرة من 11-15 سنة بعاملين ، مما يثبت ان المؤسسة بحاجة الى افراد ذوي خبرة قصد تطوير العمل و رفع الاداء .

2-المنهج المستخدم: ان اي دراسة علمية تتطلب اتباع منهج علمي ، الذي يعتبر اسلوبا فنيا في تفصي الحقائق و تبيانها بحيث يحتوي على عناصر لتشويق و تحفيز الباحث على البحث و يمكن للقارئ التعرف على اسراره ، يعتبر المنهج العلمي السبيل الذي يتبعه الباحث من اجل الوصول التعميمات او نتائج بطرق علمية دقيقة ، و كذلك هو مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول الى الحقيقة العلمية . (شتاء، 1997 ص269).

مما لا شك فيه ان تقدم العلوم التربوية و النفسية و الاجتماعية مرهون بتطور النتائج و اختلافها حسب الباحثين و العلماء ، و من هنا كان الاهتمام البالغ بنتائج البحث العلمي ، يعتبر المنهج الوصفي هو الذي يقوم باستقصاء الظواهر الاجتماعية و النفسية و التعليمية كما هي قائمة في الحاضر . (الخياط، 2010: 135).

واستجابة لموضوع دراستنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي بحيث يرتبط بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية، بحيث يقوم الباحث بجمع معلومات دقيقة عن هذه الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا تفسيريا دقيقا بدلالة الحقائق المتوفرة، ويعبر

عنها تعبيراً كيفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أو تعبيراً كمياً بوصف الظاهرة وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها بالظواهر المختلفة الأخرى . (التل، و قحل، 2007: 40) .

3- ادوات الدراسة الاستطلاعية :

تختلف ادوات البحث و الوسائل المستخدمة من بحث الى اخر ، من اختبارات الى المقابلة و الملاحظة و الاستبيانات وغير ذلك حيث تتخذ الاداة المناسبة في ضوء اهداف البحث و فرضياته و الاسئلة التي يسعى الى الاجابة عنها ، وقد يحتاج الباحث الى استخدام اكثر من اداة حتى يتمكن من الاجابة عنها ، وقد يحتاج الباحث الى استخدام اكثر من اداة حتى يتمكن من الاجابة عن الاسئلة التي تطرحها دراسته بدقة .

حيث اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من الادوات و هي كالتالي :

1-3 الملاحظة :

اعتمدنا في دراستنا على ملاحظة مباشرة من خلال القيام بجولات ميدانية استطلاعية بداخل المؤسسة محل الدراسة اي السباكة لولاية تيارت، و قمنا بالاطلاع على ظروف العمل في الورشات و استكشاف في الوحدات الادارية و ملاحظة العمال اثناء تأديتهم اعمالهم و التعرف على نوع الاشراف الممارس داخل المؤسسة الصناعية ،حيث لاحظنا معاناة كبيرة لدى العمال التنفيذيين، افادونا ببعض المعلومات حول النشاط الذي يقومون به ، ولاحظنا ايضا الظروف الفيزيائية للعمل سواء من ناحية مكان العمل او الوسائل المستخدمة ، ايضا نقص الوعي لدى العمال بأهمية المعدات الوقائية ما يشكل خطر على حياتهم ، كما تم ملاحظة طرق اتصال العمال فيما بينهم وكذلك طرق اتصال العمال مع برؤسائهم .

2-3 المقابلة :

في اطار الدراسة الميدانية التي قمنا بها في مؤسسة السباكة بتيارت من خلال مقابلاتنا الاولية مع بعض المسؤولين تم تزويدنا بمجموعة من الوثائق الخاصة بالمؤسسة المتمثلة في الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ،اضافة الى ذلك تم تدعيمنا بعدد العمال الموجودين بالمؤسسة و كيفية توزيعهم على مختلف المصالح و الورشات .

كما اجريت المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين بهدف الالمام بجميع المعلومات حول المؤسسة وذلك فيما يخص نبذة تاريخية عن مراحل تطور و نشأة المؤسسة و طريقة تسيير العمل .

اجرينا ايضا مقابلة مع العمال التي تمثلت في لقاءات نوعا ما قصيرة المدة لتفادي تعطيل العمال عن عملهم ، كانت مقابلات ودية لكسب ثقتهم من اجل الحصول على اجابات صادقة لحساسية موضوع دراستنا و المتعلق برئيسهم ، وهذا ما يجعلهم يتخوفون من الاجابة ، مع اخذ بعض الآراء حول القرارات التي تصدر من الرئيس او المشرف عليهم اثناء اصداره للأوامر المتعلقة بالعمل بصفة عامة وبوظيفتهم بصفة خاصة ، والظروف المادية للعمل ، كما هدفت المقابلة للتعرف على التزام العمال بعملهم من حيث ولأنهم للمؤسسة والعمل على الاستمرارية فيها من خلال تحقيق اهدافها وتطلعاتهم المستقبلية حول مساهمهم المهني و مستقبل المؤسسة و مواجعتهم لظروف العمل .

3-3 الاستبيان : عبارة عن أداة من ادوات جمع المعلومات تضم مجموعة من البنود او البيانات ،تعطى

الى افراد العينة المراد دراستها ،بحيث يقدم هؤلاء الافراد بيانات ومعلومات حول الظاهرة المراد دراستها وذلك عن طريق اجاباتهم (شفيق 1985 ص83).

بناءا على طبيعة البيانات التي يراد جمعها و على المنهج المتبع في البحث و الوقت المسموح به و الامكانيات المادية المتاحة ، و بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة وجدنا ان الاداة الاكثر ملائمة لتحقيق اهداف هذه الدراسة هي مقياس الاشراف و التوافق المهني الذي اعده "بوعطي سفيان" وقد تم التعديل في بعض العبارات لتخدم دراستنا من منطلق الاعتماد على الملاحظة و المقابلة التي اجريناها في المؤسسة من هذا المنطلق تم تصميم استبيان الاشراف وكذلك استبيان التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت ،اشتمل مقياس الاشراف على بيانات أساسية تضمنت المتغيرات ،متغير السن ،متغير المستوى التعليمي و متغير الاقدمية .

بالإضافة الى المحورين الاساسيين كما هو مبين في الجداول التالية :

الجدول رقم (06) :يمثل ابعاد استبيان الاشراف .

الابعاد	ارقام الفقرات التي ينتمي اليها
الاشراف المباشر	09-08-07-06-05-04-03-02-01
الاشراف الغير مباشر	20-19-18-17-16-15-14-13-12-11-10

يبين الجدول رقم (05) فقرات استبيان الاشراف و الابعاد التي ينتمي اليها .

استبيان التوافق المهني يحتوي على 26 فقرة .

الجدول رقم (07) :يمثل فقرات استبيان التوافق المهني :

المتغير	الفقرات التي ينتمي اليها
التوافق	01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-
المهني	17-18-19-20-21-22-23-24-25-26

يوضح الجدول رقم (06):مجموعة الفقرات التي ينتمي اليها استبيان التوافق المهني.

تم توزيع الدرجات على فقرات المقياس البالغ عددها(45) فقرة بإعطاء الدرجات وفق مقياس ليكرت الخماسي، كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (08) :يوضح بدائل ليكرت لأداة الدراسة .

البدائل	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
الدرجات	5	4	3	2	1

يبين الجدول رقم (08)مقياس ليكرت الخماسي الذي تم استخدامه في الدراسة كونه يقلل من حيرة الفرد ويسهل عملية الاجابة من ناحية و يساعد في تحليل النتائج .

الجدول رقم (09):يبين اتجاه فقرات استبيان الاشراف :

المتغير	الفقرات	اتجاه الفقرات
الإشراف المباشر	01 يراقبني رئيسي بدقة في عملي حتى اضمن انجاز العمل على الوجه المطلوب	سالبة
	02 يشرف رئيسي علي بدقة حتى يضمن الحصول على نتائج افضل .	سالبة
	03 يمارس رئيسي اسلوب الرقابة المباشرة في حالة فشلي في انجاز العمل .	سالبة

04	يراقب رئيسي جيدا فترات الراحة ،حتى لا يضيع الوقت .	سالبة
05	اتلقى توجيهات باستمرار من طرف رئيسي لانجاز عملي .	سالبة
06	يضغط رئيسي علي حتى ابذل جهدا اكبر في العمل .	سالبة
07	يتمسك رئيسي بحرفية الانظمة و اللوائح ولا يقبل عملي الا بالصورة التي تحددها تلك اللوائح و الانظمة .	سالبة
08	يراقب رئيسي سجل حضوري و انصرافي بصفة دائمة .	سالبة
09	يقوم رئيسي بتدقيق و مراجعة اعماله قبل تسليمها نهائيا	سالبة
10	يحرص رئيسي على القيام بزيارات مفاجئة للاطلاع على سير العمل .	موجبة
11	يتيح لي رئيسي فرصة تحمل المزيد من المسؤولية في العمل .	موجبة
12	يشعر رئيسي انني قادر على اداء عملي حتى في حالة عدم وجوده .	موجبة
13	يتعاون معي رئيسي ويوجهني ويبيدي لي النصح عند الحاجة .	موجبة
14	يثق رئيسي بانني قادر على انجاز المهام التي يكلفني بها	موجبة
15	يشجعني رئيسي ويدعمني عندما اتخذ القرار بنفسي	موجبة
16	يقوم رئيسي بتوجيهي من خلال اجراء الاتصالات بي .	موجبة
17	يراقب رئيسي عملي من خلال التقارير التي ترفع له	موجبة
18	يفوض لي رئيسي بالصلاحيات في العمل .	موجبة
19	يقوم رئيسي بتدريبي في جميع ما يتعلق بأعمالي ويطلع على مستوى استيعاب من فترة لأخرى .	موجبة

الإشراف غير المباشر

يبين الجدول رقم (08) فقرات استبيان الاشراف واتجاهاتها حين كانت كانت هناك فقرات الاستبيان ذات اتجاه سلبي فيما يخص البعد الاول ، واتجاه ايجابي فيما يخص البعد الثاني .

جدول رقم (10):يبين اتجاه فقرات استبيان التوافق المهني :

المتغير	رقم الفقرة	الفقرات	اتجاه الفقرة
التوافق المهني	01	احساسك بالتقدير الذاتي من خلال انجاز العمل	موجبة
	02	طلب نقلي الى مصلحة اخرى اخر ما افكر فيه	موجبة
	03	اتاحة الفرصة لك للمشاركة في اتخاذ القرار.	موجبة
	04	اعتراف زملائك بالجهد الذي تبذله .	موجبة
	05	اسلوب الادارة في معاملة العمال و الموظفين	موجبة
	06	ما يتيح لك العمل من فرصة للتجديد و الابتكار .	موجبة
	07	اسلوب مساعدة الرئيس لك في المواقف الصعبة .	موجبة
	08	طبيعة النشاط الاجتماعي(الترفيهي)الذي تتيحه لك جهة العمل	موجبة
	09	اجراءات النقل في عملك	موجبة
	10	فرص إكتساب الخبرة المتاحة بالعمل .	موجبة
	11	مدى كفاية الوقت الذي يتيح لك عملك للتواجد مع اسرتك.	موجبة
	12	ظروف العمل المادية و المعنوية .	موجبة
	13	وضوح اجراءات العمل بالنسبة لك.	موجبة
	14	اسلوب الرئيس في تدريب العاملين معه في مواقع العمل	موجبة
	15	ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات مشابهة في جهات اخرى	موجبة

16	العلاقات مع الزملاء .	موجبة
17	العلاقة بينك وبين رؤسائك في العمل .	موجبة
18	مدى ملائمة الجهد الذي تبذله في العمل مع ما تحصل عليه من مزايا وظيفية .	موجبة
19	اتاحة الوقت الكافي لإتمام العمل بإتقان .	موجبة
20	الطريقة التي تخبرك بها الادارة عن اجادتك للعمل .	موجبة
21	فرصة الترقية المتاحة لك في العمل .	موجبة
22	ملائمة العمل مع ميولاتك المهنية .	موجبة
23	نظرة المجتمع لما تقوم به من عمل .	موجبة
24	اجراءات الضمان الاجتماعي في عملك .	موجبة
25	اجراءات الامن من حوادث العمل	موجبة
26	شعورك بالثقة في الادارة التي تعمل بها	موجبة

يبين الجدول رقم (10) اتجاه فقرات استبيان التوافق المهني و المتمثلة في وكانت كلها موجبة

4-الخصائص السيكو مترية : لاستبيان طبيعة الاشراف

1-4 الصدق :

1-1-4الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

قبل تطبيق الاستبيان تم تقديمها الى مجموعة من الاساتذة ،للتأكد من صدق المحكمين و هذا قصد توجيهنا ،وبعد الاطلاع عليها تم الغاء و تعديل بعض العبارات حيث تم اعادة صياغة بعض البنود ،وكل هذا استنادا الى رأي الاستاذ المشرف و اراء الاساتذة المحكمين وضعت الاستمارة في شكلها النهائي.

الاساتذة المحكمين من قسم العلوم الانسانية و الاجتماعية تخصص علم النفس موضحين في الجدول التالي :

الجدول رقم (11): يوضح الاساتذة المحكمين للاستبيان.

الاساتذة المحكمين	التخصص
سماتي حاتم	تخصص علم النفس عمل و تنظيم
مرزوقي	تخصص علم النفس عمل و تنظيم
بن عمارة جيلالي	تخصص علم النفس عمل و تنظيم و ارغو نوميا
اوبراهم لويزة	تخصص علم النفس عمل و تنظيم و ارغو نوميا
بن موسى سمير	تخصص علم النفس علم النفس عمل و تنظيم
ياحي عبد المالك	علم الاجتماع تسيير و تنمية الموارد البشرية
سعد الحاج	علم النفس التربوي

وقد اخذ الباحثان لآراء الاساتذة فيما يخص مدى ارتباط و مناسبة الفقرات لموضوع الدراسة, ومدى سلامة الصياغة اللغوية لكل فقرة, إضافة إلى إبداء ملاحظات اخرى رأها المحكمون ضرورية, إذ تم تقدير مدى صدق وشمولية الفقرات للغرض الذي أعدت من أجله, وقام الباحثان باجراء ما يلزم من التعديلات في ضوء مقترحاتهم.

الجدول رقم (12): يوضح العبارات و تعديلها لمقياس الاشراف .

المتغير	رقم الفقرة	قبل تعديل الفقرات	بعد التعديل
الإشراف	01	يمارس رئيسي اسلوب الرقابة المشددة في حالة فشلي في انجاز العمل .	يمارس رئيسي اسلوب الرقابة المباشرة في حالة فشلي في انجاز العمل .
	02	يراقب رئيسي جيدا فترات الراحة ،حتى لا يضيع الوقت وتنخفض الانتاجية.	يراقب رئيسي جيدا فترات الراحة ،حتى لا يضيع الوقت
	03	- يركز رئيسي باستمرار على توجيهي و قيادتي و تعريفني بأسلوب إنجاز العمل.	اتلقى توجيهات باستمرار من طرف رئيسي لانجاز عملي .

التعليق : يتضح من خلال الجدول رقم (12) عدد فقرات الاستبيان للمتغير الاول الاشراف ، وأيضا تعديلها بعد اطلاع الاساتذة المحكمين على الاستبيان وبناء على اقتراحاتهم تم تعديل فقراته .

الجدول رقم (13) :يوضح العبارات و تعديلها لمقياس التوافق المهني .

المتغير	رقم الفقرة	قبل تعديل الفقرات	بعد التعديل
التوافق المهني	04	طلب نقلي أو تحويلي إلى مصلحة أخرى هو آخر ما أفكر فيه	طلب نقلي الى مصلحة اخرى اخر ما افكر فيه
	05	النشاط الاجتماعي (الترفيهي) الذي تنتجه جهة العمل لك ولعائلتك.	طبيعة النشاط الاجتماعي الترفيهي الذي تنتجه لك جهة العمل .

التعليق : يتضح من خلال الجدول رقم (13) عدد فقرات الاستبيان للمتغير الثاني التوافق المهني ، وأيضا تعديلها بعد اطلاع الاساتذة المحكمين على الاستبيان وبناء على اقتراحاتهم تم تعديل فقراته

4-1-2 صدق الاتساق الداخلي :

لاختبار صدق الاتساق الداخلي قمنا بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية و البعد الخاصة باستبيان الاشراف ،كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني هو الاخر كما هو مبين في الجداول الاتية :

الجدول رقم (14) يوضح : صدق الاتساق الداخلي

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.79**	0,194	0,697 **	01	الإشراف المباشر
	0,442**	0,442**	02	
	0,305**	0,835**	03	
	0,214	0,128	04	
	0,370**	0,820 **	05	
	0,459**	0,673**	06	
	0,193	0,143	07	
	0,424**	0,560**	08	
	0,433**	0,514**	09	
0.79**	0,56**	0,607**	10	الإشراف غير المباشر
	0,523**	0,826**	11	
	0,539**	0,835**	12	
	0,609**	0,951**	13	
	0,590**	0,862**	14	
	0,629**	0,911**	15	
	0,590**	0,895**	16	
	0,434**	0,409**	17	
	0,420**	0,410**	18	

	0,700**	0,772**	19	
--	---------	---------	----	--

دالة عند **0.01 عند 0.05**

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (14) ان مؤشر الارتباط بين الفقرة و البعد تراوح بين 0.12 و 0.95** ، ومؤشر الارتباط بين الفقرة و الدرجة الكلية تمثل في 0.19 و 0.70** ما يثبت ان معظم الفقرات تتميز بالتناسق و ذلك لارتباط الفقرات مع البعد و الدرجة الكلية عدا الفقرات رقم 01،04،07 التي تم حذفها وذلك لعدم تناسق الفقرة مع البعد والدرجة الكلية التي تتراوح قيمتها بين 0.19 الى 0.21 .

3-1-4 ثبات استبيان الاشراف :

تم حساب ثبات الاستبيان للاشراف و التوافق المهني بطريقتين

الجدول رقم(15)يوضح :معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ

رقم البعد	عنوان الابعاد	الفا كرونباخ	معامل الفا كرونباخ للمتغير ككل
01	الاشراف المباشر	0,73	0.77
02	الاشراف غير المباشر	0,78	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15) ان اداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ،حيث قدر معامل الفا كرونباخ 0.73 بالنسبة للبعد الاول اما البعد الثاني فقد قدر ب 0.78 كما كان معامل الفا كرونباخ لمجموع الابعاد 0.77 لذلك يمكن القول ان هذه النتائج تثبت بان الاداة تتمتع بدلالات ثبات مقبولة تبرر استخدامها في الدراسة الاساسية .

- طريقة التجزئة النصفية :

اعتمدنا على طريقة ثانية كما سلفنا الذكر قمنا عن طريقها بحساب الثبات الكلي لاستبيان الاشراف بين الفقرات الفردية و الفقرات الزوجية والنتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) :يمثل معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

المتغير	التجزئة النصفية	تصحيح جوتمان	سبيرمان براون
الاشراف	0.82	0.83	0.83

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16): معامل التجزئة النصفية قدر ب 0.72 حيث ارتفع الى 0.83 بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون و جوتمان .

حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوافق المهني :

الجدول رقم (17) يوضح: صدق الاتساق الداخلي لمتغير التوافق المهني

المتغير	رقم الفقرة	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية
التوافق المهني	01	0,125
	02	0,034
	03	0,090
	04	0,206
	05	0,466**
	06	0,558**
	07	0,517**
	08	0,366**
	09	0,540**
	10	0,513**
	11	0,449**
	12	0,501**
	13	0,522**
	14	0,146
	15	0,630**
	16	0,548**
	17	0,200

0,210	18
0,410**	19
0,440**	20
0,211	21
0,318**	22
0,339**	23
0,258**	24
0,301**	25
0,485**	26

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) ان مؤشر الارتباط بين الفقرة و الدرجة الكلية تتراوح بين 0.03 و 0.63 ما يثبت ان معظم الفقرات دالة احصائيا و ذلك لارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية، ما عدا الفقرات رقم 01، 02، 03، 04، 14، 17، 18، 21 التي تم حذفها و ذلك نظرا لعدم دلالتها احصائيا كونها حصلت على قيم ضعيفة

الجدول رقم (18): يوضح ثبات الفا كرونباخ للمتغير التوافق المهني .

المتغير	درجة الفا كرونباخ للتوافق المهني	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0,71	دالة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) ان معامل ثبات الفا كرونباخ للمتغير الثاني للدراسة التوافق المهني كان ثابت بدرجة عالية حيث قدر ب 0.71 لذلك يمكن لقبول ان الاداة تتمتع بدلالة ثبات مقبولة تسمح لنا باستخدامه في الدراسة الاساسية .

الجدول رقم(19): يمثل معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمتغير التوافق المهني

المتغير	معامل التجزئة النصفية	تصحيح جوتمان	سيبرمان براون
التوافق المهني	0.90	0.94	0.95

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) ان معامل ثبات التجزئة النصفية قدر ب 0.90 حيث ارتفع بعد تصحيحه بمعادلة جوتمان الى 0.94 ثم ارتفع الى 0.95 بعد تصحيحه بمعادلة سيبرمان براون، لذلك يمكن القول ان الاداة صالحة للاستخدام في شكلها النهائي بعد ان تم التأكد من صحة و سلامة ادوات القياس .

5- الدراسة الاساسية :

1-5 الحدود المكانية و الزمانية :

1-1-5 الحدود المكانية :

لقد تم اجراء الدراسة الاساسية في المؤسسة الجزائرية للسباكة بولاية تيارت

2-1-5 الحدود الزمانية :

اما من الناحية الزمنية فقد اجريت الدراسة و امتدت 09 من افريل 2017 الى غاية 24 افريل 2017.

2-5 عينة الدراسة :

اشتملت عينة البحث في الدراسة الاساسية على 145 عاملا من بين العينة الاجمالية التي تمثلت في 345 عامل، حيث تم تقسيم الاستبيان على العمال و تم التوفيق في استرجاع جميع الاستبيانات و هذا بمساعدة رئيس مصلحة المستخدمين

الجدول رقم (20): يبين عينة الدراسة الاساسية :

عينة البحث	التكرار	النسبة المئوية
العينة الاجمالية	345	100%
العينة الاساسية	145	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) ان العينة الاجمالية قدرت ب 345 عامل ،اما عينة الدراسة الاساسية فقد قدرت ب 145 عامل بنسبة مئوية للعينة الاجمالية 100 %.

3-5 ادوات الدراسة الاساسية :

لدراسة العلاقة بين الاشراف و التوافق المهني في مؤسسة السباكة لولاية تيارت تم استخدام استبيانين للدراسة الاول خاص بالإشراف يتضمن 16 عبارة مقسمة الى بعدين هما الاشراف المباشر و الاشراف غير المباشر و الثاني خاص بالتوافق المهني و احتوى على 18 عبارة .

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لقد اعتمدنا في تحليل الدراسة على برنامج spss، النسخة 20 وهو من البرامج المتطورة التي تستخدم في معالجة البيانات و نعرض فيما يلي اهم الادوات الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسة :

1 استخدام التكرار و النسبة المئوية لوصف أفراد مجتمع الدراسة.

2 استخدام المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمعرفة استجابات أفراد مجتمع

الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.

3 استخدام معامل بيرسون لتحديد الاتساق الداخلي للعبارات و ايجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة .

4- استخدام معامل الفا كرونباخ و التجزئة النصفية .

5-تحليل التباين الاحادي .ANOVA .

الفصل الثالث

عرض النتائج و مناقشتها

- 1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الاولى
- 2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
- 3- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالث
- 4- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
- 5- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
- 6- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية العامة

تمهيد :

تكتسي عملية عرض و توضيح النتائج المتوصل اليها من خلال المناقشة و التحليل واهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات ،ومن كل ما تقدم في الدراسة تم التوصل الى مجموعة من النتائج النظرية ، و التي سنحاول فيما يلي من هذا الفصل اثباتها أو نفيها ميدانيا بتحليل و مناقشة البيانات على ضوء الفرضيات المطروحة .

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة :

1-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى :

نص الفرضية : يوجد علاقة بين نمط الاشراف المباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت .

قد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل الارتباط ر بيرسون .

الجدول: (21) يوضح نتائج العلاقة نمط الاشراف المباشر والتوافق المهني .

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	ر بيرسون	الفرضية الجزئية
غير دالة	0.200	0.25	نمط الاشراف المباشر التوافق المهني

0.01

0.05

-يبين الجدول رقم (21) العلاقة بين الاشراف المباشر و التوافق المهني .حيث تحصلنا على معامل ارتباط 0.25 اما مستوى الدلالة المعنوية 0,200 وهي لا تدل على وجود ارتباط وهي غير دالة احصائيا . وعليه يمكن القول انه لا توجد علاقة بين طبيعة عند هذا المستوى .وعليه لم تتحقق الفرضية .

الخلاصة الإحصائية: من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض البديل H1 الذي ينص على انه توجد علاقة بين نمط الاشراف المباشر و التوافق المهني ، ونقبل الفرض الصفري h0 ، ومنه الفرضية غير دالة احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية: بما اننا رفضنا الفرض البديل H1 و قبلنا الفرض الصفري H0،فانه لا توجد علاقة بين نمط الاشراف المباشر والتوافق المهني لعمال مؤسسة السباكة بتيارت .

2-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

نص الفرضية : يوجد علاقة بين نمط الاشراف الغير مباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت .

وقد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل الارتباط ر بيرسون .

الجدول رقم (22): يوضح العلاقة بين نمط الاشراف غير المباشر و التوافق المهني .

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط ر بيرسون	العينة N	درجة الحرية	القرار
الاشراف غير مباشر	31,4621	9,13785	0.85	145	0.01	دالة
التوافق المهني	63,1724	17,80970				

يتبين من الجدول رقم (22) و النتائج المتوصل اليها نجد ان المتوسط الحسابي للاشراف غير المباشر قدر ب31.46 ، و انحرافه المعياري قدر ب 9.13 اما المتوسط الحسابي لإدارة الوقت قدر ب 63.17 وانحرافه المعياري ب 17.80 ، بمعامل الارتباط بيرسون قدر ب 0.85 عند مستوى الدلالة 0.01 و هي دالة احصائيا وعليه يمكننا القول ان الفرضية تحققت .

الخلاصة الإحصائية: من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض الصفري h_0 الذي ينص على انه لا توجد علاقة بين بعد الاشراف غير المباشر و التوافق المهني ونقبل الفرض البديل h_1 ، ومنه الفرضية دالة احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية: بما اننا رفضنا H_0 الفرض الصفري و قبلنا H_1 الفرض البديل فانه توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاشراف غير المباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

3-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية على انه : توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت تعزى لمتغير السن . وقد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل اتباين ANOVA .

الجدول (23) : يوضح نتائج تحليل التباين للتوافق المهني بدلالة متغير السن .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	340.80	4	143.60	0.44	0,71	غير دالة
	داخل المجموعات	45243.88	141	320.87			
		45674.69	145				

يبين الجدول رقم (23) الفروق في السن تبعا لمتغير التوافق المهني .

حيث حصلنا على الدلالة المعنوية التي تساوي 0.71 عند $df = H_2$ وقيمة f هي 0.44 ، ما يفسر عدم وجود فروق وبالتالي . لم تتحقق الفرضية .

الخلاصة الاحصائية : من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض البديل H_1 الذي ينص على انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير السن ، ونقبل الفرض الصفري H_0 ، ومنه الفرضية غير دالة احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية : بما اننا رفضنا الفرض البديل H_1 وقبلنا الفرض الصفري H_0 ، فانه لا توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لعمال مؤسسة السباكة بتيارت.

4-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

نص الفرضية : توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

وقد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل اتباين ANOVA.

الجدول (24) : يوضح نتائج تحليل التباين للتوافق المهني بدلالة متغير المستوى التعليمي:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
المستوى التعليمي	بين المجموعات	2282,05	4	760.68	2.47	0.064	غير دالة
	داخل المجموعات	43392,63	141	307.74			
		45674,69	145				

يبين الجدول رقم (24)، الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي .

كما يمثل نتيجة تحليل التباين البسيط، للفروق بين مستويات المستوى التعليمي الاربعة عند عمال مؤسسة السباكة على التوافق المهني . حيث حصلنا على الدلالة المعنوية التي تساوي 0.06 عند $df = H_2$ وقيمة F هي 2.47 ما يفسر عدم وجود فروق و بالتالي لم تتحقق الفرضية .

الخلاصة الاحصائية : من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض البديل H1 الذي ينص على انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي ، ونقبل الفرض الصفري H_0 ، ومنه الفرضية غير دالة احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية : بما اننا رفضنا الفرض البديل H1 وقبلنا الفرض الصفري H_0 ،فانه لا توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لعمال مؤسسة السباكة بتيارت.

5-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

تنص الفرضية على انه : توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت تعزى لمتغير المستوى الاقدمية .وقد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل اتباين.

الجدول (25): يوضح نتائج تحليل التباين للتوافق المهني بدلالة متغير الأقدمية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
الاقدمية	بين المجموعات	627.793	4	542.264	0.83	0.47	غير دالة
	داخل المجموعات	062.44881	141	305.318			
		690.45674	145				

يبين الجدول رقم(25) ، الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية .

تحصلنا من خلال الجدول على دلالة معنوية والتي تساوي 0.47 عند $df = H_2$ وقيمة F هي 0,83 ما يفسر عدم وجود فروق و بالتالي الفرضية لم تتحقق .

الخلاصة الاحصائية : من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض البديل H1 الذي ينص على انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية ، ونقبل الفرض الصفري H0 ، ومنه الفرضية غير دالة احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية : بما اننا رفضنا الفرض البديل H1 و قبلنا الفرض الصفري H0،فانه لا توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية لعمال مؤسسة السباكة بتيارت.

6-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة وتفسيرها :

تنص الفرضية على انه : يوجد علاقة بين نمط الاشراف السائد و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت .

وقد تم التأكد من صحة الفرضية باستخدام معامل الارتباط ر بيرسون .

الجدول (26) : يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الاشراف و التوافق المهني .

العلاقة العامة الاولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	مستوى الدلالة	القرار
الاشراف و التوافق المهني	56.15	15.94	0.89	0.01	دالة
	63.17	17.80			

من خلال الجدول السابق رقم (21) نلاحظ ان قيمة بيرسون جاءت قوية الى حد بعيد وقد بلغت 0.89 وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يجعلنا نؤكد بنسبة ثقة قدرها 99 % على انه توجد علاقة بين طبيعة الاشراف و علاقته بالتوافق المهني وقد اظهرت نتائج الجزء الخاص بالإحصاءات الوصفية بأن متوسطي المتغيرين قد قدرا كالاتي :حيث بلغ متوسط الاشراف (56.15) في المقابل (63.17) كمتوسط لمتغير التوافق المهني .

وعلى هذا الاساس يمكننا القول ان الفرضية التي تقول :توجد علاقة بين طبيعة الاشراف و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة بتيارت . تحققت

الخلاصة الاحصائية : من خلال النتائج المبينة في الجدول نرفض الفرض الصفري H0 الذي ينص على انه "لا توجد علاقة بين الاشراف و التوافق المهني " ونقبل الفرض البديل ،ومنه الفرضية دال احصائيا .

الخلاصة البيداغوجية : بما اننا رفضنا الفرض الصفري H0 وقبلنا الفرض البديل H1 فانه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاشراف و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

2- مناقشة نتائج الدراسة :

1-2 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى :

تنص الفرضية الجزئية الاولى على انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين نمط الاشراف المباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

من خلال نتائج الجدول رقم (21) :و الشواهد الاحصائية قدرت قيمة ر ب 0.25 عند مستوى دلالة 0.200 وهذا ما يثبت عدم وجود علاقة بين نمط الاشراف المباشر و التوافق المهني يفسر ان العمال يخضعون دائما للمراقبة النهائية لعمالهم من طرف المشرفين ،بالإضافة الى التباين في حصولهم على فترات الراحة من خلال تصريحاتهم اثناء اجراء المقابلة معهم فهناك من العمال من يواصل عمله حتى في اوقات راحته ، هذا ما يجعل العمال لا يلتزمون بحرفية الانظمة الا اذا تساوى ذلك مع الحوافز التي يحصلون عليها من خلال عملهم .

ايضا لاحظنا خلال دراستنا الميدانية ان اغلب الموظفين ليس لهم دراية بالقرارات فقط عليهم التنفيذ ولا تسمح لهم بالمشاركة في ابداء آرائهم وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة فرئيس المصلحة بالمشاركة مع المدير هما من لهم الصلاحية في اصدار القرارات المتعلقة بالعمل والعمال لانه اكثر دراية بالعمل الذي يقوم به كما ان اغلب القرارات المتخذة مركزية هذا ما تناقض مع النتائج التي توصلت اليها دراسة **صالح بن نوار**، والتي اعتبرت الاجر و الحوافز الاله في تحقيق استقرار العامل ،وجاءت مشاركة العمال في اتخاذ القرار في المرتبة الرابعة من حيث درجة الاهمية بعد الاجر و العلاقات الانسانية و الاطمئنان على المستقبل المهني .

في حين اتفق هذه النتائج من الدراسة مع نتيجة الدراسة التي قام بها الباحث **سيف الدبلحي**، والتي كانت بعنوان اثر العوامل الفردية و الوظيفية على الرضا الوظيفي و التي توصلت الى ان اهتمام الادارة بمشاعر الموظفين و العمل على تحقيق رضاهم الوظيفي يؤدي الى بلوغ المستوى الاعلى للانجاز .وتناقضت مع دراسة **الرشيد** الذي كان يهدف من خلالها الى توضيح اهمية المشرف و الدور الفعال الذي يستطيع ان يؤديه لتحفيز الموظف معنويا لاداء الاعمال ،و توصل الى ان العلاقات الاجتماعية و الصداقات بين المشرف و العمال تعتبر اهم الحوافز المعنوية للافراد .

2-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثانية على انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين نمط الاشراف غير المباشر و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

من خلال الجدول رقم (22): و الشواهد الاحصائية قدرت قيمة ر بيرسون ب 0.85 عن مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يثبت وجود علاقة بين نمط الاشراف غير المباشر و التوافق المهني .حيث ان غالبية العمال يؤيدون قرار مشاركتهم في عملية صنع القرارات الخاصة بالمؤسسة ،والمشاركة في الاجتماعات الخاصة بها ،وتشجيع العمال على ابداء ارائهم هذا ،لان اغلب العمال توجد لديهم الخبرة الكافية لاتخاذ القرار لانهم متعلمون كما ان طبيعة البيئة اكسبتهم الكثير من المهارات هذا لالتزامهم بالقوانين الداخلية للمؤسسة وهذا ما لاحظناه من خلال الدراسة الميدانية بالضافة الى انهم يرون ان الاشراف يقترن بامور تنظيمية قانونية ثقافية اكثر من علاقتها بالأشخاص ومدى مشاركتهم في اتخاذ القرار او العمل الذي يقومون به، وهذا ما اكدته العديد من الدراسات فدراسة ERICKSON التي توصلت نتائجها الى ان الشركات الاقل خسائر في الاصابات هي الشركات التي تتمتع بمقدار كبير من مشاركة العمال في القرارات المهمة و ابرزت الدراسة عامل تشجيع العمال على الابداعات و ابداء الرأي .

و دراسة هيجان التي خلصت الى ان قيم مديري الادارة العليا تمثل عاملا رئيسيا في تشكيل ثقافة منظماتهم ، وقيم المديرين لها تاثير كبير في عملية اتخاذ القرارات وايضا دراسة **حسين قحطان** التي توصلت الى ضرورة مشاركة العمال في اتخاذ عملية القرارات

ما يتوافق مع دراسة **بوعطي سفيان** التي اثبتت نتائجها انه توجد علاقة ايجابية بين طبيعة الإشراف غير المباشر و التوافق المهني . هذا بعد قيامه بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الإشراف و درجات التوافق المهني للأفراد الذين تبين سابقا عند الكشف عن طبيعة الإشراف (بأنهم أشخاص يرون بأن نمط الإشراف السائد في مؤسستهم هو نمط غير مباشر، والذين كان عددهم (51) فردا . هذا ما اتفق مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة **طلعت ابراهيم لطفي** تحت عنوان مدى فاعلية الممارسات الديمقراطية في المصنع المصري والتي توصلت الى انه كلما تحسنت الظروف العمل الاجتماعية داخل مكان العمل وخارجه كلما زاد شعور العمال بالأمن و الحماية اثناء العمل .

وتوافقت مع دراسة **العديلي** والتي تهدف الى التعرف على دوافع الموظفين ،حيث توصل الى ان الراتب و المكافأة المادية تأتي في المقام الاول من الحوافز والتي تحقق استقرار العمال و تدفعهم للعمل.

كما جاءت هذه النتيجة من الدراسة متناقضة مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة جبر سعيد صايل السيحاني والذي كانت بعنوان علاقة نمط الاشراف الاداري بمستوى الرضا الوظيفي ، وتوصل الى علاقة نمط الاشراف المباشر بالرضا الوظيفي اقوى من علاقة نمط الاشراف غير المباشر بالرضا الوظيفي .

3-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) ان قيمة f كانت 0.44 عند مستوى الدلالة 0.71 ما يفسر عدم وجود فروق ، وهذا ما توافق مع دراسة عيسى (1995) بعنوان التوافق المهني و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض و ذلك على عينة تكونت من 150 معلمة و قد بينت نتائج الدراسة أن درجات التوافق المهني لدى المعلمات يتسم بتوزيع عادل و إن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو المنطقة لم تكن ذات اثر جوهري في تحديد التوافق نتيجة لارتباطها بعوامل أخرى كالأجور أو الإشراف الإداري . كذلك دراسة العمري (1999) حيث توصلت الدراسة انه لا يوجد علاقة بين متغير الأنماط القيادية و الولاء و متغير السن. وتناقضت مع دراسة إبراهيم شوقي (1986) و التي أثبتت انه يوجد علاقة بين النمط القيادي و الرضا المهني بالنسبة لكل من متغير الأقدمية و متغير السن . كما أثبتت ذلك دراسة الكايد (1999) و التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين التوافق النفسي و الأنماط القيادية لدى عينة قوامها 256 أستاذا و أستاذة بالجامعة و قد أثبتت الدراسة أن النمط الديمقراطي هو النمط السائد بالجامعة ، و انه لا يوجد علاقة بين كل من التوافق النفسي و الأنماط القيادية التي تعزى لمتغير الجنس و انه يوجد علاقة بين الأنماط القيادية و التوافق النفسي للأساتذة و التي تعزى لمتغير العمر.

4-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

تنص الفرضية انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ ان قيمة f قدرت ب 2.47 عند مستوى دلالة 0.06 هذا ما يفسر انه لا توجد فروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

من خلال المقابلة التي اجريناها اثناء الدراسة الاستطلاعية توصلنا ان نسبة العمال الاكثر كان لديهم مستوى تعليمية متوسط بغض النظر عن العمال الذين يعملون في المختبر

و الطاقم الاداري الذي يحتاج توظيف الكفاءات ،من اجل التسيير الجيد للادارة ، وهذا ما توافق مع دراسة **بوعطي سفيان**، بعنوان طبيعة الاشراف و علاقته بالتوافق المهني التي اثبتت من خلال نتائجها انه لا يوجد تأثير لمتغير المستوى التعليمي على التوافق المهني. وتتفق مع دراسة **سامي خليل فحجان**، بعنوان التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتهما بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة (2010)، وتوصلت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ،ما تعارض مع دراسة بالغربال سعيدة بعنوان الذكاء العاطفي و علاقته بالتوافق المهني حيث توصلت الى :

أن هناك علاقة إرتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين. تبعا لمتغير التخصص العلمي ،ما اتفق ايضا مع دراسة عبد الله عبد العزيز السماري بعنوان التوافق المهني و علاقته بضغط العمل في الاجهزة الامنية ، التي كانت نتائجها انه لا توجد علاقة بين التوافق المهني و المؤهل العلمي ،وايضا دراسة **ماهر عطوة الشافعي 2002** الدراسة تحت عنوان " : التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسمات الشخصية . "وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني للممرضين

العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات(الجنس، المؤهل الدراسي، قسم العمل، الخبرة) وتوصلت الى انه لا توجد فروق في ابعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، قسم العمل، الخبرة، المؤهل الدراسي.

2-5 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

تنص الفرضية انه توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ ان قيمة f قدرت ب 0.83 عند مستوى دلالة 0.47 هذا ما يفسر انه لا توجد فروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الاقدمية لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

حيث أن الأقدمية لها دور في مدى توافق العامل ويتأثر هذا التوافق بنمط الإشراف السائد ومنه فان المعرفة التامة لأمر العمل و اكتساب العامل للخبرة يجعله أكثر تكيفا لبيئة العمل، وهذا ما توصلت إليه دراسة **العبيشي (1999)** بعنوان **ضغط العمل و علاقتها بالتوافق المهني**:حيث أشار الباحث أن من بين العوامل الرئيسية المسببة لضغوط العمل عدم التوافق بين الفرد و ظروف عمله. و استخلصت النتائج أنه مع مرور الوقت و عدم اكتساب الفرد لأي خبرات و مهارات جديدة في عمله و انعدام توافر فرص الترقية و التقدم الوظيفي، ومع تقدم

السن فانه يؤدي إلى اضمحلال في قدرات الفرد و بالتالي شعوره بالضغط ثم انعدام التوافق ومنه فان لعامل الأقدمية و التقدم في المسار الوظيفي دور كبير في ارتفاع مستوى توافق الفرد (مكناسي: 2007، 145).

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة **بوتوتة لامية (2015)** ، بعنوان التوافق المهني للمرضيين ،دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير محمد بتيزي وزو ، والتي اثبتت نتائجها انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية ،كما اتفقت مع دراسة **العمادي (1996)**والتي اشارت الى عدم وجود فروق في التوافق العام تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشرايدة (2008) والتي اشارت الى وجود فروق تعزى للخبرة لصالح اكثر من 15 سنة ، وكذلك اختلفت مع دراسة الاحمدي (2002) التي اشارت الى وجود فروق في التوافق المهني تعزى للخبرة .وقد يرجع ذلك الى انه كلما زادت سنوات الخبرة بسبب الفترة التي يقضيها العامل في العمل بالمصنع ، ما يجعل الاعباء تزيد عليه ، ومن ثم تزداد قدرتهم على التعامل معها بالشكل الامثل وتزيد قدرتهم على تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم يقابل ذلك حماس و دافعية العاملين الذين التحقوا حديثا او امضو فترة قليلة في هذه المهنة وربما يفسر ذلك بشعور العاملين بالتوافق المهني مع مهنتهم

2-6 مناقشة نتائج الفرضية العامة :

تنص الفرضية انه توجد علاقة ارتباطية دالة احائيا بين الاشراف و التوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت .

ويمكن تفسير ذلك إلى أن التوافق المهني يتأثر بأسلوب الإشراف حيث أن توافق الفرد يتأثر بالأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المسؤولين مهما كان نمط هذا الإشراف، مما يؤثر على الرضا العام للعامل. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة **بوشارب بولداني خالد** بعنوان الاشراف و علاقته بالرضا الوظيفي حيث توصلت نتائج الدراسة الى انه هناك علاقة ارتباطية بين نمط الاشراف و الرضا الوظيفي من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرار فيزيد ذلك من شعورهم في الرفع من مستوى ادائهم وكذلك احترام المشرف لمروسيه تزيد من شعورهم بالارتياح وايضا تمتع العمال بالمهارات العالية تزيد من فرصهم في التطور والتوافق المهني.

وايضا **الرشيد (1998)** التي دلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأسلوب الإشرافي و رضا العاملين, حيث دلت نتائج البحوث التي أجريت على أسلوب الإشراف الذي يتبعه القائد و المشرف مع مروسيه إلى وجود علاقة بين هذا الأسلوب و رضا المرؤوسين عن العمل و بالتالي توافقهم.

فالدراسات التي أجريت بجامعة **متشجن (1996)** تشير إلى أن أسلوب الإشراف الذي يجعل المرؤوسين محور الاهتمام من خلال تنمية العلاقات و تفهمه لهم تجعل العمال أكثر تكيفا في العمل، مما يكسب ولاء المرؤوسين و يحقق القدر العالي من التوافق و بالتالي الرضا.

دراسة اللوزي (2002) بعنوان السلطة و القيادة و أثرها على مستوى الرضا و تكونت عينة الدراسة من 681 من الموظفين العموميين تم اختيارهم بطريقة عشوائية و من أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة انه يوجد علاقة بين النمط القيادي و مستوى الرضا لأفراد العينة.

دراسة العمري (1999) و التي هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود و علاقتها بالولاء و بيان اثر كل من المتغيرات السن و الحالة الاجتماعية و الدخل الشهري. و توصلت الدراسة أن النمط الديمقراطي هو النمط الأكثر شيوعا و انه يوجد علاقة سلبية بين النمط الاستبدادي و الولاء التنظيمي. و انه لا يوجد علاقة بين متغير الأنماط القيادية و الولاء و متغير السن.

دراسة الخثالي (2003) و التي هدفت إلى معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة بالنمط القيادي على الرضا لأعضاء هيئة التدريس لدى عينة تكونت من 240 عضو فأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين نمط القيادة و الولاء.

دراسة عبيد العمري (1989) و التي هدفت إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة و التوافق العام للفرد و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية إحصائية بين النمط الديمقراطي و التوافق العام و كما أظهرت الدراسة أن أفراد العينة يدركون النمط القيادي المتبع في القسم.

من خلال الدراسات السابقة نستخلص ان دراستنا تطابقت مع العديد منها و اثبتت وجود علاقة بين الاشراف و التوافق المهني كون توافق العمال يتاثر بنمط الاشراف السائد في مؤسسة السباكة و الاسلوب الذي يتعامل به المسؤولين او المشرفين مع العمال سواء المنفذون او اعوان التحكم وهذا ما لاحظناه من خلال الدراسة التي اجريت على عينة من العمال بمؤسسة السباكة لولاية تيارت .

الخاتمة

خاتمة :

بعد التعرف على موضوع الدراسة والمتمثل في الإشراف و علاقته بالتوافق المهني لدى عمال مؤسسة السباكة لولاية تيارت يمكننا القول على أن المورد البشري اليوم أصبح عاملا أساسيا لا بد من الاهتمام به وتخصيص له ميزانية كافية من أجل الاستثمار فيه على المدى البعيد، إذ يعتبر عنصرا فعالا في رفع إنتاجية المؤسسة، وأن على المؤسسات اليوم أن تولي اهتمام كبير بهذا العنصر وأن تسخر له كل الامكانيات و تعطيه القيمة الفعلية و تضعه في مقدمة عوامل الإنتاج.

كما نستخلص أن عملية الإشراف تعتبر نشاط ذو فعالية من خلال التأثير في سلوك الأفراد الآخرين , من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة من خلال التنسيق بين الجهود. كما يعتبر التوافق هو تلك العملية الديناميكية التي من خلالها يتم تحقيق الانسجام و التناغم بين الخصائص الشخصية و البيئة الخارجية, كما أن التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته و مع غيره يتحدد من خلال البيئة المادية و الاجتماعية و النفسية.

وفي الاخير يبقى هذا البحث مجرد محاولة علمية للكشف عن الحقائق الميدانية لواقع هذه المهنة السباكة في الجزائر والتي توجد على مستوى ثلاث ولايات والحراش ،وهران والولاية الثالثة تيارت ، و التعرف على مدى تحقيق هذه الفئة للتوافق المهني كما تفتح بدورها المجال لدراسات جديدة بربط موضوع البحث بمتغيرات اخرى يمكن ان تكون السبب في عرقلة عملية التوافق المهني .

الاقتراحات :

- 1- إجراء المزيد من البحوث و الدراسات الميدانية في مجال الإشراف.
- 2-الحث على التوجيه في عملية الإشراف من اجل انتهاج أفضل الأساليب و دعم قدرات العمال و استثمار الجهود.
- 3-تقبل المسؤولين لاقتراحات العمال و تفهم حاجاتهم او متطلباتهم . إشراك العمال في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة الطالب والمنهج.
- 4-إيجاد البرامج الخاصة الموجهة نحو رفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين لما لهذا الأخير من تأثير في رفع أو خفض درجة التوافق المهني لديهم.
- 5-الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني لدى العاملين وذلك من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية والعمل على توفير مستلزمات واحتياجات متطلبات العمل التي تساعد العاملين على أداء أعمالهم وترفع درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- 6-تنمية العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين وزملاء العمل، وذلك من خلال تنمية الروح الجماعية و العمل كفريق واحد و تنمية الثقة المتبادلة بينهم.
- 7- توجيه المشرفين للحد من أساليب الإشراف المباشر وزرع الثقة في مرؤوسيهـم.
- 8- العمل على زيادة تفويض السلطات وذلك على أقصى قدر تسمح به القوانين واللوائح التنظيمية.
- 9- توجيه المشرفين للعمل على زيادة التوافق المهني لدى العاملين، ومن ذلك استخدام أسلوب الإشراف المناسب مباشر أو غير مباشر.
- 10-إجراء دراسات علمية مماثلة تدرس مؤثرات أخرى من أجل تحديد وحصر كل العوامل المسببة لسوء التوافق المهني لدى العامل الجزائري.
- 11- برمجة بعض التربصات والدورات التكوينية لمشرفي العمل قصد إثراء تكوينهم السابق من جهة، وتزويدهم بكل الطرق الجديدة في ميدان العلاقات الإنسانية من جهة أخرى.
- 12-العمل على إشراك العمال في عملية التخطيط ووضع الأهداف للوصول لتحقيق التوافق

المهني الذي من شأنه أن يرقى مستوى المنظمات.

- 13- ضرورة القيام بدراسات دورية داخل المؤسسات خلال فترات زمنية متباينة لرصد التغيرات الطارئة على علاقات العمل مما يساعد إدارة المؤسسة على اتخاذ الإجراءات المناسبة مسبقاً.
- 14- العمل على مناقشة مشاكل العمل ومحاولة إيجاد الحلول الناجعة في جو من التعاون بين العمال والمشرفين من أجل زيادة التلاحم وتقريب وجهات النظر.



قائمة المراجع

قائمة المراجع :

- 1- ابراهيم ،انيس (1972).**المعجم الوسيط** ،ط2،القاهرة ،قطاع دار المعارف .
- 2- ابو عوض، سليم(2008).**التوافق النفسي للمسنين** ،الاردن ،دار اسامة للنشر و التوزيع .
- 3- ابو فخر، مدحت(2014).**الادارة بالمعرفة ومنظمات التعلم** ،ط2،القاهرة ،المجموعة العربية للتدريب و النشر .
- 4- المرواني ،محمد (2009).**التوافق النفسي و المسؤولية الاجتماعية** ،لدى المجرمين ،ط3،مصر ،دار الفكر العربي .
- 5- التل، وائل عبد الرحمان و قحل، عيسى (2007).**البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية** ،ط2 عمان دار للنشر و التوزيع .
- 6- الجماعي ،صلاح الدين (2007).**الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي** ،مصر ،مكتبة المد يولي .
- 7- الجوهري ،محمد محمود (2009). **علم الاجتماع الصناعي و التنظيم** ،عمان ، دار المسيرة .
- 8- الزبيدي، محمود(2011).**الطريق الى الابداع و التمييز الاداري** ،ط1 ،عمان ،مؤسسة الدراسات للنشر و التوزيع .
- 9- السامري ،عبد الله (2006).**التوافق المهني و علاقته بضغط العمل رسالة ماجستير** ،جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض :السعودية .
- 10- السلمي ،علي(1997).**ادارة الموارد البشرية** ،القاهرة ،دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع .
- 11- السلمي ،علي(1970).**السلوك الانساني في الادارة** ،القاهرة ،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع .
- 12- الشاذلي ،عبد الحميد(1999).**الصحة النفسية سيكولوجية الشخصية** ،الاسكندرية، المكتب العلمي للنشر و التوزيع .
- 13- الرفاعي ،نعيم (1969).**الصحة النفسية دراسة سيكولوجية التكيف** ،ط2،دمشق ،مطبعة طربين .

- 14- الشافعي ،ماهر(2002).التوافق المهني للمرضى العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية ،رسالة ماجستير ، الجامعة العربية ،فلسطين .
- 15- العياصرة، معين محمود(2007).الاشراف التربوي و علاقته بالاحترق النفسي ،الاردن ،دار حمدان للنشر و التوزيع .
- 16- المعايطه ،خليل عبد الرحمن (2000).علم النفس الاجتماعي ،ط1،عمان ، دار الفكر .
- 17- المغربي ، كامل محمد (2004).السلوك التنظيمي المفاهيم و الاسس و الجماعة في التنظيم ،عمان ،دار وائل للنشر و التوزيع .
- 18- اشرف ،محمد عبد الغني(2001).سيكولوجية علم النفس الصناعي اسسه و تطبيقاته ،الاسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث .
- 19- بلميهوبي ،كلثوم(2006).عوامل الاستقرار الزواجي دراسة في علم النفس ،رسالة دكتورا ،منشورات الحبر ،الجزائر .
- 20- بديع ، محمود مبارك ياسين (2001). علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ،الاردن ، مؤسسة الوراق .
- 21- بن عمارة ،سمية(2007).صراع الادوار و علاقته بالتوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي ،دراسة ميدانية بالمركز الجامعي غرداية ،مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ،ملتقى دولي ،جامعة غرداية :الجزائر.
- 22- بوعامر، احمد زين الدين و بحري ،صابر(2014).مصادر التوافق المهني ،مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ،العدد السادس ،جامعة الوادي: الجزائر .
- 23- بوعطيط ،سفيان (2007).طبيعة الاشراف و علاقته بالتوافق المهني ،دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل ،رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة .
- 24- الطاق ،ياسين (2015).الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة جامعة بغداد ،مجلة البحوث النفسية و التربوية ،المجلد 04 ،العدد الثاني عشر .
- 25- العبيدي ،محمد جاسم (2009).مشكلات الصحة النفسية امراضها و علاجها ،دار الثقافة .
- 26- بوتوتة ،لامية (2014).التوافق المهني للمرضين ،رسالة ماجستير ،جامعة مولوج معمرى ،تيزي وزو :الجزائر .

- 27- جبريل ،موسى(1994).علم النفس الاجتماعي،ط1 ،الاسكندرية ،دار المعرفة الجامعية.
- 28- جولتان ،حسن حجازي(2013).فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الاداء لدى المعلمات في المدارس الحكومية ،المجلة الاردنية للعلوم التربوية،المجلد09،العدد الرابع
- 29- حامد ،عبد السلام زهران(1985).الصحة النفسية ،ط1،القاهرة ،قطاع دار المعارف .
- 30- حامد، عبد السلام زهران(1988).الصحة النفسية و العلاج النفسي ،ط4،القاهرة ،دار المعارف .
- 31- حامل، فريزة(2012).الاختلاف في المستوى التعليمي و الثقافي و الاقتصادي وعلاقته بالتوافق الزوجي للزوجين العاملين ،رسالة ماجستير منشورة ،جامعة مولود معمري تيزي وزو :الجزائر .
- 32- حسين، علي عبد الحسن (2011).التوافق النفسي و الاجتماعي و علاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية ،مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية ،المجلد 11،العدد الثالث ،جامعة كربلاء .
- 33- حسين عبد الحميد ،احمد رشوان(2010). القيادة دراسة في علم الاجتماعي النفسي و الاداري و التنظيمي ،مصر ، مؤسسة شباب الجامعة .
- 34- حمدي ، ياسين (1999).علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ،ط1، القاهرة ، دار الكتاب الحديث .
- 35- خيضر، كاظم حمود و روان ،منير الشيخ،(2010).ادارة الجودة الشاملة في المنظمة المتميزة ،الاردن ،دار الصفاء للنشر و التوزيع .
- 36- خميس ،اسماء(2014).اساليب ادارة الصراع التنظيمي حسب توماس و كولمان و علاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي ،رسالة ماجستير،جامعة سطيف :الجزائر
- 37- ديلسر ،جاري(2003).ادارة الموارد البشرية ،تر المتعال، محمد السيد ،الرياض ،دار المريخ للنشر و التوزيع .
- 38- راشد، محمد يوسف (2011).التوافق النفسي و الاجتماعي و علاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية ،مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية ،المجلد 11 ، العدد الثالث ، جامعة كربلاء .

- 39- ربيع، محمد شحاتة (2006). اصول الصحة النفسية ، مصر ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع .
- 40- زهران ،حامد (1985).الصحة النفسية ، القاهرة ، عالم الكتب .
- 41- سعد ،رياض(2005).الصحة النفسية للعمال ،مصر ، دار الكلمة .
- 42- سلام ،هدى (2014).الادارة الصفية و علاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي ،مجلة العلوم الاجتماعية ،العدد مئة وستة وخمسون ،جامعة البشير الابراهيمي ،برج بوعريريج: الجزائر .
- 43- صبيح، ايهاب و زيق ،محمد (2001).العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين ،مصر، دار الكتاب العلمية .
- 44- طلعت ،ابراهيم لطفي (2007).علم الاجتماع التنظيم ،مصر، دار الغريب للنشر .
- 45- عبد العال ،السيد محمد (2006). المهارات الاجتماعية و علاقتها بالثقة بالنفس و الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي و معلمات المرحلة الابتدائية ،مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد الواحد و الستين ، مصر .
- 46- عبد القادر ،زكية(2000).التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة علم النفس ،العدد الرابع و الخمسون .
- 47- عطية ،السيد عبد الحميد(2008).طريقة العمل مع الجماعات اسس نظرية و عمليات تطبيقية، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- 48- علي ،صبيبة محمد و شريت ،محمد عبد الغني (2004).الصحة النفسية و التوافق النفسي ،مصر ،دار الغرفة الجامعية .
- 49- عوض ،الغزو فاتن (2010).القيادة و الاشراف الاداري ،عمان ،دار اسامة للنشر و التوزيع.
- 50- عوض، محمود عباس (1977).الموجز في الصحة النفسية ،ط1،مصر ،دار المعارف.
- 51- عوض، محمود عباس (1996).الموجز في الصحة النفسية ،ط2 ،مصر ،دار المعارف.
- 52- كامل ،محمد عويضة (1996).علم النفس الصناعي و المهني ،بيروت ،دار الكتب العلمية.

- 53- فؤاد، صبيبة و كحيل، ريم (2014). الضغوط النفسية و علاقتها بالتوافق المهني، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، المجلد 36، العدد الرابع، جامعة الجزائر .
- 54- فاروق، عبد فيله واخرون (2009). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، ط1، عمان، دار المسيرة .
- 55- فتحي، محمد (2003). 766 مصطلحا اداريا، القاهرة، دار الاسلامية للنشر و التوزيع .
- 65- فحجان، سامي خليل (2010). التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة: فلسطين .
- 57- فرج، عبد القادر طه (1980). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج نظريا وميدانيا، القاهرة، مكتبة الخانجي .
- 58- فهمي، مصطفى (1995). الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التوافق، ط3، القاهرة، مطبعة الخانجي .
- 59- فهمي، مصطفى (1997). الاثار النفسية في الحساسية الزائدة و الاعجاب بالماضي واهمال الذات، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية .
- 60- مرحاب، احمد صلاح (1989). سيكولوجية التوافق النفسي و مستوى الطموح، ط1، المغرب، دار الامان للنشر و التوزيع .
- 61- شهاب محمد، شهرزاد (2010). القيادة الادارية ودورها في تأصيل روابط العلاقات العامة، المجلد 27، العدد الحادي عشر، معهد اعداد المعلمين .
- 62- محمود، السيد ابو النيل (1994). الامراض السيكوسوماتية، ط2، بيروت، دار النهضة .
- 63- محمود، السيد ابو النيل (د.س). علم النفس الصناعي، بيروت، دار النهضة العربية .
- 64- نواف، كنعان (2009). القيادة الادارية، الاردن، دار الثقافة للنشر و التوزيع .
- 65- هيجان، عبد الرحمن (2004). اضواء على الاسرة و المجتمع من خلال الاسلام، القاهرة، دار ابو المجد للطباعة .

66-Salah ,mosleh(1999). **alchamel adictionar of the social sciences** ,soudia ,dar al amel for printing ,publishing and distributing .

الملاحق

ترخيص اجراء دراسة ميدانية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم القيد: 66/2017 في ع / ج / 2017

إلى السيد المحترم: مدير مؤسسة السبابة - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار ترميم ونرقية لبحث العمسي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يتدبرني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص لطلبة:

- فراح زهرة

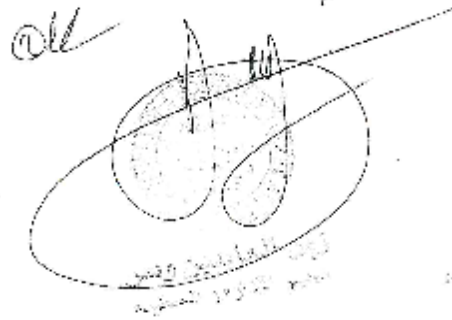
- بوبالي عبد القادر

باجراء بحث ميداني بمؤسساتكم المحترمة، يندرج هذا البحث في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة في مستوى

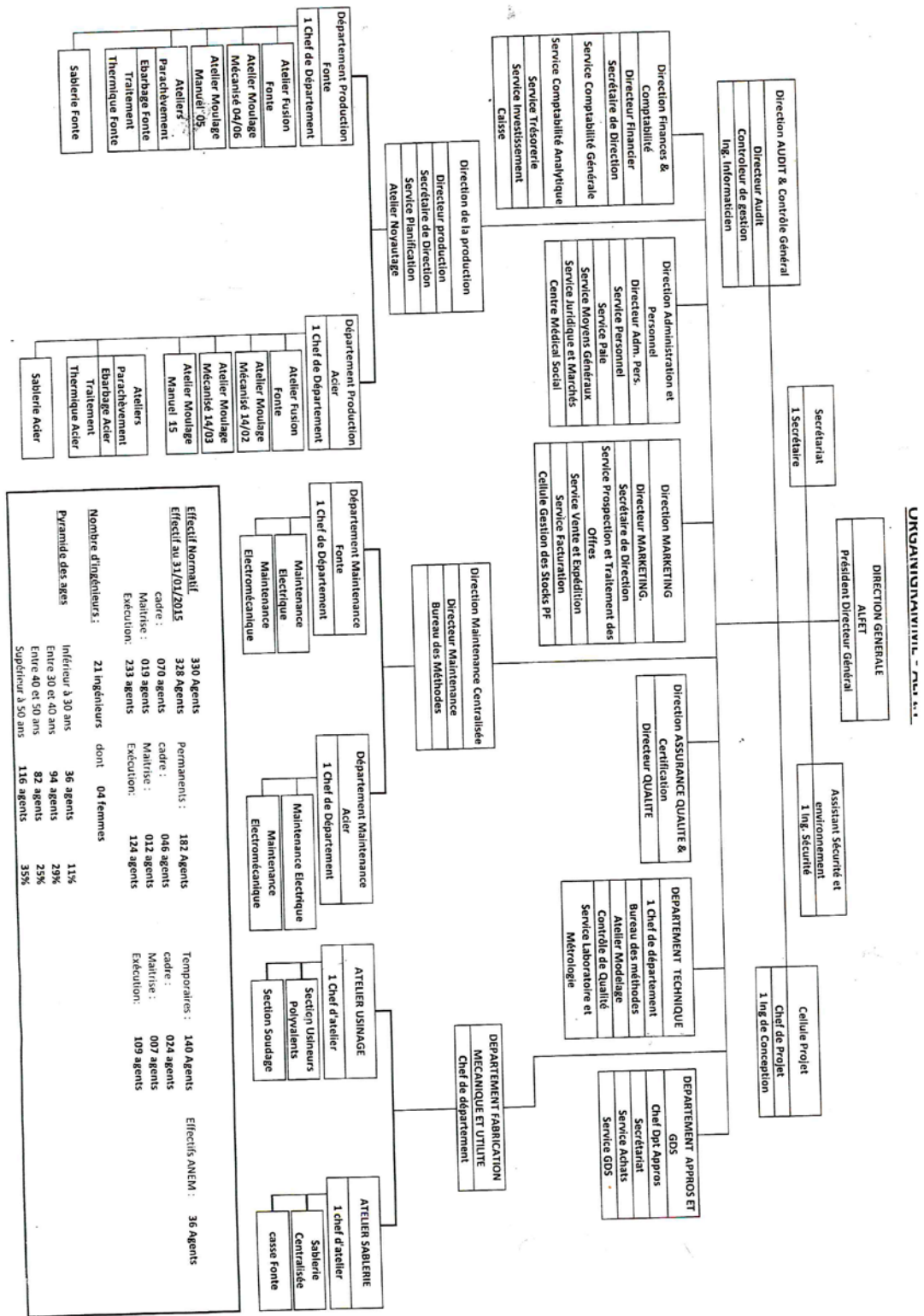
ماستر لسنة الجامعية 2016/2017 تحت عدوان:

فنيحة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني

وفي الأخير تقموا بنا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.



الهيكل التنظيمي لمؤسسة السبابة لولاية تيارت .



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة ابن خلدون
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس العمل و التنظيم .
استبيان البحث

أخي الكريم:

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

الاستبانة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده
استكمالا لمتطلبات درجة الماستر في علم النفس العمل و الارغونوميا من جامعة ابن خلدون تيارت لموضوع
"طبيعة الإشراف و علاقته بالتوافق المهني".

أخي العامل ، إن صدق نتائج هذه الدراسة يتوقف على مدى مساهمتك الفعلية في تحديد الإجابة.
نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بما يتفق و مرثياتكم و شعوركم نحو عملكم شاكرين و مقدرين لكم
حسن تعاونكم.

البيانات الشخصية :

السن : دون 20 سنة 21-30 31-40

41-50 50-60 فوق 60 سنة

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الأقدمية: أقل من 10 سنوات 11-20 21-30

41 فما فوق

40-31

المحور الاول: الاشراف

العبارة	غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1-يشرف رئيسي علي بدقة حتى يضمن الحصول على نتائج افضل					
2-يمارس رئيسة اسلوب الرقابة المباشرة في حالة فشلي في انجاز العمل					
3 اتلقى توجيهات باستمرار من طرف رئيسي لانجاز عملي					
4-يضغط رئيسي علي حتى ابذل جهدا اكبر في العمل					
5-يراقب رئيسي سجل حضوري و انصرافي بصفة دائمة					
6-يقوم رئيسي بمراجعة و تدقيق اعماله بصفة دائمة					
7-يحرص رئيسي بالقيام بزيارات مفاجئة للاطلاع على سير العمل					
8-يتيح لي رئيسي فرصة تحمل المزيد من المسؤولية					
9-يشعر رئيسي انني قادر على اداء عملي حتى في حالة عدم وجوده					
10-يتعاون معي رئيسي و يوجهني ويبيدي لي النصح عند الحاجة					
11-يثق رئيسي بانني قادر على انجاز المهام التي يكلفني بها					
12-يشجعني رئيسي و يدعمني عندما اتخذ القرارات					
13-يقوم رئيسي بتوجيهي من خلال اراء الاتصال بي					
14-يراقب رئيسي عملي من خلال التقارير التي ترفع له					
15-يفوض لي رئيسي بالصلاحيات في العمل					
16-يقوم رئيسي بتدريبي في جميع ما يتعلق باعماله و يطلع على مستوى استعابي من فترة الى اخرى					

التوافق المهني :

					17-اسلوب الادارة في معاملة العمال و الموظفين
					18-ما يتيح لك العمل من فرصة للتجديد و الابتكار
					19- اسلوب مساعدة الرئيس لك في المواقف الصعبة
					20- طبيعة النشاط الاجتماعي الترفيهي الذي تتيحه لك جهة العمل

					21-اجراءات النقل في عملك
					22-فرص اكتساب الخبرة المتاحة بالعمل
					23-مدى كفاية الوقت الذي يتيح لك عملك للتواجد مع اسرتك
					24- مناسبة ظروف العمل المادية و المعنوية
					25-وضوح اجراءات العمل بالنسبة لك
					26-ساعات العمل في وظيفتك مقارنة بساعات مشابهة في جهات اخرى
					27- العلاقات مع الزملاء
					28-اتاحة الوقت الكافي لاتمام العمل باتقان
					29- الطريقة التي تخبرك بها الادارة لاجادتك للعمل
					30-ملائمة العمل مع ميولاتك المهنية
					31- نظرة المجتمع لما تقوم به من عمل.
					32-اجراءات الضمان الاجتماعي في عملك
					33- اجراءات الامن من حوادث العمل
					34-شعورك باتقة في الادارة التي تعمل بها

العلاقة بين الاشراف و التوافق :

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الاشراف	145	16,00	80,00	56,1517	15,94536
التوافق	145	18,00	90,00	63,1724	17,80970
N valide (listwise)	145				

Corrélations

		الاشراف	التوافق
الاشراف	Corrélation de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilatérale)		,000
التوافق	Corrélation de Pearson	,890**	1
	N	145	145

Sig. (bilatérale)	,000	
N	145	145

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

العلاقة بين الإشراف المباشر و التوافق المهني :

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
total2	50,1034	7,75737	145
d1	17,5034	4,73334	145

Corrélations

		total2	d1
total2	Corrélation de Pearson	1	,250
	Sig. (bilatérale)		,200
	N	145	145
d1	Corrélation de Pearson	,250	1
	Sig. (bilatérale)	,200	
	N	145	145

العلاقة بين الإشراف الغير مباشر و التوافق :

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
d2	31,4621	9,13785	145
التوافق	63,1724	17,80970	145

Corrélations

		d2	التوافق
d2	Corrélation de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	145	145
التوافق	Corrélation de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	145	145

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ANOVA الفروق حسب :

الفروق بين التوافق تعزى لمتغير السن :

ANOVA à 1 facteur

total2

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	430,809	3	143,603	,448	,719
Intra-groupes	45243,880	141	320,879		
Total	45674,690	144			

الفروق بين التوافق يعزى المستوى التعليمي

ANOVA à 1 facteur

total2

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2282,055	4	760,685	2,472	,064
Intra-groupes	43392,634	141	307,749		
Total	45674,690	145			

الفروق يعزى لمتغير الاقدمية

ANOVA à 1 facteur

total2

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	793,627	3	264,542	,831	,479
Intra-groupes	44881,062	141	318,305		
Total	45674,690	144			