



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال

دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية برحال-عنابة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

أ.د/بوعطيط جلال الدين

سناني لبنى

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
أ.د/العمري فنطازي	أستاذ	رئيسا	20 أوت 1955 سكيكدة
أ.د/ جلال الدين بوعطيط	أستاذ	مشرفا ومقررا	20 أوت 1955 سكيكدة
د. موسى مطاطلة	أستاذ محاضر صنف أ-	مناقشا	20 أوت 1955 سكيكدة
د. عائشة بوبكر	أستاذ محاضر صنف أ-	مناقشا	20 أوت 1955 سكيكدة
أ.د/ مراد بومنقار	أستاذ	مناقشا	باجي مختار عنابة
أ.د/ بلال مجيدر	أستاذ	مناقشا	محمد الصديق بن يحي جيجل

السنة الجامعية: 2023-2024

فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر	الرقم
★★★	قائمة الجداول	★★★
★★★	قائمة الأشكال	★★★
★★★	آيات بيّنات من سورة الأنبياء	★★★
★★★	شكر وتقدير	★★★
★★★	الإهداء	★★★
أ	مقدمة	★★★
★★★	الجانب النظري	★★★
★★★	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي	★★★
19	الإشكالية	01
24	فرضيات الدراسة	02
26	التعريف الإجرائي للمصطلحات	03
27	أسباب اختيار موضوع الدراسة	04
28	أهمية موضوع الدراسة	05
29	أهداف الدراسة	06
29	الدراسات السابقة والتعقيب عليها	07
	الفصل الثاني: أنماط الشخصية	★★★
39	تمهيد	★★★
★★★	أولاً: الشخصية	★★★
40	مفهوم الشخصية	01

45	خصائص الشخصية	02
48	بعض المصطلحات المرتبطة بالشخصية	03
51	أهداف دراسة الشخصية	04
52	محددات الشخصية	05
59	بناء الشخصية وديناميتها	06
64	اضطرابات الشخصية	07
65	قياس الشخصية	08
65	نظريات الشخصية	09
★★★	ثانياً: أنماط الشخصية	★★★
79	مفهوم أنماط الشخصية	01
80	فوائد دراسة أنماط الشخصية	02
81	أهداف تنميط الشخصية وأهميتها	03
82	تقسيم أنماط الشخصية حسب التاريخ	04
89	خصائص أنماط الشخصية	05
97	أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	06
97	مفهوم أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	1.6
98	خصائص أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	2.6
101	النظريات المفسرة لأنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	3.6
101	مقارنة بين أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	4.6
103	مؤشرات أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)	5.6
105	أنماط الشخصية (أ)، (ب) في المنظمات	6.6
107	خلاصة الفصل	★★★
★★★	الفصل الثالث: التوافق المهني	★★★
109	تمهيد	★★★

★★★	أولاً: التوافق	★★★
110	مفهوم التوافق	01
111	أهمية التوافق	02
112	خصائص التوافق	03
113	أبعاد التوافق	04
114	أنواع التوافق	05
128	العوامل المؤثرة في التوافق	06
129	معوقات التوافق	07
129	شروط التوافق الجيد	08
★★★	ثانياً: التوافق المهني	★★★
131	مفهوم التوافق المهني	01
133	أبعاد التوافق المهني	02
134	أهمية التوافق المهني	03
135	متطلبات التوافق المهني	04
138	شروط التوافق المهني	05
138	مظاهر التوافق المهني	06
139	محددات التوافق المهني	07
140	مصادر الشعور بالتوافق المهني	08
143	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	09
152	طرق تحقيق التوافق المهني	10
155	مؤشرات التوافق المهني	11
156	نظريات التوافق المهني	12
158	قياس التوافق المهني	13
159	سوء التوافق المهني	14

162	خلاصة الفصل	★★★
★★★	الجانب التطبيقي	★★★
★★★	الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	★★★
165	تمهيد	★★★
166	الدراسة الاستطلاعية	01
178	الإطار المكاني والزمني والموضوعي للدراسة	02
183	منهج الدراسة	03
184	مجتمع الدراسة وعينته	04
189	أساليب جمع البيانات	05
203	أساليب معالجة البيانات	06
205	خلاصة الفصل	★★★
★★★	الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	★★★
207	تمهيد	★★★
208	عرض نتائج الدراسة	01
237	اختبار الفرضيات الارتباطية	02
242	اختبار الفرضيات الصفرية	03
269	تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة	04
280	خلاصة الفصل	★★★
281	خاتمة	★★★
282	الاقتراحات والتوصيات	★★★
284	ملخص الدراسة	★★★
289	قائمة المراجع	★★★
★★★	الملاحق	★★★

قائمة الجداول

الرقم	العنصر	الصفحة
01	محددات الشخصية لدى الفرد	53
02	جدول يبسط الشخصية الإنسانية إلى ستة عشر عاملا أساسيا ثنائي القطب وفقا لنظرية كاتل	77
03	فوائد معرفة أنماط الشخصية	80
04	أنماط الشخصية حسب جالينوس	84
05	أنماط الشخصية بشكل عام	90
06	متطلبات التوافق المهني	136
07	الشكل العام لبطاقة المقابلة	170
08	ترميز استجابات المبحوثين نحو أسئلة المقابلة	174
09	مصالح مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية، برحال -عنابة	180
10	خصائص ورشات مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية، برحال-عنابة	181
11	التعداد البشري الإجمالي لشركة محبوبة للعجائن الغذائية، برحال-عنابة	185
12	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	186
13	توزيع عينة الدراسة حسب السن	187
14	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة المدنية	188
15	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	189
16	حالات الاستبيان (قبل وبعد) وفقا لمحور أنماط الشخصية	191

193	حالات الاستبيان (قبل وبعد) وفقا لمحور التوافق المهني	17
196	العبارات المحذوفة من الاستبيان (محور أنماط الشخصية)	18
197	العبارات المعدلة من الاستبيان (محور أنماط الشخصية)	19
197	العبارات المحذوفة من الاستبيان (محور التوافق المهني)	20
197	العبارات المعدلة من الاستبيان (محور التوافق المهني)	21
198	عبارات الاستبيان الموزع على أفراد العينة (محور أنماط الشخصية)	22
199	عبارات الاستبيان الموزع على أفراد العينة (محور التوافق المهني)	23
201	نتائج معامل الارتباط ألفا كرومباخ (SPSS)	24
202	تعداد الاستبيانات	25
202	درجات مقياس ليكرت	26
203	مستويات التوافق المهني حسب طول الفئة	27
208	استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (أ)	28
209	استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (ب)	29
211	استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (ج)	30
214	مستويات أفراد العينة حسب مستوى الميل للأفراد نحو أحد أنماط الشخصية (أ، ب)	31
217	مستويات أفراد العينة حسب مستوى الميل للأفراد نحو نمط الشخصية (ج)	32
219	نتائج Spss حول ميل أفراد العينة نحو أحد أنماط الشخصية (أ، ب، ج)	33
219	التوزيع التكراري لأنماط الشخصية (أ)، (ب) و(ج)	34
221	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد الذاتي للتوافق المهني	35
222	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد الجماعي للتوافق المهني	36
224	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد التنظيمي للتوافق المهني	37

227	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد العائد المادي للتوافق المهني	38
230	نتائج الإحصاءات الوصفية لأبعاد التوافق المهني	39
231	مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا للبعد الذاتي	40
232	مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا للبعد الجماعي	41
234	مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا للبعد التنظيمي	42
236	مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا لبعده العائد المادي	43
238	جدول تلخيصي يوضح لنتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال	44
239	جدول تلخيصي يوضح نتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال	45
240	جدول تلخيصي يوضح نتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال	46
241	الجدول التلخيصي للفروق في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير السن	47
242	النتائج المتعلقة بالعبارة: " أشعر بالراحة عند تواجدي بمؤسسة عملي"	48
244	النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا أجد صعوبة في أداء مهام"	49
246	النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا يتلاءم عملي مع قدراتي"	50
247	النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا أفضل العمل بمفردي"	51
250	النتائج المتعلقة بالعبارة: "أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت"	52
251	النتائج المتعلقة بالعبارة: "أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم"	53

	المهني"	
253	النتائج المتعلقة بالعبارة: "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"	54
255	النتائج المتعلقة بالعبارة: "راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية"	55
257	الجدول التلخيصي للفروق في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل	56
257	نتائج تتعلق بالعبارة: "لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي"	57
259	النتائج المرتبطة بالعبارة: "أفضل العمل بمفردتي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة"	58
260	النتائج المرتبط بالعبارة: "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"	59
261	الجدول التلخيصي للفروق في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير الحالة المدنية	60
262	النتائج المتعلقة بالعبارة "أشعر بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء عملي"	61
264	النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا أفضل العمل بمفردتي"	62
265	النتائج المتعلقة بالعبارة "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"	63
267	نتائج العبارة: "أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام"	64
268	نتائج العبارة: "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية"	65

قائمة الأشكال

الصفحة	العنصر	الرقم
26	أبعاد الدراسة	01
51	تقسيم السمات عند "ألبورت"	02
99	أهم العناصر التي تمثل خصائص النمط ب-ب-	03
103	الفرق بين الأنماط (أ)، (ب)، (ج) للشخصية	04
113	أبعاد التوافق	05
114	أنواع التوافق	06
144	العوامل المؤثرة على التوافق المهني	07
160	أسباب سوء التوافق المهني	08

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَنَصَرْنَا مِنْ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۖ إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمَ سَوْءٍ فَأَغْرَقْنَاهُمْ
أَجْمَعِينَ (77) وَدَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَخْتُمَانِ فِي الْحَرَّةِ إِذْ نَفَسَتْ فِيهِ غَنَمُ
الْقَوْمِ وَكُنَّا لِحُكْمِهِمْ شَاهِدِينَ (78) فَهَمَمْنَاهَا سُلَيْمَانَ ۖ وَكُلًّا آتَيْنَا حُكْمًا
وَعِلْمًا ۖ وَسَخَّرْنَا مَعَ دَاوُدَ الْجِبَالَ يُسَبِّحْنَ وَالطَّيْرَ ۖ وَكُنَّا فَاعِلِينَ (79)

(سورة الأنبياء: 77-79)

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد وآله ومن وفى، أما بعد:
الحمد لله الذي بذعته تتم الصالحات وتتحقق الأظلام الذي وفقني لتتميم هذه الخطوة
في مساري الجامعي ونور عقلي وقلبي وهداني إلى سبل النجاح ورزقني القوة والحكمة
والإيمان.

الشكر لله أولاً، ثم لمهربي الأستاذ الدكتور "جلال الدين بوغيط" الذي كان نعم
المهرف خلقاً وعلماً والذي ساندني ووجعني فجزاه الله خيراً وبارك الله فيه وفي علمه.
كما أتوجه بشكري وتقديري إلى الأستاذ الدكتور "سفيان بوغيط" رئيس مشروع
دكتوراه علم النفس الذي كان إلى جانبي وساعدني عند الحاجة وأمن بنجاحي وتميزي.
وأتوجه بالشكر إلى رئيس قسم علم النفس الدكتور "مهاجور لعور" على ثقته بي وعلى
كل ما قدمه لي من مساعدة إدارياً وعلمياً.
وأتوجه بشكر خاص إلى الأستاذ الدكتور "عز الدين لرقم" الذي قال لي في بداية
مساري الجامعي: "يوماً ما ستصبحين دكتورة".

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى كل الأساتذة الذين ساعدوني في مساري الأكاديمي
دون استثناء من كل المدارس والجامعات داخل الوطن وخارجه.

"سنانبي لبنى"

الإهداء

أهدي حصيلة عملي إلى من أفضلها على نفسي، إلى من عملت طوال حياتها على إسعادي ودفعي نحو تحقيق أهدافي بدعائها وحكمتها.
(أمي الحبيبة).

إلى صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة الذي كان عوناً لي وسنداً
(والدي العزيز).

إلى أسرتي وأصدقائي ورفقاء دربي الأعماء الذين دعموني وشجعوني
طوال هذه الرحلة الأكاديمية.
إلى كل من آمن بي وبقدراتي وغمس في أعماق قلبي حب العلم والمعرفة.
إلى نفسي التي اختارت طريق النجاح.

"سنائي لبنى"



مقدمة:

يرتبط نجاح كل منظمة بمدى قدرتها على توفير موارد بشرية نشطة ومحقة لأهدافها، كما يرتبط رسم معالم جودتها الشاملة في تحقيق حاجاتهم، فالفرد العامل هو إنسان قبل أن يكون منتجا يتميز بالاستقلالية وحبه لتحقيق الثروة والذات، لذلك فإن إعطاء الأولوية للفرد العامل قبل المنظمة هو سر نجاحها وأساس تحقيقها لمكانتها في عالم المنظمات، لذلك فإن البحث في مكونات الفرد والسعي إلى فهم رغباته وحاجاته يمكن أن يساهم في رفع معنوياته كما يحافظ على دافعيته للعمل لصالح المنظمة، كما أن مرافقته في مساره المهني يمكن أن يساهم في تطوير مهاراته ويحسن أدائه بما يحقق غايات التنظيم المستقبلية.

وهنا يبرز دور علم النفس بمختلف فروعه في البحث عما يمكن أن يطور الفرد ويحسن ذاته بما يجعله فعالا ومنتجا ويبرز دوره ومكانته في التنظيم وهيكله بداية من التعرف على ثقافته، قيمه وصولا إلى اتجاهاته وسلوكياته والتي تكون منبعها تنشئته الاجتماعية فعلى أساسها يبني الفرد إما سويا أو مضطربا، حيث تلعب الشخصية دورها في إثبات وجود الفرد وفي اختياراته للمهن ودوره في المنظمة، إضافة إلى تطوير شخصيته التي من شأنها أن تحدد نجاحه واستمراره فيها، واستنادا إلى ما سبق يمكن القول أن فهم شخصية الفرد العامل في المؤسسة يمكن أن يعفيها من القيام بمجهود إضافي في اختياره وتدريبه وتأثيره كما يمكن أن يساهم في وضعه في المكان الذي يناسبه ويناسب إمكانياته بحيث يكون مرتاحا ومتوافقا مع منصبه.

حيث من المتعارف عليه أن المؤسسات قد شهدت الكثير من التغيرات التي زادت من متطلبات العمل بحيث أصبح العامل يعيش تحت الضغط والتوتر راجع إلى أعباء العمل، إضافة إلى الظروف التي يعيشها في بيئة العمل والتي أصبحت تشكل خطرا، كونها ترتبط بفئة معتبرة من الأفراد الذين هم في تواصل مباشر مع مؤثرات العمل والتي قد تكون مؤثرات تنظيمية أو بيئية أو اجتماعية، حيث ينتهي بهم الأمر إلى الاستنزاف الداخلي وبالتالي إلى سوء توافقهم مهنيا.

ويمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني أصبح صعبا نوعا ما فإرضاء العامل يحتاج إلى أن يتم تحقيق رغباته من خلال فهم حاجاته ومتطلبات الجودة التي تتوافق مع الظروف التي يعيشها، وذلك من خلال العمل على توفير ظروف مناسبة للعمل بالارتكاز على العناصر التالية: صحة جيدة، تفاعلات إيجابية مع الآخرين، إمكانية الفصل بين الحياة الشخصية والعملية، فضاء نظيف ومنظم، الاستقلالية

ووضوح المهام وهو ما يساهم في شعور الفرد العامل بأهميته كما يجعله راغبا في الاستمرار على تطوير ذاته من أجل خدمة المنظمة.

ويجدر الذكر أن العمل على تعزيز التوافق المهني يعتبر هدف رئيسي، كون الفرد العامل بحاجة إلى التأقلم مع منصب العمل والإبداع فيه، ذلك أن الشعور بسوء التوافق يقلل من إمكانيات الفرد ويجعله غير قادرا على تحقيق أهداف المنظمة خاصة إذا كان لا يشعر بالراحة والانتماء، حيث يساهم التوافق المهني في تحسين مستوى أدائه لتواجهه في محيط صحي ومناخ مستقر.

ناهيك عن ذلك فالتوافق المهني يعتبر من بين العوامل التي تدفع الفرد نحو تطوير ذاته وتحسين أدائه كما يساهم في التفاعل الإيجابي في المنظمة بما يحقق أهدافها، ويعمل على تحسين الإنتاج كما ونوعا، حيث أن اتخاذ القرارات الجيدة وتحمل المسؤوليات تحتاج إلى موارد بشرية ذات كفاءة وقادرة على التوقع واقتناص الفرص ولا يمكن تحقيق ذلك في بيئة غير صحية لا تأخذ بعين الاعتبار قدرات الفرد ومهاراته وحاجاته وأهدافه الشخصية، بالتالي فالمؤسسات بحاجة إلى التعرف على كل ما يحيط بالفرد ويحسن من صحته النفسية، الجسدية والعقلية كما تحتاج المؤسسة إلى التعرف على خصائص الفرد العامل والتي تميزه عن غيره من العمال، وذلك من خلال التعرف على شخصيته بمختلف أنماطها والعمل على التركيز على السمات التي تتناسب مع منصب العمل بما يحقق مبدأ فريديريك تايلور المتمثل في وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب لقدراته ومهاراته وإمكانياته.

وعلى ضوء ما سبق جاءت دراستنا لتسليط الضوء على العلاقة القائمة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني وذلك من خلال دراستنا الميدانية التي تمت في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-ولاية عنابة كونها تخدم أهداف موضوعنا وفرضياته.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. التعريف الإجرائي للمفاهيم
4. أسباب اختيار موضوع الدراسة
5. أهمية موضوع الدراسة
6. أهداف الدراسة
7. الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1- الإشكالية:

إن التغيرات المتسارعة في بيئة العمل التي شهدتها المؤسسات في العقود الأخيرة جعلت من الفاعلين في منظمات الأعمال والباحثين في هذا المجال يولون اهتماما كبيرا لكل ما له علاقة بالموارد البشري، كونه الوحيد القادر على تحقيق التطوير والتنمية، فالفرد العامل يعتبر من بين الوحدات الأساسية في المنظمة ودفعه نحو أداء المهام وتحمل المسؤوليات لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال التعرف عليه من مختلف جوانبه النفسية، الجسدية والعقلية وكذا طموحاته وميوله وتوقعاته، حيث يعتبر العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الفرد، فهو مصدرا أساسيا لإشباع الرغبات ومنبع تحقيق الذات إلا أن وضع فرد في منصب عمل لا يتناسب معه ومع إمكانياته أصبح من بين الإشكاليات التي تقع فيها المنظمات نظرا للتخصصية، تعدد المهن واختلاف طرق أدائها، ذلك أن عصر التكنولوجيا قد شهد الكثير من المشكلات المرتبطة بالتغيرات التي عرفتتها المهن والتي جعلت الفرد بحاجة إلى بذل جهد أكبر للتعلم والتدريب، إضافة إلى الحاجة إلى القدرات العقلية والنفسية التي من شأنها أن تساهم في تسهيل سيرورة المهام.

كما أن الاختلاف والتباين في الأفكار والاتجاهات والقيم كان له تأثيرا كبيرا على سلوكيات الأفراد، ويرجع ذلك إلى تنشئة الفرد والبيئة التي يعيش فيها والتي على أساسها يكتسب جملة من السمات التي من شأنها أن تحدد سلوكياته وتصرفاته تجاه المواقف والظروف المختلفة، لذلك فإن التعرف على المكونات الداخلية للعمال تمكن المنظمة من اختيار أفضل الموارد البشرية التي من شأنها أن تحقق أهدافها وتحافظ على مكانتها بين المنظمات، ومن بين المكونات الأكثر أهمية نجد الشخصية حيث تعتبر هذه الأخيرة في علم النفس المحور الذي تدور حوله الأبحاث والدراسات، فإذا اعتبرنا أن هدف علم النفس هو الكشف عن القوانين العامة للسلوك، فإننا نرمي في الواقع إلى تحديد شخصية الإنسان بطريقة أو بأخرى، وتحديد الأنماط السلوكية التي يتبعها الفرد في تصرفاته وعلاقاته مع الآخرين سواء في المحيط الخارجي أو العمل فلا تستطيع أي منظمة أن تعمل بكفاءة وفاعلية بدون التفاعل المتواصل بين الأفراد والجماعات بمختلف مستوياتها، كما يعتبر موضوع الشخصية من المواضيع الهامة التي احتلت ولا تزال تحتل مكانة هامة في علم النفس بمختلف مجالاته ذلك أن الشخصية تعتبر من بين المواضيع الأكثر مركزية في علم النفس بكل فروعه بما في ذلك علم النفس الاجتماعي، غير أن دراسة الشخصية من وجهات نظر مختلفة قد حادت حقا عن معالجة سيكولوجية الشخصية، ويرجع أخذ هذا الموضوع مكانة

هامة في علم النفس كونه يهتم بكل ما له علاقة بالتكوين الداخلي لدى الفرد وكيفية تفاعله مع المحيط الخارجي كما يعتبر المصدر الأساسي لمعرفة السلوك والتنبؤ به.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن الشخصية من أصعب المفاهيم في علم النفس نظرا لتوسعها وفقا للكثير من التيارات والمدارس التي بحثت في هذا الموضوع، لاسيما ألبورت الذي حدد أكثر من خمسين تعريفا للشخصية وأوضح أن لفظة شخصية تأخذ أربعة معاني أساسية وهي: أن الشخصية تعبر عما يظهره الفرد وليس ما هو عليه في الواقع كما يمكن اعتبارها كمجموعة صفات التي تظهر على الفرد إضافة إلى الدور الذي يلعبه ومجموع الصفات التي تشير إلى مكانته وأهميته الذاتية. (شحاتة، 2013)

من زاوية أخرى يعد ألبورت من الأوائل الذين اهتموا بدراسة الشخصية من مختلف جوانبها لكن بالرغم من ذلك لم يتوصل إلى إعطاء تفسيراً شاملاً لها كونها تتفرع إلى عدة أبعاد وتتأثر بمختلف العوامل الداخلية والخارجية للفرد، فالشخصية تختلف في معناها تبعاً لاتجاهات من يقوم بتعريفها وتبعاً لاهتماماته العلمية لكن مع ذلك هناك اتفاق على أن الشخصية تكوين مركب يتميز بكونه ثابتاً نسبياً، ذلك أن كل فرد لديه جملة من الخصائص التي تساهم في تفاعله مع كل ما يحيط به من متغيرات بيئية واجتماعية، فضلا عن ذلك تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً في تكوين شخصية الفرد وجعلها أكثر صلابة من خلال مجموعة من الضوابط الاجتماعية والدينية والقيمية، والتي تؤثر على الإنسان ويبني على أساسها سمات معينة تصنف تحت نمط محدد حيث يتم الاعتماد على هذا الأخير في تحديد الطريقة التي يتكيف بها الفرد مع ذاته ومع الآخرين في البيئة التي ينتمي إليها.

كما تلعب الشخصية بمختلف أنماطها دوراً هاماً في التعرف على الفرد وفهم كيفية تفاعله مع المحيط بمختلف متغيراته الاجتماعية والتنظيمية، حيث تعتبر من بين المكونات الأكثر تعقيداً كونها تتأثر بعدة عوامل منها وراثية، بيئية واجتماعية والتي تجعل الفرد يتصرف وفقها مع مختلف ما يحيط به من مواقف، لاسيما أن فهم شخصية الفرد العامل وتحديد نمطها أصبح من أكبر التحديات التي تهدف كل مؤسسة إلى بلوغها ذلك أن التعرف عليها يفتح مجالاً لتحديد كل المتطلبات النفسية والاجتماعية والتنظيمية للفرد حتى يتسنى تحقيق أهدافه معتمدين في ذلك كل الآليات التي تؤثر عليه وفقاً للنمط الذي ينتمي له.

وفي نفس الصدد ميز فريدمان وروزنمار نمطين من الشخصية (أ) و (ب) كل منهما ينحدر تحته جملة من السمات، حيث يعتبر النمط في النظرية المعاصرة للشخصية مفهوماً يسمو على مفهوم السمة

ويعلو عليها، إذ ترتبط السمات عادة ارتباطات متبادلة بعضها مع بعض وتقضي هذه الارتباطات المتبادلة إلى نمط يجمعها ومن ثم نسلم بمفهوم النمط. (بلعالية، 2017، ص14)

ويمكن تصنيف الأفراد وفقا لهذه الأنماط من خلال تحديد سمات الفرد الغالبة، حيث يتميز ذوي النمط (أ) من الشخصية بأنهم أكثر عدوانية وسريعو الغضب ذلك أنهم غير قادرين على السيطرة على ذواتهم مما يجعلهم منفعلين طول الوقت إضافة إلى هذه السمات نجد بأنهم يتميزون بالنشاط وسرعة إنجاز المهام، ويذلون جهدا كبيرا في العمل كما أنهم يتميزون بقدرات عالية، على عكس ذلك فإن النمط (ب) يختلف عن النمط (أ) من حيث التوتر والانفعال حيث يتميزون بامتلاكهم مستوى عالي من ضبط النفس والتحكم في الانفعالات، إضافة إلى أنهم لا يبحثون عن الكمالية والتنافس مع الآخرين أو التفاعل معهم بشكل مستمر، كما يتميزون بالثقة بالنفس ولديهم القدرة على الاسترخاء.

وفي نفس الإطار نجد النمط (ج) الذي ظهر في أوائل الثمانيات القرن العشرين من طرف جريز وموريس وطورته فيما بعد تيموشوك وزملائها حيث يتميز هذا النمط بجملة من الخصائص من بينها العجز عن التعبير، الصبر، الهدوء، الاكتئاب، اليأس، الميل للانصياع، قبول القرارات، عدم إبداء الرأي، غياب المقاومة ويختلف الأفراد من حيث سماتهم حيث كل فرد يندرج تحت نمط وفقا للسمات التي يمتلكها والتي يميل إليها والتي تجعله قادرا على التوافق مع مختلف المتطلبات الشخصية والاجتماعية وحتى في تفاعله مع منصب العمل، وأن عدم توفر لدى الفرد العامل السمات المناسبة لمتطلبات العمل يؤدي إلى الكثير من المشكلات التي تظهر في شكل صراعات، ضعف الأداء، التهرب من تحمل المسؤوليات والضغط المهنية إضافة إلى الشعور بسوء التوافق مع متطلبات العمل التنظيمية والاجتماعية، حيث من الملاحظ أن المؤسسات التنظيمية قد شهدت الكثير من التطورات في السنوات الأخيرة خاصة في ظل التحولات التكنولوجية، والتي أجبرت الفاعلين في المؤسسات على إحداث الكثير من التغييرات على المستوى الفردي، الجماعي والتنظيمي وحتى الاقتصادي بما يتناسب مع متطلبات العمل.

فقد أصبح الفرد العامل تحت تأثير الكثير من العوامل، التي أدت إلى عرقلة تطور مساره، ومع تبوؤ أهمية الفرد العامل في المنظمات جعلت الفاعلين يولون اهتمامهم لطموحاته ورغباته، إضافة إلى العمل على فهم سلوكه واحتياجاته حيث يمكن أن يساعد ذلك على التنبؤ والتحكم في الفرد العامل بما يحافظ على استقرار المؤسسة التنظيمية، ولا مناص من القول أن الحفاظ على مناخ مستقر يمكن أن يحقق الكثير من المزايا أهمها التوازن النفسي والتوافق الاجتماعي في المنظمات حيث يعتبر هذا الأخير أساسا في بناء علاقات سوية، والتي يمكن من خلالها الحفاظ على بقاء الفرد في المؤسسة واستمراره

لتواجهه في محيط مستقر بحيث يجعله بطبيعة الحال متوافقا مع عمله، مما يدفعه ذلك إلى تحمل المسؤوليات والمشاركة في التنمية وتقبل القيم التنظيمية، حيث يدرك دوره وانتمائه للمنظمة بما يحقق لديه ما يسمى بالتوافق المهني، ويعتبر هذا الأخير من بين المواضيع التي شغلت اهتمام الكثير من الباحثين يرجع ذلك لأهميته في البيئة المهنية باعتباره أساسا في سير العمل وسهولة سيرورة العمليات التنظيمية وبلوغ الأهداف المسطرة، فالفرد العامل المتوافق مهنيا يمكن أن يساهم في العملية الإنتاجية أكثر من العامل الذي يعاني من سوء التوافق مع المهنة والمؤسسة التنظيمية بصفة عامة.

حيث يجب الأخذ بالحسبان أن الفرد العامل الذي يعاني من سوء التوافق مع متطلبات العمل لا يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف المنظمة أو تطوير مساره الوظيفي، حيث يتميز التوافق المهني بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتغير بحسب الظروف والعوامل المحيطة في مكان العمل وبحسب تفاعلاته مع مختلف المستويات التنظيمية، إضافة إلى تدخل الجوانب الشخصية لدى الفرد والتي تتمثل في مدى قدرته على قبول التغيير وعلى التعامل مع مختلف المواقف، ومدى توفر متطلبات أداء المهام من قدرات ومهارات جسمية، نفسية، اجتماعية وعقلية، بحيث يحدث تطابق بين إمكانيات الفرد ومتطلبات العمل، كما يعتبر من بين العناصر التنظيمية التي تسعى من خلالها المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، بالبحث عن الطرق المناسبة لأداء المهام وتحمل المسؤوليات بحيث تجعل الفرد راضيا ومتقبلا لتواجهه في المؤسسة، مما يعزز ذلك من مستوى الدافعية كما يحسن من مستوى الأداء، كما يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق الاجتماعي التطبيقية والذي حظي بالكثير من الاهتمام نظرا لأثره على التوازن النفسي وانعكاسه على صحة الفرد النفسية والجسدية.

علاوة على ذلك يعتبر التوافق المهني من بين المواضيع التي شغلت اهتمام الكثير من الباحثين يرجع ذلك لأهميته في بيئة العمل، فالفرد الذي يعاني من سوء التوافق مع متطلبات العمل لا يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف المنظمة أو تطوير مساره الوظيفي، حيث يتميز التوافق المهني بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتغير بحسب الظروف والعوامل المحيطة في مكان العمل وبحسب تفاعلاته مع مختلف المستويات التنظيمية إضافة إلى تدخل الجوانب الشخصية لدى الفرد، والتي تتمثل في مدى قدرته على قبول التغيير وعلى التعامل مع مختلف المواقف، ومدى توفر الإمكانيات المطلوبة لأداء المهام من قدرات ومهارات جسمية، نفسية، اجتماعية وعقلية، كما أن شعور الفرد بالتوافق المهني يرتبط بإدراكه لمدى توفير الشروط المطلوبة في مكان العمل، سواء ارتبط ذلك بالجانب المادي أو المعنوي حيث يؤثر ذلك على تفاعلاته الاجتماعية وعلى توازنها، فضلا عن ذلك فهو يعد حالة من الانسجام بين العامل وعمله بحيث

يصبح متكيفا مع كل المتغيرات والأبعاد في بيئة العمل، ذلك أن التوافق المهني لا يرتكز على البعد التنظيمي فقط.

فالفرد قبل أن يكون عاملا في مؤسسة هو بالأساس إنسان أي أنه كائن اجتماعي بحاجة إلى أن يتم إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية قبل أن يحقق بدوره متطلبات العمل ومنه فالتوافق المهني يأخذ عدة أبعاد إنسانية، اجتماعية تنظيمية وحتى اقتصادية، حيث يرتبط البعد الذاتي بمشاعر الفرد، قدراته، اتجاهاته، قيمه، معارفه وخبراته، بينما يرتبط البعد الجماعي بالعلاقات الاجتماعية داخل المنظمة سواء كان بين العمال من نفس المستوى أو مع الرؤساء أو المشرفين حيث يرتكز هذا البعد على تماسك الجماعة وديناميتها ومدى مشاركتها في القيم والاتجاهات، بما يسمح بتحقيق روح الجماعة والتعاون بعيدا عن الصراعات، أما البعد التنظيمي فيؤثر على التوافق المهني لدى الفرد العامل وذلك من خلال طبيعة العمل ومدى توافقه مع إمكانياته، إضافة إلى نمط القيادة وفعالية الاتصال التنظيمي والظروف المادية التي يجب أن تتوافق مع البنية الجسمية، النفسية والعقلية لدى الفرد، كما يجدر الذكر أن الفرد العامل لديه حاجات ورغبات والتي تتطلب مقابل مادي لذلك نجد أيضا أن للعائد المادي أهمية كبيرة في تحقيق توافق الفرد مهنيًا من خلال توفير أجور عادلة ومكافآت تساهم في تحفيزه لتحقيق أهداف التنظيم، حيث تلعب هذه العوامل دورا هاما في تحقيق التوافق مع منصب العمل من عدمه.

ومن زاوية أخرى يمكن القول أن التوافق المهني يعبر عن قدرة الفرد على التأقلم مع المناخ العام للمنظمة بمختلف أبعاده الشخصية، الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية، إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعده على التفاعل الايجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به، كما يتحقق التوافق المهني بتوفر القدرات والمؤهلات المطلوبة في أداء المهام مع تحفيز العامل ودفعه نحو تحسين مستوى أدائه من خلال خلق فرصا للتدريب وتطوير المهارات مما يجعله ذلك أكثر توافقا مع منصب العمل، كما ينعكس ذلك على صحته النفسية والجسدية، لا سيما أن توافق الفرد مع مهنته يرتبط بمدى قدرته على تحقيق الذات والنجاح في العمل حيث يلعب ذلك محورا جوهريا في حياة الفرد، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله، استعداداته وطموحاته كما يساهم في تحقيق الرضا عن الأجور والإشراف. (ذيب ودحماني، 2018)

واستخلاصا لما سبق فإن تحقيق الفعالية في المنظمة يحتاج إلى إحداث التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، حيث أن تحديد نمط الشخصية المناسب لأداء المهام يحتاج إلى فعالية العمليات التنظيمية من اختيار وتوجيه وتدريب والعمل على تحديد ميل الفرد إلى مهنة ما بالاعتماد على نمط

شخصيته، كما أن العامل عند اختياره لمهنة معينة فإنه من خلالها يعبر عن شخصيته ذلك أن معرفة الفرد لقدراته ومهاراته وأهدافه تساهم بشكل كبير في تحديد المهنة التي تجعله مرتاحا ومتكيفا معها بما يحقق نمودجا معيناً يستخدمه في حياته، ومنه يمكن القول أن ميله للمهنة يعتمد على نمط الشخصية بمجموع سماته والذي يجعل الفرد يتخذ قرارات إما إيجابية أو سلبية حول المهن وحول البيئة التنظيمية التي يعمل فيها، لذلك فوجوده في بيئة عمل غير مناسبة ولا تتناسب مع سماته الشخصية قد تؤثر على مخرجات المنظمة وعلى أهدافها ذلك أن السمات هي التي تحدد سلوكياتها وتوجهها وعدم وجود ظروف مناسبة قد تؤدي إلى قيام الفرد العامل بردود فعل سلبية نحو المؤسسة وهو ما ينتج عنه الكثير من المشكلات كالصراعات والتغيب والتماطل في العمل والأخطاء إضافة إلى حوادث العمل والتي تكون نتاجاً لعدم فهم الفرد لدوره بالتالي يجد نفسه في مكان غير مناسب له كون المؤسسة لا تحقق إشباعاً لحاجاته ولا تحقق ذاته ولا تتوافق مع سماته، وعلى ضوء ما سبق من معطيات يمكننا طرح وعلى ضوء ما سبق من معطيات يمكننا طرح السؤال الرئيس التالي :

– هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الجزئية وهي كالتالي:

- ما هو نمط الشخصية السائد لدى العمال؟
- ما مستوى التوافق المهني لدى العمال؟
- هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال؟
- هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال؟
- هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال؟
- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني تعزى إلى السن، الأقدمية في العمل والحالة المدنية لدى العمال؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال.

2-2-الفرضيات الفرعية:

- نمط الشخصية (أ) هو السائد لدى العمال.
- مستوى التوافق المهني مرتفع لدى العمال.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير السن.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الحالة المدنية.

✓ أبعاد الدراسة:

يوضح الشكل التالي أبعاد الدراسة كالتالي:

الشكل رقم (1): يوضح أبعاد الدراسة

متغير أنماط الشخصية			
نمط الشخصية (ج)	نمط الشخصية (ب)	نمط الشخصية (أ)	
متغير التوافق المهني			
بعد العائد المادي	البعد التنظيمي	البعد الجماعي	البعد الذاتي

المصدر: الباحثة وفقا للمعلومات المتحصل عليها من بيانات الدراسة.

3-التعريف الإجرائي للمصطلحات :

- أنماط الشخصية: نقصد بها في دراستنا الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من خلال استجاباتهم وذلك حسب مستوى ميلهم لأحد الأنماط التي تم تحديدها من طرف العالمان فريدمان وروزنمار والتي تتمثل في النمط (أ) و(ب) إضافة إلى النمط (ج) الذي تم تبنيه من طرف جرير وموريس، حيث قمنا بتبني سمات كل نمط بما يتوافق مع عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-عناية.
- نمط الشخصية (أ): نقصد بالنمط (أ) للشخصية اجرائيا الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من خلال استجاباتهم على بنود النمط (أ) حسب السمات التي

يمكن أن تتوفر لديهم نذكر البعض منها: التنافس، الإنجاز، الكمالية، القيادة، المثالية، القوة، النشاط، المهارة، التنظيم.

– **نمط الشخصية (ب):** نقصد به إجرائياً الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من خلال استجاباتهم على بنود النمط (ب) حسب السمات التي يمكن أن تتوفر لديهم نذكر منها: عدم المبالغة، عدم التفكير في المستقبل، الهدوء، الواقعية، الاسترخاء، ضبط النفس، الثقة بالنفس.

– **نمط الشخصية (ج):** نقصد به إجرائياً الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من خلال استجاباتهم على بنود النمط (ج) حسب الخصائص التي يمكن أن تتوفر لديهم نذكر منها: العجز عن التعبير، الاكتئاب، اليأس، الميل للانصياع، قبول القرارات، عدم إبداء الرأي، القلق، التوتر، غياب المقاومة، احتقار الذات، الصبر.

– **التوافق المهني:** هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من خلال استجاباتهم والتي تسمح بتحديد مستوى توافقهم وفقاً للبعد الذاتي والجماعي والتنظيمي والعائد المادي في العمل، حيث يرتبط التوافق المهني حسب دراستنا بالمؤشرات التالية: القدرات، العلاقات الاجتماعية، التقدم الوظيفي، طبيعة العمل، الظروف الفيزيائية، تصميم فضاء العمل، نظام الترقية، الرضا، الإبداع، الأجر.

4-أسباب اختيار موضوع الدراسة :

تتمثل أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة فيما يلي:

– الاهتمام بتخصص علم النفس العام والرغبة في ربطه بتخصص علم النفس العمل والتنظيم من خلال دراسة العلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

– الرغبة في دراسة المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة المتمثلة في الشخصية بأنماطها والتوافق المهني بأبعاده ومعالجتهما وصولاً إلى النتائج المستهدفة.

– الرغبة في التعرف على أنماط الشخصية التي تتوفر لدى العمال والتي يمكن من خلالها مساعدتهم على تحسين البيئة التنظيمية بما يتناسب مع أنماطهم وذلك من خلال طرح بعض الاقتراحات والتوصيات.

– تم اختيار أنماط الشخصية (أ، ب، ج) لربط هذه الأنماط بالمفاهيم المرضية التي تظهر في شكل أعراض نفسية كالإجهاد والاكتئاب ...، كما تظهر في شكل أمراض جسدية كأمراض القلب والضغط

الدموي ... ، وإهمال العوامل التنظيمية المتسببة في ذلك كالتوافق المهني حيث أن أغلب المشكلات الصحية الجسدية والنفسية ترتبط بالتوافق سواء كان ذلك على المستوى النفسي، الاجتماعي أو التنظيمي خاصة في ميدان العمل، ذلك أن تحقيق التوافق المهني لدى العمال يمكن أن يقلل من الأعراض النفسية والجسدية التي تظهر مع مرور الوقت نظرا لسوء الظروف المادية والتنظيمية وبالتالي يكون التوافق المهني عامل وقائي قبل تدهور صحة الفرد في الوسط المهني.

– قلة الدراسات التي عالجت العلاقة بين أنماط الشخصية والمفاهيم التنظيمية وأهمية دراسة شخصية الفرد العامل ودورها في تطوير مساره ونجاحه مهنياً.

5- أهمية موضوع الدراسة :

يساهم التعرف على أنماط الشخصية في فهم أكثر لسلوكيات العمال إضافة إلى التعرف على القدرات الكامنة كالإنجاز والإبداع كما يساهم في تحديد مواطن القوة والضعف، إضافة إلى أن فهم شخصية الفرد العامل يمكن أن يساهم في تحديد حاجاته وإشباعها ومساعدته على اختيار مسار حياته سواء كان ذلك على المستوى الشخصي، الاجتماعي أو المهني، كما أن دراسة الشخصية تساهم في حل الخلافات والمشاكل التي تحدث بين العمال بمختلف مستوياتهم والنتيجة عن عدم التوافق بين السمات الشخصية.

ومن زاوية أخرى فإن فهم الشخصية يسمح للمختصين بتعديل السلوك وتوجيهه نحو خدمة المؤسسة وذلك من خلال الحفاظ على مواطن القوة في شخصية الفرد العامل وترميم مواطن الضعف، وتطوير الفرد من خلال البرامج التدريبية وغيرها، إضافة إلى حمايته من مختلف المخاطر النفسية والاجتماعية الناتجة عن عدم وضعه في منصبه الذي يتناسب مع قدراته ومهاراته وإمكانياته الجسدية والتي تؤدي إلى تدهور صحته النفسية والجسدية.

فبتحديد نمط شخصية الفرد يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحديد منصب يتناسب معه حيث يساهم ذلك في الحفاظ على سلامته وتوافقه في مكان العمل، كما يعتبر التوافق المهني من بين العناصر التنظيمية المحددة لنجاح الفرد العامل واستمراره في العمل بجدية ودافعية عالية، فالفرد غير المتوافق لا يمكنه تطوير ذاته ومهاراته ولا يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بالتالي فإن التعرف على شخصية الفرد وأنماطها وتجزئة كل نمط إلى سمات يسمح للمختصين بتصنيف العمال حسب أنماطهم وتوزيع المسؤوليات بما يتناسب مع تلك السمات حيث يجد الفرد مكانته في المؤسسة ويتحدد دوره بدقة بما يخدم ذاته، منظمته ومجتمعه.

6- أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف دراستنا فيما يلي:

- التعرف على النمط السائد في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية من بين الأنماط الثلاث (أ، ب، ج) من أجل تحديد السمات الغالبة في المؤسسة وعلاقتها بالتوافق المهني.
- الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية.
- التعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال.
- تحديد إيجابية العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية.
- التعرف على الفروق بين العمال من حيث مستوى التوافق المهني وذلك بالتركيز على السن، الأقدمية والحالة المدنية.
- محاولة تبيان أهمية التوافق المهني في المؤسسة التنظيمية ودوره في تحقيق أهدافها، والرغبة في التعرف على نمط الشخصية السائد في المؤسسة.

7- الدراسات السابقة :

7-1- دراسات تتعلق بمتغير أنماط الشخصية (أ، ب، ج) :

تعتبر الدراسات السابقة من أهم مراحل البحث العلمي، كونها تساعد في إيضاح مختلف جوانب الدراسة، ولهذا فقد تناولنا مجموعة من الدراسات التي تتعلق بمتغير أنماط الشخصية وأخرى مرتبطة بمتغير التوافق المهني، ولكن لم نجد دراسات تتناول المتغيرين معا (أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني)، بل وجدناها مرتبطة بمتغيرات أخرى، ولهذا حاولنا اختيار جملة من الدراسات العربية والأجنبية والتي تساعدنا على إتمام هذه الدراسة ومن هذه الدراسات نذكر ما يلي:

▪ دراسة عيسات، آية مجبر واكلي، 2021:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتها بالضغط النفسي لدى المديرين -دراسة ميدانية لدى عينة من المؤسسات التربوية بولاية البويرة-" إلى التعرف على نمطي الشخصية (أ) و (ب) وعلاقتها بالضغط النفسي، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي كما تم استخدام مقياس الشخصية (أ وب) ل (بن زروال فتيحة، 2008)، ومقياس إدراك الضغط النفسي (لفيستين، 1993)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين نمط الشخصية (أ) وبين

الضغط النفسي بمختلف أبعاده، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين نمط الشخصية (ب) والضغط النفسي. (عيسات، آية مجبر واكلي، 2021)

▪ دراسة وعواع، 2019:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "علاقة الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة-دراسة ميدانية بمؤسسات إنتاج الكهرباء بالمسيلة-" إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة لدى عمال مؤسسات إنتاج الطاقة بالمسيلة كما بحثت الدراسة في تأثير العوامل كالحالة الاجتماعية أعزب، متزوج، أرمل أو مطلق، ونوع العمل: إداري، تقني، ميداني وسنوات العمل عبر ثلاث فئات (أقل من 5 سنوات)، (من 06 إلى 10 سنوات)، (من 11 سنة، فما فوق).

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي حيث بلغ عدد أفراد العينة 181 من الأفراد العاملين بمؤسسة إنتاج الطاقة بالمسيلة، حيث تم الاعتماد على مقياس الضغوط المهنية OSS ومقياس بوتنر لنمط الشخصية (أ-ب) ومقياس الصحة العامة (12 بند)، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، الضغوط وأنماط الشخصية (أ-ب) والصحة العامة، كما بينت الدراسة وجود علاقة ضعيفة موجبة بين الضغوط والصحة العامة في حين أن العلاقة بين الضغوط وأنماط الشخصية (أ-ب) جاءت ضعيفة وسلبية، كما كانت العلاقة بين أنماط الشخصية (أ-ب) والصحة العامة ضعيفة عكسية. (وعواع، 2019)

▪ دراسة خليفة، 2018:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "نمط الشخصية (A-B) وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين بدولة الكويت" إلى التعرف على الفروق بين الأفراد في الاتجاه نحو مهنة التدريس وكذلك إمكانية التنبؤ باتجاههم نحو مهنة التدريس تعزى إلى كل من (النوع، الكلية، ونمط الشخصية A-B) وتكونت العينة من 268 طالبا وطالبة من الطلبة المعلمين، بعد تحليل النتائج أظهرت الدراسة أن نمط الشخصية السائد لدى العينة من الذكور والإناث يميل إلى A وأن مستوى الاتجاه نحو التدريس جاء بشكل مرتفع لدى إجمالي عدد العينة كما أثبتت نتائج الدراسة أيضا وجود فروق في الاتجاه نحو مهنة التدريس تعزى إلى الكلية ووجود فروق في الاتجاه نحو مهنة التدريس أيضا تعزى إلى نمط الشخصية السائد لصالح نمط الشخصية B وكذلك إمكانية التنبؤ بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى الطلبة المعلمين من خلال نمط الشخصية السائد A وB. (خليفة، 2018)

■ دراسة إبراهيم علي، 2015:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (A-B) لدى طلاب جامعة الكويت" إلى التعرف على مدى توفر المراقبة الذاتية لدى طلبة الجامعة، إضافة إلى تحديد أنماط الشخصية A وB، كما هدفت إلى التعرف على الفروق في المراقبة الذاتية على وفق متغيري (الجنس والتخصص الدراسي) لدى طلبة الجامعة، وتحديد الفروق في أنماط الشخصية A وB على وفق متغيري (الجنس والتخصص الدراسي) إضافة إلى دراسة العلاقة بين المراقبة الذاتية وأنماط الشخصية، حيث توصلت إلى أن النمط A هو السائد كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين أنماط الشخصية والمراقبة الذاتية. (إبراهيم علي، 2015)

■ دراسة غربي، 2014:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية- دراسة ميدانية بثانويات ولاية ورقلة" إلى معرفة علاقة السمات الشخصية بالأداء الوظيفي وكذا التعرف على متغير السن وأثر ذلك على الأداء، وتمثلت العينة في 100 أستاذ وتم الاعتماد على الاستبيان أحدهما خاص بالأداء الوظيفي والآخر خاص بالسمات الشخصية، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة جدا بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن. (غربي، 2014)

■ دراسة الجبور، 2012:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "أنماط الشخصية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء الموقر الأردن" إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم حيث تم الاعتماد على عينة عشوائية تكونت من 272 أستاذ وأستاذة، وقد بينت نتائج الدراسة وجود فروق عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في بعد الانطواء والانفعال لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير المرحلة التعليمية في بعد الاتزان، ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير المؤهل والخبرة، كما بينت النتائج وجود فروق عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في بعد التخطيط للمستقبل لصالح الإناث، كما

توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد الطموح والمثابرة لصالح المؤهل العلمي الدكتوراه، ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير الخبرة. (جبور، 2012)

▪ دراسة بن زروال، 2008:

هدفت الدراسة الموسومة ب: أنماط الشخصية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالإجهاد المهني لدى العاملين في بعض المجالات الخدماتية بولاية أم البواقي بالجزائر- " إلى تحديد العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والإجهاد المهني حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 395 مفردة من مجتمع دراسة تمثل في العاملين بوحدات التدخل بالحماية المدنية، مصالح الاستعجال الطبية والجراحية والتوليد بالمستشفيات ومناصب التعامل المباشر مع الجمهور بالبريد الإلكتروني وتوصلت الباحثة إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أنماط الشخصية والإجهاد إلا نمط الشخصية (ج) في علاقته مع الأعراض الجسدية. (بن زروال، 2008)

▪ دراسة الشافعي، 2002:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية في المستشفى الجامعي بولاية تيزي وزو" إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين: التوافق المهني، سمات الشخصية كما هدفت إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، القسم الذي يعمل به الممرض ، عدد سنوات الخبرة)، وقد بلغ عدد أفراد العينة 289 مفردة وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض بنسبة 48.09%، إضافة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس والمؤهل الدراسي مع وجود فروق في بعد إنتاجية العمل بين الحاصلين على دبلوم ثلاث سنوات والحاصلين على دبلوم سنة ونصف لصالح الحاصلين على دبلوم سنة ونصف. (الشافعي، 2002).

7-2-دراسات تتعلق بمتغير التوافق المهني:

▪ دراسة Sujata,Sushil,2022:

هدفت الدراسة الموسومة ب: " A study on Professional Adjustment of Primary School Teachers from Patna district in Bihar state إلى التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المعلمين والتي تعزى إلى جملة من المتغيرات الديموغرافية حيث تمثلت

الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة في معرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في التوافق المهني على أساس الجنس والحالة الاجتماعية، المؤهلات ونوع المدارس، كما تكونت العينة من 170 معلمًا في المرحلة الابتدائية، وقام الباحث ببناء أداة الاستبيان وتوزيعها على عينة الدراسة، كما تم استخدام المتوسط والانحراف المعياري لتحليل البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية على أساس الجنس، ووسيلة التدريس، ونوع المدرسة.

كما كشفت النتائج أيضًا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني على أساس الحالة الاجتماعية، والمؤهلات التعليمية. (Sujata, Sushil, 2022)

▪ دراسة بوبيدي، 2019:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "علاقة جودة البيئة بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين" إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين: جودة البيئة والتوافق المهني حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كما تمثلت عينة الدراسة في 64 أستاذ وأستاذة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، حيث استخدمت أداة قياس لجودة بيئة العمل وللتوافق المهني على العينة، وقد أفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الفيزيائية والمادية، الحوافز فضلًا عن الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى العاملين. (بوبيدي، 2019)

▪ دراسة صوالح، بوصولح، 2019:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موظفي الإدارة في المجال الرياضي بولاية المسيلة" إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين بعض أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وللتأكد من وجود هذه العلاقة تم توزيع استبيان على جميع الموظفين العاملين بالمديرية، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاجتماعي والاقتصادي) والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. (صوالح، بوصولح، 2019)

▪ دراسة بوعطيط، 2017:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي" إلى الكشف عن القيم الشخصية (النظرية، الدينية، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والجمالية) لدى هيئة التدريس الجامعي والتي تمت في 3 جامعات، جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة وجامعة باجي مختار بعنابة، حيث توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين كل من القيم النظرية، الدينية، الاجتماعية، الاقتصادية، الجمالية والتوافق المهني بينما كانت العلاقة عكسية بين القيم السياسية والتوافق المهني. (بوعطيط، 2017)

▪ دراسة نقموش، 2017:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين وذلك من خلال الاعتماد على عينة عشوائية مكونة من 96 عامل مستخدمين في ذلك مقياس التوافق المهني ومقياس الولاء التنظيمي إضافة إلى تحديد الفروق بين المتغيرين في ظل المتغيرات الوسيطة (الحالة الاجتماعية، الفئة السوسيو مهنية، مدة الخدمة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لدى عمال سونلغاز أما بالنسبة للفروق فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى الحالة الاجتماعية أو مدة الخدمة أو الفئة السوسيو مهنية. (نقموش، 2017)

▪ دراسة الرواخية، 2016:

هدفت الدراسة الموسومة ب: "التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم" إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي كما تكونت العينة من 260 موظفا كما تم استخدام مقياس التوافق المهني ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا، كما أسفرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 15 سنة خبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 15 سنة خبرة. (الرواخية، 2016)

▪ دراسة Afroz, 2016:

هدفت الدراسة الموسومة بـ: "Adjustment of Marital Teachers of The professional" India Pradesh Uttar إلى تقييم مستوى التوافق المهني لدى المعلمين حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتمت الدراسة على عينة مكونة من 792 معلما ومعلمة، كما تم تصنيف المعلمين إلى فئتين (متزوجين وعازبين).

ولتحديد الفروق بين هذه الفئات فيما يخص التوافق المهني، تم الاعتماد على أداة التوافق المهني وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق بين التوافق المهني لدى المعلمين المتزوجين وغير المتزوجين. حيث أظهرت الدراسة أن الزواج لا يؤثر على مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة. (Afroz, 2016)

▪ دراسة Elhassen & All, 2014:

هدفت الدراسة الموسومة بـ: "Academic Professional Adjustment for the University" Staff at the University of Zalingei – Central Darfur State -Sudan إلى تحديد مشاكل التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان حيث تكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تقريبا 150 أستاذا تم انتقاء عشوائيا عينة مكونة من 40 أستاذ، وقد أشارت النتائج إلى أن مشكلات التوافق المهني لدى الموظفين الأكاديميين تتمثل في: شعورهم بالسوء لعدم قدرتهم على توفير المال، الراتب لا يتناسب مع طبيعة عملهم، القاعات غير مناسبة لعدد الطلاب، يشعرون أن المسؤولين لا يقدرن ظروف العمل، يشعرون أن رؤساء العمل لا ينصفون في التعامل معهم، يشعرون أن البعض من زملائهم يتدخلون في عملهم الخاص، يشعرون بسوء شديد بسبب نقص الحوافز المالية. (Elhassen & All, 2014)

▪ دراسة بوعطيط، 2007:

هدفت الدراسة الموسومة بـ: "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني-دراسة ميدانية بمركب الحجار عنابة" إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين طبيعة الإشراف والتوافق المهني، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يؤثر نمط الإشراف غير المباشر إيجابيا على التوافق المهني لدى العامل.
- لا توجد علاقة سلبية بين نمط الإشراف المباشر والتوافق المهني.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الحالة المدنية.

- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني تعود للأقدمية. (بوعطيط، 2007)

7-3-التعقيب على الدراسات السابقة:

تمثلت الدراسات السابقة في 17 دراسة ميدانية عربية وأجنبية جمعت بين المتغيرين الأول المتمثل في أنماط الشخصية والثاني المتمثل في التوافق المهني، حيث تمثلت الدراسات المتعلقة بمتغير أنماط الشخصية في 8 دراسات تم ربطها بمتغيرات كالإجهاد، الرقابة الذاتية، الضغط النفسي، الضغوط المهنية، والأداء الوظيفي ودراسة واحدة تم فيها الربط بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية حيث تمت الدراسات في مؤسسات مختلفة خدماتية، صناعية.

إضافة إلى تطبيق بعض الدراسات على أساتذة من مختلف الأطوار حيث ساهمت بعض الدراسات رغم اختلاف المؤسسات التي تمت فيها عن المؤسسة المستهدفة في الحصول على بعض المعطيات التي من شأنها أن تدعم نتائج بحثنا، وتمثلت نقاط التشابه بين دراستنا والدراسات الأخرى في المتغير المستقل، حيث ركزت كل من دراسة (إبراهيم علي، 2015) و دراسة (خليفة، 2018) إضافة إلى دراسة (عيسات، آية مجبر واكلي، 2021) على نمطي الشخصية (أ) و(ب) ماعدا دراسة (بن زروال، 2008) التي ركزت على الأنماط الثلاثة (أ)، (ب) و(ج)، أما فيما يخص نقاط الاختلاف فكانت على مستوى العينة وطبيعة المؤسسات.

تمثلت الدراسات التي ارتكزت على متغير التوافق المهني في 9 دراسات والتي لاحظنا أنها تخدم دراساتنا من بين الكثير من الدراسات الأخرى حيث تم الربط بين متغير التوافق المهني ومتغيرات أخرى مثل: جودة بيئة العمل، الإبداع الإداري، الفاعلية الذاتية المدركة، نمط الإشراف والقيم الشخصية، وتكمن نقاط التشابه بين دراستنا وباقي الدراسات التي ارتكزت على متغير التوافق المهني فيما يلي: دراسة (صوالح، بوصولح، 2019) تمحورت حول تحديد العلاقة بين التوافق المهني والإبداع الوظيفي أما دراسة (الرواخية، 2016) فهدفت إلى دراسة العلاقة بين الفاعلية والتوافق المهني، مع العلم أن كل من الإبداع والفاعلية هما في حقيقة الأمر من بين مؤشرات نمط الشخصية (أ) أي أنها خدمت بحثنا بطريقة غير مباشرة، أما دراسة (Afroz,2016) فقد تم اعتمادها في البرهنة على مستوى التوافق المهني، وبالنسبة لدراسة (Elhassen& All, 2014) فقد تم استغلالها في تحديد المشكلات التي قد تؤدي إلى سوء التوافق المهني من خلال التركيز على البعدين الجماعي والتنظيمي، أما فيما يخص دراسة (نقموش، 2017) ودراسة (بوعطيط، 2007) ودراسة (الشافعي، 2002) فقد استفدنا منهم من خلال دراسة الفروق في السن

والخبرة والحالة الاجتماعية والأقدمية، بينما استقدنا من دراسة (بوبيدي، 2019) من خلال أبعاد جودة حياة العمل والتي تمثلت في الظروف الفيزيائية والحوافز.

إضافة إلى الدراسات السابقة اعتمدنا على النظريات والخصائص المرتبطة بأنماط الشخصية (أ)، (ب) و(ج) التي تم استعراضها في الإطار النظري حيث ساهمت في دعم النتائج المتحصل عليها.

الفصل الثاني: أنماط الشخصية

-تمهيد

-أولاً: الشخصية

1. مفهوم الشخصية
2. خصائص الشخصية
3. بعض المفاهيم المرتبطة بالشخصية
4. أهداف دراسة الشخصية
5. محددات الشخصية
6. بناء الشخصية وديناميتها
7. اضطرابات الشخصية
8. نظريات الشخصية
9. قياس الشخصية

-ثانياً: أنماط الشخصية

1. مفهوم أنماط الشخصية
2. فوائد دراسة أنماط الشخصية
3. أهداف تنمية الشخصية وأهميتها
4. تقسيم أنماط الشخصية حسب التاريخ
5. خصائص أنماط الشخصية
6. أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج)

-خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الشخصية من بين المواضيع التي أخذت حيزا كبيرا من الاهتمام ذلك أن فهم وتفسير الإنسان يمكن أن يساهم بشكل كبير في التنبؤ بسلوكياته المستقبلية والتحكم بها وذلك من خلال التعرف على عناصر شخصيته ومكوناتها التي من شأنها تحديد طبيعته وتفاعله مع مختلف المتغيرات البيئية، حيث على أساس هذه الأخيرة يبني اتجاهاته وأفكاره والتي تساهم فيما بعد في تطوره.

وبالرغم من المحاولات التي تمت من أجل تحديد مفهوم شامل للشخصية إلا أنه كان من الصعب حصر عناصره في وجود الكثير من العوامل والتي تجعله مفهوما واسعا يصعب تحديد معناه بشكل يمكن أن يفني بالغرض.

أولاً: الشخصية:

1- مفهوم الشخصية:

وقد تم تناول هذا المفهوم من جانبين:

■ لغة:

اشتقت كلمة شخصية في اللغة العربية من "شخص" جماعة شخص الإنسان وغيره، وهو كذلك "سواد الإنسان تراه من بعيد، وكل شيء رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه". (عبد الخالق، 1996، ص63)

ولقد حفلت قواميس اللغة العربية (الفيروزبادي، الرازي وغيرهم) بمفردات كلمة الشخصية، وتجردت كلمة الشخصية إلى "شخص، شخوصاً، شاخص" ارتفع بصره، فتح عينيه، وجعل لا يطرف، وبصره رفعه. (عيسى صيام، 2010، ص14)

كما عرفت الشخصية بأنها صفات تميز الشخص من غيره ويقال: فلان ذو شخصية قوية: ذو صفات متميزة وإرادة وكيان مستقل. (فخري، 2015، ص11)

ويعتبر كارل يونغ وسيغموند فرويد من بين الذين استخدموا مصطلح persona باعتبارها تعبيراً على ذلك الدور الذي يلعبه الفرد مرتدياً قناع الذي يتناسب مع ذلك الدور في مسرح الحياة من خلال التعامل مع الناس وفي تفاعلاته مع الآخرين. (شاكراً مجيد، 2006)

كما أن هناك أسباب أخرى لاعتماد هذا المصطلح وهي: أن يخلع الممثل نفسه ثوب الدور الذي يمثله، أو ليظهر أمام الأعين بمظهر معين ومعنى خاص، أو ليصعب التعرف إلى الشخصية التي تقوم بالدور. (عبد الخالق، 1996، ص63)

ومن زاوية أخرى يتضمن لفظ الشخصية معانٍ متعددة فهو مفهوم معقد متغير، يصعب على الباحثين فيه أن يتواصلوا إلى إطار ثابت ينظم جميع مقوماته، وأن يتفقوا على تعريف ثابت له، ولهذا اختلفت وجهات نظر العلماء الذين يتناولونه بالبحث وتنوعت تفسيراتهم، وتباينت طرق دراستهم له. (الدسوقي، 2007)

أما إذا رجعنا إلى الشخصية من حيث المعاني الدارجة أو الشعبية فنجدها تنقسم إلى فئتين تعني الأولى المهارات الاجتماعية والحدق، فشخصية الفرد تقدر بما له من فاعلية تمكنه من استثارة استجابات إيجابية في التعامل مع العديد من الأشخاص وفي تخطي مختلف الظروف، أما فيما يخص الفئة الثانية فتعتبر أن شخصية الفرد تتمثل في أقوى الانطباعات التي يخلفها في الآخرين. (عيسى صيام، 2010)

■ اصطلاحاً:

يعتبر تعريف جوردن البورت Gordon Allport من التعاريف المشهورة للشخصية حيث عرفها: "بأنها الحركة المنظمة داخل نظام النفس والبدن الإنساني التي تحدد قدرته الفريدة على التكيف مع البيئة". (الطجم، السواط، 2003، ص69)

كما يرى واطسون Watson أن الشخصية: "تتضمن الخلق والعرف والتوافقات الشخصية للفرد وقدراته وتاريخ حياته". (شحاتة، 2013، ص33)

ويشير هانز أيزنك H.I.Eysenck إلى تعريف الشخصية على أنها مجموع أنماط السلوك التي تظهر على الفرد والكامنة أيضاً، حيث ترتكز على جانبيين الأول وراثي والثاني بيئي بحيث يكون هناك تفاعل لأربع قطاعات رئيسية وهي: القطاع المعرفي، النزوعي، العاطفي والجسمي. (عبد الله، 2000، ص19)

أما أيزنك Eysenck فيرى أن الشخصية هي تنظيم ثابت يرتبط بكل من المزاج والطباع والعقل إضافة إلى البنية الجسدية والتي تعطيه سمة الفردانية وتحدد توافقه مع بيئته. (عمارة، 2017)

ويرسستيرن Stern بأن الشخصية وحدة متعددة الصيغ ولا يبلغ الفرد الكمال في تحقيق تلك الوحدة لكنه يهدف إليها دوماً، كما يقول برنيس Pernis أن الشخصية هي المجموع الكلي لاستعدادات الفرد العضوية الداخلية وميوله ونزعاته وشهوته وغرائزه، إضافة لاستعداداته وميوله المكتسبة". (خوري، 1996)

وحسب ليرش Lersch فإن مفهوم الإنسان يرتبط بمصطلح شخص، حيث كان لعلم النفس العام دوراً في شرح المفهوم وضفاء الطابع الإنساني عليه بحيث يمكن مستقبلاً وضع تصور شامل ودقيق حول الإنسان ودوره في العالم سواء كان على المستوى الفردي أو في علاقته مع الآخرين، مع تحديد مميزاته النفسية من خلال دراسة الطبع ومظاهر التعبير عن الحياة النفسية. (هوبر، 1995)

ويمكن تعريف الشخصية بأنها: "الفروق الفردية في الأنماط المميزة للتفكير والشعور والسلوك".
(Simine,2014, p3)

من جانب آخر يرى كاتل Catle أن الشخصية هي ذلك الموضوع الذي يتعلق بكل ما يمكن أن نتنبأ به عندما يوضع الإنسان في موقف معين، وذلك من خلال سلوكياته والتي تحدد سمات شخصيته وتقسّمها حسب أنماط محددة. (عمارة، 2017)

وحسب اندري لالند André Lalande فالشخصية هي: "الوظيفة النفسية التي من خلالها يمكن اعتبار الكائن كشخص من بين الأشخاص وثابتا في سلوكياته". (Chereau,2007,p14)

كما تعتبر الشخصية مشكلة أساسية جدا في علم النفس حيث أن أي صعوبة في المفاهيم أو في طريقة وصف أو قياس عناصرها يمكن أن يؤثر على البنية النظرية والإكلينيكية، لهذا العلم كما أكد كاتل catle وقبله ألبورت allport أن سيكولوجية الشخصية تعتبر مركزا أساسيا لفهم مختلف ميادين علم النفس باعتبار أنها تحتل وضعية إستراتيجية تتمحور حولها كافة المشكلات النفسية وترتبط بها ارتباطا وثيقا. (هوبر، 1995)

كما يمكن القول أن الشخصية تصنف حسب الأنماط الفريدة من الأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تميز الشخص عن الآخرين، وهو نتاج لكل من البيولوجيا والبيئة، ويظل ثابتا إلى حد ما طوال الحياة حيث هناك عدد كبير من النظريات حول الشخصية، كما تؤثر المدارس الفكرية المختلفة في علم النفس على العديد من هذه النظريات وتصف بعض النظريات كيفية التعبير عن الشخصيات، وتركز نظريات أخرى أكثر على كيفية تطور الشخصية. (Cherry,2023)

وتشير الشخصية إلى الخصائص والسلوك الدائم الذي يشكل التكيف الفريد للشخص مع الحياة، بما في ذلك السمات الرئيسية والاهتمامات والدوافع والقيم ومفهوم الذات والقدرات والأنماط العاطفية، كما تشرح النظريات المختلفة بنية الشخصية وتطورها بطرق مختلفة، ولكنها تتفق جميعها على أن الشخصية تساعد في تحديد السلوك. (Personality,2023)

كما تشير الشخصية إلى تلك الخصائص الثابتة التي يختلف بها الأفراد عن بعضهم البعض والتي بمثابة الأساس لما يفعلونه كما أنها تسمية تطبق عادة على العلاقات الشخصية والسلوك، حيث يتم القول

على أن الشخص الذي يتمتع بسلوك اجتماعي يجعلنا نستنتج أنه يتميز بشخصية منفتحة وفقا للسمة الاجتماعية التي تتوفر لديه. (Jusuf,2018)

أما في علم النفس والطب النفسي تم استخدام الشخصية للإشارة إلى كل من الأنماط والأفكار والعواطف والأفعال التي تميز الشخص منذ العصور المبكرة والتي تتميز بكونها مستقرة ودائمة مع مرور الوقت ومن خلال المواقف المختلفة، كما تشكل خليط من العوامل المزاجية والشخصية التي تؤثر على الجوانب البيولوجية وكذلك تشكل الخصائص النفسية والاجتماعية التي تلعب التنشئة الاجتماعية والتعلم دورا في تطويرها. (Caballo,Guillén,Salazar,2009)

ويرى منصور وآخرون الشخصية بأنها نظام افتراضي ننسبه لشخص ما وفقا لما يصدر عنه من سلوكيات إيجابية كانت أم سلبية بحيث يسمح النظام بتوضيح السلوك من حيث الدلالة والمعنى عندما يحدث تفاعل بين فرد وآخر والعمليات التي تحدث بداخل الفرد. (الطجم، السواط، 2003)

كذلك تعرف الشخصية بأنها مجموعة من الأنماط التي تتشكل في سمات واتجاهات مميزة للفرد والتي على أساسها يسلك سلوكيات تختلف عن غيره من الأفراد الآخرين كما يتأقلم مع مختلف ما يحيط به. (مقداد، عبد الله، 2014، ص214)

وهناك من يرى الشخصية على أنها عبارة عن تكامل بين النفس والعقل والجسم بحيث تشكل مزيجا متناسقا كما يقوم الفرد ببعض السلوكيات التي تظهر عند تعامله مع الآخرين والتي يمكن ملاحظتها من خلال عواطفه وميولاته، إضافة إلى سماته الخلقية ودوافعه واتجاهاته والتي تصبح جزءا من سمات الفرد. (شحاتة، 2013، ص41)

وينظر إليها أيضا على أنها: "نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم، والوظائف الفيزيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة". (بوعطيط، 2012، ص64)

واستنادا إلى ما سبق فالشخصية يمكن أن تساهم في معرفة الفرد لنفسه ولغيره وكيفية التعامل معهم وتقبله لهم، بحيث يساهم المظهر الخارجي للفرد وسلوكه في ذلك، كما أن معرفته لنفسه تكون نتيجة

لوعيه بأن كل فرد ما هو إلا شخصية متميزة بما تحويه من قيم واتجاهات إضافة إلى النظرة الذاتية في تفاعله مع البيئة. (طجم، السواط، 2003)، ويرى مورتن برنس أن الشخصية هي جملة من المكونات التي تظهر في شكل ميول واستعدادات يكتسبها الفرد في شكل خبرات مع مرور الوقت وتصبح جزءا لا يتجزأ من شخصيته. (البرت، 2015، ص12)

كما يركز علم النفس الشخصية على فهم التباين الفردي في أفكار الناس ومشاعرهم وسلوكياتهم: لماذا يكون شخص ما خجولا وآخر اجتماعيا؟، لماذا هناك شخص عصبي وآخر هادئ؟ حيث يتم التحقيق فيها على مستويات متعددة من التحليل وذلك من الجينات وصولا إلى السياقات الاجتماعية والثقافية، حيث يستخدم الباحثون مجموعة واسعة من الأساليب التي يمكن أن تساهم في تحديد سمات الأفراد بدقة وفاعلية. (Dextre,2021)

■ الشخصية عند علماء الاجتماع:

يرى بيسانز Biesanz أن الفرد متفرد بشخصيته بأنماطها وسماتها حيث لا نجد شخصين متطابقين من حيث شخصيتهم يرجع ذلك إلى الخبرات التي يكتسبها الفرد خلال مراحل حياته وذلك من خلال دور عملية التنشئة الاجتماعية بصرف النظر عن اتجاهاتها أو الأسس التي قامت عليها، لذلك يمكن القول أن الشخصية لا ترتبط فقط بالجانب الوراثي وإنما الجوانب المكتسبة تلعب دورا هاما في اكتساب الفرد للسمات وذلك من خلال تدخل العوامل الاجتماعية والثقافية في تكوينها وديناميتها. (الدسوقي، 2007)

ويمكننا إرجاع صعوبة إيجاد مفهوم شامل للشخصية وجود العديد من النظريات التي تناولت الموضوع من وجهة نظرها ووفقا لمبادئها حيث كل منظور يعبر عن الشخصية وفقا لنظريته وآرائه، كما يمكننا القول أن المفهوم في حد ذاته يغلب عليه طابع الافتراضية، حيث لا يمكن التماسه إلا من خلال ما يظهره الفرد من سلوك، إضافة إلى شموليته والتي تمس الكثير من الجوانب من بينها الجانب النفسي العقلي والجسماني ومدى تفاعل هذه المكونات مع البيئة المحيطة ومع المواقف.

والتعاريف المتداولة للشخصية على كثرتها قادت العلماء إلى استخلاص نقاط مهمة وقد أوردها (Carver & Sheier,2000) كما يلي:

- ✓ ليست الشخصية مجرد تجميع لقطع بل هي منظومة.
- ✓ الشخصية ليست ثابتة تماما، بل هي مجموعة العوامل الدينامية داخل الفرد.

- ✓ الشخصية مفهوم يجمع بين الجانب السيكولوجي والفيزيولوجي.
- ✓ الشخصية قوة داخلية يمكن أن تحدد كيفية تصرف الأفراد مع غيرهم.
- ✓ الشخصية لا تتمظهر في توجه واحد، بل في عدة توجهات، مثل السلوك، الأفكار والعواطف.
- ✓ الشخصية مكونة من أنماط استجابات متكررة ومتسقة. (سعيد، 2015)

وما يمكن استنتاجه هو اختلاف آراء علماء النفس والصحة النفسية حول مفهوم الشخصية حيث هناك من اعتبر الشخصية على أنها وحدة متكاملة من الصفات الجسمية والعقلية والمزاجية التي تبدو في تعامله مع الآخرين، حيث أنها تتكون من جملة من المشاعر الداخلية التي تحركها الدوافع والميول والسمات الخاصة به إضافة إلى تدخل العوامل الخارجية من تصورات اجتماعية وقيم واتجاهات تؤثر على الفرد وتجعله يسلك سلوكيات مختلفة وفقا للمواقف وذلك على أساس المحددات الداخلية والخارجية لشخصيته، كما أن هناك من يعتبرها على أنها تنظيم متكامل دينامي يشمل الصفات الوراثية والمكتسبة أيضا تعتبر الصورة المنظمة المتكاملة لسلوك فرد ما، كما يمكن القول أنها تعبر عن جميع الأجهزة النفسية والجسمية التي تحدد توافق الفرد مع بيئته. (فليه، عبد المجيد، 2005)

ومن خلال ما سبق من تعريفات نستخلص أن الشخصية هي عبارة عن مزيج يجمع بين الجانب الموروث والجانب المكتسب حيث يتمثل الجانب الأول في كل ما يتعلق بالوراثة والاستعدادات الفطرية والدوافع وغيرها، بينما يركز الجانب المكتسب على كل ما يتعلق بالبيئة من حيث السلوكيات المكتسبة والمشاعر والحاجات وغيرها، حيث تتفاعل هذان الجانبان يؤدي إلى تكوين شخصية الفرد والتي تتطور عبر الزمن نسبيا وليس كليا بحيث تسمح للفرد بأن يكون مميزا بسماته عن غيره من الأفراد.

أما تعريفنا للشخصية جاء وفقا للسياق التالي: تعرف الشخصية بأنها المركب المعقد الذي يجمع بين المكونات الداخلية والخارجية والتي تتفاعل بشكل مستمر مشكلة سمات خاصة بالفرد، حيث يرث هذا الأخير عن الوالدين جملة من السمات ويكتسب من بيئته الاجتماعية جملة من السلوكيات التي يكون مصدرها التنشئة الاجتماعية فيكتسب القيم والاتجاهات ويبنى مبادئه الخاصة وخصائصه المميزة والتي تجعله يتشابه مع الآخرين في بعض الجوانب ويختلف عنهم في الجوانب الأخرى.

2- خصائص الشخصية:

من خلال التعريف السابقة ومن خلال اطلاعنا على مفهوم الشخصية توصلنا إلى جملة من الخصائص وهي:

- الشخصية تحدد السمات المشتركة بين الأفراد والمميزة لكل فرد على حدا.
- الشخصية ليست جامدة، بل متغيرة باستمرار نتيجة التفاعل بين العناصر المكونة لها وتتميز بدينامية تجعلها ثابتة نسبيا وليس كليا.
- الشخصية متكاملة ومتفاعلة.
- الشخصية تنظم متكامل حتى ولو لم يتحقق هذا التكامل دائما، فهو هدف يسعى الفرد دائما إلى تحقيقه.
- التعددية والتنوع.
- الشخصية تتأثر بجملة من المتغيرات النفسية العقلية والجسمية.
- الشخصية وحدة مميزة للفرد فلا يوجد شخصان متشابهان بشكل كامل.
- الشخصية تتضمن فكرة الزمن، فالشخصية لها تاريخ ماض وحاضر.

وحسب (خوري، 1996) فإن الشخصية لا ترتبط بالجانب النفسي لوحده أو العصبي لوحده وإنما هي مزيج من هذين الوجودين كما يرى أن الأجهزة المكونة للشخصية يمكن تحديدها بحيث تسمح بالتأثير على الجوانب التكيفية والتعبيرية، كما أن عنصر التكيف يعتبر معيارا أساسيا للإنسان كونه العامل الذي من خلاله يستطيع الفرد التفاعل مع المجتمع والبيئة التي يعيش فيها بشكل صحي ومن خلاله يتم التعبير عن سلوك أو موقف ما، كما يركز علماء النفس على فكرة تأثير المثيرات الخارجية على سلوك الإنسان بشكل مباشر على عكس سيكولوجية الشخصية التي كانت أكثر دقة، حيث ارتكز اهتمامها على السمات والاستعدادات المحركة للسلوك باعتبارها أساسا في تكوين وبناء الشخصية الإنسانية.

2-1- خصائص الشخصية في المنظمات:

وفقا لـ (باشري وآخرون، 2007) ركز العلماء على بعض الخصائص للشخصية والتي لها تأثير خاص على السلوك في المنظمات، حيث يجب أن يفهمها ويعرفها المديرون من أجل مساعدة العمال والتعامل معهم ولا سيما أن هناك صراعات في العمل وأن المعرفة بالشخصية التي يمكن من خلالها

التحكم في الصراعات، وترتبط هذه الخصائص بما يلي: درجة تركيز الرقابة، واحترام الذات، واعتماد الفرد وتوقعاته، والرصد الذاتي، حيث سنقوم بشرح كل عنصر كما يلي:

1- درجة تركيز الرقابة:

ترتبط درجة تركيز الرقابة في معتقدات الأشخاص نحو الجهات التي تراقب سلوكياتهم ومن ثم إذا شعروا أن مستوى الرقابة الداخلية مرتفع فإن الأفراد يشعرون أن التحكم في سلوكياتهم يكون مرتبط بالذات وعلى النقيض إذا ما زادت العوامل الشخصية من خلال التفاعل مع الآخرين أو المواقف فتكون المحددة للسلوك ونجد أيضا الاعتقاد في الذات ومستوى الأداء المبذول، كذلك نجدهم يدركون أن سلوكهم في العمل سوف يتأثر بالمكافآت المحققة ومن ثم يريدون الحصول على المعلومات التي تساهم في تحسين مستوى أدائهم.

2- احترام الذات:

يعبر احترام الذات عن الدرجة التي يكون فيها الفرد مقيما لذاته بنظرة إيجابية، فالأفراد الذين يحبون ذواتهم تتولد انطباعات ذاتية لأنفسهم وثقتهم بقدراتهم تكون عالية أما من هم دون ذلك يكونون غير متأكدين من صحة آرائهم واتجاهاتهم وسلوكهم بحيث تكون انطباعاتهم سلبية نحو ذواتهم، حيث لا بد من التفرقة بين هؤلاء الذين لديهم حب ذاتي مرتفع والآخرين الذين لديهم حب ذاتي منخفض حتى يتم توزيع المهام والمسؤوليات بالطريقة الصحيحة.

3- الرصد الذاتي:

يرتبط الرصد الذاتي بمدى قدرة الأفراد على تنظيم كيفية التعبير والسلوك في مختلف المواقف والعلاقات الاجتماعية، حيث نجدهم يتسمون بالمهارة في السيطرة على انطباعاتهم ويصنعون سلوكهم، إضافة إلى التحكم في ذواتهم خاصة عندما يرتبط ذلك باتخاذ القرارات ويفضلون الخصوصية كما أنهم أكثر انغماسا في وظائفهم ويؤدونها بمستوى مرتفع، ويفضلون قيادة الآخرين إضافة إلى ذلك يمكن اعتبارهم أكثر التزاما تجاه مؤسساتهم كما يمكنهم التحكم في مستوى الضغوط الوظيفية والانجذاب تجاه الوظائف المطلوبة لطبيعتهم.

4- الإعتقاد في القدرة على الإنجاز:

يركز هذا المتغير على معتقدات الفرد وكيف ينظر إلى نفسه ومدى قدرته على إنجاز المهام والمسؤوليات، فالأفراد الذين توجد لديهم مقدرة على إتمام الوظائف وبذل جهد لتحقيق وإنجاز المهام يكونون قادرين على مواجهة أي عقبات، ويمكنهم تحقيق النجاح في كل المهام والمسؤوليات التي يتحملونها كما تظهر عليهم اللمسات الإبداعية التي يمكن من خلالها تحقيق ذواتهم وتحسين جودة المخرجات حيث توجد أربعة مصادر لهذه المعتقدات:

- الخبرات والتجارب السابقة.
- السلوكيات التي تم القيام بها في الماضي والتي خلقت قدرات ومهارات كافية لإنجاز المهام.
- قبول للذات وللإنجازات والافتتاع بأفكار ومشاعر الآخرين.
- تعتمد على تقييم القدرات سواء كان ذلك على المستوى العملي أو العاطفي.

3- بعض المصطلحات المرتبطة بالشخصية:

3-1- السمة:

تعتبر السمة من بين المفاهيم الأساسية في الشخصية، حيث تعتبر أساسا في تبيان الاختلافات بين الأفراد كما أنها تتميز بقدر من الثبات والاستمرار، كما أنها تعتبر متباينة من حيث المصدر حيث توجد سمات وراثية وأخرى مكتسبة، كما أنه يمكن قياسها في وجود أدوات مصممة للسمات. (الدسوقي، 2007)

وتعتبر السمات بنيات نفسية كامنة لأنه يصعب قياسها مباشرة وفي الواقع تمثل السمات التباين المنهجي للعديد من الاستجابات المعرفية والعاطفية والسلوكية المعتادة في مختلف المواقف، وهذا التباين المشترك هو الذي يشكل موضوع القياس وهو كذلك بشكل عام مؤهل كتعبير مظهري عن الصفات. (Morizot,2003)

3-1-1- بعض خصائص السمات:

تتميز السمات بجملة من الخصائص التي يمكن التعرف عليها من خلالها وهي كالتالي:

- ❖ قابلية للقياس، كونها تقاس من حيث الكمية أي يمكن التماسها من خلال تحويل المعلومات إلى أرقام وتحليلها وتفسيرها.
- ❖ قابلية التغيير، فهي مرنة وغير ثابتة يمكن إدخال بعض التعديلات وذلك في وجود التأثير الخارجي كالمحيط ومختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية.
- ❖ العمومية والشمولية، كون السمة قد يشترك فيها جملة من الخصائص كالطول والوزن مثلا.
- ❖ يمكن اعتبار السمات كأنظمة عقلية، كونها ترتبط بالاستعدادات وذلك استجابة لمختلف المواقف الحياتية.
- ❖ تلعب السمة دورا وظيفيا في حياة الفرد كونها يتم ترجمتها من خلال السلوك الذي يظهر على الفرد في تفاعله مع الآخرين. (الجبوري، 1990)

3-1-2- معايير السمات:

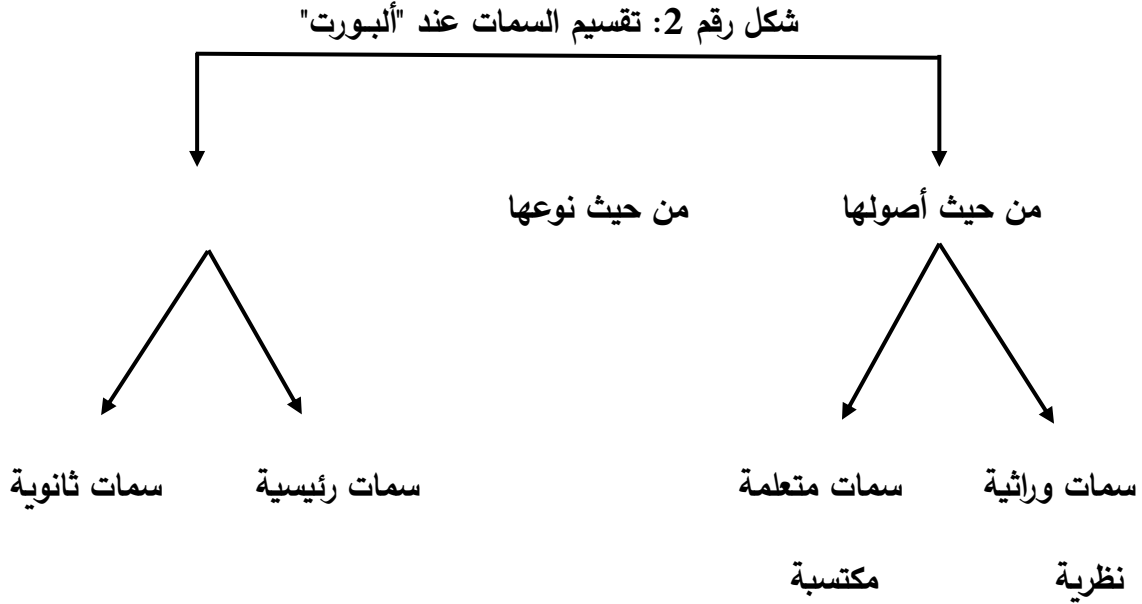
حسب (الجبور، 2012) يرى ألبورت أنه يمكن ترتيب هذه السمات بشكل مدرج هرمي، وهي:

- السمات الأساسية: وهي السمة السائدة في سلوك الفرد والتي يتأثر بها كل سلوك يصدر عنه.
- السمات المركزية: وهي السمة من بين أكثر السمات تميزا لشخصية الفرد ومن أكثر الصفات المركزية الأكثر تكرارا عند الأفراد كالخجل والمنافسة والسلبية.
- السمات الثانوية: وهي التي تمثل العناصر الأساسية في الشخصية، وهي سمة خاصة تظهر في مواقف معينة دون غيرها.

كما يرى ألبورت أن وصفنا للفرد يستلزم معرفتنا إلى جانب السمة التي تميزه وفقا للترتيب والأهمية التي عليها هذه السمات بالنسبة لبعضها البعض، ومعايير تحديد هذه السمات هي:

- سمات مشتركة.
- سمات فريدة (فردية أي تميز الفرد عن غيره من أفراد المجتمع، ولا نجدها على نفس الحالة لدى الآخرين).
- سمات سطحية، أي يمكن تغييرها أو التحكم فيها.
- سمات مكتسبة من البيئة التي يعيش فيها، ودور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في غرس بعض السلوكيات التي تخلق سمات مميزة للفرد.

- سمات مصدرية.
 - سمات وراثية، أي متوارثة من الأجيال السابقة (الوالدان والأجداد)
 - سمات دينامية، والتي تحرك دوافع الفرد نحو تحقيق أهدافه ورغباته.
 - سمات القدرة وهي التي ترتبط بقدرات الفرد والتي تميزه عن غيره في تحقيق أهدافه.
- (الجبور، 2012)



المصدر: زندي، 2015، ص 37.

3-2- المزاج:

يرتبط بانفعالات الفرد ويتشكل من مجموعة سمات تميزه عن غيره، كما ترتبط بدينامية وتفاعلية العمليات الانفعالية للفرد، ويتعلق بصفة عامة بالوراثة وبصفة خاصة بالأجهزة الجسمية كالجهاز العصبي والغدي وهو ما يؤثر على تغير مزاج الفرد وطبيعة سلوكياته. (مخدوم، 2015)

حسب (الجبوري، 1990) فإن من حيث أبعاده التسعة لابد أن يتم الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل تميل إلى صرف النظر عن أمر خيب أملك؟
2. هل تعمل على ضبط نفسك والحفاظ على الهدوء؟
3. هل تشعر بأنك مكتفي ذاتيا؟
4. هل تفضل بناء علاقات قوية مع الآخرين أو أنك تترتاح أكثر عندما تكون منعزلا عنهم؟

5. ما مستوى تقبلك عندما تصاب برجة عنيفة تثير مشاعرك؟
6. هل أنت شخص تثير الابتهاج والرضا في النفس؟
7. ما مستوى حساسيتك تجاه الآخرين؟
8. هل لديك استجابات سريعة تجاه المواضيع من دون تفكير؟
9. هل لديك شك تجاه حسن طباع الآخرين؟

3-3- الوراثة:

تتمثل الوراثة في المكونات الجينية الموروثة من آبائنا والتي تحدد بقوة خصائص الفرد المتمثلة في اللون، الطول، البنية الجسدية، جاذبية الوجه، الجنس، المزاج، العضلات وتعتبر التركيبية والأمراض الوراثية وما إلى ذلك موروثة. (Priya, 2022)

إن الخبرة والوراثة من بين ضروريات بناء الفرد وبالأخص الشخصية وذلك من خلال التفاعل بين الموروث والبيئة، حيث يعتبر كل منهما مكمل للعنصر الآخر وكل منهما يؤثر في الآخر كما يلعب التفاعل الحادث بين الموروث والبيئة في جعل الفرد يشبه غيره، مما يشعره بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه، كما يختلف عن غيره في جوانب أخرى، وكل البشر يشتركون في بعض الخصائص الوراثية التي تحددهم ككائنات بشرية ببعض الاستثناءات، بحيث تعطي سمة فريدة من الناحية الوراثية. (برافين، 2010)

3-4- الخلق:

ترتبط الخلق بالتقييم من خلال وجود معايير محددة مسبقا والتي على أساسها يتم قياس مدى توفر السمات مثل: الولاء والانتماء وضبط النفس والالتزام إضافة إلى المثابرة بحيث تكون مرتبطة بمدى قبول تلك السمات اجتماعيا واخلاقيا في وجود ضوابط اجتماعية محددة، وكذا تلك السلوكيات المنبذة، كما ترتبط باتجاهات الأفراد وقيمهم والتي يجب أن تتطابق مع اتجاهات المجتمع وقيمه حتى يكون الفرد مقبولا اجتماعيا وكذا سويا. (عويضة، 1996، ص9)

4- أهداف دراسة الشخصية:

إن دراسة الشخصية ليس بالأمر السهل بل تحتاج إلى التعرف على مكوناتها والسمات المشكلة لها، حيث يرى علماء النفس أن دراسة الشخصية تحتاج إلى إعطاء وصف للأنماط الفكرية لدى الأفراد وتنظيمها، من خلال تحديد المشاعر والسلوكيات، بما يحدد اتجاهات الأفراد نحو ما يحيط بهم وذلك بوصف وتنظيم كل ما يتعلق بالأفكار، الأحاسيس والتصرفات، إضافة إلى تحديد التشابه والاختلاف أو تحديد ما يسمى بالفروق الفردية. (غباري، أبوشعيرة، 2010)

كما يمكننا أن نحدد جملة من الأهداف التي تدفعنا نحو دراسة الشخصية وهي كالتالي:

- التعرف على مختلف الاضطرابات التي قد يتعرض لها الفرد.
- فهم شخصية الفرد يمكن أن يساهم في تحديد حاجاته وإشباعها.
- مساعدة الفرد على اختيار مسار حياته سواء كان ذلك على المستوى الشخصي، الاجتماعي والمهني.
- حل الخلافات والمشاكل بين الأفراد الناتجة عن عدم التوافق بين السمات الشخصية.
- فهم الشخصية يسمح لنا بتعديل السلوك وتوجيهه نحو خدمة الفرد والمجتمع.
- بناء علاقات جيدة وصحية بين الأفراد.
- تحقيق التوافق على كل المستويات الشخصي، الاجتماعي والمهني.

5-محددات الشخصية:

وتتمثل في مجموع المتغيرات المؤثرة في نمو وتكوين الشخصية والتي ترتكز على ثلاثة محددات أساسية سنقوم بتوضيحها كما يلي:

الجدول رقم (1): محددات الشخصية لدى الفرد

محددات عقلية	محددات بيئية	محددات اجتماعية وتنشؤية	المحددات البيولوجية
1. النضج	• محددات الدور	1. الأسرة	1- الوراثة
2. الإدراك والفهم	• محددات الموقف	2. المدرسة	▪ الوراثة من حيث النوع
3. القدرة على التعلم		3. المسجد	▪ الوراثة الخصوصية
4. الدوافع		4. وسائل الاعلام والاتصال	▪ الوراثة العقلية
		5. المجتمع	2-العوامل الفيزيولوجية وتأثير الهرمونات
			3-الجانب التكويني لدى الفرد

المصدر: الباحثة وفقا للمعلومات المتحصل عليها من مصادر مختلفة.

5-1-المحددات البيولوجية:

أولاً: الوراثة:

ويقصد بذلك انتقال السمات من الوالدين إلى الأبناء من خلال الجينات وفقا للوحدات البروتينية المتواجدة على مستوى شريط الحمض النووي (DNA)، حيث يتميز هذا الأخير بوجود وحدات متتالية ذات منشأ بروتيني تدعى النيكليوتيدات Nucleotides والتي من خلال ترتيبها وتسلسلها نتحصل على معلومات لصفات الكائن الحي أو ما يسمى بالشفرة الوراثية بحيث تظهر صفات معينة موروثه من الأب والأم بنسب متفاوتة، حيث يجدر الذكر أن الجانب الفيزيولوجي يؤثر على شخصية الفرد، فجسمه مثلا يمكن أن يزيد من مستوى ثقته بنفسه إذا كان يشتمل على المعايير التي تتماشى مع العصر المتواجد فيه، إضافة إلى القدرات العقلية والتي يتم توارث البعض منها عبر الأجيال، والتي لها دورا في كيفية إدراك الفرد للمحيط ولذاته، والتي تؤثر بطبيعة الحال على شخصيته من حيث بناء تصوراته واتجاهاته نحو ذاته وبيئته.

كما يرى (خوري، 1996) أن الوراثة يمكن أن تقسم إلى أنواع مختلفة:

أ- وراثه من حيث النوع: ترتبط الوراثة من حيث النوع بالفصيلة، حيث يتم إنتاج نفس النوع ومنه يحدث التوارث والاستمرارية ومع ذلك ينتمون إلى نفس الفصيلة مثلا: أن ينجب القط قطا والأسد شبلا وينتميان إلى فصيلة الحيوانات.

ب- وراثه من حيث الخصوصية: وتنقسم إلى:

✓ وراثه خلقية: ترتبط بالغرائر وبالوراثة بدرجات متفاوتة بحيث يركز السلوك على مدى قوة أو ضعف الغريزة، أما المزاج فبالرغم من أن لديه تفسير فيزيولوجي إلا أن التأثير يمكن أن يظهر في سلوك الفرد كونه يتحكم في الحالة النفسية.

✓ وراثه جسمية: ترتبط بالشكل الخارجي للفرد من حيث الطول، الوزن، لون العيون، الشكل وغيره والذي يتم توارثه عبر الأجيال بدرجات متفاوتة، كما تؤثر الوراثة في نوع معين من النشاط كونه يتطلب تركيبا عضويا خاصا كما في الجهاز الصوتي أو اليدين، وبالتالي فالعوامل الوراثية المرتبطة بنمو هذه الأعضاء تؤثر بشكل كبير على وظيفتها.

✓ وراثه عقلية: تشمل العمليات العقلية المختلفة من ذكاء وذاكرة وتخيل والتي تم البرهنة عليها بأنها عمليات تحمل جانب وراثي، فالفنانين نجد أبناءهم موهوبين فنيا كما الحال في الذكاء فإن التخلف العقلي يحمل جانبا وراثيا وكذا الصرع وبعض الأمراض العقلية التي يتم تناقلها من الآباء إلى الأبناء.

ثانيا-العوامل الفيزيولوجية وتأثير الهرمونات:

لقد بين علم الغدد أن الغدد الصماء تصنع مواد بيوكيميائية وتفرزها مباشرة في الدم الذي ينقلها بدوره إلى مختلف الأعضاء الداخلية، وهي مواد يمكن أن تؤثر في بعض الحالات على السلوك ومن المعروف أيضا أنه إذا كان إفراز الغدة الدرقية بالغ الزيادة فإنه يؤدي على المستوى النفسي إلى ظواهر قلة النوم التعب وعدم الكفاية العقلية. (هوبر، 1995، ص95)، حيث يمكننا تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالغدد كالتالي:

- الغدد القنوية: تتخذ الدم كمصدر أساسي للحصول على المواد الأساسية من خلال مروره بها وتخط هذه المواد ثم تقوم بفرزها على مستوى قنواتها تماما كما تفعل الغدد الدمعية التي تجمع من الدم الماء وبعض الأملاح المعدنية. (عويضة، 1996)

- هرمون النمو:

يتكون هذا الهرمون في النصف الأمامي من الغدة النخامية ويتأثر النمو بأي نقص يصيب نسبة هذا الهرمون في الدم، وتختلف مظاهر النمو باختلاف المرحلة التي ينقص فيها فإن حدث هذا النقص قبل البلوغ فإنه يسبب توقف نمو العظام لدى الطفل، ويصبح بذلك قزما طوال حياته حتى لا يكاد طوله يزيد عن 50 سم ويؤثر هذا النقص أيضا في القوى العقلية والتناسلية فيضعفها. (عويصة، 1996، ص81)

ثالثا- الجانب التكويني للفرد:

وحسب شحاتة يمكن تلخيص المحددات العامة للشخصية في ثلاثة مبادئ أساسية وهي كالتالي:

- أن كل فرد لديه تشابه مع مجتمعه باعتباره يمتد من جدره وفقا لنفس الإرث البيولوجي، بالتالي يحمل نفس الخبرات ويمر بنفس مراحل النمو التي يمر بها أفراد مجتمعه.
 - أن الأفراد يتميزون بجملة من الصفات حيث يتشاركون في بعضها ويختلفون في البعض الآخر، كما يتأثر الفرد بسمات الأفراد الذين يحثك بهم كما تؤثر البيئة التي يعيش فيها على شخصيته، فمثلا يختلف الفرد الذي يعيش في الريف عن الذي يعيش في المدينة، وهذا راجع إلى طبيعة الظروف التي يمر بها كلاهما ونوعية الحياة وطبيعة الوظائف الاجتماعية، مما يجعل كل منهما يتصرف وفقا لما مر به من تجارب في بيئته.
 - أن كل فرد لديه سماته الخاصة التي تجعله مختلفا عن الجميع فهو وحدة مستقلة بكيانها وقدراتها ومزاياها وعيوبها، مما يجعل سلوكه يختلف عن البقية من الناس، بحيث تكون لديه هيئة مخصوصة وظروف محددة غير قابلة للتكرار بحيث تجعله نسخة فريدة من نوعها. (شحاتة، 2013، ص42)
- كما يقصد بالمكونات الجسمية للفرد تلك التي تحدد مدى نشاط الفرد وقدراته على تحمل المجهود، وتحدد أيضا نظرة الفرد لنفسه ونظرة الآخرين له، فالفرد سوي البنية تتبلور شخصيته في اتجاهات سوية تختلف عن الفرد المعوق ومن أهم المكونات:
- المظهر الجسمي وذلك حسب طول الفرد ووزنه وحجم رأسه ويديه وقدميه.
 - أجزاء الجسم لابد أن تكون متناسقة أي أن يكون توازن بين مكونات الجسم وتناظر الأطراف والقدمين وأن يكون شكله مقبولا مقارنة مع المعايير الجسدية.
 - الصحة العامة من حيث السلامة الجسدية، النفسية، العقلية والتوازن الانفعالي والعاطفي.
 - نمو الجسم من حيث السرعة أو تأخره.

- الحواس من حيث سلامتها أو علتها. (عويضة، 1996)

5-2- محددات عضوية الجماعة

تلعب البيئة دورا كبيرا في عملية تكوين الشخصية وذلك من خلال التنشئة الاجتماعية التي تتدخل فيها مجموعة من المؤسسات التي تساهم في بناء الفرد، بحيث يكون قادرا على التكيف مع بيئته وأهم هذه المؤسسات: الأسرة، المدرسة، المسجد، وسائل الإعلام والاتصال حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

أ- الأسرة:

تعتبر الأسرة اللبنة الأولى التي يتم تنشئة الفرد فيها وأساسا في بناء الشخصية وذلك من خلال مراحل مختلفة، حيث يقوم الطفل بتقليد ما يقوم به أفراد أسرته ويلاحظ أخطاء الآخرين ويتعلم منها كما يتعلم من خلال التجريب، حيث يبدأ الطفل باكتساب بعض السلوكيات التي من خلال تكرارها تصبح جزء من شخصيته ومنها يكتسب الخبرات التي تمكنه من القيام بسلوكيات محددة في مواقف وظروف معينة.

ب- المدرسة:

تلعب المدرسة في بناء الشخصية دورا في سقل العارف والمهارات حيث يتفاعل الأطفال فيما بينهم وهو ما يساعدهم على اكتساب سلوكيات جديدة حسب التربية التي تلقاها كل طفل في منزله، بحيث يكون هناك تأثير وتأثر ويساهم ذلك بشكل كبير في بناء الشخصية مع العمل على تنمية ثقتهم بأنفسهم من خلال تعبيرهم عن ذواتهم، قدراتهم، وأحلامهم، حيث تساهم هذه الأساليب في تكوين المهارات الضرورية التي تجعل منهم فاعلين في المستقبل، كما تؤدي إلى تكوين بعض السمات التي يحتاجونها في حياتهم حيث يزيد ذلك من إيمانهم بقدرتهم على تحقيق أحلامهم مستقبلا، إضافة إلى تكوين شخصية متوازنة.

ج- دور العبادة:

إن غرس القيم وتقبلها بالعقل والقلب يكون من خلال دور الدين، فبالنسبة للمسلمين يلعب كل من القرآن والسنة دوران هاما في توجيه الفرد نحو الطريق الصحيح، حيث تؤثر القيم الدينية والأخلاقية التي يتم غرسها في الأفراد على تكوين شخصيتهم بحيث هناك جملة من السمات التي يكتسبها الفرد وفقا للدين الذي يتبعه والتي تكون في شكل قيم تترسخ في الفرد وتصبح جزءا من شخصيته، وهنا يبرز دور المسجد من خلال قيام الأئمة بتوعية أفراد المجتمع بكل ما يجب أن يتوفر في الفرد من صفات الخير والطيبة

والتي تجعل الأفراد متوازنين، متحابين ومتماسكين، كما يساهم المسجد في بناء شخصية الفرد من خلال تبيان دوره في المجتمع وسبب وجوده والمسؤوليات التي يجب تحملها تجاه نفسه، أسرته ومجتمعه.

د- وسائل الإعلام والاتصال:

تعتبر وسائل الإعلام والاتصال سلاح ذو وجهين وأن اختيار الوجه الإيجابي الذي يبني الفرد ويطوره يتطلب معرفة ووعي في انتقاء ما يشاهده ، حيث تعتبر هذه الوسائل من بين العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية وذلك من خلال الأفكار التي تعرض في مختلف البرامج والأفلام والمسلسلات والجرائد وغيرها، فهي أخطر الوسائل التي يمكن اعتمادها في التلاعب بالفرد واتجاهاته وحتى قيمه ومع مرور الوقت قد يكتسب سمات لم تكن موجودة، كون هذه الوسائل تركز على التفاعل مع لاوعي الفرد قبل وعيه بالتالي يسهل تغيير اتجاهات الأفراد وكذا شخصياتهم من خلال مجموعة من الرسائل المشفرة وغير المشفرة التي ترسلها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة معتمدين مختلف الرموز والألوان وحتى الموسيقى حيث تستهدف تغيير على مستوى قيم، مبادئ ومعايير المجتمع واتجاهاته لذلك فإن اختيار ما يشاهده الفرد يحدد شخصياته وسلوكياته.

هـ- المجتمع:

تعمل مؤسسات التنشئة الاجتماعية معا في بناء شخصية الفرد من خلال اكتساب جملة من الخبرات والتجارب التي يتم تناقلها وبناء التصورات والاتجاهات والقيم وفقها بما يتناسب مع معايير المجتمع ومبادئه، ويرى (خوري، 1996) أن هناك اختلافات في سلوكيات الأفراد وفقا للبيئة التي ينتمون إليها وإلى الظروف التي يعيشونها، حيث تكون بيئة الفرد في البداية ضيقة تتمثل في أفراد الأسرة وبعض الأقارب ثم تبدأ دائرة العلاقات الاجتماعية في التوسع، حيث كلما نما الطفل جسديا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا ونفسيا اتسعت بيئته.

ويرى يونغ أن هناك اختلافات في استراتيجية حياة الفرد، حيث تركز في النصف الأول على توكيد الذات ومكانته في الأسرة والسعي نحو توفير حاجاتها، بينما تركز في النصف الثاني على تأكيد حاجات ورغبات الذات أي يكون الانتقال من الخارج نحو الداخل فيما يخص إشباع الحاجات. (شاكرا مجيد، 2015)

5-3- محددات الدور:

إن الدور الذي يؤديه الفرد في الحياة إنما يشير إلى كل من الفرد والمحيط الاجتماعي الذي يتواجد فيه، فمفهوم الدور يذكرنا باستمرار أنه لفهم سلوك فرد ما، يجب أن ننتبه في الوقت نفسه إلى خصائص شخصيته وإلى الموقف الاجتماعي الذي يتواجد فيه. (كامل، 2003، ص13)

كما أن محددات الدور تختلف باختلاف الظروف البيئية التي يعيشها الأفراد، إضافة إلى المعايير المعتمدة في ذلك المجتمع ومن بين الأسس المعتمدة في تحديد الدور السن والجنس والحالة الزوجية والأسرة وغير ذلك من المعايير، حيث يشترك البعض في السمات وذلك وفقا للدور إضافة إلى ثقافة المجتمع ومعاييره. (خوري، 1996)

كما أننا نكشف عن شخصيتنا بأساليب متعددة عن طريق الأدوار أو الوظائف التي نقوم بها ومن المحتمل أن التفكير في مصطلح الدور ترتبط عادة بالمرح، حيث أن الممثل المسرحي تكون لديه سطور محددة في شكل نصوص محددة يجب أن يتكلم بها عند عرض المشهد المرتبط بدوره، ومع أن حياتنا يمكن تشبيها بالمرح فإن الشخصية ترتبط بوجود أدوار تتماشى مع الإمكانيات، القدرات والآمال. (الجبوري، 1990)

ووفقا للشخصية فإن الدور يتمثل في انتقال الفرد من وضعية إلى أخرى، بحيث تتناسب مع مكونات الدور فيتعلم الفرد جملة من الخبرات من خلال الملاحظة والتقليد في وجود جملة من التأثيرات التي قد تكون إيجابية أو سلبية، بحيث يستمد التصرفات والآراء من خلال الاحتكاك بالآخرين والتي تؤثر على اتجاهاته وتغيرها، لهذا نجد الفرد يتأثر ببيئته كونه يستمد تصورات من التصورات العامة للمجتمع الذي يعيش فيه. (هوبر، 1995)

5-4- محددات الموقف:

يعتبر الموقف من بين العوامل المؤثرة في الشخصية بصفة عامة، والتي تكون ثابتة ومتناسقة لأنها تتغير بتغير المواقف، فمتطلبات الموقف قد تستدعي جوانب معينة من التصرف والتصدي، الأمر الذي يؤثر على تكوين الشخصية لهذا يجب ألا ينظر إلى نماذج الشخصية في معزل عما يجري، بينما يبدو منطقيا أن للظروف والمواقف تأثيرا على الشخصية، إلا أنه لا يمكن معرفة كيفية هذا التأثير بعد. (طجم، السواط، 2003، ص71)

كما أن نوع الموقف الذي يمر به الفرد أيضا بشكل متساو يشكل سمة من سمات الشخصية على سبيل المثال تعرض الفرد إلى مقابلة عمل ونوع الخبرات التي تمت مواجهتها خلال تلك الفترة سوف تشكل بعض خصائص الشخصية. (Priya,2021)

كما يمكننا ذكر بعض المحددات الأخرى والمتمثلة في العناصر التالية:

-النضج:

ونقصد به قدرة الفرد على إيجاد حلول لمشكلاته بطريقة سلسلة ترجع إلى الخبرات التي اكتسبها خلال مراحل حياته والتي شكلت لديه جملة من التصورات والاتجاهات التي على أساسها يمكنه اتخاذ القرارات بكل سهولة دون اللجوء إلى مساعدة أو استشارة، بل يصبح لدى الفرد القدرة على إيجاد حلول لمشاكل الآخرين الذين هم أقل منه من حيث مستوى النضج، حيث يصبح لديه وضوح في الأفكار واتزان على مستوى المشاعر والتي تظهر في سلوك الفرد من خلال تفاعلاته مع الآخرين وقدرته على التوافق مع مختلف التغيرات التي تطرأ في بيئته، كما تسمح له بأن يشعر باستقرار عاطفي وتوازن نفسي، اجتماعي وحتى مهني.

كما يجدر الذكر أن الموظفون يتمتعون بشخصيات فريدة ومختلفة كما يتميزون بنقاط قوة ونقاط ضعف أيضا، حيث من المهم أن نفهم أنواع الشخصيات، بالإضافة إلى ذلك يجب على المدير أن يندمج بشكل فعال مع الموظفين ذوي الشخصيات الفريدة لتشجيع العمل الجماعي ورفع من معنويات الموظفين. (Herrity,2023)

-الدوافع الاجتماعية:

يمكننا القول أن الدوافع الاجتماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بسلوكيات الفرد تجاه الآخرين في تفاعلاته معهم ومدى قدرته على التأقلم، حيث تلعب البيئة دورا في ذلك كون الفرد يستمد انتمائه وتصوراتها منها والتي تتبع عنها جملة من القيم والاتجاهات الاجتماعية التي تنصهر في الفرد وتصبح جزء منه، وعلى أساسها تتشكل جملة من السمات الناتجة عن الاحتكاك بين الفرد والمجتمع.

لهذا فالفرد بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين، ووفقا لماسلو Maslow فإن الحاجات الاجتماعية تعتبر أساسا في تحقيق التوازن لدى الفرد من خلال إشباعها كون شعور الفرد بالانتماء وتقدير الآخرين له

والاعتراف بقدراته وحسن معاملته، تلعب دورا في بناء شخصية متوازنة قابلة للتفاعل مع الآخرين وبعيدة عن الانحرافات التي تخلق علاقات غير صحية وتشكل خطرا على الفرد في تفاعله مع المجتمع.

6-بناء الشخصية وديناميتها:

6-1-1-بناء الشخصية:

يرتبط مفهوم الشخصية أساسا بمفهوم السمة والتي ترتبط بالسلوك بحيث يمكن قياسها والتعرف عليها من خلال التصرفات التي تظهر على الفرد في مختلف المواقف ومع مختلف المواضيع في بيئته، حيث يعتبر كل من الخوف والعدوانية والشجاعة سمات ترتبط بالفرد، وتوجد عدة أنواع من السمات يصنفها جيلفورد Guelford في سبع فئات أساسية هي: بناء الجسم، وظائف الجسم، الحاجات، الميول، الاتجاهات، الاستعدادات، المزاج، حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

6-1-1-1-بناء الجسم:

تلعب بنية الجسم دورا في تحديد شخصية الفرد وتغير سماتها يرجع ذلك إلى الكثير من العوامل التي قد ترتبط بالجانب الهرموني أو النفسي أو العقلي وحتى الاجتماعي من حيث التصورات والثقافة المعتمدة في البيئة الاجتماعية، فمثلا نجد بعض المجتمعات تعتبر أن السمنة هي معيار من معايير الجمال لدى المرأة وهناك بعض المجتمعات الأخرى التي لا تحبها، وهنا نجد أن بناء الجسم له أثر على شخصية المرأة لكن بطرق مختلفة وفقا لتصورات المجتمعات نحو الجانب البنيوي للجسم.

6-1-2-2-الحاجات:

وهي تعني الشعور بالحرمان مما يستدعي البحث عن طرق للإشباع والتي تتنوع بتنوع الحاجات، حيث تنقسم هذه الأخيرة إلى الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة للأمن والانتماء وحاجات مرتبطة بتقدير الآخرين وتحقيق الذات بالتالي فكل حاجة تستدعي طريقة لإشباعها، وأن إشباع الحاجة يؤدي بدوره إلى خفض الشعور بالتوتر الذي يصاحب النقص والحرمان ويؤدي إلى الشعور بالرضا والمتعة

6-1-3-3-الميول:

تعبر الميول عن القوة الداخلية التي يشعر بها الفرد نتيجة انجذابه إلى موضوع ما حيث يكون هناك اتجاه محدد يحتاج الفرد من خلاله إلى توفر عنصر الدافعية الذي على أساسه يمكن تعزيز تلك القوة

الداخلية، إضافة إلى القدرات أي توفر لدى الفرد الإمكانيات الضرورية التي هو بحاجة إليها للوصول إلى الهدف المرغوب مثلا: الميول إلى تخصص أو دراسة ما تحتاج إلى توفر القدرات من مهارات وذكاء وفهم إضافة إلى دافعية الإنجاز.

6-1-4-الاتجاهات:

إن دراسة الاتجاه ليس بالأمر السهل حيث يعتبر من بين الموضوعات الأكثر تعقيدا وغموضا من حيث المفهوم ومن حيث الوظيفة كما يعتبر في نفس الوقت من المفاهيم الأكثر تناولا من طرف الباحثين والمنظرين، بحيث لوحظ اختلاف من حيث إعطاء التفسيرات المرتبطة بهذا الموضوع ويمكن ارجاع ذلك إلى اختلاف وجهات النظر. (بوظاف، 2011، ص 32) ومن بين التعاريف التي يتكرر ذكرها تعريف ألبرت Allport حيث يعرف الاتجاه على أنه: "حالة استعداد عقلي أو عصبي ينظم عن طريق الخبرة الشخصية حيث يعمل على توجيه استجابات الفرد لكل تلك الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد". (مرزوق، 2011، ص 11)

كما يرى زهران أن الاتجاه هو عبارة عن استعداد ذهني ونفسي يقوم على تعلم الفرد لمجموعة من الخبرات والتي تسمح له بأن يستجيب بالقبول للأشياء أو الموضوعات أو المواقف التي يتعرض لها في بيئته من خلال إصدار مجموعة من السلوكيات التي تعبر عن اتجاهه. (عماشة، 2010، ص 16) كما يعرف اجزن Ajzen الاتجاه على أنه: "الاستعداد والميل العقلي والذهني نحو شيء معين تنتج عنه ردة فعل معينة". (حسن، 2008، ص 200)

كما يتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات أساسية وهي كالتالي:

■ المكون المعرفي:

يعتبر المكون المعرفي الأكثر أهمية بالنسبة للفرد، ذلك أن الأفكار التي يجمعها عن مختلف الموضوعات لها أثر كبير في اتجاهاته، خاصة إذا تفاعل معها وتقبلها بعقله واقتنع بها في وجود مجموعة من الأدلة والبراهين التي تكون أكثر قوة وحجة لقبول الفكرة وبناء اتجاهه نحوها، كما تتدخل مجموعة من العمليات العقلية في تنظيم هذه الأفكار وسيرورتها نذكر أهمها:

-الإدراك: وهو عملية عقلية تركز على تفسير المثيرات الخارجية التي يتم استقبالها ومرورها بعملية الانتباه ثم إدراكها من خلال قيام العقل بتفسيرها في صورة يمكن فهمها، ويتنوع الإدراك حسب وضوح الموضوع، تكراره وشدته، إضافة إلى أن سرعة الإدراك تختلف باختلاف الخبرات التي يحملها الفرد حول الموضوع وحسب سيرورة العمليات الأخرى من تذكر وذكاء، إضافة إلى التغيرات البيئية والنفسية وغيرها، حيث يعتبر الإدراك عملية عقلية أساسية لفهم وتفسير مختلف المثيرات الحسية ومن خلالها يتمكن الفرد من معرفة العالم الخارجي والتواصل معه عقليا في وجود عوامل مساعدة والتي تتمثل في الحواس حيث تعمل هذه الأخيرة على نقل المثيرات الحسية عبرها، ويساهم الانتباه في الإبقاء على المثيرات الضرورية من بين الآلاف من المثيرات حيث يتم إدراكها حتى يتمكن الإنسان من القيام برد فعل مناسب.

-التفكير: تتشكل الأفكار من البيئة التي يعيش فيها الفرد حيث تعتبر التنشئة الاجتماعية مصدرا أساسيا في تشكيل المكون المعرفي، ويكتسب جملة من الخبرات من خلال تفاعله مع أفراد المجتمع سواء ارتبط ذلك بالنواة الأولى المتمثلة في الأسرة أو باقي مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

-التذكر: يعبر التذكر على قدرة الفرد على استرجاع ما تم اكتسابه من خبرات والقدرة على استخدامها في حياته، حيث تتكون الذاكرة من 3 مكونات وهي: الذاكرة قصيرة المدى، الذاكرة متوسطة المدى والذاكرة طويلة المدى وكل مكون لديه دوره في عملية التذكر حسب الموقف أو الموضوع وفي وجود عدة متغيرات نفسية، عقلية وفيزيولوجية.

-الانتباه: يركز الانتباه على المثيرات الحسية التي يتم استقبالها بشكل متواصل في وجود الحواس الخمس، بحيث يتم فرز تلك المعلومات وتنظيمها ويعبر الانتباه على القدرة على التعامل مع كميات محدودة من المعلومات من خلال انتقائها من بين كم هائل من المعلومات، كما تعتبر تلك العملية التي تتطوي على مميزات تسمح لها باختيار مثير من بين العديد من مثيرات. (العتوم، 2004)

■ المكون الوجداني:

يشير المكون الوجداني إلى الانفعالات التي يصدرها الفرد نحو موضوع الاتجاه بما يحمله من أحاسيس ومشاعر إيجابية أو سلبية والتي ينتج عنها شحنة انفعالية إما إيجابية أو سلبية تصاحب تفكير الشخص واعتقاده حول موضوع الاتجاه. (الزغبي، 2013، ص 180)

كما يشير إلى مشاعر الحب والكراهية التي يوجهها الفرد نحو موضوع ما، ويرتبط ذلك بتكوينه العاطفي وتنشئته الاجتماعية فقد يحب موضوعا فيندفع نحوه ويستجيب له على نحو إيجابي أو ينفر من موضوع ويستجيب على نحو سلبي. (جابر، 2004، ص 268)

■ المكون السلوكي:

يرى (الزغبى، 2013) أن المكون السلوكي يركز على ردود الأفعال نحو المواضيع والمواقف حسب الأفكار والعواطف التي يحملها الفرد، والتي تتفاعل مع بعضها البعض مشكلة سلوكا إجرائيا قد يكون لفظيا أو حركيا، إيجابيا أو سلبيا.

6-1-5- الاستعدادات:

تعبّر عن مرونة الشخص التي تدفعه نحو القيام بنشاط عقلي ما، يمكن اعتباره أنه الموهبة الفطرية التي قد تظهر لها آثار إن أتاحت لها الظروف التي تساعد، فالاستعداد يكمن بداخل الفرد ومن الممكن أن يبقى الاستعداد غير ظاهر ولا تظهر له آثار إذا لم تكن الظروف مهيأة جيدا لظهوره أو ظهور علامات وإشارات ويبقى في هذه الحالة من الكمون إلى أن يظهر بشكل أو بآخر، ويعتبر الاستعداد حالة من التهيئة الجسمية والنفسية والتي تجعل الفرد مستعد لتعلم خبرة ما أو مهمة معينة، وهذه الحالات النفسية والجسمية هي الداعمة للاستعداد كما تتدخل الوراثة بشكل كبير ومؤثر والاستعداد هو الميل إلى تعلم بعض الارتباطات بسهولة وسرعة أكثر من غيرها، وهذا هو السبب في أن الناس أكثر عرضة للخوف من الثعبان أكثر من خوفهم من الصخرة، وقد طور أجدادنا جينات الخوف من الأشياء التي تضر بهم ونقلوها إلينا، لذلك الناس الآن أكثر استعدادا للخوف منه على الأشياء التي لم تكن مضرّة لهم في الماضي.

6-1-6- البناء الوظيفي للشخصية:

يرى (فليه، عبد المجيد، 2014) أن أهم مكونات البناء الوظيفي ما يلي:

❖ مكونات جسمية وحركية:

ترتبط بالصحة الجسمية والعقلية لدى الفرد إضافة إلى العجز الجسمي والمهارات المطلوبة والأداء الحركي وعمل الجهاز العقلي ووظائف الأجهزة الجسمية المختلفة، مع أخذ بعين الاعتبار الطرق التي يتم بها القيام بمختلف الأعمال والأنشطة المنوطة إليه.

❖ المكون العقلي المعرفي:

يرتبط هذا المكون بالوظائف العقلية وسيرورة العمليات العقلية المختلفة من انتباه وإدراك وذكاء وتذكر وتخيل وتفكير والوظائف المختلفة التي تساهم في تسيير مختلف الوظائف الجسمية والنفسية، حيث يلعب التنظيم العقلي دورا في حل مشكلات الفرد وفي تفاعله مع مختلف المتغيرات البيئية انطلاقا من الخبرات التي تم اكتسابها وتخزينها واستخدامها وقت الحاجة.

❖ المكون الانفعالي:

يرتبط هذا المكون بمختلف العواطف والانفعالات والمشاعر من حيث الحب والكرهية، الغضب والهدوء والفرح والحزن بحيث يؤثر هذا المكون في العلاقات الاجتماعية سواء كان ذلك على المستوى الأسري أو العائلي أو التنظيمي.

❖ المكونات الاجتماعية:

وتتمثل المكونات الاجتماعية في تنظيمات التنشئة الاجتماعية والتي تشكل نسق تربوي اجتماعي يعمل بشكل متوازي ومستمر على تعديل سلوكيات الأفراد وجعلها تتناسب مع قيم وثقافة المجتمع من أجل الحفاظ على التراث الاجتماعي، إضافة إلى حماية ضوابط النظام الاجتماعي الذي يشكل هوية المجتمع وتمثل هذه المؤسسات في: الأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، دور العبادة، الجامعات، المؤسسات التنظيمية... وكل مؤسسة تساهم في غرس القيم وبناء اتجاهات محددة بحيث تخدم الفرد والمجتمع إضافة إلى دورها في بناء علاقات وتفاعلات اجتماعية إيجابية تشجع على المبادرة، التعاون والتماسك بين أفراد المجتمع الواحد.

6-2- دينامية الشخصية:

كل النظريات الدينامية تعتمد على أساس أنها نظرية الدافعية، والظواهر العقلية نتاج قوى متفاعلة معهم من خلال وجهة تاريخية (الأحداث الراهنة نتاج خبرات سابقة في الماضي). (السيد، 1971، ص201)

كما أكدت التجارب العيادية أن العمليات النفسية ترتبط بمفاهيم ديناميكية واقتصادية كونها تتغير وتتمو باستمرار متأثرة بجملة من الطاقات والقوى المتصارعة والمرتبطة بالطاقة الكمية، بحيث يمكن أن تحول وتتجمد وتظهر هذه القوى في الغرائز العواطف والصراعات. (هوبر، 1995)

وهناك طرق مختلفة لتأطير الأسئلة المتعلقة بتطوير الشخصية وتغييرها، حيث يتم الارتكاز على ثلاثة أسئلة محددة مرتبطة بطبيعتها وبمؤشرات التغيير تتمثل في: ما مدى ثبات سمات الشخصية؟ هل تتطور السمات على مدى الحياة؟ وكيف يختلف الناس في شخصيتهم؟ وغالبا ما يتم تفعيل استقرار السمات باعتباره استقرارا في الترتيب ويمكن التعبير عنه باعتباره علاقة اختبار وإعادة اختبار بين تقيمين مما يشير إلى درجة استقرار الاختلافات بين الأشخاص مع مرور الوقت، حيث تعتبر السمات جوهر البحث في تطوير الشخصية وتعديلها. (Bleidorn & All,2021)

7-اضطرابات الشخصية:

تعتبر الاضطرابات الشخصية عن نماذج سلوكية مرضية تتطور عبر الزمن، كما تعبر عن تلك الأساليب التي من خلالها يدرك الفرد ما يحيط به في بيئته والتي تتميز بأنها ثابتة، بحيث تصبح تلك السمات جزءا لا يتجزأ من الفرد ويصبح يتصرف على أساسها كما تؤثر في قدرته على الأداء، وتظهر بصورة واضحة في سن المراهقة وتستمر مع الفرد إلى سن البلوغ وإذا لم يكن هناك تدخل وتشخيص حالة الفرد فإنها قد تتطور إلى أن تصبح حادة صعبة العلاج. (حسين، 2013، ص74)

8-قياس الشخصية:

حسب (وعواع، 2019، ص42) فقد حاول علماء سيكولوجية الشخصية التعرف أكثر على السمات والأنماط من أجل فهمها والتعرف أكثر عليها، حيث تم الاعتماد على الطرق التالية:

- ✓ الطريقة المعجمية (القاموسية): وتعتمد على الافتراض الذي يقول أن معرفة السمات مهمة حيث يزيد من احتمالية الرجوع إليها واستعمالها في اللغة اليومية، فالعديد من الباحثين يصف العدوانية مثلا كسمة مهمة.
- ✓ الطريقة النظرية الافتراضية: تستخدم هذه الطريقة كوسيلة أساسية في دراسة السمات التي تعتمدها النظرية أو تفرضها.
- ✓ الطريقة الإحصائية: وتستخدم معطيات ضخمة عن الناس الذين تمت دراستهم وتحليلها باستخدام الطرق الإحصائية المصممة للتعرف على العوامل الأساسية التي تقف خلف تلك المعطيات فالتحليل العاملي هو الأداة المفضلة من بين الطرق الإحصائية الأخرى.

9-نظريات الشخصية:

9-1-ماهية النظرية:

النظرية من حيث المفهوم لا تختلف بين علم النفس والعلوم الأخرى وإنما وجهات النظر ورؤى العلماء والمنظرين هي التي تختلف، حيث تعتبر نظام من المفاهيم تربط بين القوانين غير المترابطة كما أنه يمكن اعتبارها على أنها ذلك النسق الفكري الذي يربط بين الأحداث والظواهر غير المترابطة بحيث يجعلها ذات معنى. (الدسوقي، 2007، ص121)

ويرى هول ولندزي Hall and Lindzey أن النظرية حتى تستوفي شروطها لا بد أن تحمل في طياتها جملة من الافتراضات التي قد تكون صحيحة أو خاطئة، بحيث تتربط مع بعضها البعض في شكل منظم ومرتب وهو ما يساهم في الوصول إلى نتائج بطريقة أسهل في وجود جملة من التعاريف العلمية، إضافة إلى وجود أدوات كالملاحظة والاختبار من أجل التأكد من صحة الافتراضات التي تم تحديدها بناء على دراسات أو نظريات سابقة. (كامل، 2004)

كما توفر النظرية إطارا لوصف البيانات التجريبية بطريقة ذات معنى، حيث يمكن اعتبار النظرية نوعا من الخريطة التي تمثل شرح جميع البيانات في علاقاتها المتبادلة حيث تحاول تنظيم البيانات وملاءمتها في نمط مفهوم، كما يمكن القول أن النظريات هي مجموعة من المبادئ المستخدمة لشرح ظاهرة من الظواهر. (Duane,Sydney,2017)، حيث سنعرض جملة من النظريات التي فسرت الشخصية وهي كالتالي:

9-2-المدرسة التحليلية:

9-2-1-نظرية تحليل النفسي (سيغموند فرويد):

يعتبر المذهب الغوتي goethéen من بين المذاهب التي أثرت على أفكار سيغموند فرويد إضافة إلى العلوم الدقيقة، حيث يعود الفضل إلى بروك bruke الذي استطاع تحويل أفكار فرويد من الغوتية إلى المادية التي تعتمد على فكرة الرجل الطبيعي وهي فكرة علمية حقة بيولوجية-سيكولوجية. (هوبر، 1995) تركز نظرية فرويد على وجود ثلاثة عناصر أساسية متفاعلة التي تتشكل منها الشخصية وهي: الهو، الأنا، الأنا الأعلى.

■ **الهو (الأنا غير الواعية) ID:** يرتبط بالإشباع الفوري للحاجات الأولية دون تدخل وعي الفرد وضميره، حيث يرتبط مباشرة بالغريزة ويرى فرويد أن الهو لا تحكمه قوانين ولا منطق حيث يركز أساسا على مبدأ اللذة تلك الطاقة التي تدفع الفرد للقيام بسلوكيات دون أخذ بالحسبان النتائج بغرض إشباع تلك الحاجات الغريزية. (برافين، 2010، ص32)

يعتبر الهو النواة الأصلية للشخصية كونه متأصل يكمن في وجوده وكيونته بحيث يحمل جملة من الطاقات النزوية الفطرية في الفرد والتي تضمن استمراره وبقائه، كما يمنح كل التنظيمات التي تتميز منه كل الطاقة اللازمة لها، كما يمكن القول أن الهو يركز على مبدأ أساسي يتمثل في مبدأ اللذة الذي يسعى الفرد دائما إلى تحقيقه كونه يوفر له الشعور بالرضا والاستمتاع كما يقلل التوتر الناتج عن النقص، حيث يرى فرويد أن الهو مكون أساسي مع أنه يعتبر مادة خام غير منظمة لا تحكمه قوانين ولا منطق كما لا يخضع للقيم الأخلاقية ولا يعترف بمقولاتي المكان والزمان، إضافة إلى أنه يحكمه مبدأ التناقض في المشاعر ولا يفرق بين الصورة الذاتية والموضوعية. (عباس، 1990)

يتكون الهو من كل ما هو موروث أو فطري فهو مقر الطاقة النفسية والبيولوجية، حيث يعرف بأنه محصلة تجربة مقصورة على الخبرة الذاتية للعالم الداخلي ويجهل كل شيء عن العالم الخارجي لهذا يسميه فرويد بالواقع النفسي الحقيقي فهو يعكس صورة الفرد الحقيقية بعيدا عن تأثير المحيط الخارجي والتي تؤثر من خلال جملة من العناصر كالتصورات والقيم والاتجاهات والعقيدة إضافة إلى العادات والتقاليد. (مخدوم، 2015)

■ **الأنا (الذات العقلانية) Ego:** يلعب دورا في خفض التوتر الناتج عن عجز الهو للتخلص من النواحي الغريزية تماما حيث تعتبر الأنا أحد فروع الهو التي تنبثق منه، لكن تعمل بشكل مستقل وتقوم على مبدأ أساسي وهو مبدأ الواقع. (الدسوقي، 2007)

كما يجدر الذكر أنه لا يتقيد الأنا بنقص القدرات أو انعدامها بل يرتبط أيضا بالمكونات الأخرى (الهو والأنا الأعلى) والذاتان يؤثران عليه إما إيجابيا أو سلبيا من خلال تحميله على العمل في الاتجاه الصحيح أو المعاكس أو منعه نهائيا عن العمل أو تكرار الفعل بحيث يكون الفرد على علم بوجوده لكن لا يستطيع تجنبه كالأفعال المازوخية مثلا. (مخدوم، 2015)

▪ **الأنا الأعلى (الذات العليا الأخلاقية) The superego:** وهي التي تعتمد على وجود جملة من القواعد الأخلاقية والتي يحددها المجتمع، حيث يتطلب على الفرد تبنيها والالتزام بها حتى يشعر بالانتماء إلى ذلك المجتمع، وينشأ الأنا الأعلى نتيجة تمثل الطفل لمعايير والديه، ويتكون الأنا الأعلى من عنصرين أساسيين هما: الأنا المثالية والضمير، وترتكز الأنا المثالية على إثباتات الوالدين ووضع الأهداف التي يجب أن يبلغها الطفل والطموح إلى تقدير الذات بينما يعتمد الضمير على فكرة العقاب كوسيلة للتعبير عن غياب الأخلاق والعمل على تقويم الذات من خلال ادخال التعديلات المطلوبة. (برافين، 2010)

ويرى الدسوقي (2007، ص 130) أن في الأنا الأعلى يوجد مكونين داخليين يجب التمييز بينهما ألا وهما الضمير والأنا المثالي حيث يمكن شرحهما كما يلي:

- **الأنا المثالي:** تعتبر معيار لحكم الفرد عن الأمور والتي ترتبط بشكل مباشر بالقيم وتستند إلى الأخلاقيات بحيث يكتسبها الفرد في شكل خبرات ويحتفظ بها في آناه المثالي.
- **الضمير:** فهو بمثابة منفذ الأحكام في حالة خروج الفرد بتصرفه عما يحمله من قيم مما يستحق معه العقاب من الضمير وهو ما يعرف لدى العامة بتأنيب الضمير أو وخز الضمير.

○ المبادئ الأساسية لنظرية فرويد:

حسب عويضة (1996) فإن فرويد أكد على النقاط التالية:

- أن هناك اشتراك في عملية الاستثارة وفقا للواقعة التي يعيشها الأفراد سواء كانوا أسوياء أو مرضى عقليين.
- يؤثر اللاشعور على الأفراد في وجود خبرات سابقة أي مرتبطة بالماضي والتي كانت يوما ما على المستوى الشعوري، حيث تؤثر على السلوك دون وعي الفرد بذلك، كما اعتبر فرويد أن الشعور مخزنا للخبرات المكبوتة غير السارة وفي وجود ما يسمى بما قبل الشعور حيث يساهم في استرجاع الخبرات الماضية من اللاشعور إلى الشعور.
- تعمل الحيل الدفاعية على استثارة الدوافع اللاشعورية، حيث تلعب هذه الحيل من خلال جملة من الطرق والأساليب السلوكية في حماية النفس كرد فعل دفاعي من الآثار الصراعية التي لا يمكن تحملها.

▪ مفتاح الأنماط السلوكية يتلخص في خبرات الطفولة المبكرة كما يرى فرويد أن الخبرات الجنسية يمكن أن تساهم في تكوين شخصيته.

- نماذج الشخصية عند فرويد:

وفقا ل الجبوري (1990، ص24) فإن فرويد شخص ثلاثة نماذج أساسية وذلك حسب نظريته الشهيرة المتمثلة في نظرية التطور النفسي الجنسي، وتجسدت هذه النماذج فيما يلي:

أ- نموذج الشهوة عن طريق الفم:

تعتبر المرحلة الفمية أول مرحلة يمر بها الطفل خلال مراحل النمو الجنسي التي تؤدي إلى ظهور جملة من الموصفات تؤثر على شخصيته حيث يمكن ملاحظتها في فترة المراهقة فما فوق وتنقسم إلى نموذجين كالتالي:

✓ النموذج الفمي السلبي:

يمكن ملاحظة على مستوى هذا النموذج أن الفرد تظهر عليه بعض السمات كغياب التفاوض والنضج سواء كان على مستوى طريقة التفكير أو المشاعر أو حتى النشاطات، حيث نجده اعتمادي ينتظر يد العون دائما ولا يتحمل مسؤوليات أفعاله.

✓ النموذج الفمي السادي:

يمكن أن تظهر عليه صفات التشاؤم والشك وغياب العزيمة حيث يكون دائما متردد حول القرارات التي يتخذها كما أنه شكاك ولديه ريبة حول كل ما يخص حياته والمواضيع المرتبط بها، يتميز بالعدوانية والقسوة تجاه الآخرين ولديه مشكلات في تفاعلاته معهم.

ب- النموذج الشرجي:

تعتبر المرحلة الشرجية ثاني مرحلة حيث تأتي بعد المرحلة الفمية وتتميز بحاجة الطفل إلى الإشباع من خلال إخراج المواد البرازية من فتحة الشرج أو الاحتفاظ بها، لذلك فإن في هذه المرحلة لابد أن يتم تدريب الطفل تدريجيا حول كيفية استخدام المراض كون هذه المرحلة مهمة جدا في بناء الشخصية والتي يكون دور التفاعل بين الأم والطفل مهما، حيث يمكن أن يبني سمات جديدة من خلال تركيز الطفل على

الطاقة الجنسية وتعزيز سمات أخرى وفقا لمدى صحة تعامل الأم مع طفلها ومن بين السمات غير المرغوبة والتي يمكن أن تظهر لدى الطفل مستقبلا في حالة التعامل الخاطئ البخل والعناد.

ج-النموذج القضيبى:

يمثل المرحلة الثالثة من النمو الجنسي لدى فرويد حيث يرى أن هذه المرحلة تركز أساسا على القضيب حيث خلال هذه المرحلة يبدأ الطفل بإحداث المقارنة فيما يخص عضوه التناسلي وأعضاء الجنس الآخر، ويلاحظ الاختلافات والتي تؤثر على اللاشعور من خلال ظهور بما يسمى عقدة أوديب لدى الذكور بالمقابل عقدة إكترلا لدى الإناث إضافة إلى عقدة الخصاء لدى الذكور تقابلها عقدة النقص لدى الإناث.

9-2-2- نظرية كارل يونغ:

يرى (الدسوقي، 2007) أن يونغ اختلف أحيانا عن فرويد في تفسير بعض التركيبات بالرغم من التشابه في التسميات إلا أنها عرفت بعض الاختلافات، حيث يرى أن الليبيدو هو الطاقة التي تدخل (الميول والنزاعات) في كل ما تتضمنه كلمة حب (وتعتبر هذه الطاقة مقدارا كميلا لا يمكن القياس عليه حاليا) وجوهر ما نعنيه بالحب يتكون من الحب الجنسي الذي يستهدف الجماع وهو ما يسمى عادة بالحب وما يتغنى به الشعراء، فمفهوم الليبيدو ليس مقتصرًا على الحب الجنسي بل يشمل كافة أنواع العلاقات العاطفية بين الناس.

كما يشمل حب الذات أو النرجسية وهو يتضمن كل النزاعات التي تدفع إلى الحب أما النزوات العدوانية فهي موجهة نحو العالم الخارجي وهدفها يكون تدمير الموضوع فإذا لم تتوصل العدوانية إلى هدفها من الإشباع في العالم الخارجي لاصطدامها بعوائق فعلية فإنها تعزف عن التظاهر والتعبير عن نفسها في الخارج، وحسب فرويد فإن شدة الطاقة الليبيدية تتغير مع مراحل النمو من خلال تغير اتجاهات الليبيدو داخل النفس حيث قد تطغى الأنا النرجسية أو يتم كبثها بحيث يعبر الفرد بطريقة غير مباشرة عن نفسه أو بطريقة مقبولة حيث يرى فرويد أن ارتداد الليبيدو إلى مرحلة النمو الانفعالي الأولية والتي تسمى بالنكوص أو عند توقفه في مرحلة معينة بما يسمى بالثبوت ذلك أن النزوات الليبيدية قابلة للتغيير حيث تتميز بأنها مرنة يمكنها تغيير اتجاهات أهدافها في إحلال صورة من صور الإشباع محل الأخرى كما يمكنها تأجيل بعض الحاجات التي لا تحتاج إلى إشباعها آنيا. (عباس، 1990، ص22)

كما يرى يونغ أن الأنا يشير إلى العمليات التي ترتبط بالشعور بينما يرى فرويد أن أنشطة الأنا ترتبط بالاشعور، كما أضاف يونغ yung بأن مفهوم الذات هو ذلك البناء الذي يعتمد على أحداث التوازن بين الغرائز والجانب الاجتماعي والروحي، حيث أصبح الحديث عن الذات مركزا في الكثير من النظريات باعتبارها أساسا في تكوين الشخصية وأن فهم الذات يمكن أن يزيل الغموض على مفهوم خصائص الفرد وسلوكياته. (خوري، 1996)

9-3-النظريات الإنسانية:

9-3-1-نظرية الحاجات(ابراهيم ماسلو):

ارتكزت نظرية ماسلو على فكرة وجود نوعين من الحاجات والتي تتمثل في: الحاجات الأساسية والحاجات الثانوية، والتي تكون مصنفة في شكل سلم يتطلب الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها من خلالها يتم اكتساب وإتقان وإشباع الحاجة قبل الانتقال إلى الحاجة التي تليها، كما افترض ماسلو أن الأفراد الذين يستطيعون تحقيق الذات هم الذين يتمتعون بالصحة النفسية والأداء وتتمثل هذه الحاجات فيما يلي:

أ-الحاجات الفيزيولوجية:

ويقصد بها تلك الحاجات المرتبطة بالمأكل والمشرب والنوم والجنس وغيرها من الحاجات التي تساهم في إحداث التوازن على المستوى الفيزيولوجي، والتي تؤدي إلى الشعور بالراحة ونقص التوتر عند إشباعها باعتبارها حاجات أولية فطرية يجب أن يتم تحقيقها من أجل الاستمرارية وضمان البقاء.

ب-الحاجة إلى الأمن:

إن الفرد الذي يعيش في حالة انذار دائمة بسبب فقدان الشعور بالأمن يؤثر على تكيف الفرد مع متغيرات البيئة المحيطة به وشروط بقائه فيها، كما يؤثر على تكوين شخصيته والتي ينتج عنها الكثير من الأمراض النفسية والجسدية والسيكوسوماتية.

ج-الحاجة إلى الانتماء:

يعتبر الشعور بغياب الحب من أكثر عوامل التوتر والقلق كون الطفل الذي يعيش في أسرة تشعره بأنه منبوذ يبقى دائما يبحث عن من يتقبله ويحبه بالتالي يؤدي إلى توليد التعلق بالآخرين وأن غيابهم قد يسبب عدم الشعور بالأمان، حيث يشعر بالإهمال وتبرز هذه الحالة عند الإنسان أكثر من الحيوان ذلك

أن الإنسان كائن اجتماعي يتميز باستعدادات وقدرات محدودة لذلك فهو بحاجة في الكثير من الأحيان إلى الاعتماد على الآخرين وطلب المساعدة في حل بعض المشكلات التي يصعب عليه حلها بمفرده خاصة في مرحلة الطفولة أين يكون اعتماديا أكثر من المراحل الأخرى، وهنا تلعب عملية التنشئة الاجتماعية دورها حتى يتجاوز الطفل هذه المرحلة وصولا إلى المراهقة ثم الشباب أين يصبح مسؤولا وقادرا على تحمل مسؤولياته واستقلالي. (عويضة، 1996، ص 60)

ح- الحاجة إلى تقدير الآخرين:

يعتبر التفاعل مع الآخرين حاجة اجتماعية ضرورية للتوازن النفسي لدى الفرد حيث يؤثر على جهازه النفسي وعلى تقديره لذاته أيضا فالفرد الذي يحظى بالاحترام والتقدير من طرف الآخرين يساهم في زيادة الثقة بالنفس واحترامه لذاته بداية من العائلة وصولا إلى المجتمع ككل، فتقدير الآخرين تعتبر حاجة لا بد من إشباعها وأن الفرد عليه أن يختار الدائرة التي يتواجد بها أي أن يتفاعل مع أشخاص أسوياء ويتمتعون بصحة نفسية جيدة، بحيث يكون هناك تبادل للطاقة الإيجابية بين الأفراد والتي من خلالها يمكن إشباع حاجة التقدير.

خ- الحاجة إلى تحقيق الذات:

وهي الحاجة التي تدفع الفرد إلى الإفصاح عن ذاته سواء كان هذا في عمل أو موقف ما، والتعبير عن شخصيته وتوكيدها وإظهار ما لديه من إمكانيات، وتبرز هذه الحالة لدى الأطفال الصغار في ميلهم للتعبير عن ذواتهم في الرسم أو في اللعب بالصلصال، وفي تقليدهم لحركات الكبار، وإذا منع الطفل من التعبير عن ذاته، ومال ناحية الاتكال على الغير، والخوف الشديد من التنافس فإنه بذلك لا يشعر بتحقيق الذات. (عويضة، 1990، ص 62)

أما فيما يخص الكبار فيبرز تحقيق الذات من خلال تحقيق الأهداف الشخصية والشعور بالفخر للقيام بذلك إضافة إلى الحصول على امتنان الآخرين والثناء والتقدير، حيث تنعكس على الفرد إيجابيا وتظهر في سلوكياته من خلال مشاعر الفرح والفخر والثقة بالنفس.

9-3-2- نظرية كارل روجرز:

ترتكز هذه النظرية على الشخصية والسلوك الإنساني إضافة إلى الوظائف المعرفية حيث يرى روجرز أن الشخصية تتحرك باتجاه النضج والبنائية والواقعية في تكوينها، كما ترتكز على فكرة أن الإنسان يبحث دائما عن تحقيق أهدافه المستقبلية من أجل إشباع حاجاته، كما يعطي أهمية للقدرات الفطرية التي تنمو مع الفرد لتعطيه فعالية أكثر وأن خبرات الفرد ومشاعره ومفاهيمه إضافة إلى اتجاهاته نحو الذات والعالم تلعب دورا في تطويره كما أن السلوك الذي يصدر على الفرد ما هو إلى نتيجة لكيفية إدراكه لذاته وللعالَم من حوله. (الجبور، 2021، ص20)

وافترض كارل روجرز أن المؤشر الرئيسي في تحقيق الذات واكتساب الخبرة هو الشعور بالحب والانتماء وبأن الفرد مقبول ومرغوب من طرف الآخرين مؤكدا أن الظروف الخارجية تؤثر بشكل كبير على سلوك الفرد وعلى قراراته باعتباره في تفاعل دائم مع المحيط الخارجي الذي يعتبر أساسا في اكتساب الخبرة والمرور بالتجارب والتي على أساسها يبني شخصيته، حيث يرى أن تطور الشخصية يرتبط ارتباطا وثيقا مع عمومية سلوكه الذي يكرره والذي يصبح سمة من سمات شخصيته، كما أكد روجرز على أن كل طفل يحتاج إلى الحصول على الحب غير المشروط والقبول الكبير من الآخرين والذي يكون من خلال الخبرة المكتسبة كما أنه سوف يكون محبوبا إذا كان يحقق توقعات الآخرين منه والذي يسمح له بتحقيق الذات ولقد أكد روجرز أن الظروف الخارجية تعطي زيادة في مستوى التأثير على سلوك الشخص، فعندما تكون سلوكياته تتسق باستمرار مع هذه الظروف نجد الشخص يتطور في نوع الشخصية والتي تتفق مع عمومية سلوكه. (باشري وآخرون، 2007)

ويرى روجرز أن كل شخص متفرد بشخصيته وأن حقيقة الفرد تختلف عن الآخرين في وجود ما يميز ذات الفرد عن غيرها في بناء شخصيته، حيث أكد روجرز على وجود أربعة أبعاد للذات تتمثل في الذات الحقيقية، الذات المدركة، الذات الاجتماعية والذات المثالية، ويمكن شرحها كما يلي:

- ✓ **الذات الحقيقية:** تتمثل في حقيقة الفرد التي يمكن اكتشافها أو التقرب منها بطريقة ما.
- ✓ **الذات المدركة:** ترتبط باعتقادات الفرد حول نفسه من خلال تقييم ذاته وإدراكه لها، إضافة إلى الخبرات المكتسبة من المحيط من خلال تفاعلاته مع الآخرين.
- ✓ **الذات الاجتماعية:** وهي الصورة التي يشكلها الآخرون عن الفرد بحيث تصبح جزءا من شخصيته، كما يعتقد أنها موجودة لدى الآخرين.

✓ الذات المثالية: ترتبط بما يطمح الفرد أن يكون عليه وهي الذات التي يتطلع ويسعى إلى الوصول إليها من خلال قيامه بالسلوكيات التي يفترض أن تمكنه من الوصول إليها. (ألبرت، 2014، ص33)

9-4- النظريات الاجتماعية:

9-4-1- نظرية التعلم الاجتماعي:

أوضح ألبرت باندورا عام 1977 أنه يوافق على نظريات التعلم السلوكي ولكنه أضاف عنصرين وهما:

1- هناك عمليات توطية تحدث بين المثيرات والاستجابة.

2- أن السلوك يتم تعلمه من البيئة عبر عمليات التعلم المشاهد.

يقول باندورا أن الأطفال يشاهدون من حولهم وهم يتصرفون بطرق متعددة مما يجعلهم بالنسبة لهم نماذج سواء كانوا من الآباء أو المدرسين أو الأصدقاء وغيرهم، ومن ثم يقومون بتقليدهم تقليدا أعمى سواء كان هذا السلوك ملائم أو غير ملائم وأكد أن هناك بعضا من العمليات سوف يقوم بها الطفل لإعادة إنتاج السلوك وهو ما يطلق عليه معتقدات المجتمع الملائمة لجنسه وهي:

أولاً: أنه يقوم بتقليد السلوكيات التي يدركها والمشابهة له، ومن ثم يقلد السلوك النموذجي لمن هم من جنسه.

ثانياً: أن المحيطين بالطفل سوف يستجيبون للسلوك المقلد سواء بالتدعيم أو العقاب فإذا ما تم مكافأة الطفل سوف يستمر في السلوك طالما يستحوذ على الموافقة لأنه يرغب في الحصول عليه.

ثالثاً: أن الطفل يأخذ في اعتباره ماذا يحدث للآخرين عندما يقرر تقليد سلوك أحدهم، فالشخص يتعلم بمشاهدة نتائج السلوك على الآخرين. (باشري وآخرون، 2007، ص136)

9-5- النظريات السلوكية:

وفقا لـ (عويضة، 1996) فقد أسس هذه النظرية العالم الأمريكي واطسن سنة 1914 وسار على نهجه أتباعه أشهرهم سكينر Skinner وهل Hill وثورنديك Thorndik وغيرهم، ومن أهم فروض النظرية ما يلي:

1- إن الشخصية تتكون من مجموعة عادات متعلمة أو مجموعة سمات مكتسبة طبقا للارتباط الشرطي بين المثيرات والاستجابات وليس هناك شيء اسمه ذكاء موروث أو غرائز مورثة، فالذكاء طرق مكتسبة في التفكير السليم، والغرائز والانفعالات طرق مكتسبة بمواقف اللذة والألم والتفكير ما هو إلا كلام داخلي مسؤول عنه عدة أجهزة داخلية محكومة بشروط بيولوجية محددة والانفعالات هي اضطرابات داخلية مرتبطة بإفرازات غدية وحالة الجهاز العصبي.

وباختصار أن الشخصية بنت البيئة التي تعيش فيها ووليدتها حيث أعطى مثلا يشرح فيه كيف يمكن أن يكون الإنسان مثل الصلصال في يدي إنسان آخر وكيف يمكنه أن يصنع منه ما يريد، حيث قال واطسن أعطوني 10 أطفال أسماء التكوين وسأختار أحدهم ثم أدربه فأصنع منه ما أريد عالما أو لصا بغض النظر عن مواهبه.

2- تتميز شخصية الإنسان بعدم الثبات أي أنها ثابتة نسبيا حيث تتميز بأنها دينامية وفقا للمواقف البيئية التي يتعرض لها في حياته اليومية، لذلك فالشخص متغير حيث قد تتغير فيه بعض الخصائص السلوكية فلا يكون أمين أو صادق في كل مكان وزمان في أغلب الأحيان، وإنما الموقف هو الذي يحدد ذلك.

3- الشخصية الإنسانية تتشكل من مجموعة سمات جسمية، انفعالية، حركية وعقلية لذلك فإن دراسة الشخصية تحتاج إلى توفير مواقف تتناسب مع مختلف السمات السابقة للغير بحيث يمكن ملاحظتها والحكم عليها بموضوعية في ضوء مقادير كمية ونوعية مناسبة.

9-6- نظرية أيزنك:

حسب (برافين، 2010) لم يلعب أيزنك دورا في ارتقاء منحنى السمة في نظرية الشخصية وحسب وإنما كان دوره أبعد من ذلك حيث أنه ساهم في تأسيس مجموعة محددة من الوصلات وذلك من خلال الربط بين المرض النفسي والتغير حيث يرى أن التطور الذي ينشأ على أساسه أعراض عصابية يكون بسبب العمل المشترك لنسق بيولوجي وأيضا الخبرات التي تلعب دورا في تعلم جملة من الاستجابات الانفعالية

القوية والتي ترتبط بجملة من المنبهات التي يخافها العصابي، حيث يرى أيزنك أن في الغالب مرضى العصابين يميلون إلى تسجيل درجات مرتفعة من النمط العصابي ودرجات منخفضة من النمط الانبساطي يقابلها كل من المجرمون والمضادون للمجتمع باستجابات مختلفة حيث يميلون في المقابل إلى تسجيل درجات مرتفعة على كل من الانبساطية والذهانية، حيث يظهر عليهم الضعف من حيث تعلم المعايير الاجتماعية بالرغم من سمة الانبساطية التي يمتلكونها.

كما وصف أيزنك عمل النسق البيولوجي الذي يتميز بمكون وراثي قوي بأنه مفتاح ارتقاء الأداء المرضي حيث ترتبط سمة العصابية بثلاثة سمات أساسية والتي لها علاقة مباشرة بخبرات وجدانية كالقلق والاكتئاب والعدائية حيث يميل ذوي الشخصية العصابية إلى الشكوى من القلق والأوجاع الجسمية كالصداع وآلام المعدة والدوار ويفضل تكوينهم الموروث نجد لديهم درجات مرتفعة من العصابية، والتي ترتبط مباشرة بالكرب البدني والنفسي حيث يستجيبون سريعاً للتعب والمشقة كما يظهرون انخفاضاً سريعاً بعد غياب المنبه والمتمثل في عامل الخطر الذي أحدث الاستجابة.

ووفقاً لـ (شحاتة، 2013) فإن أيزنك قد وضح الاعتماد المتبادل بين سمات الشخصية والتصور الذي وضعه حول العلاقة بين مستويات تنظيم الشخصية تلك التي تكون أساس النمط الذي يتجزأ إلى جملة من السمات كالذاتية والجمود والخجل، والتي ترتبط بالطرق المعتادة من طرف الفرد في التعامل مع مختلف المواقف المشابهة.

وحسب (غباري، أبو شعيرة، 2010) يرى أيزنك أن الشخصية تتكون من ثلاثة أبعاد أساسية على أن يكون في الفئة بمقدار معين حيث يتمثل البعد الأول في الانبساط والانطواء حيث يكون الفرد تارة منبسطة والآخر أقل انبساطاً وصولاً إلى الانطوائية، أما البعد الثاني فيتمثل في العصابية-الاتزان الوجداني كما نجد شخص عصابي بدرجة ما وآخر أكثر عصابية والاختلاف في الدرجة وليس في النوع، أما بالنسبة للبعد الثالث فيتمثل في الذهان-السواء حيث من خلال ملاحظة الاختلافات بين الانبساطيين والانطوائيين فقد وجد أن للناس ميزات على مستوى الجهاز العصبي تؤدي إلى العصابية فيصبح الشخص عصابي حينما يحدث اختلالاً في الوراثة في درجة قابلية الجهاز العصبي للاستثارة والتفاعل مع عوامل بيئية غير سوية بحيث تؤثر على الفرد وتظهر عليه أعراض المرض.

9-7- نظرية ريموند كاتل:

قدم كاتل نظرية في عوامل الشخصية حاول فيها أن يبسط الشخصية الإنسانية إلى ستة عشر عاملاً أساسياً ثنائي القطب، كانت على النحو التالي: الانطلاق، الذكاء، قوة الأنا، السيطرة، قوة الأنا الأعلى والمغامرة والظراوة والتوجس، الاستقلال، الدهاء، الاستهداف للذنب والتحرر والاكتفاء الذاتي، التحكم في العواطف وضغط الدوافع حيث يمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم 2: يبسط الشخصية الإنسانية إلى ستة عشر عاملاً أساسياً ثنائي القطب وفقاً لنظرية كاتل

العامل أ	السيكلوثيميا	مقابل	الشيذوثيميا
	الاجتماعي	مقابل	العنيد
العامل ب	الذكاء العام	مقابل	الضعف العقلي
العامل ج	الثبات الانفعالي أو قوة الأنا	مقابل	عدم الاتزان الانفعالي
العامل د	السيطرة	مقابل	الخضوع
العامل هـ	غير الجاد	مقابل	الجاد أو القلق الاكتئابي
العامل و	قوة الخلق	مقابل	ضعف المعايير الداخلية
العامل ز	سهل التكيف تلقائياً وفقاً لتغير طارئ	مقابل	الانعزالي الشيذوثيمي المتأصل
العامل ح	الحساسية الانفعالية	مقابل	الحساسية ضد الصلابة
العامل ط	الشيذوثيميا البارانونية	مقابل	الغيرية المفعمة بالثقة
العامل ي	عدم المبالاة	مقابل	الاهتمام العملي و(العاطفي)
العامل ك	الحذقة	مقابل	البساطة
	السرعة والكفاية والواقعية	مقابل	الغموض والعاطفة والعجز عن ضبط النفس
العامل ل	عدم الطمأنينة والقلق	مقابل	رباطة الجأش والثقة بالنفس
العامل م	التحرر	مقابل	المحافظة
العامل ن	الاكتفاء الذاتي	مقابل	الافتقار إلى الثبات والتصميم على أمر ما
العامل س	ضبط الإرادة وثبات الخلق		
العامل ع	التوتر العصبي		

المصدر: غباري، أبو شعيرة، 2010، ص 130، 131.

ويقر كاتل أنه إذا لم يكن قياس الشخصية تجريبيًا والتعبير عن ذلك كميًا فلا يعتبر ذلك نظرية وإنما فلسفة أو فنا، ولا يقصد كاتل بالتجريب استخدام الأجهزة والمعدات العملية وإنما كما يقول: "إننا ندع الوقائع تحدث في الحياة ثم تعالج بالدقة الإحصائية ما لا نستطيع معالجته بالضبط التجريبي الصارم". (زندي، 2015، ص38)

9-8-نظرية هولند (Holland,1973)

يرى هولند أن الميول تلعب دورا في تحقيق أفضل الأداء والانسجام مع البيئة من خلال تحقيق ما يسمى بالتطابق إلا أنه يمكن أن يعمل الفرد في وسط لا يتناسب مع ميوله بشرط أن يكون قريبا من بيئته من حيث الثقافة والقيم الاجتماعية وكذا إمكانياته، حيث يطلق على البيئة التي تكون قريبة من بيئة الفرد بالبيئة البديلة كما توصل إلى أن ميل واحد من الميول الستة يمكن ألا يحقق التوافق بحيث يطلق على هذه البيئة بالبيئة المضادة بحيث تكون مختلفة تماما عن بيئته كما تؤثر عليه وعلى انسجامه نفسيا ومهنيا. (مقداد، عبد الله، 2014، ص215)

9-9-نماذج يونغ Jung's typology:

حسب (الجبوري، 1990) فقد حاول يونغ أن يقسم الكائنات البشرية إلى بعدين أساسيين هما المنبسط والمنطوي حيث تتميز الخصائص الرئيسية للنموذجين كما يلي:

أ-الانطوائي: يميل صاحب الشخصية الانطوائية إلى الاكتفاء بالذات بعيدا عن الآخرين حيث يتميز بالخل ويتجنب الناس ويرتاح للوحدة كما يفضل البقاء بعيدا عن الآخرين دون تفاعل أو إقامة علاقات اجتماعية.

ب-الانبساطي: يوجه الشخص المنبسط للعالم الخارجي حيث لديه قدرة على التفاعل مع الآخرين كما يتمتع بذكاء اجتماعي يسمح له بالإقناع والتعامل مع الآخرين، كما يتمسك بالقواعد السلوكية وغير متهيب وودي كما أنه يتميز بعدم تخوفه من الآخرين، كما قسم يونغ الانبساطية والانطوائية إلى ثمانية أقسام، حيث قد يكون الفرد منبسطا من ناحية ومنطويا من ناحية أخرى مثلا كأن يكون انبساطيا من ناحية الوجدان وانطوائيا من ناحية الحس، كما أن جميع الأشخاص يمكن أن ينقسموا إلى ثمانية نماذج حسب السيادة.

ثانياً: أنماط الشخصية:

1- مفهوم أنماط الشخصية:

تعتبر أنماط الشخصية عن مختلف العمليات النفسية التي ترتبط بالأفراد والتي تشكل قاسماً مشتركاً بينهم كما تعبر عن التفاعل الدينامي الذي يتشكل بفعل اندماج المكونات الثلاثة في بناء الشخصية المشاعر، التفكير والغريزة، كما يتوجه نمط الشخصية نحو صنف من الأفراد الذين يشتركون في الصفات العامة وإلى تلك الاختلافات في درجة ظهور الصفة، كما تعتبر جملة من الأنظمة التي ترتبط بالجانب الفكري، الحسي والسلوكي والتي من خلالها يمكن التعبير عن ذات الفرد. (الجباري، 2015)

وتعتبر الأنماط أنظمة معقدة مكونة من جملة من السمات التي يتم تنظيمها في قوائم رئيسية تنحدر أسفلها سمات ثانوية، حيث يرى ألبورت أنه يتم اعتماد مصطلح النمط للدلالة على طريقة تصنيف الشخصية الكلية أكثر من التركيز على الوحدات الصغيرة، ويمكن القول أن أنماط الشخصية تعبر عن سمات مركبة أكثر من عدها كطرائق لتصنيف الشخصية. (إبراهيم علي، 2015)

كما أن نمط الشخصية هو فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في الصفات العامة نفسها أو أنهم يختلفون عن بعضهم في درجة اتسامهم بهذه الصفات، كما يعرف على أنه اتجاه اعتيادي أو طريقة مميزة للشخص. (الشواشره، الدقس، 2014، ص113)

ويمكننا تحديد جملة من المميزات لأنماط الشخصية كالتالي:

- أنماط الشخصية تتغير بتغير السياق وينمو وتطور الأفراد.
- أنماط الشخصية هي توضيح للشخصية من حيث التفكير والسلوك أي أنها تعمل كمرشد.
- لكل نمط مواطن قوة ومواطن ضعف، حيث لا بد أن يقوم الفرد بإحداث توازن بين تلك المواطن حتى يحقق الاستقرار النفسي.
- أنماط الشخصية هي عبارة عن قائمة من الفروقات والتشابهات وأفضل تعبير نطلقه عليها أنها قد تكون مفيدة أو غير مفيدة، حيث لا بد من عدم الإنكار أنه لا يوجد نمط أفضل من نمط وإنما هناك بعض الأنماط التي تعبر عن الصحة وأخرى عن المرض. (حداد، 2007)

2- فوائد دراسة أنماط الشخصية :

تكمن فوائد دراسة أنماط الشخصية في فهم ذات الفرد وعلاقته بالآخرين حيث يوضح الجدول رقم

(3) الفائدة من دراسة الأفراد على المستوى الفردي والجماعي كما يلي:

جدول رقم (3): يبين أهمية دراسة أنماط الشخصية

على المستوى الجماعي	على المستوى الشخصي
<ul style="list-style-type: none"> ✓ بناء علاقات جيدة وتعزيز التآلف والتأثير. ✓ إدارة الخلافات الناتجة عن اختلاف الأنماط. ✓ تنمية القدرة على مشاركة الآخرين. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ التعرف على مواطن القوة والضعف. ✓ تقدير مواطن القوة وقبول مواطن الضعف في الآخرين. ✓ تحديد وإدارة القدرات. ✓ فهم الذات والتحكم بالمشاعر.

المصدر: الباحثة وفقا للمعلومات المتحصل عليها من مصادر مختلفة.

أ- على المستوى الشخصي:

تكمن فوائد دراسة الشخصية على المستوى الشخصي فيما يلي:

- التعرف على مواطن القوة والضعف: حيث أن التعرف على مواطن القوة يكون من خلال تحديد إمكانيات الفرد ومهاراته التي تمكنه من القيام بمسؤولياته، أما التعرف على نقاط الضعف يساهم في تحديد المشكلات والعراقيل التي تواجه الفرد والتي ترتبط بنمط شخصيته، كما أنه من خلال التعرف على نقاط الضعف يمكن العمل على تحسين الذات من خلال التدريب على سلوكيات جديدة والتي مع مرور الوقت تصبح سمة من سمات الفرد.
- تقدير مواطن القوة وتقبل مواطن الضعف في الآخرين: أي أن يتقبل الفرد الآخرين وأن يتفهم أنهم مختلفين عنه في السمات وليس بالضرورة التطابق في التصرفات والسلوكيات معهم.
- تحديد وإدارة القدرات: إن دراسة الفرد لأنماط الشخصية والتعرف على نمطه يمكن أن يحدد إمكانياته بشكل أوضح، حيث أن كل فرد لديه جملة من القدرات الكامنة والتي تكون مرتبطة بشكل

مباشر بنمط شخصيته، لذلك فإن فهم الشخصية يمكن الفرد من التعرف على قدراته واستغلالها أحسن استغلال.

– فهم الذات والتحكم بالمشاعر: يساهم التعرف على أنماط الشخصية من فهم الذات وفقا للسمات السائدة، والتي من شأنها التحكم في المشاعر والتنبؤ بها.

ب- على المستوى الجماعي:

تتمثل فوائد دراسة الشخصية في:

– بناء علاقات جيدة وتعزيز التآلف والتأثير: إن تحديد نمط الشخصية يساهم في تحديد السمات والتي يمكن أن تحدد القدرات الاجتماعية في كيفية التفاعل مع الآخرين وتعزيز العلاقات والتأثير عليهم.

– إدارة الخلافات الناتجة عن اختلاف الأنماط: إن اختلاف الأنماط بين الأفراد يمكن أن يؤثر على العلاقات والتفاعلات بينهم، لذلك فإن تنظيم العلاقات يمكن أن يتحقق من خلال التعرف على سمات الأفراد حيث يتم حل الخلافات بينهم وفقا لما يتطلب كل نمط وهو ما يخفف الصراع بينهم.

– تنمية القدرة على مشاركة الآخرين: إن دراسة أنماط الشخصية يشجع على المشاركة وذلك من خلال القيام بأعمال جماعية بحيث يكون تبادل في الأفكار والمهارات، حيث يؤثر ذلك على سلوكيات الأفراد وعلى تفاعلاتهم والتي من شأنها التعرف على سمات الأفراد الآخرين وفقا للتصرفات الصادرة عنهم.

3- أهداف تنميط الشخصية وأهميتها:

3-1- أهداف تنميط الشخصية:

حسب (غباري وأبوشعيرة، 2010، ص40، 41) فإن تنميط الشخصية يمكن أن يحقق جملة من الأهداف النظرية والعملية وهي كالتالي:

– تحديد مهمة الباحث في الشخصية في التعامل مع عدد محدد وواضح ومجمل من السمات والخصائص والميول والرغبات.

- مساعدة الباحث في تهيئة بعض الفرضيات العلمية الجديدة عن بعض الخصائص النفسية والصفات والسمات المجتمعة في نمط الشخصية والمتغيرات الأخرى للظواهر السلوكية.
- تيسير مهمة الباحث في تحليل وتفسير بعض العلاقات القائمة بين الخصائص والسمات والصفات في إطار نظري تجريدي يقود إلى تعميمات نظرية مقبولة.

3-2- أهمية تنميط الشخصية:

- تكمُن أهمية تنميط الشخصية فيما يلي:
- تمكن الأفراد من فهم أنفسهم أكثر.
- تحديد الحاجات والرغبات بشكل أدق من خلال وضع الأفراد وفقا لحيز محدد على مستوى كل نمط.
- يساهم في تحديد السمات والخصائص والتي على أساسها يتم تحديد سلوكيات الأفراد والتحكم بها.
- فهم الذات ومكوناتها ومراحل نموها وتطورها وفقا لتطور سمات الفرد على مستوى كل نمط.
- يساهم تنميط الشخصية في تحديد إمكانات الفرد المختلفة، والتي تسمح بإنجاح وسيرورة العمليات إضافة إلى مساهمتها في عملية الاختيار والتوظيف.
- يسمح تنميط الشخصية على تحديد مستوى التوافق بين الأفراد سواء كان ذلك في العلاقات الاجتماعية وحتى التوافق الذاتي الذي يعتبر أساسا في الحفاظ على الاستقرار النفسي.
- يلعب نمط الشخصية دورا في سير الحياة ومسار الفرد الذي يسعى جاهدا إلى تطويره، حيث من خلال فهمها يمكن أن يحدد المسار الصحيح بخطوات واضحة تساعده على النمو والتطور النفسي، الاجتماعي والمهني.

4- تقسيم أنماط الشخصية عبر التاريخ:

4-1- أنماط الشخصية حسب أبقراط (460 ق.م- 370 ق.م):

- حسب (شاكر، 2008) فقد ارتكز أبقراط في تحديد أنماط الشخصية على كيمياء الدم والتي تم تقسيمها إلى أربعة أنماط جزئية وهي: الدموي، الصفراوي، البلغمي والسوداوي، حيث يتميز كل نمط بما يلي:

أ-الصفراوي: يتميز هذا النمط بسرعة الانفعال في تعامله مع الآخرين، إضافة إلى الاضطراب والعدوانية كما يميل إلى التشاؤم وعدم الاستمرار في تحمل مسؤولياته كونه لا ينظر نظرة إيجابية للحياة.

ب-الدموي: يميل النمط الدموي إلى إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين، كونه لديه البلاغة وكثرة الكلام التي تجعل الآخرين ينجذبون إليه، كما نجده متجاوب ومتساهل خاصة من حيث قدرته على إيجاد حلول للمشاكل كما يتميز بالتبذير.

ج-البلغمي: يتميز هذا النمط بمراعاة شعور الآخرين، كما أن نظرتة للحياة تغلب عليها السلبية، وخطواته يغلب عليها البطء ذلك أنه يميل إلى الحذر في كل خطوة يقوم بها، كما تغلب على شخصيته النزعة السلمية نجده لا يميل إلى الانفعال وإثارة المشاكل والدخول في صراعات مع الآخرين.

د-السوداوي: يتميز هذا النمط بالسوداوية في نظرتة للحياة والمستقبل، حيث يغلب عليه التشاؤم وفقدان الأمل في كل ما يتعلق بالحياة، كما أنه يميل إلى القلق والعصبية في تعامله مع المواقف وفي تفاعلاته مع الآخرين كما يعتبر ثقل المزاج سمة من سماته، حيث أحيانا يميل إلى إقامة علاقات وفي أحيان أخرى يميل إلى العزلة كما نجده جدي في التعامل وفي تحمل المسؤوليات إلا أنه محافظ لا يميل إلى الانحرافات والتدخل في شؤون الآخرين ولا يرغب في التدخل في شؤونه.

4-2- أنماط الشخصية حسب جالينوس (129-216م):

اتبع جالينوس خطى أبوقراط في تقسيم الشخصيات حيث وزعها على أربعة أنماط أساسية وهي: سوداوية، دموية، بلغمية، صفراوية، حيث يوضح الجدول رقم 104 الأخلاط السائدة في السمات السلوكية السائدة لكل نمط حيث اتضح أن هناك تناقض بين السوداوي والدموي وكذا بين البلغمي والصفراوي.

جدول رقم 04: أنماط الشخصية حسب جالينوس

السائل	نمط الشخصية	السمات السلوكية
المرّة السوداء	السوداوي	متشائم، شكاك، مكتئب
الدم	الدموي	متقائل، اجتماعي، سهل المعاشرة
البلغم	البلغمي	هادئ، يضبط نفسه، خامل
المرّة الصفراء	الصفراوي	نشط، سهل الاستشارة، أناني

المصدر: عويضة، 1996، ص11.

4-3- أنماط الشخصية حسب كريشمر (1888-1964م):

وفقا لـ (شاكر مجيد، 2006) فإن كريشمر قسم أنماط الشخصية إلى ثلاثة أنماط ثانوية بالتركيز على التكوين البدني وتركيب الشخصية:

- **النمط البدني:** يتميز هذا النمط بكونه اجتماعي قادرا على التفاعل مع الآخرين وكسب ثقتهم إضافة إلى معاناته من تقلب المزاج والمرح والذي يشترك مع النمط الانبساطي حسب يونغ.
- **النمط النحيف:** يتميز بالانطواء وعدم قدرته على التفاعل مع الآخرين حيث يوجه طاقته إلى الداخل مما يجعله منعزل ومنطوي على ذاته، إضافة إلى عدم شعوره بالارتياح عند تواجده مع الآخرين.
- **النمط الرياضي:** يتميز هذا النمط بحكم تكوينه البدني إلى ميله للعدوانية والشعور بالانفعال السريع، إضافة إلى القوة البدنية التي تؤثر على تفكيره وعلى نفسه كما نجده حيوي ونشط.

4-4- أنماط الشخصية حسب شيلدون (1898-1977 م):

حسب (البرت، 2015) فقد ركز شيلدون في تقسيمه للشخصية على حاجات الطعام في التركيب الأول والنشاط في التركيب الثاني أما الثالث فارتكز على نشاط الدماغ، وقمنا بشرح كل نمط كالتالي:

- **النمط الحشوي:** يميل أصحاب هذا النمط إلى الأكل الزائد والنوم، كما يمتازوا بالتوافق اجتماعيا مع الآخرين ولديهم الكثير من الصداقات، كما أنهم غالبا ما يتميزوا بالبداثة مع الميل إلى الراحة والاسترخاء.

- **النمط الجسمي:** ينجح إلى السيطرة والعمل ويتحمل الألم يتميز بالثقة بالنفس والنظر بشكل مباشر إلى الآخر عند الكلام، يتميز بحبه للرياضة، نشيط ويميل إلى المشاركة في المغامرات والقيام بتحديات مع الآخرين.
- **النمط المخي:** يميل إلى الانفعال بشكل سريع لا يفضل مرافقة الآخرين، كما أنه يركز على ذاته دون حاجة إلى الآخرين كما لا يفضل القيام بالرياضة كما في الغالب يكون نحيلًا.

كما أضاف (فخري، 2015) بعض السمات كالتالي:

- ✓ **المزاج الحشوي:** يتميز بجملة من السمات نوجزها فيما يلي: حب الطعام، حب الراحة، بطة الاستجابة، هدوء الطبع، الحاجة إلى الآخرين، الاجتماعية وسهولة التواصل، التلذذ بالهضم، الرضا، التسامح.
- ✓ **المزاج البدني:** يتميز أصحاب هذا النمط بجملة من السمات وهي: حب المغامرات، النشاط، حب السيطرة، العدوانية، قلة الانصياع للروتين، جمود العواطف، تأكيد الذات.
- ✓ **المزاج المخي:** يتميز أصحاب هذا النمط بما يلي: العزلة والانطواء، سرعة ردود الأفعال، المبالغة في الاستجابات الجسمية، قلة النوم، الانتباه، سرعة الفهم.

كما أكد (فخري، 2015) أن شيلدون قد حدد ثلاثة أنواع أساسية أولية من البنين من الأمزجة وهي: النمط الإندورموفي، النمط الميزومورفي، النمط الإكتومورفي والتي تعتبر أنماط رئيسية كما أن هناك أنماط ثانوية وهي: النمط المختلط، النمط الأنثوي.

• الأنماط الرئيسية:

سنقوم بشرحها كالتالي:

أ- النمط الإندورموفي:

ترتبط بالطبقة المسؤولة على الجهاز الهضمي، حيث يتميز الأشخاص من هذا النمط بزيادة الوزن وبكبر حجم البطن، إضافة إلى ضعف مستوى النمو في العضلات والعظام، مع العلم أنها تنتج عن زيادة طبقة الإندوديرم (الطبقة الداخلية).

ب- النمط الميزومورفي:

يرتكز هذا النمط على وجود طبقة الميزوديرم والتي تتمثل في الطبقة الوسطية، حيث تعتبر أساسية في تكوين ونمو العظام إضافة إلى العضلات والقلب، حيث نجد أصحاب هذا النمط يتميزون بجسد متناسق ورياضي، بنية قوية إضافة إلى زيادة طول العظام.

ج- النمط الإكتومورفي:

ترتبط بالطبقة الخارجية والتي تمثل طبقة الإكتوديرم التي تتحكم في الجهاز العصبي وبنائه إضافة إلى تكوينه ونشاطه، حيث يتميز أصحاب هذا النمط بحجم الدماغ متوسط أو كبير إضافة إلى الطول، الدقة والتناسق على مستوى الجسم إضافة إلى النحافة.

• الأنماط الثانوية:

تتمثل فيم يلي:

أ- **النمط المختلط:** يعتمد على الخلط بين الأنماط الرئيسية التي سبق ذكرها (النمط الإندورموفي، النمط الميزومورفي، النمط الإكتومورفي) حيث تنقسم أجزاء الجسم على مستوى نمط معين بينما الأجزاء الأخرى تنتمي إلى النمطين الآخرين.

ب- **النمط الأنثوي:** يرتبط هذا النمط ببعض السمات بحسب الجنس حيث يمتلك الذكر حوضاً ضيقاً وأهداباً طويلة بحيث تعطيه مورفولوجية تختلف عن تلك المرتبطة بالمرأة والتي تتميز باستدارة الجسم وحوضاً واسعاً وذلك بحسب وظيفة كل جنس.

4-5- أنماط الشخصية حسب يونغ (1875-1961):

تتمثل فيما يلي:

أ- الأنماط النفسية:

حسب (شحاتة، 2013، ص154) فإن يونغ **Yung** استنتج ثمانية أنماط للشخصية تتمثل في النماذج التالية: النموذج المنبسط المفكر، النموذج المنبسط الشعوري، النموذج المنبسط الحسي، النموذج المنبسط الحدسي، النموذج المنطوي المفكر، النموذج المنطوي الشعوري، النموذج المنطوي الحسي، النموذج المنطوي الحدسي حيث سيتم شرحهم كالتالي:

■ النموذج المنبسط المفكر:

هذا النمط يعتمد على تفسير كل ما يدور في بيئته الاجتماعية حيث نجده واقعي ويرتكز على المبادئ والقواعد في البرهنة على أفكاره وتبريرها، حيث أن لديه طريقة مميزة في رؤية الأشياء والتعبير عنها والتي لا تتغير كثيرًا بمرور الوقت.

■ النموذج المنبسط الشعوري:

يتميز أصحاب هذا النمط بالطيبة والتمسك بالقيم والعادات كما يعانون من الحساسية المفرطة تجاه انتقادات الآخرين وآرائهم فهم يركزون على الشعور أكثر من على الفكر، لديهم القدرة على التفاعل مع الآخرين كما أنهم يميلون إلى التعاطف مع الآخرين ومساعدتهم والاحتكاك بهم.

■ النموذج المنبسط الحسي:

أصحاب هذا النموذج يركزون على تحقيق السعادة لأنفسهم وللآخرين في العادة يسعون إلى فعل الخير وإلى تقديم المساعدة دون مقابل، يتميزون بالتكيف مع البيئة الاجتماعية، كما يبحثون عن المتعة في التفاعل مع الآخرين، كما أنهم منفتحون على التجارب الجديدة التي لم يمارسوها من قبل على عكس أولئك الذين يميلون إلى مقاومة التغيير والتجديد والمغامرة.

■ النموذج المنبسط الحدسي:

يرى يونغ أن هذا النموذج المثالي في إدارة الأعمال خاصة التجارية منها كونها تركز على انتهاز الفرص مع القدرة على الابداع والابتكار، كما أن لدى أصحاب هذا النمط القدرة على الاقناع والتفاوض، بحيث يسمح ذلك بتسهيل مختلف العمليات التجارية، إضافة إلى استقبال الأفكار الجديدة وتبنيها في مختلف المشاريع المربحة.

■ النموذج المنطوي المفكر:

أصحاب هذا النموذج يجدون صعوبة في التعامل مع الآخرين، حيث تبدو عليهم البرودة ومواجهة الأفكار العملية، كما نجدهم مهتمين بشكل خاص بالأفكار المجردة والأفكار والمعارك النظرية بين الفلسفات المختلفة وطرق رؤية الحياة.

■ النموذج المنطوي الشعوري:

يتميز هذا النمط بالسيطرة على الانفعالات، كما يتميز بالهدوء والصبر، يبدو عليهم الغموض وقلة الكلام إضافة إلى عدم ميلهم لإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين أو بذل جهد في التفاعل معهم حيث يفضلون الانعزال والتركيز على مشاعرهم الخاصة دون مشاركتها مع الآخرين، نجدهم يعتمدون على حل مشكلاتهم لوحدهم دون اللجوء إلى الآخرين وطلب المساعدة منهم.

■ النموذج المنطوي الحسي:

يميل أصحاب هذا النمط إلى الحساسية المفرطة كما يتميز الأشخاص الذين ينتمون إلى هذا النمط بأنهم هادئين لا يتفاعلون كثيرا مع الآخرين وغير ثرثارين لكنهم متعاطفون ومتعاونون مع الآخرين ولا تصعب عليهم إقامة علاقات عاطفية واجتماعية مع دائرة صغيرة من الناس كما أنهم لا يميلون إلى إظهار ارتباطهم، بسبب الافتقار إلى العفوية عند التعبير عن شعورهم.

■ النموذج المنطوي الحدسي:

يرتكز هذا النمط على الحدس لا يهتم بالآخرين وبمشاعرهم يفضل العزلة والاهتمام بنفسه يعتمد على حدسه في التعامل كما أنه يركز على المستقبل وما قد يحدث فيه على حساب الاهتمام بالحاضر، كما نجد أصحاب هذا النمط حالمين يرتكزون على الخيال وعلى ما قد يحدث بعد سنوات بعيدا عن الواقعية والمنطق.

5- خصائص أنماط الشخصية:

يمكن تناولها في الجدول الموالي:

جدول رقم 5: يبين أنماط الشخصية بشكل عام

نمط الشخصية	خصائص كل نمط
1. الشخصية الانبساطية	الحيوية، الرغبة في إقامة علاقات، مرح، نشط، ناجح في حياته الشخصية.
2. الشخصية الانطوائية	انطوائي، توجيه اهتمام الفرد صوب الداخل، الاهتمام بالأفكار والأحاسيس، نظري، قلة الثقة، غير اجتماعي، سوداوي، خجول، هادئ.
3. الشخصية الفصامية	الانطواء، حب العزلة، تأدية هواياته ورغباته بشكل منفرد، برودة المشاعر، عدم الانفعال.
4. الشخصية المتزنة	رزانة الفعل، السعادة، التمتع بالنشاط، متوازن، الاستقرار العاطفي، الثبات في الميول والدوافع، كبت الانفعالات.
5. الشخصية الاعتمادية	عدم قدرة الفرد على اتخاذ القرارات، عدم تحمل المسؤوليات، الحماية المفرطة، عدم النضج، التعلق الشديد بالآخرين.
6. الشخصية البرانودية	غير متقبلين للهزيمة، يميلون للقلق، يستمتعون بإحراق الأذى بالآخرين، التباهي بالإنجازات وتعظيمها، سوء تفسير أفعال الآخرين، تعظيم الذات.
7. الشخصية المازوخية	اللذة الجنسية التي مصدرها التعرض للتعذيب، ترتبط ارتباطا وثيقا بالألم، تقبل المعاناة، التعلق الشديد بالقائم بفعل التعذيب، انجذاب نحو الشخصية السادية، سلوكياته مستقرة، يتقبل النقد ويستمتع بالعنف (المعنوي أو الجسدي)
8. الشخصية السادية	التسلط، التلذذ بتعذيب الآخرين، قبول ما يريده، حب الذات، الأنانية، التمتع بممارسة القوة، غياب المشاعر، الثقة بالذات، الاهتمام بالجمال والصحة، النجاح بكل الطرق المتاحة، الوصول إلى الأهداف المسطرة، القدرة

على جعل جميع الناس تحت تصرفه.	
التكبر، عدم الرضا، الميل إلى الظهور، الاهتمام بالمظهر الخارجي، فرط الحيوية، الثثرة، الحرص على النظافة، جذب الانتباه، حب استغلال الآخرين.	9. الشخصية النرجسية
الانبساط، البحث عن إقامة علاقات، غياب الثقة، قرارات غير مستقرة، الكذب، الانفعالات السريعة، غياب التوافق، يبحث عن جلب الانتباه.	10. الشخصية الهستيرية
الاضطراب المستمر، الكآبة الحادة، القلق، الشك بالذات، تحجيم وتعظيم الذات، غياب الاستقرار، الازدراء وتصغير الآخرين.	11. الشخصية الحدية
لا يهتمون بالإحباط، لا يراعون رغبات وحاجات الآخرين، سلوكهم متهور، مندفعون.	12. الشخصية السيكوباتية

المصدر: الباحثة وفقا للمعلومات المتحصل عليها من مصادر مختلفة.

5-1- الشخصية الانبساطية:

يرى يونغ أن الشخصية الانبساطية تتميز بالإقبال على الحياة والحيوية والرغبة في إقامة علاقات اجتماعية وصلات سريعة، إضافة إلى تلاؤم الفرد مع المواقف الطارئة، كما أنه لا يكتفم انفعالاته وإنما يعبر عنها بشكل واضح وصريح، ويرى أيزنك أن الشخصية الانبساطية تتميز بكونها مرحة متفائلة وانفعالية، كما أن توجيه الطاقة يكون للخارج مما يبرر قدرة الفرد على إقامة العلاقات والتفاعل مع المحيط، كما يظهر عليه نشاط يبرز خاصة في سلوكياته اليومية وفي قدرته على التعامل مع مختلف المشكلات التي تحدث في حياته اليومية. (شاكر مجيد، 2008)

ومن أهم السمات التي يمكن ملاحظتها في الشخصية الانبساطية هي الواقعية في التفكير حيث يميل إلى المرح وينظر إلى الأشياء في محيطه كما هي من حيث قيمتها حيث يتجنب الخيال والتأملات وينجح غالبا في حياته الشخصية والعملية من حيث إيجاد الحلول والتي تتوافق مع متغيرات البيئة وظروفها، كما يميل الشخص الانبساطي إلى العمل الدائم كما أنه يلاقي الاعجاب والقبول من الكثير من الناس حيث يمكن التعامل مع هذه الشخصية بشيء من المرونة لهذا تكون ناجحة ومتوافقة نفسيا واجتماعية ومهنية. (غباري أبوشعيرة، 2010)

5-2- الشخصية الانطوائية:

من أهم مميزات الشخصية الانطوائية هي عدم التفاعل مع الآخرين وتحاشي التواصل المباشر معهم حيث تميل برغبة عالية إلى الانطواء، ويرى صاحب هذه الشخصية أن الراحة تكمن في الابتعاد عن الآخرين والتأمل، ذلك أن الواقع يشكل عقبة أمامه دائما وحاجزا نفسيا حيث يحاول جاهدا مع نفسه تجنب الواقع بكل ما استطاع وبأي وسيلة يمكن الحصول عليها. (غباري أبو شعيرة، 2010)

استخدم مصطلح الانطواء الذاتي من طرف يونغ Young للدلالة على اتجاه الاهتمام لدى الفرد الذي يكون صوب الداخل حيث تعتبر الانطوائية طرازا من المزاج يميز الأفراد الذين ينحصر اهتمامهم بأفكارهم أو أحاسيسهم بالحدس الشخصي وعدم الاهتمام بالعالم الخارجي ويتميز الشخص ذو النمط الانطوائي بجملة من السمات نذكر بعضا منها: رغبته في أفكاره ومشاعره، نظري، غير اجتماعي، قليل الثقة، سوداوي، يحب الوحدة، خجول، يبتعد قدر الإمكان عن المجازفة حيث يكون في الغالب حذرا في التعاطي مع الجديد، رغباته مصوبة نحو الذات، لا يحب إقامة علاقات اجتماعية، يتميز بالهدوء، يحتفظ بأحسن مزاياه لنفسه حيث يجد الآخرين صعوبة في فهمه، كما نجده في الغالب متشائم. (شاكركر مجيد، 2006)

5-3- الشخصية المتزنة:

يمكن القول أن الشخصية المتزنة تصف ذلك الفرد الذي يمتاز بجملة من الصفات التي يتمتع بها صاحبها كرزانة العقل، السعادة والتمتع بالنشاط بين أفراد المجتمع كما نجد أن لديه القدرة على استغلال كامل قابلياته وقدراته النفسية ويتكيف بشكل متوازن مع البيئة التي يعيش فيها إضافة إلى الاستقرار العاطفي واتزانه نجد أنه يتمتع بالثبات في الميول والدوافع والاتجاهات، كما أنه ماهر في التفاعل مع الآخرين كونه لديه القدرة على التوافق مع أكبر شريحة من المجتمع، ومنه يمكن تأكيد فكرة الترابط بين مفهوم التوافق والسلوك السوي حيث يعتبر هذا الأخير محك الاتزان مع الآخرين كما أن الشخصية المتزنة تتميز بدرجة منخفضة من الانفعالية حيث يستطيع صاحب هذه الشخصية كبت انفعالاته وتأجيلها كما يمكنه التحكم فيها وتخفيفها بحيث لا تظهر في السلوك لهذا يستطيع التعامل مع مختلف المشكلات والأزمات بهدوء وحكمة كونه يستطيع إحداث الملاءمة بين الظروف ومزاجه وتفكيره، مما يجعله ذلك قادرا على حل مشكلاته بطريقة مناسبة كما أنه يتميز بالمرونة فيما يخص قابلية التعلم والتطور، بحيث

يستطيع قبول التغيير والتفاعل مع المواقف الجديدة كما أنه يمتاز بحياة عاطفية ناجحة خاصة فيما يخص تفاعله مع الآخرين يرجع ذلك إلى ميله للتفكير العقلاني بعيدا عن التخيلات مع وجود البصيرة بشكل مميز، بحيث يسمح له ذلك في اكتساب الخبرات من خلال مروره بالتجارب والتعلم منها والتي تساهم في جعله ناجحا مرتاح البال كما تجعله عاطفيا متوازنا، بحيث لا يعاني من الصراعات النفسية أو العقلية وعلى المستوى السلوكي تجعله قادرا على حسم الأمور بتأني دون جهد أو تأجيل في النشاطات مما يجعله ذلك متميزا ومحققا لأهدافه المختلفة ومتصالحا مع ذاته ومع الآخرين (غباري أبو شعيرة، 2010)

5-4- الشخصية الاعتمادية (الاتكالية):

يتصف الشخص الاعتمادي بالتشاؤم والاستسلام كما يترك المجال للآخرين للتحكم به وإدارة شؤونه ويرى نفسه عاجزا أمام تحقيق حاجاته ورغباته ويضعها في المرتبة الثانية، حيث يمس هذا الاضطراب النساء أكثر من الرجال يرجع ذلك إلى التصورات التي يتم اكتسابها منذ الطفولة التي تجعل الرجل يشعر بقوة وبمقدرة على حل المشكلات أكثر من المرأة، إضافة إلى أسباب أخرى ثقافية، اجتماعية وفيزيولوجية كما أن الأطفال الذين يصابون بمرض مزمن نجدهم يعانون من قلق الافتراق الذي يشكله الوالدين نتيجة الحماية المفرطة. (شاكر مجيد، 2006)

تتميز الشخصية الاعتمادية بعدم قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المناسبة لافتقاره للخبرة وعدم القدرة على تحمل المسؤوليات يرجع ذلك إلى الحماية المفرطة التي تجعل الفرد غير قادر على حل أبسط المشكلات، إضافة إلى طغيان السلوكيات الطفولية ترجع إلى عدم النضج الكامل للفرد في مختلف مراحل نموه إضافة إلى عدم تعرض الفرد لتجارب حياتية تمكنه من مواجهة الصعوبات والتي تجعله يجد صعوبة في التعامل مع المهام، التي تتطلب منه تحمل المسؤولية في غياب الإشراف المباشر على الفرد، كونه تعرض للكثير من المواقف السلبية التي تمنعه من التقدم والتطور الإيجابي في المواقف الجديدة، كما يمكن تلخيص السمات التي تبرز في الشخص الاعتمادي في كونه سلبي في مواجهة المواقف كما أنه يظهر ضعفه للآخرين من خلال الشكوى بحيث يكسب التعاطف، بالتالي يحقق مكاسب دون أي جهد وتحمل للمسؤولية وضعف وارتباك واضح في الأداء المهني وفي إقامة العلاقات الاجتماعية، كونه يميل إلى التعلق الشديد بالآخرين كما كان يفعل مع والديه سابقا حيث يحتاج دائما إلى الموافقة على سلوكه من قبل غيره وتشجيعه وإشعاره بالحماية والطمأنينة في أي خطوة يخطوها، لهذا نجده يعاني من ضعف في

القدرة على إقامة علاقة بالآخرين بحيث تكون سوية وصحية لكونه لا يشعر بالاستقلالية فهو بحاجة دائما إلى سند يوجهه بشكل مستمر، إضافة إلى دعم معنوي لهذا يضطر صاحب الشخصية الاعتمادية إلى الاحتماء بالآخرين سواء كان في المنزل أو المدرسة أو مكان العمل، كونه غير قادرا على تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته بشكل طبيعي. (غباري، أبو شعيرة، 2010)، كما تتميز الشخصية الاعتمادية بالميل إلى الاعتماد على الآخرين والتهرب من تحمل المسؤوليات إضافة إلى الاستخفاف بالذات والحاجة إلى السند والدعم بشكل مستمر. (حسين، 2013، ص74)

5-5- الشخصية البارانونية:

يعتبر الشخص المصاب بالبارانونيا من أكثر الأشخاص غير المتقبلين للهزيمة يشككون في الآخرين ويعملون جاهدا على إلحاق الأذى بهم من خلال استضعافهم وإهانتهم، كل هذا من أجل الشعور بقيمتهم أمام الآخرين حيث تتميز الشخصية بالحساسية بشكل مفرط تسعى للانتقام وجرح مشاعر الآخرين إضافة إلى سوء تفسير أفعال الآخرين، حيث يعتقدون دائما أنهم مستهدفون من قبل الأشخاص كذلك يسعون دائما نحو تعظيم الذات والتباهي بالإنجازات التي قد لا تستحق ذلك المقدار من التعظيم يرجع ذلك للشعور الذي يخلفه إثر تعبيرهم عن أفكارهم وأهمية نظرة الناس لهم، كما أنهم لا يحبذون النقد ويعتبرونه إهانة لهم. (غباري، أبو شعيرة، 2010)

5-6- الشخصية النرجسية:

تسبب النرجسية إلى النرجس في الأسطورة اليونانية الذي أغرم بنفسه، ويقول علماء النفس أنه اتجاه عقلي يمكن أن يحول بين الفرد وبين احراز النجاح في إقامة علاقات سوية متوازنة مع الآخرين، وفي الزواج أيضا، لأنه لا يرى في حب الآخر ضرورة لأن هو نفسه موضوع لحيته، وتاريخيا اشتق هذا الاسم من اسطورة ناركيسوس الذي لا يخضع إلى أحد الآلهة لأنه كان يحب صورته المنعكسة على سطح النهر. (مخدوم، 2015، ص21)

تتميز الشخصية النرجسية بمجموعة من السمات والتي يمكن اختصارها فيما يلي: التكبر، عدم الرضا، الميل إلى الظهور والشهرة، لديه قدرات ومواهب، الأناقة، الاهتمام بالمظهر الخارجي، فرط الحيوية، الثرثرة، الحرص على النظافة، الإفراط العاطفي، العند، عدم التساهل مع الغير. (شاكر مجيد، 2006)

حسب تصنيف DSM-4 فإن الشخصية النرجسية تشخص على أساس اضطراب يتميز صاحبه بحب الذات والشعور المبالغ بالأهمية ويرغب دائما بتحقيق النجاح على حساب الآخرين ويسعى إلى جذب الانتباه حيث يهمله رأي الناس فيه ولا يتقبل النقد أبد. (حسين 2013، ص74)

ويتحدث فرويد عن النرجسية الأولية أيضا على أنها الحالة السعيدة حيث يشعر فيها الطفل أن ذاته هي مركز ومحور الإبداع والخلق والابتكار، ولقد وجد فرويد أن الاشتياق إلى القدرة المطلقة والاعتقاد في القوة السحرية والكلمات والأفكار في التعامل مع العالم وما شابهه من مظاهر النرجسية الواضحة في الحياة النفسية للأطفال، وهي تثبت وتبرهن على وجود حب الذات الأولى التي ترجع إلى طفولة الإنسان والتي تعتبر أمرا طبيعيا في حين أنها تكون مظهرا مرضيا في المراحل المتقدمة من نموه.

وإذا كان فرويد يعتقد أن النرجسية الأولية هي المتمم الليبيدي (الجنسي) لغريزة الأنا الخاصة بصيانة وحفظ الذات ففي رأيه أن التركيز الليبيدي للذات يشكل الأساس لحب الموضوع، ويمكن أن يعود الليبيدي للذات مرة أخرى عندما تحدث إحباطات رئيسية عن الموضوعات، ووفقا لفرويد فإن رجوع الحب من الآخرين إلى ذات الشخص هو النرجسية الثانوية والتي تصبح مرضية ما لم يغذ الحب مرة أخرى الآخرين وفي أبحاثه حول النرجسية توصل إلى أن كلا من الأنا والهو على أنهما مستودع ضخم لهذا الليبيدو والنرجسي ولكنه أشار إلى أن الأنا موجود في الهو غير المتميزة. (البحيري، 1987، ص5)

5-7- الشخصية المازوخية:

يعتبر نمط المازوخية عكس السادية ونقيضها في الممارسة والفعل حيث وفقا لفرويد فإن الانحراف في هذه الحالة يرتبط عادة بالألم البدني والنفسي والذي يصاغ في لذة جنسية، وتعتبر المازوخية القطب الثاني من محور السادومازوخية، تتميز بتقبل الفرد للمعاناة والألم الجسدي والنفسي حيث لا يمكنه الشعور باللذة الجنسية إلا من خلال التعذيب بل يسعى إليه ويطلبه كشرط للإثارة الجنسية.

كما يمكن القول أن الناس يمرون بالخبرة المرتبطة بالسادية أو المازوخية وذلك في سلوكهم وتفاعلهم مع الآخرين خاصة في العلاقات الزوجية ولكن يكون ذلك في حدود المعقول، بحيث لا يكون هناك استمرارية في الفعل أي لا يكون شرطا أساسيا في الحصول على المتعة الجنسية بين الزوجين كما أظهرت بعض الدراسات المتخصصة بأن المرأة تكون أكثر سادية من الرجل وعلى العكس هناك باحثين

آخرين يرون أن المرأة أكثر مازوخية باعتبارها تتحمل آلام الولادة الحادة كما أنها تقبل الرضوخ والخضوع للرجل. (غباري أبوشعيرة، 2010، ص 81)

5-8- الشخصية المبدعة:

توجد ثلاثة مميزات أساسية للشخصية المبدعة وهي الحسية المفرطة، المقدرة العقلية الفكرية والقابلية للحركة والنشاط حيث توجد علاقة قوية بين الحسية المفرطة والمقدرة العقلية الفكرية في خلق الإبداع إلا أن هناك عنصر آخر، وهو المقدرة الحركية والتي تتطلب جهداً عضلياً كالرياضات المختلفة كما يتميز المبدع بالقدرة على التحليل والتي تفرض التجربة الذاتية للمبدع نفسه وقوة ملاحظته للبشر من حوله وهذه كلها توفر له الحافز للإلهام والإبداع والتوهج الذي يجعل لديه لمعان يختلف عن الآخرين ويجعله متميزاً مما يوضع في خانة المفكرين والعلماء والحكام، حيث تظهر عليه جملة من المؤشرات التي يمكن التعرف عليها من خلال المقدرة على التخيل والذكاء وحب الاستطلاع والميل إلى الابتكار والتعلم واكتساب المعارف وذلك على حساب أنشطته الأخرى، إضافة إلى الشجاعة في طرح الرأي وفي الطرح الفكري والأسلوب، كما أن المبدع ذو تفكير واضح يمتاز بأنه قادر على حل المشكلات و الرؤية في العمل الفني وإنتاج أعمال أصيلة وأفكار متميزة في كل من الرسم والموسيقى والرياضيات وكتابة الكتب والمقالات والروايات وفي كل المجالات. (غباري، أبو شعيرة، 2010)

وحسب (الجبوري، 1990) ففي وصف الشخصية المبدعة علينا أن نلاحظ خصائص معينة من الإبداعية والتي قد تؤدي إما إلى النجاح أو إلى الصراعات وتثبيط العزم كما أن الإبداعية لا تظهر في سن متأخر وإنما تبدأ ملامحها في فترة الطفولة، فالذي في السنة السابعة من عمره والذي لا يستطيع متابعة ما يطلب منه في الفصل ويبدو أنه يتجنب الدراسة والتعلم قد يكون لديه مهارات إبداعية في جانب معين، وكأي سمة من سمات الشخصية فإن الإبداعية تتميز بوجود فروق فردية ومع ذلك فإن الأفراد المبدعون يشتركون في بعض السمات حيث نجدهم:

- ✓ أقل تمسكا بالعرف والتقاليد فغالبا ما يحبون التجديد والتغيير خلال مسار حياتهم.
- ✓ يتميزون باستقلالية وحرية الفكر والفعل سواء ارتبط ذلك بأقوالهم وأفعالهم وقراراتهم المختلفة.
- ✓ لديهم حدس قوي فيما يخص أفعالهم كونهم يستطيعون التنبؤ بنتائج جهودهم.

5-9- الشخصية الهيستيرية:

تتميز الشخصية الهستيرية بجملة من الخصائص التي يمكن من خلالها التعرف عليها وهي: عدم النضج الانفعالي والثبات في العاطفة إضافة إلى السطحية وعدم الاستقرار في التفاعل مع الآخرين كما يميل صاحب الشخصية الهستيرية إلى الانبساط والبحث عن إقامة صداقات ومعارف، ومع ذلك تبقى العلاقات غير مستقرة ومتقلبة كما يغيب فيها الإخلاص إضافة إلى القابلية للإيحاء يرجع ذلك إلى غياب الثقة بالنفس حيث يسهل تقبل أفكار ومؤثرات البيئة الخارجية بكل سهولة، كما تتأثر الشخصية الهستيرية بالمشورات الظاهرية وتتفاعل بالمواقف المؤثرة وتصدق الإشاعات، مما يجعل قراراتها غير مستقرة وتتغير بشكل مستمر كما تتأثر بالناحية المزاجية الانفعالية أكثر من الناحية الموضوعية والأناية وحب الذات والعمل على جلب النظر والاهتمام من قبل الآخرين، من خلال العمل على جلب تعاطف الآخرين وذلك باستعراض الحب والعمل على لفت الانتباه في طريقة التكلم ولفت الأنظار مع القيام بمواقف مسرحية. (شاكر مجيد، 2006)

كما رصد علما النفس جملة من الصفات لدى الشخصية الهستيرية والتي تتلخص في الاتكال على الآخرين في المسؤولية، القابلية للمبالغة والكذب، الانفعالات السريعة السطحية وضحالة المشاعر وتبدلها إضافة إلى الفشل في الحياة الزوجية وغياب التوافق مع التغيير بحسب المواقف ووفقا لما يخدم المصلحة ويجلب الاهتمام، كما تتميز الشخصية الهستيرية بغياب النضج والنمو العاطفي حيث يظهر في بعض الأحيان بمواقف معبرة وقوية وأحيان أخرى عكس ذلك بحيث يبحث عن عواطف أخرى بديلة، إضافة إلى تذبذب العلاقات مع الآخرين بين الكسب والفقدان لذلك فصاحب هذه الشخصية يصعب عليه إقامة علاقات لفترة طويلة ثابتة ومستقرة، وبالرغم من كل ما سبق ذكره فإن الشخصية الهستيرية يمكن الاعتماد عليها في الكثير من الوظائف خاصة تلك التي تحتاج إلى التفاعل مع الآخرين وكسب ثقتهم وتعاطفهم كالخطابات واللقاءات العامة والتمثيل السينمائي والمسرحي ومذيعي الإذاعة والتلفزيون وأي مهنة تحتاج إلى اللباقة والاستعراض. (غباري، أبو شعيرة، 2010)

5-10- الشخصية الحدية:

يعتبر عدم الاستقرار في شخصية الحدي من أهم الخصائص التي تظهر في سلوكياته حيث أن الأمزجة التي يتميز بها ذوي هذه الشخصية تتميز بالاضطراب المستمر على مستوى الخط الفاصل بين السواء واللاسواء، حيث يتباين مزاجهم بين الكآبة الحادة والقلق بدون وجود سبب وجيه أي غياب المنبه الذي يخلق هذه الحالات النفسية ذلك أن هؤلاء الأشخاص يكون لديهم مفهوم الذات غير مدرك بالطريقة

الصحية، بحيث تجعل الفرد غير مستقر على مفهوم واحد، وهو ما يخلق لديه الشعور المستمر بالشك بالذات ومدى أهميتها، كما يمر أصحاب نمط الشخصية الحدية بأوقات يشعرون بتحجيم وتعظيم الذات، حيث كل هذه الخصائص تؤثر على حياتهم خاصة فيما يخص علاقاتهم بالآخرين، بحيث تكون التفاعلات بينهم غير صحية كونها يتخللها غياب الاستقرار فهم يقومون بتغيير نظرتهم من الحين إلى الآخر نحو الآخرين من المثالية إلى الاستخفاف وتصغيرهم مستخدمين أساليب معينة والازدراء بهم بدون سبب محدد. (حسين، 2013)

5-11- الشخصية السوية:

تتميز الشخصية السوية بعد الانصياع وتقبل الذات وحبها دون أنانية، حيث تتقبل النقد، كما تطلب المساعدة عند الحاجة دون تردد ولا تتعالى على الآخرين أو تستضعفهم كما تسعى إلى تكوين علاقات سوية ووثيقة مع الآخرين وتسهم في خدمة الإنسانية في حدود إمكانياتها، كما تتميز الشخصية السوية بأنها واعية ولديها تبرير لسلوكياتها ودوافعها واتجاهاتها. (فرج، 1983، ص 47)

6- أنماط الشخصية أ، ب، ج:

6-1- مفهوم أنماط الشخصية أ، ب، ج:

تشير أنماط الشخصية إلى تحديد صنف محدد من الأفراد وذلك وفقا لسماتهم الشخصية والتي تم إعطاء لكل حرف جملة من السمات التي تعبر عنها وفقا للاختلاف القائم بينهم في درجة اتسامهم بهذه الصفات حيث أن النمط A أو -أ- يرتبط أساسا باستجابتهم نحو المواقف الضاغطة والتي تتطلب جهدا كافيا لأدائها، كما حدد فريدمان وآمر 1984 جملة من السمات التي ترتبط بهذا النمط والتي تتمثل في أنه: يكافح لإتمام وإنجاز الأشياء ويعمل على المشاركة في الكثير من الأحداث، وفي أقل وقت ممكن ويحاول مواجهة المعارضة المستمرة والمتواصلة دون تنازل حيث يرجع ذلك إلى شعوره بعدم الأمان الخفي، والذي يعبر عنه بواسطة العدوانية المفرطة تجاه الآخرين، أما النمط B أو -ب- فهو أكثر صبرا وأقل تنافسية وعدوانية كما يصغي للآخرين ويتميز بالاسترخاء أيضا. (عيسات، آيت مجبر واكلي، 2021) كما يوجد نمط آخر وهو النمط C أو -ج- ظهر مع جريروموريس 1980 وطورته فيما بعد تيموشوك وزمالوفا حيث يتميز صاحب هذا النمط بجملة من السمات كالهدوء، الصبر والتحفظ.

6-2- خصائص أنماط الشخصية أ، ب، ج:

6-2-1- خصائص نمط الشخصية (أ):

إن سلوك النمط أ- ما هو إلا سلوك تكيفي لمواجهة مواقف المشقة، على اعتبار أن الأفراد من ذوي النمط أ- يشعرون بالتهديد في حالة فقدانهم السيطرة والتحكم في المواقف، لذا فهم يعملون جاهدين للحفاظ على التحكم، وقوة هذه الحاجة لديهم قد تؤدي إلى خبرات متكررة من الشعور بالعجز والإحباط والاكنتاب استجابة لمواقف الحياة الكثيرة التي يصعب التحكم فيها، لذا يلجأ الأفراد من ذوي النمط أ- إلى التنافس والعدوانية ضد الأشخاص الذين يتدخلون في عملية التحكم هذه كما يشعرون بقلة الصبر أمام الأشياء التي لا يمكنهم التحكم فيها. (خليفة، 2018، ص204)

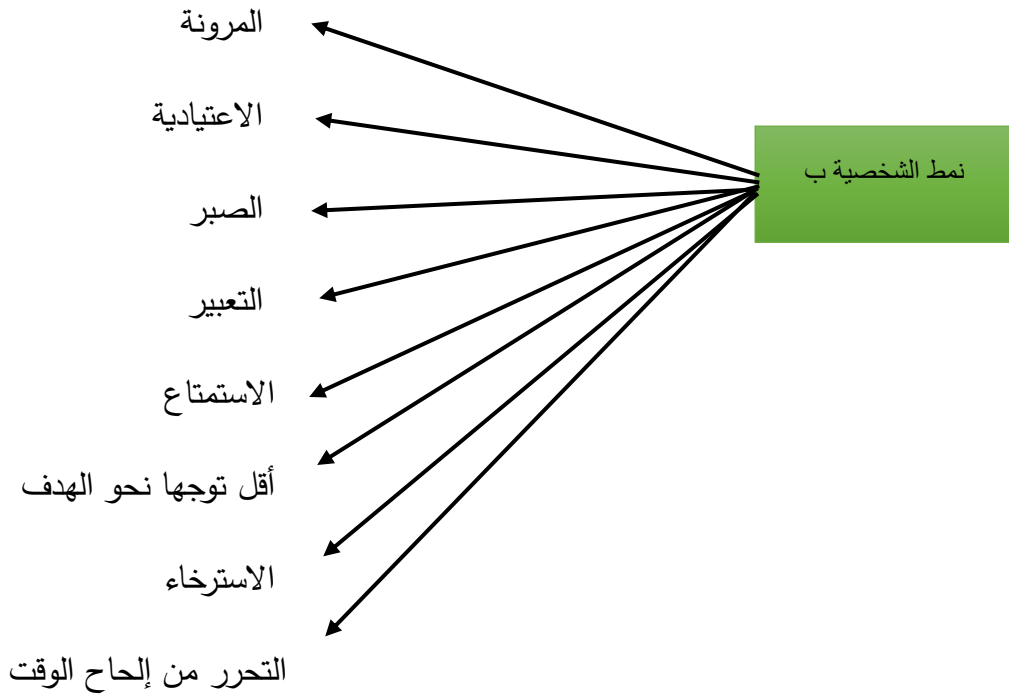
كما يرى (النعيمي، 2016) سلوك النمط أ- يرتبط بثلاثة مؤشرات رئيسية تتمثل في العدائية التي يصعب ضبطها، التسرع وعدم التحكم في المشاعر، لديه حافز للمنافسة كما أن لديه دافع للإنجاز حيث يقوم بالأعمال بكل سهولة دون الحاجة إلى توجيه أو مساعدة كما نجده يركز على عمله ويحب تحقيق النجاح في أسرع وقت ممكن مهما كلفه ذلك من جهد و طاقة للقيام بذلك.

حسب فريدمان فإن سلوك النمط أ- يعمل بصفته همزة وصل بين المتغيرات حيث من خلال الدراسات وجد أنه عند اقترن سلوك النمط أ- بضغوط العمل والأسرة أمكن التنبؤ بحدوث الأمراض الناشئة، كما أنه هناك كمون في سلوك النمط أ- إلى أن يواجه الفرد مواقف ضاغطة وعندها يحصل تفاعل بينهما، حيث عادة ما يكون أصحاب هذا النمط في مناصب عليا حيث يتطلب عليهم الارتجال وحل المشكلات والأزمات كما يكونوا مسيطرين على حياتهم ويتجهون كالسهم صوب الهدف. (سعيد، 2015)

6-2-2- خصائص نمط الشخصية (ب):

يتميز أصحاب نمط الشخصية ب- بأنهم يشعرون بضغط أقل من نمط الشخصية أ-، حيث أنهم يعملون بشكل بطيء، يشعرون بالمتعة عند الإنجاز لكن لا يضايقهم عدم بلوغ الهدف المطلوب وهي سمات معاكسة للنمط أ- للشخصية.

شكل رقم (3): يوضح أهم العناصر التي تمثل خصائص النمط ب-.



المصدر: الباحثة حسب المعلومات المتحصّل عليها من مصادر مختلفة.

الأفراد من ذوي النمط السلوكي ب- قد يكون لديهم طموح ولكنهم غير مندفعين وحماسهم للعمل لا يغطي على حياتهم كلها يجدون الوقت الكافي لأسرهم وأصدقائهم، كما يميلون لاختيار أنشطة للترويج أقل تنافسية في مقابل اختيارات النمط السلوكي أ- لا يضع الأفراد من النمط السلوكي ب- مواعيد نهائية أثناء انجاز العمل على عكس الأفراد من النمط أ- . (وعواع، 2019)

كما يرى (النعمي، 2016) أن النمط ب- نقيض النمط أ- حيث يرتكز النمط ب- على فكرة الهدوء والتأني حيث لا يعتمد هذا النمط على الضغط العقلي ولا البدني ذلك أن هذا الضغط يسبب الفشل والخسارة كما أنه لا يصل به إلى أهدافه وفقا لاعتقاداته، كما أنه يرى أن الخسارة عند المنافسة لا تؤثر

على عزمته حيث أننا نجد كامل تركيزه على المتعة دون الاهتمام بالفوز أو الخسارة ويمكن أن نجد هذا النوع من الشخصيات في الجامعات كالأساتذة، إضافة إلى الكتاب والقضاة.

كما يرتبط ظهور النمط (ب) للشخصية بالنمط (أ) حيث أطلق روزمان وفريمان على الشخص الذي لا يتميز بخصائص النمط (أ) باسم النمط (ب) حيث يتميز عموماً بأنه أكثر صبراً وأقل تنافسية وأقل عدوانية. (عيسات، ايت مجبر واكلي، 2021)

يتمتع الأفراد من النمط ب-بطبيعة أكثر سلاماً وخالية من التوتر ليست لديهم ضرورة الوقت عكس الأفراد من النوع أ- كما يتمتعون بشخصية مستقرة تدفعهم للسعي نحو أهدافهم كما تعتبر الشخصية ب-معتدلة قادرة على التكيف مع التغيير وقبوله. (البرت، 2014)

6-2-3- نمط الشخصية (ج):

يشعر أصحاب هذا النمط بالسلبية إضافة إلى الشعور بالقلق والخوف كما أنهم متحفظين من إبداء الرأي في الكثير من الجوانب بسبب الخوف من آراء الآخرين والاستخفاف بقدراتهم فهم يعملون جاهداً من أجل عدم الشعور بأنهم منبوذون اجتماعياً، كما أنهم يعانون من نقص في الثقة بالنفس ويركزون على المظهر الخارجي أكثر من الجوهر ذلك أنهم يتأثرون بالبيئة الخارجية (البيئة الاجتماعية، المهنية، التنظيمية...) ويهملون المكونات الداخلية أي على المستوى النفسي والعقلي وما له من انعكاسات على المستوى الجسدي والاجتماعي. (بن زروال، 2008)

نسب هذا النمط إلى جرير وموريس 1975 اللذين اجريا بحثاً على عينة من النساء المصابات بالسرطان مع نمط معين من السلوك والمرتبطة بالتعبير غير الطبيعي عن العواطف والذي سمي لاحقاً بالنمط ج، كما ارتبط هذا النمط بالأشخاص السلبيين غير القادرين على الدفاع عن أنفسهم ولا على مساعدة أنفسهم كما أنه يصعب عليهم التعبير عن مشاعرهم، نجدهم أحياناً هادئين وعاجزين عن الدخول في صراع كما أنهم قد يصلون إلى قمة الغضب، غير قادرين على التحكم في سلوكياتهم، خاضعين ويتميزون باللطف بشكل مرضي ومقبول، متعاونون وصبورون بشكل مفرط، كما ينسب هذا النمط للأشخاص الذين لديهم آليات دفاعية قوية تحرمهم من التعبير عن مشاعرهم السلبية حيث يتم كبتها وعدم تفرغها إلا أنهم يفتقرون لضبط النفس في المواقف العصبية. (Rymarczyk & All, 2020)

6-3- بعض النظريات المفسرة لأنماط الشخصية أ، ب، ج:

▪ نظرية التحليل النفسي:

حسب هذه النظرية فإن أشخاص الذي ينتمون إلى نمط الشخصية أ- يشعرون بالقلق العالي وترى هذه النظرية أن أعراض الوسواس القهري تعمل كدفاع يستهدف السيطرة على القلق، حيث ينجح الفرد في منع دخول أحداث مؤلمة لأننا من اللاشعور إلى الشعور كما أن أصحاب النمط أ- يشبعون حياتهم بأنشطة تشبه العمل بحيث لا يكون لدى الفرد المشاعر والأفكار السلبية والتي لا ترتبط بذلك العمل حيث لا يوجد أي أمل في وصول تلك الأفكار إلى الوعي، أما يونغ فيرى أن الشخص الذي يتسم بالقوة فهو يستهلك كمية كبيرة من الطاقة بحيث يكون لديه دافعية كبيرة للعمل ولبلوغ الأهداف وعلى العكس من ذلك إذا ارتبط بشيء تافه فهو لا يستهلك طاقة كبيرة للقيام بذلك، ويمكن تفسير سلوك نمط أ- في ضوء نظرية يونغ من خلال عنصرين أساسيين هما الطاقة والذات وكيفية استهلاك تلك الطاقة لتحقيق الذات من خلال العمل، ومن خصائص سلوك النمط أ- الطموح والتنافس حيث يكون هناك توتر لبلوغ الحاجات وكلما كانت الحاجة أقوى كانت الطاقة المبذولة أكبر. (سعيد، 2015)

▪ نظرية المجال لكيرت ليفين:

يعتقد ليفين عند تفسيره للنمط السلوكي أ- أن الشخص الذي يقيم توازنه على مستوى مرتفع من التوتر يختلف عن الشخص الذي يقيم توازنه على مستوى أشد (سمة النشاط) وفي الحالة الأولى يكون الضغط على الأجهزة الحركية أشد (سمة النشاط) كما أن هناك احتمال تسرب الطاقة باستمرار (سمة الحيوية) إلى الأجهزة الحركية، ويكشف مثل هذا الشخص عن قدر كبير من النشاط غير المستقر وأكثر الطرائق انتشارا في استعادة حالة التوازن هي القيام بتحريك مناسب في البيئة ونظرا لأن الأشخاص ذوي النمط أ- اعتادوا النجاح والتغلب على العقبات، فإن هذا يحدث في إطار التوتر. (سعيد، 2015، ص35)

6-4- مقارنة بين الأنماط (أ)، (ب) و(ج) للشخصية:

الشخصيات من النمط أ- تهتم وتركز على قائمة المهام الحالية والتي هي جزء من خطة الوصول إلى أهداف أعلى وهذا يجعل حياتهم الاجتماعية محدودة جدا على العكس من الشخصيات من النمط ب- الذين لا يمانعون في الدخول في علاقات جديدة كما أنهم لا يمانعون في إيجاد الفرص ولكن ينتظرون الوقت المناسب لإنفاقها. (وعواع، 2019)

يتميز أصحاب الشخصية ب- بأنهم هادئون لا يضعون أنفسهم في الضغوط وهو ما يجعلهم أكثر استرخاء إضافة إلى المشاركة في العمل دون حاجة لإثبات التفوق ودون حاجة للظهور أمام الآخرين وعدم الإحساس بضغط الوقت ولا يسعون إلى التنافس كما أن أصحاب الشخصية من النمط ب- أكثر إدراكا واحتراما للوقت كما أن لديهم القدرة على إيجاد حلول للمشاكل من خلال معرفة كيفية التعامل مع المواقف ومن ثم أنهم غالبا ما يكونوا مرتاحين حول الأشياء وقليلي التحفيز ويمتلكون قناعة كاملة في قدرتهم على التفاوض. (سعيد، 2015)

يطلق على الأشخاص الذين يتميزون بالقيادة القوية، وعدم الصبر، والعدوانية، والقدرة على المنافسة الفائقة بالنمط "أ" ويطلق على الأشخاص السهلين والاجتماعيين والمسترخيين وغير التنافسيين بالنمط "ب"، يميل الأشخاص من النمط (أ) إلى أن يكونوا منتجين للغاية ويعملون بجد، كما أنهم مدمنو العمل أما الجانب السلبي المرتبط بهم أننا نجدهم غير صبورين، وأكثر عصبية، وضعفاء، أما النمط (ب) فيؤدي أداءً أفضل في المهام المعقدة التي تتطلب على الحكم والدقة بدلا من سرعة العمل بروح الفريق الواحد (Priya, 2022).

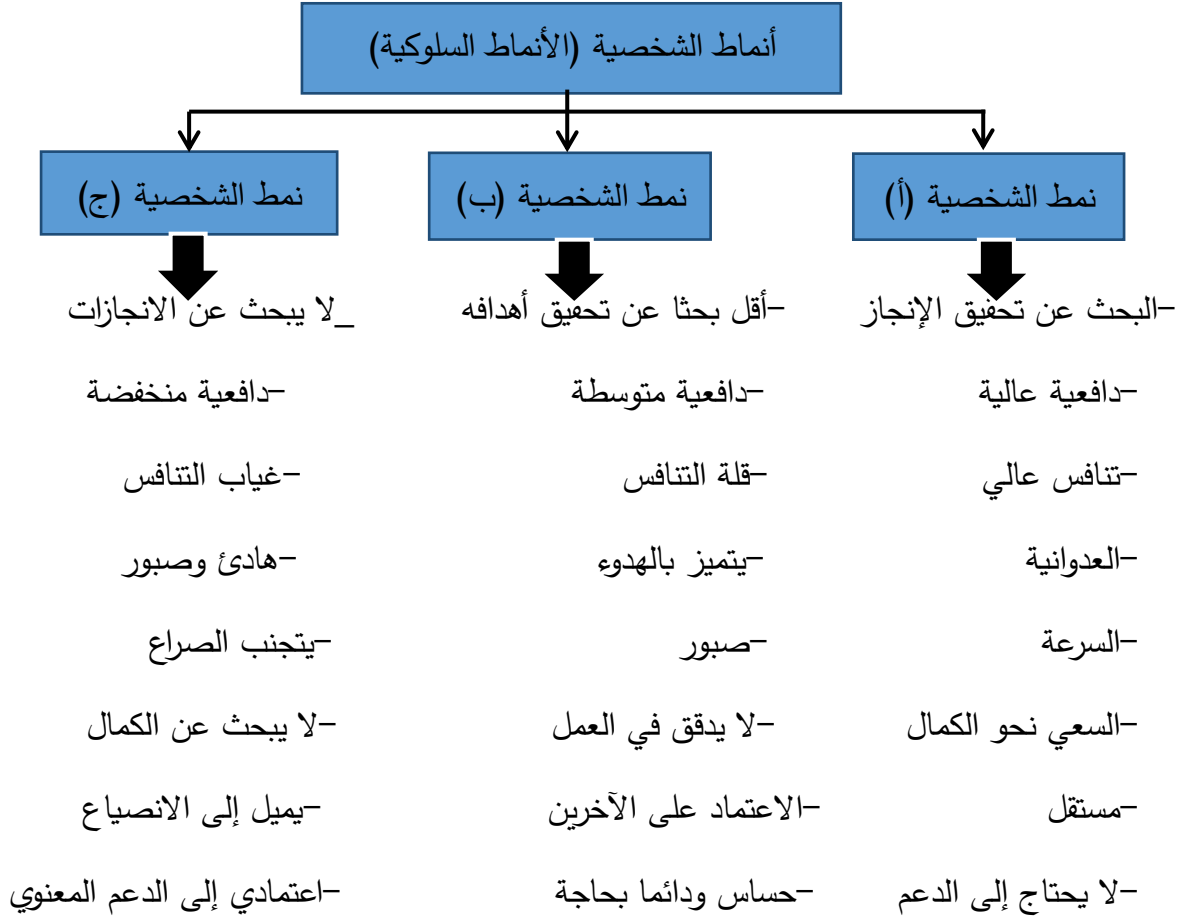
وعلى عكس النمط أ- يتميز أصحاب نمط الشخصية ج- بالرضا و باللطف المفرط والخضوع لسلطة الآخرين والمعايير الاجتماعية يسعون دائما إلى كسب رضا الآخرين وإشعارهم بالحب من طرفهم ويضحون بسعادتهم لإسعاد المحيطين بهم ولا يظهرون العدوانية تجاه الآخرين لهذا فالشخصية ج- تسعى دائما إلى تجنب الدخول في صراعات كما أظهرت الدراسات أن لديها بعض السمات التي تعتبر مؤشر واضح للاكتئاب في بعض الأحيان فمن خلال أبحاث تيموشوك 1987 تم التوصل إلى أن هناك سمتان يمكن تمييز بهما نمط الشخصية ج- تتمثل في الإدراكات الاكتئابية وكبح الانفعالات سواء كان ذلك من خلال تثبيط مشاعر الغضب أو الابتعاد عن العدوانية. (Rymarczyk & All, 2020).

كما أشارت رويز إلى أن هناك دراسات أخرى قد أظهرت ارتباط النمط (ج) من الشخصية بـ:

- البحث عن خبرات جنسية متعددة.
- تعاطي مواد كالكحول، الأدوية، المخدرات، السجائر.
- عادات خطيرة من السياقة (سرعة، مخاطرة)
- ممارسة رياضات خطيرة.

- تفضيلات معرفية، إدراكية وجمالية.

شكل رقم(4): يوضح الفرق بين الأنماط (أ)، (ب)، (ج) للشخصية



المصدر: الباحثة وفقا للمعلومات المتحصل عليها من مصادر مختلفة.

6-5- مؤشرات أنماط الشخصية (أ)، (ب)، (ج):

6-5-1- مؤشرات نمط الشخصية (أ):

هناك من العلماء كجانستر Ganster وزملائه وكذا لي Lee وزملائه ممن يميزون هذا النمط انطلاقا

من الأبعاد التالية:

▪ السعي نحو الإنجاز: يندرج ضمنه:

-الاندماج.

-الالتزام المهني الكبير.

-الطموح.

-وضع الأهداف الكبيرة.

■ قلة الصبر/ سرعة التأثر: ويشمل:

- نفاذ الصبر.

- حس متطور بضيق الوقت.

- السرعة في الكلام.

- استخدام الحركات.

- النشاط الزائد.

- مقاطعة المتحدث مرارا.

■ غضب/عدوانية: وتشمل:

- روح المنافسة

- التحدي

- الميل للعدوانية. (عيسات، آيت مجبر آكلي، 2021)

يرى كل من فريدمان وروزنمان أن الشخصية أ-يتميزون بالكفاح من أجل تحقيق إنجازات تشبع حاجاتهم في أقل وقت ممكن نشطون بحيث يمكن ملاحظة ذلك في الحركة والأكل، لا يصبرون عند مواجهة التحديات أو التأخير، كما أنهم ينجحون في عملهم، ويرى روزنمان وزملاؤه أن النمط أ- معرضون للضغط بسبب الجهد الزائد، حيث يتفاعل كل من صفات الشخصية للفرد والاستعداد الوراثي والمحيط الخارجي مشكلين ضغطا على أصحاب هذا النمط الذين يبحثون عن الكمال في مختلف جوانب حياتهم. (خليفة، 2018)

6-5-2- مؤشرات نمط الشخصية (ب):

حسب (Rymarczyk & All, 2020) فإن أصحاب نمط الشخصية (ب) يتسمون بما يلي:

- الصبر.

- الواقعية في أعمالهم.
- عدم الحساسية تجاه إنجاز الأعمال تحت أي ظرف.
- إعطاء أهمية للمشاعر والأحاسيس.
- الاستمتاع بوقت فراغهم.
- غير مشغولي البال بما يحاولون إنجازه أو تحقيقه.
- لا يستثرون أو يتهيجون.
- يميلون للتمتع والاسترخاء.
- غير متوترين وغير متنافسين.

كما يرى فريدمان أن نمط الشخصية ب- يتصفون بالهدوء والثقة ونادرا ما يشعرون بالضغط لإكمال مهمة ضمن وقت محدد حيث يشعرون بالاسترخاء والراحة ولا يميلون إلى الإحباط والعدوانية على عكس النمط أ- الذي نجده مندفع ومعتاد على محاولة العمل أفضل من الآخرين ولديه ردود أفعال عدائية لفظية وغير لفظية إذا كان هناك من يعيقه للوصول إلى هدفه.

6-5-3 مؤشرات نمط الشخصية (ج):

يرى تيموشوك وزملائه الذين ساهموا في تطويره أن النمط (ج) يتميز بالسمات التالية:

- العجز عن التعبير عن الغضب وتفرغ التوتر.
- الميل للموافقة والانصياع.
- غير مؤكد لذاته مضح بها ميال للتساهل وتجنب الصراع.
- صبور، قادر على الانتظار وتقبل ضبط الوقت.
- هادئ.
- لا يفصح عما يستبد به من انفعالات.
- تقدير منخفض للذات.
- يتسم بالروتين ويعيش في وحدة نفسية.
- يعاني من الاكتئاب والتشاؤم ويشعر باليأس. (بن زروال، 2008)

6-6 أنماط الشخصية (أ) و(ب) في المنظمات:

من حيث تأثير أنماط الشخصية على الأداء والصحة والعلاقات الشخصية يمكن التفريق بين نمطين -أ- و-ب- والتفرقة بين النمطين مهمة نظرا لتطبيقاته في مواقف العمل من حيث الصحة الشخصية والأداء في الوظائف والعلاقات مع الآخرين، ويتميز النمط -أ- بسرعة الانفعال والرغبة الدائمة في الإنجاز وعدم القدرة على الانتظار والصبر والرغبة في تحمل المسؤولية ولتلك الصفات تأثير على الحالة الصحية لنمط -أ- حيث أنه يدفع نفسه نحو العمل بما يفوق طاقته مما يكون له أثر على صحته حيث نجد حالته الصحية تتسم بما يلي:

- أنه أكثر تعرضا للأمراض القلبية من النمط (ب).
- يتعرض أكثر للمخاطرة في هذا الصدد عن النمط (ب).
- يشعر بأنه أكثر عبئا أو أنه أكثر عرضة للضغوط عن النمط (ب).
- أنه يستجيب للضغوط بتفاعلات بدنية. (باشري وآخرون، 2017، ص137)

إن الحديث عن الشخصية يجعلنا نفتح الكثير من الأبواب التي ترتبط بتاريخها خصوصياتها وأنماطها وفقا لمختلف النظريات والأبحاث والتي أعطت مفهوما للشخصية حسب توجهاتها، بالتالي فالحديث عن أنماط الشخصية يجعلنا نسبح في بحر غارق من الأفكار التي يجب ترتيبها وتحديدها بدقة وبالرجوع إلى أنماط الشخصية أ، ب وج فإن تصنيف الأفراد على هذا الأساس كان وفقا لسماتهم التي تجعلهم يسلكون سلوكيات محددة في ظروف معينة، لذلك فإنه بالرغم من الإلمام بمختلف المفاهيم والمعلومات والنظريات المرتبط بالشخصية وأنماطها تبقى غامضة وبحاجة إلى الغوص فيها أكثر.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

أولاً: التوافق

1. مفهوم التوافق
2. أهمية التوافق
3. أبعاد التوافق
4. أنواع التوافق
5. معوقات التوافق
6. شروط التوافق الجيد

ثانياً: التوافق المهني

1. مفهوم التوافق المهني
2. أبعاد التوافق المهني
3. أهمية التوافق المهني
4. متطلبات التوافق المهني
5. مظاهر التوافق المهني
6. محددات التوافق المهني
7. مصادر الشعور بالتوافق المهني
8. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
9. طرق تحقيق التوافق المهني
10. مؤشرات التوافق المهني
11. نظريات التوافق المهني
12. سوء التوافق المهني

-خلاصة الفصل

تمهيد:

يتطلب النجاح في إدارة المؤسسات الاهتمام بالموارد البشري ذلك أن قدرة الفرد العامل على التوافق مع بيئة العمل يساهم بشكل كبير في بناء علاقات سوية وهو ما يساهم في الشعور بهويته التنظيمية بحيث يؤدي ذلك إلى تحسين مستواه الأدائي وتطويره بما يحقق أهداف المنظمة كما أن رضاه على منصب العمل والمناخ التنظيمي بشكل عام يعتبر أول خطوة نحو تحقيق التوافق مع متغيرات المنظمة وعملياتها ذلك أن التوافق مع البيئة المهنية يؤدي إلى التوافق الاجتماعي والمهني لذلك فتحقيق حياة عملية مستقرة ومتوازنة للفرد العامل يكون من خلال توفير كل متطلبات الراحة وهو ما يدفعنا للقول أن التوافق المهني هو عملية دينامية معقدة فهي ترتبط بعدة أبعاد نفسية اجتماعية تنظيمية وحتى اقتصادية، بداية من تحقيق التوافق على مستوى الأسرة ثم المدرسة فالمجتمع وصولاً إلى المؤسسة، فلا بد من تحقيق التوافق على كل المستويات لضمان التوافق المهني واستمرار الفرد العمل لصالح المنظمة وتحقيق أهدافها.

أولاً: التوافق:

1- مفهوم التوافق:

▪ لغة:

"إن التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي لاءمه وقد وافقه موافقة، وأتفق معه اتفاقاً والتوافق في الفلسفة: أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك". (عبد العظيم، يحي، 2012، ص55)

"ورد في القاموس المحيط التوافق الانفاق والتظاهر، وفقه الله توفيقاً، ولا يتوفق عبد إلا بتوفيقه، والمتوافق من جمع الكلام وهياًه". (قادري، 2013، ص132)

ويرتبط مفهوم التوافق بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية حيث نجد هناك اختلاف واضح بين كل من التكيف والتوافق نظراً إلى المنطلقات العلمية والفلسفية التي انطلق منها الباحثون والفلاسفة وإلى طبيعة عملية التوافق المعقدة. (قوارح، الهلي، 2018)

▪ اصطلاحاً:

في علم النفس، يشير التوافق إلى العملية السلوكية لتحقيق التوازن بين الاحتياجات المتضاربة أو الاحتياجات التي تتحداها العقبات في البيئة، ويتوافق البشر والحيوانات بانتظام مع بيئتهم، حيث يحدث اضطراب التوافق عندما يكون هناك عدم القدرة على إجراء تعديل قياسي لبعض الاحتياجات أو الضغوط في البيئة. (mohinuddin,2021)

التوافق هو مصطلح مستمد من علم الحياة حيث يسعى الباحثون من خلال هذا المفهوم إلى توضيح تلك العلاقة بين الكائن الحي والبيئة وكيفية مواءمته معها من أجل الحفاظ على البقاء، حيث يقوم الإنسان بردود أفعال مختلفة استجابة لضغوط الحياة والمواقف التي تواجهه سواء كان ذلك على المستوى النفسي، الاجتماعي أو البيئي. (المامي، 2016، ص9)

كما يرتبط التوافق بالصحة النفسية والجسدية والقدرة على التأقلم، حيث يعبر عن تلك العملية الدينامية المستمرة التي تعمل على إحداث التوازن بين المكونات الذاتية لدى الفرد والمحيط الخارجي، وذلك من

خلال إشباع حاجاته الفيزيولوجية والنفسية بالإضافة إلى الانسجام مع البيئة لذلك لا بد من التعرف على مجالاته من أجل تحديده وفهمه بدقة ومن أهم مجالات التوافق نذكر: التوافق الاجتماعي والأسري والصحي والنفسي والدراسي والمهني. (ساسي، رحمانى، 2016)

كما يرتبط بقدرة الفرد على التفاعل بشكل إيجابي مع كل ما يحيط به من ظروف ومواقف سواء ارتبط ذلك بمكوناته النفسية الذاتية أو في علاقته مع الآخرين ومع البيئة التي يعيش فيها، وذلك من خلال القيام بالاستجابة المناسبة في الوقت والمكان المناسب سواء كان ذلك على المستوى النفسي أو الجسدي أو العقلي تجاه ضغوطات البيئة مع القدرة على تلبية الحاجات الداخلية. (العلوي، 2017)

وتعتبر الصحة النفسية إحدى مخرجات التوافق ومكوناته حيث يدل التوافق على مؤشر السلامة العقلية، النفسية وحتى الجسدية أما إذا كان هناك سوء توافق فإن ذلك مؤشرا على سوء الصحة النفسية لدى الفرد، كما هناك من يرى أن التوافق والصحة النفسية وجهين لعملة واحدة كون الحياة جملة من عمليات التوافق، وفيها يحسن الفرد سلوكياته ويعدلها، بحيث يقوم بالاستجابة الصحيحة تجاه المواقف المعقدة التي تنتج عن حاجاته ودوافعه وقدراته. (المامي، 2016)

وحسب غيتس وآخرون فإن التوافق يعني قدرة الإنسان على تغيير سلوكه لينتج علاقة أكثر انسجاما بينه وبين بيئته. (Afroz,2016,p141)

كما يمكن القول أن التوافق هو قدرة الفرد على إدخال تغييرات فكرية نفسية وسلوكية بحيث تكون لديه درجة عالية من المرونة والمطاوعة، التي تسمح له بقبول التغيير وعكس ذلك يؤدي إلى الشعور بالإحباط وسوء التوافق. (قوارح، الهلي، 2018)

ويمكننا اعتبار التوافق على أنه قدرة الفرد على التكيف مع مختلف المتغيرات الذاتية، الاجتماعية بحيث يتحقق التلاؤم بين الفرد وبيئته، حيث يحافظ ذلك على صحته النفسية كما يحافظ على استقراره وشعوره بالرضا.

2-أهمية التوافق:

واستنادا لما سبق من تعريفات يمكننا القول أن التوافق مفهوم واسع يرتبط بالعديد من المجالات الحياتية حيث تكمن أهميته فيما يلي:

- تحقيق الصحة النفسية الجيدة والالتزان الانفعالي.
- خلق تفاعلات وعلاقات إيجابية مع الآخرين.
- إشباع الحاجات النفسية، الاجتماعية والمهنية.
- التقليل من الصراعات والانحرافات الناتجة عن سوء التوافق.
- بناء مجتمع منتج ومتوازن يسعى نحو تحقيق التقدم والازدهار في شتى المجالات.
- يساهم في الحفاظ على الهوية ونقل التراث الثقافي والاجتماعي من جيل إلى جيل.
- شعور الفرد بالتأقلم مع الظروف البيئية والاجتماعية، مما يؤدي إلى إحساسه بالانتماء والأمن النفسي.

3- خصائص التوافق:

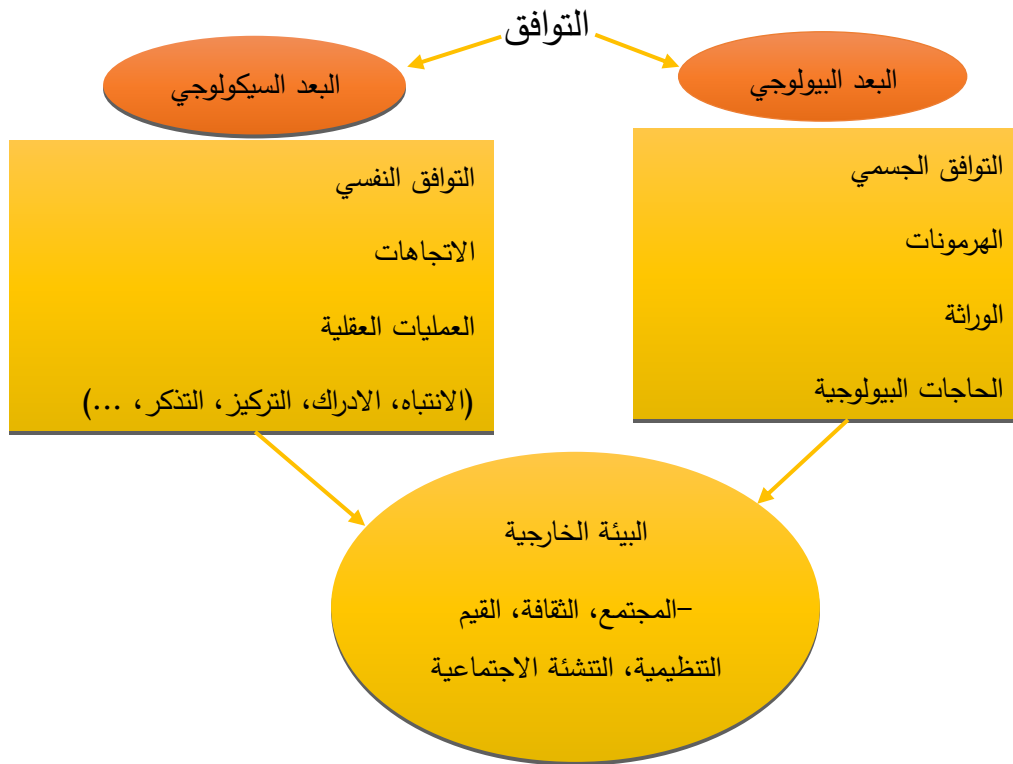
يرى عبد الرحمن (2009) أنه من أهم خصائص التوافق ما يلي:

- قدرة الفرد على التحكم في سلوكياته وانفعالاته.
- اعتماد الفرد على ذاته وتحمل مسؤولياته.
- القدرة على التفاعل مع الغير والتعاون معه.
- تبادل الحب والثقة.
- الشعور بالانتماء والتكامل مع أفراد مجتمعه وتكيفه مع الضوابط الاجتماعية.
- أن يكون ديموقراطياً يقبل التحاور مع الآخرين وتبادل الآراء معهم.

4- أبعاد التوافق:

يمكننا تحديد أبعاد التوافق كما يلي:

الشكل رقم (5): يمثل أبعاد التوافق



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات المتوفرة.

■ البعد البيولوجي:

ويتمثل في قدرة الفرد على التأقلم مع المؤثرات الخارجية في البيئة التي يعيش فيها، أي أن يكون هناك إدراك لطبيعة العلاقة الدينامية بين الفرد ومتغيرات المحيط الخارجي معتمداً في ذلك على الإحساس والعمليات العقلية المختلفة من انتباه وإدراك وتذكر وتفكير والتي تتدخل في تنظيم العلاقة بين الفرد وبيئته وسيورتها.

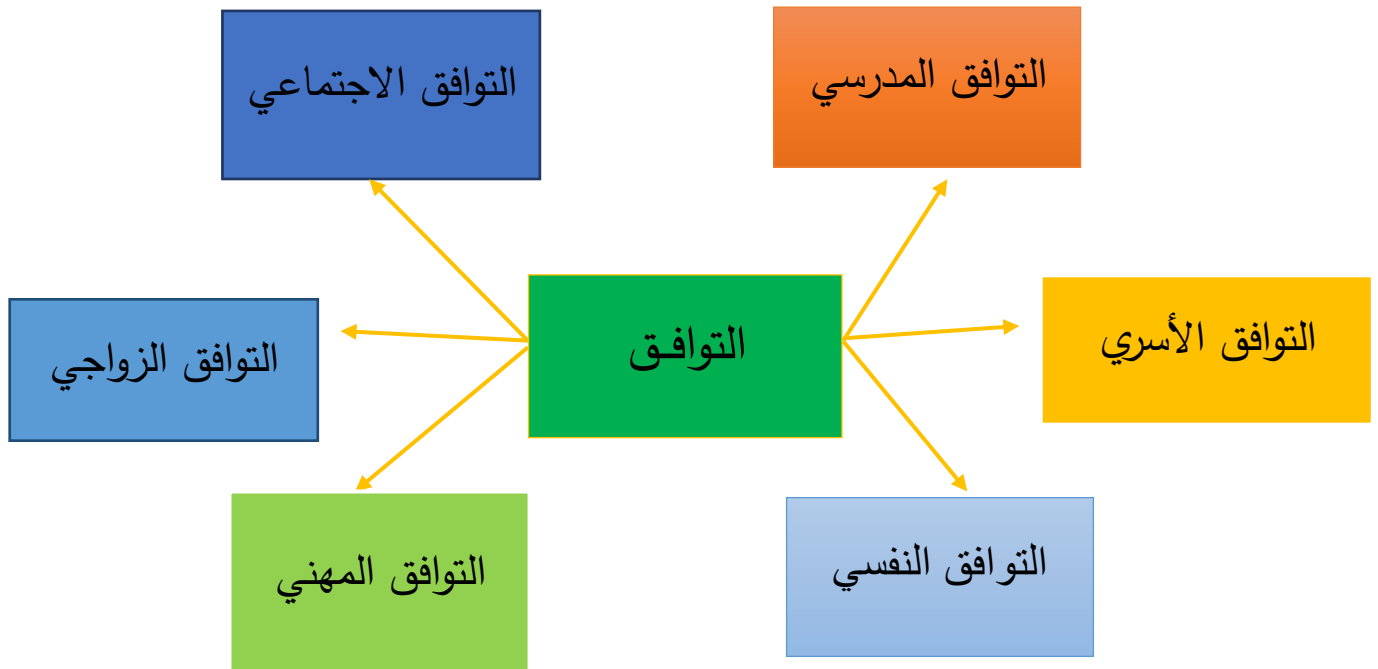
■ البعد السيكولوجي:

ويرتبط ذلك بدوافع الفرد وحاجاته التي تجعله بحاجة إلى تحقيق التوازن في تفاعله مع البيئة التي تحيط به، وقد حدد ماسلو جملة من الحاجات مرتبة من الأسفل إلى الأعلى، حيث فرض أن الفرد لا يستطيع أن ينتقل من درجة إلى درجة أعلى منها إلا بعد إشباع الحاجة التي في الأدنى، وتفسر هذه النظرية ترتيب حاجات الإنسان وتتلخص هذه الاحتياجات في: الاحتياجات الفسيولوجية، وحاجات الأمان، والاحتياجات الاجتماعية، والحاجة للتقدير، والحاجة لتحقيق الذات.

5- أنواع التوافق:

يعتبر التوافق مفهوماً واسعاً يجمع بين العديد من المجالات وعلى مستوى العديد من المؤسسات حيث يعتبر من بين العناصر الضرورية لاستمرارية الفرد وتطوره، وذلك من خلال تأقلمه مع مختلف المتغيرات الموجودة في بيئته سواء كان ذلك على مستوى الأسرة، المدرسة، المجتمع وحتى المؤسسة التنظيمية التي يعمل فيها ومن خلال الشكل الموالي سنوضح أهم أنواع التوافق التي بدونها لا يمكن أن يحقق الفرد التوافق بشكل عام.

الشكل (6): يوضح أنواع التوافق



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات المتوفرة.

ينقسم التوافق إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المجال الذي نسعى إلى التأقلم معه وتقبله وهي كالتالي:

5-1-1- التوافق النفسي:

5-1-1- مفهوم التوافق النفسي:

هو تلك العملية الدينامية القائمة على التفاعل بين الفرد وبيئته بحيث يكون هناك توازن بينه وبين محيطه مع القدرة على التحكم في سلوكياته وتفاعلاته مع الآخرين، كما يمكّن للفرد من إشباع حاجاته وميولاته بحيث يحقق ذلك السواء والصحة النفسية. (المبارك، 2007)

كما أنه يركز هذا البعد على الجانب النفسي للفرد، وحاجاته، حيث يتحقق هذا النوع من التوافق من خلال إشباعها، بينما غياب التوافق النفسي يرتبط عادة بغياب الإشباع مما يشكل حالة من التوتر النفسي وغياب التوازن السيكولوجي والفيزيولوجي للفرد، والذي قد يسبب فيما بعد حالة من الكبت بتطور هذه الحالة يدخل الفرد في دوامة الاضطرابات النفسية.

وأن التوافق النفسي يرتبط بقدرة الفرد على حل مشكلاته وحسم صراعاته المرتبطة بذاته أو بالآخرين بصورة مُرضية، مع وجود إيجابية في تحدي الظروف والمواقف إضافة إلى الشعور بالحرية والانتماء وبالقيمة الذاتية. (قادري، 2013)

إضافة إلى أن التوافق النفسي أو الشخصي يرتبط أساساً بمدى قبول الفرد لذاته ورضاه عنها، وهذا لا يعني ألا يتعرض الفرد أحياناً للضغوط والصراعات، حيث لا بد أن يحدث التوازن حتى يستطيع أن يكون أكثر توافقا. (عبد القادر، الصادق، 2009)

كما يعتبر التوافق النفس مركز علم النفس العام فهو الأكثر انتشاراً في الدراسات النفسية لدرجة أن بعض الباحثين اعتبروا أن علم النفس هو العلم الذي يدرس توافق الفرد مع بيئته بمختلف عواملها النفسية والاجتماعية كونه يهتم بعمليات التوافق العام للإنسان مع المحيط الذي يعيش فيه. (معيروض، 2018، ص15)

كما يعتبر محصلة قوى الصراع الحادث بين الفرد وبيئته حيث يسعى الفرد إلى الحفاظ على بقائه من خلال عمله على إحداث التوافق بين خصائصه ومتطلبات البيئة، حيث أن فهم علم النفس يقوم على فهم الإنسان وتوافقته مع البيئة باعتباره أساس التوازن بين الجانبين. (عبد العظيم، يحي، 2012، ص56)

ويرتبط التوافق النفسي بقدرة الفرد على تغيير سلوكياته بحيث تتوافق مع متغيرات البيئة وتتلاءم مع متطلباتها إضافة إلى رضاه على الحياة وفهمها، مع تغيير سلوكه حسب المواقف والظروف والعمل على حل مشكلاته والتخلص من الضغوط والصراعات. (بن جفان، شارف، 2017، ص137)

كما يعرف على أنه قدرة الفرد على الموازنة بين دوافعه المتصارعة حتى يشعر بالتوازن والرضا وهذا لا يعني ألا تكون لديه صراعات نفسية وإنما أن تكون لديه القدرة على فهمها وإيجاد حلول مناسبة لها والتحكم في ذاته وفي تفاعلاته مع الآخرين، وذلك من خلال العمل على التفكير الإيجابي وإيجاد حلول إيجابية ومناسبة لطبيعة المشكلة وعدم الهروب من تحمل المسؤوليات وإنما العمل على حسمها. (بن يحي، 2017، ص69)

5-1-2- خصائص التوافق النفسي:

تكمن هذه الخصائص في النقاط التالية:

- الفرد هو المسؤول عن التوافق مع نفسه ومع بيئته.
- يستطيع الفرد أن يغير في عملية التوافق مع نفسه وذلك بتغيير أنماط سلوكه السيئة، أو تغيير دوافعه وأهدافه أو تعديلها، ويستطيع أن يغير في البيئة الخارجية المادية والاجتماعية.
- تؤثر العوامل الوراثية على عملية التوافق، فالعوامل الوراثية المتعلقة بالخصائص العقلية والجسدية، لها تأثيرا كبيرا على التوافق النفسي لدى الفرد.
- يعد التوافق عملية مستمرة من المهد إلى اللحد، لأن الإنسان في حركة مستمرة في إشباع حاجاته، ودوافعه المتعددة وخاصة الحيوية التي تلازمه لحفظ حياته ونوعه.
- تتوقف درجة تمتع الإنسان بالصحة النفسية الجيدة على مدى قدرته على التوافق في المجالات المختلفة.

5-1-3- وظائف عملية التوافق النفسي:

حسب حمدي (2011) فإن تحقيق التوافق النفسي يحتاج إلى إشباع الحاجات الأولية والثانوية والتي سنقوم بشرحها كالتالي:

أ- إشباع الحاجات الأولية:

والتي تتمثل في الحاجة إلى الطعام والماء والجنس... حيث لا بد من إشباع هذه الحاجات كونها أساس استمرار الفرد في الحياة وتوازنه جسميا ونفسيا، حيث يختلف مستوى ودرجة الإشباع نحو هذه الحاجات حسب الأشخاص ومميزاتهم الجسمية والنفسية، كما تعتبر مؤشرا لعملية التوافق النفسي فإذا لم تشبع فإن الفرد يعاني من التوتر، وكلما زاد التوتر، يقل التوازن الانفعالي والنفسي.

ب- إشباع الحاجات الثانوية:

ترتبط الحاجات الثانوية أساسا بعواطف الفرد ومشاعره تجاه الآخرين والتي تتبع عن طريقة تنشئته اجتماعيا خاصة أسريا وكذا القيم والضوابط الاجتماعية المعمول بها والسلوكيات الغالبة في المجتمع، حيث تنظم إشباع الحاجات البيولوجية كالحاجة إلى الأمن والاستقرار، والنجاح والحب... وهذه الحاجات ضرورية للفرد ليكتمل توازنه ونضجه النفسي.

كما توجد بعض الوظائف الأخرى والتي تتمثل في:

ج- التقبل والرضا عن الذات:

إن الشعور بالرضا نحو الذات يعتبر خطوة مهمة تدفع الفرد نحو خدمة نفسه والآخرين كما يؤثر على سلوكياته وعلى فاعليته في مختلف مجالات حياته، كما يؤثر على قدراته ومهاراته حيث أن من بين الأسباب المؤدية إلى الإحباط هي عدم الرضا عن الذات والشعور بالنقص الذي يؤدي إلى العدوان والصراعات النفسية المختلفة. (عطية، 2001، ص30)

د- التكيف مع المجتمع ومسايرة قيمه ومعاييرها:

المسايرة هي الانصياع والمجاراة وميل غير مقصود غالبا لتقبل أفكار اجتماعية معينة ومعاييرها، والمسايرة قد تكون مطلوبة في مواقف معينة، ولكن قد تتضمن البيئة الاجتماعية بعض المعايير الفاسدة

والمبادئ الخاطئة، حيث لا تكون مسابقتها علامة على التوافق، ويكون التوافق عن طريق محاولة تغيير البيئة أو عدم مسابقتها، ويسمى ذلك بالمغايرة وهي تشير إلى السلوك الذي يتناقض مع معايير الجماعة ويخالفها.

5-1-4-مظاهر التوافق النفسي:

حسب بن سالم وقريني (2017) فإن الفرد المتوافق نفسياً يمكن أن تظهر عليه جملة من المواصفات التي تظهر مدى استقراره واتزان، حيث تم الارتكاز على ثلاثة مظاهر أساسية وهي:

أ-الرضا الذاتي:

ويمكن القول أن الرضا الذاتي يرتبط بمفهوم القناعة وقبول الذات من خلال رضا الفرد على إمكانياته وقدراته البدنية والعقلية، إضافة إلى قبول الظروف التي يعيشها والبيئة التي يتفاعل معها، بحيث يمكن أن يحقق هذا القبول الاتزان النفسي مما يسمح له ذلك بالحفاظ على صحته.

ب-الإحساس بإشباع الحاجات النفسية والفيزيولوجية:

الشخص المتوافق نفسياً يحتاج إلى تحقيق التوازن من خلال إشباع حاجاته المختلفة سواء ارتبط ذلك بالجانب الفيزيولوجي، النفسي أو الاجتماعي، بحيث يمكنه فيما بعد بناء علاقات طبيعية بعيداً عن الانحراف، فقد وجد أن أغلب المشكلات النفسية مرتبطة بغياب الإشباع الذي يمكن أن يتحول فيما بعد إلى اضطرابات وتخلق سوء التوافق مع الذات ومع الآخرين.

ج-الإيجابية:

والتي تعبر عن جملة الصفات التي تجعل الفرد متوافقاً نفسياً حيث ينظر إلى الحياة من منظور إيجابي وتكون لديه القدرة على التأقلم مع التغيير والمرونة اتجاه التحولات الحياتية أكثر من الشخص السلبي، حيث توجد جملة من المواصفات التي تعبر عن بعد الإيجابية نذكر منها: الاتزان الانفعالي، القدرة على ضبط الذات، المسؤولية الاجتماعية، اتخاذ أهداف واقعية، المرونة أمام متطلبات الحياة.

5-1-5-أبعاد التوافق النفسي:

حسب عثمان (2006) فإن التوافق الشخصي يقوم على أساس شعور الفرد بالأمن الشخصي، وهو يتضمن الأبعاد التالية:

1. الاعتماد على الذات من خلال تحمل الفرد لمسؤولياته الأسرية، الاجتماعية والمهنية.
2. الشعور بتقدير الذات وتحقيقها ومعرفة قيمتها.
3. الشعور بالاستقلالية والحرية في بيئته.
4. الإحساس بمشاعر الحب والانتماء.
5. الانسحاب عن الصراع والمشاكل.
6. الأعراض العصابية.

5-2- التوافق الاجتماعي:

5-2-1- مفهوم التوافق الاجتماعي:

يعرف التوافق الاجتماعي على أنه: "حالة من الرضا تتبع من داخل الفرد تجاه الآخرين، والتفاعل مع آرائهم ومعتقداتهم". (العمرى، 2019، ص333)

ويرتبط مباشرة بالمجتمع والقدرة على مسايرة الآخرين والشعور بالسعادة للانتماء إليهم ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط والتفاعل معها، إضافة إلى قبول قيم المجتمع وعاداته بما يحقق الصحة الاجتماعية. (بوسطحة، 2016)

كما يرى بطرس أن التوافق الاجتماعي يرتبط بقبول الأساليب الثقافية السائدة في المجتمع والبحث عن تحقيق النجاح الاجتماعي من خلال تفاعلات صحية ومثمرة مع الآخرين، إضافة إلى تقبل نقدهم وتقبل أفراد الجنس الآخر والمشاركة في النشاط الاجتماعي. (الثابت، 2009)

كما يعني القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين بحيث يشعر الفرد بالرضا عن نفسه وعن الآخرين من خلال تفاعلات إيجابية صحية تتميز بالإيثار والتسامح والتعاون، حيث يعتمد على الاتزان الانفعالي للفرد بحيث لا يشوب العلاقات العدوان، كما أن الشخص المتوافق اجتماعيا هو القادر على التغيير من سلوكه حتى ينسجم مع الآخرين من خلال الخضوع للمعايير والالتزامات الاجتماعية بحيث يستطيع موازنة المجتمع الذي يعيش فيه. (عثمان، 2006)

5-2-2- خصائص التوافق الاجتماعي:

يمكننا حصر مميزات التوافق الاجتماعي فيما يلي:

- القدرة على إقامة علاقات اجتماعية سوية.
- غياب الصراعات الناتجة عن اختلاف الاتجاهات والقيم.
- قدرة الفرد على التأقلم بسرعة مع الأفراد المحيطين به.
- الشعور بالانتماء إلى الجماعة والاحساس بهويته.
- وجود تصورات موحدة مما يسهل ذلك قبول القواعد والمعايير الاجتماعية.
- التماس التماسك بين الأفراد والتعاون بينهم بما يحافظ على استقرار العلاقات.
- غياب الانحرافات الناتجة عن عدم قبول لمعايير المجتمع ومبادئه.

5-2-3- أهمية التوافق الاجتماعي:

تكمن أهمية التوافق الاجتماعي فيما يلي:

- خلق علاقات وتفاعلات اجتماعية جيدة.
- نمو الفرد بشكل سوي داخل مجتمع متوازن مما يحافظ ذلك على صحته النفسية.
- يسمح ببناء شخصية سوية وخالية من الاضطرابات النفسية الناتجة عن سوء التوافق.
- تشكيل هوية الفرد مما يساهم ذلك في شعوره بالانتماء والولاء لبلده ومجتمعه.
- الحفاظ على استقرار المجتمع وعلى توازنه.

5-2-4- العوامل المؤثرة في التوافق الاجتماعي:

تتمثل العوامل المؤثرة في التوافق الاجتماعي فيما يلي:

-التنشئة الاجتماعية:

تلعب مؤسسات التنشئة الاجتماعية دورا بارزا في تحقيق التوافق الاجتماعي لدى الفرد وعلى رأسهم الأسرة التي تعتبر اللبنة الأولى التي ينشأ فيها الفرد ويكتسب القيم والأخلاق والمعايير الاجتماعية، والتي تمكنه من التفاعل مع المجتمع، فالأسرة هي التي تربي وتلقن وتبني شخصية الفرد بما يتناسب مع المجتمع الذي يعيش فيه مما يجعله متوافقا ومقبولا اجتماعيا.

-ثقافة المجتمع:

تعتبر الثقافة من المحددات الأساسية في العلاقات الاجتماعية وهي التي تعبر عن مجموع العناصر التي تمثل هوية المجتمع والتي تفرض كيانه ومكانته بين المجتمعات، وتتمثل هذه العناصر في:

✓ اللغة:

تلعب اللغة دورا كبيرا في عملية التوافق فمن خلالها يتم التفاعل بين الأفراد وبناء العلاقات يكون من خلال التواصل الفعال، بالتالي فإن إيصال أي فكرة أو رأي أو التعبير عن المشاعر يحتاج إلى لغة سليمة ومفهومة ووجود الفرد في وسط يقل فيه الحوار قد يؤثر بشكل كبير على مردوده اللغوي والذي يعيق فيما بعد التفاعل مع الآخرين، كما تواجهه في مكان مختلف يعتمد لغة مغايرة للغة قد يؤثر في عملية التواصل مما يؤدي إلى سوء التوافق.

✓ القيم الاجتماعية:

تلعب القيم الاجتماعية دورا كبيرا في تحقيق التوافق بمختلف أنواعه حيث تنتقل من جيل إلى جيل وتعمل على جعل الأفراد مشتركين في جملة من الصفات والخصائص المتفق عليها، حيث تعمل كأداة للحفاظ على النظام الاجتماعي واستقرار المجتمع وتوازنه، ووجود فرد تختلف قيمه عن قيم المجتمع يصعب عليه نوعا ما التأقلم مع ذلك المجتمع.

✓ البيئة:

تلعب البيئة دورا كبيرا في التوافق الاجتماعي وذلك من خلال الظروف والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي يعيشها المجتمع فمثلا يصعب تحقيق التوازن في بيئة يسودها الصراع القبلي أو الحروب، ذلك أن الفرد يعيش في وضعية غير مستقرة مما يصعب عليه إقامة علاقات أو تفاعلات سوية في جو يسوده الاضطراب مما يصعب عليه تحقيق التوافق الاجتماعي.

5-3- التوافق النفسي-الاجتماعي:

5-3-1- مفهوم التوافق النفسي-الاجتماعي:

التوافق النفسي-الاجتماعي هو عبارة عن إحداث دمج بين المكونات النفسية والمكونات الاجتماعية بحيث يعتبر ذلك حاجة ضرورية لتحقيق التوافق العام، فالفرد لا يمكن أن يعيش بمعزل عن مجتمعه لذلك كان من الضروري العمل على إيجاد نقاط مشتركة بين الإطار الذاتي والاجتماعي بحيث يحقق ذلك الصحة النفسية، كما يجعل الفرد في مرتبة السواء وسط أفراد مجتمعه بحيث يتحقق القبول الذي بدوره يؤدي إلى المحافظة على حالة الرضا لدى الفرد.

وقد عرفه (Pihamaa 2002) بأنه: "العمليات النفسية التي من خلالها يدير الفرد أو يتأقلم مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية". (العلوي، 2017، ص15)

كما يعرفه السيد (1984) على أنه: "قدرة الفرد على التلاؤم مع الذات ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه بمختلف جوانبه". (الجبوري، جواد، 2017، ص327)

يرتكز التوافق النفسي-الاجتماعي على إشباع الحاجات النفسية وتحقيق الرضا والمتطلبات الاجتماعية، بحيث يستطيع الفرد إحداث التوازن بين مكونات الجهاز النفسي والعلاقات الاجتماعية السوية، بحيث يتحقق الاحترام والالتزام بالقيم والضوابط الاجتماعية وإقامة تفاعلات سوية مع الأسرة والمجتمع. (صالح، قريود، 2018، ص82)

وعلى ضوء ما سبق يمكننا تعريف التوافق النفسي-الاجتماعي على أنه ربط الإمكانيات الفردية من قدرات ومهارات وسمات شخصية بالمتطلبات الاجتماعية وذلك من خلال جعل الفرد جزء لا يتجزأ من مجتمعه، من خلال غرس قيم وعادات وضوابط ذلك المجتمع ومنه يشعر الفرد بالانتماء والتوافق والسواء.

5-3-2- خصائص التوافق النفسي الاجتماعي:

يتميز التوافق النفسي الاجتماعي وفقاً ل (مهنا، 2010، ص368) بجملة من الخصائص والمتمثلة

فيما يلي:

- عملية مستمرة ومتغيرة.
- يعبر عن حالة من الانسجام والتوازن.

- ناتج عن تفاعل الفرد مع البيئة.
- يؤدي بالفرد إلى النمو الإيجابي للذات.

5-3-4-العوامل المؤثرة في التوافق النفسي-الاجتماعي:

يمكننا حصر العوامل المؤثرة في التوافق النفسي الاجتماعي فيما يلي:

✓ عوامل شخصية:

تعتبر العوامل الشخصية من بين المؤثرات الرئيسية على التوافق النفسي-الاجتماعي فبنية الفرد وشخصيته تلعب دورا في كيفية تحقيق التوازن، ذلك أن فرض الذات والثقة بالنفس ترتبطان بالكيفية التي ينظر بها الفرد إلى نفسه وإلى الآخرين بالمقابل نظرة الآخرين له، ومنه فالعامل الذاتي يلعب دورا كبيرا في تحقيق التوافق النفسي وأيضا في إقامة علاقات وتفاعلات إيجابية مع الآخرين، لاسيما أن الصعوبات النفسية والاجتماعية التي تواجه الفرد ترتبط بالضغوط التي يمر بها والأحداث التي يعيشها، والتي تشكل لديه خبرات مؤلمة تؤثر على توافقه النفسي والاجتماعي.

✓ عوامل اجتماعية:

تتمثل في قدرة الفرد على التفاعل مع الجماعة وتبني قيمهم واتجاهاتهم بشرط أن يحقق ذلك التوافق النفسي لدى الفرد أي أن يقبل الضوابط الاجتماعية، ويشعر بأنه جزء لا يتجزأ من مجتمع ما وأن يسلك سلوكيات تتوافق مع متطلبات ثقافة المجتمع وأعرافه، حيث يشعر بالانتماء والأمن والذي ينعكس إيجابا على صحته النفسية.

5-4-التوافق الأسري:

5-4-1- مفهوم التوافق الأسري:

يعتبر التوافق الأسري من أهم أنواع التوافق ذلك أن الأسرة هي العمود الفقري للفرد الذي يجب أن يتم تلقيه جملة من المعايير والمبادئ التي يمكن على أساسها بناء تفاعلات سوية وعلاقات صحية مع المجتمع، كما أن الأسرة تلعب دورا كبيرا في إشباع الحاجات خاصة تلك المرتبطة بالأمن والانتماء ذلك أن تواجد الفرد في أسرة تمنحه الحب والحنان تجعل منه قادرا على منح الحب للآخرين، كما تسمح له ببناء شخصية سوية بعيدا عن الاضطرابات المرتبطة بالحرمان العاطفي.

5-4-2- أهمية التوافق الأسري:

يمكننا حصر أهمية التوافق الأسري فيما يلي:

- يساهم في تحقيق تفاعلات جيدة بين أفراد الأسرة.
- يساهم في بناء وتحديد معايير واضحة في الأسرة.
- تحقيق الأهداف الأسرية ومهامها بكفاءة.
- تحقيق التوازن الأسري سواء كان ذلك على المستوى النفسي أو الاجتماعي.
- يساهم في خلق روح المحبة بين أفراد الأسرة.
- تحقيق درجة عالية من التماسك الأسري والذي يعتبر أساسا في شعور الفرد بالانتماء.
- نقل العادات والتقاليد والقيم بطريقة تسمح بترسيخها في أذهان الأطفال، بما يساهم ذلك في توطيد العلاقات الأسرية.
- جعل الفرد متوافقا اجتماعيا انطلاقا من الاستقرار والتوافق الذي يعيشه على المستوى الأسري.

5-4-3- أبعاد التوافق الأسري:

ويرى (جبل، 2016، ص93) أن التوافق الأسري يعتمد على جملة من الأبعاد سنقوم بشرحها كالتالي:

✓ الثقة في الشريك:

وذلك من خلال وجود شفافية بين الزوجين بحيث تكون العلاقة مبنية على أساس التفاهم والصراحة بما يزيد ذلك من قوة العلاقة ويعززها وهو ما ينعكس على الأسرة بأكملها من خلال تحقيق التوافق والاستقرار الأسري.

✓ الاعتماد على الذات:

وذلك من خلال تدريب الذات على تحمل المسؤولية والمبادرة حيث كل فرد من أفراد الأسرة يقوم بدوره كما يجب، مما يقلل من الضغط كما يجعل أفراد الأسرة مدركين لدورهم في المشاركة في أداء الواجبات داخل المنزل أو خارجه.

✓ الإحساس بالقيمة الذاتية:

وذلك من خلال شعور كل فرد من أفراد الأسرة بالاهتمام والانتماء مما يزيد من شعور تقدير الذات لديهم ذلك أن الفرد لا يمكن أن يشعر بالانتماء في الخارج إذا لم يشعر به في أسرته، كما أنه لا يمكن أن يقدم الحب إذا لم يتلقى الحب، وهنا يكمن دور الأسرة في إشباع حاجة الانتماء لدى الفرد حتى لا يبحث عنها في الخارج بطريقة قد تكون غير سوية كونه لم يدرك المعنى الحقيقي للعاطفة.

✓ السعي لإسعاد الآخر:

حيث يركز التوافق الأسري على فكرة العطاء بحيث كل طرف يعمل على تحقيق حاجات الآخر حفاظا على راحة كل الأطراف وعلى شعورهم بالحب والانتماء للأسرة، وذلك وفقا لما تملكه الأسرة من جهد ووقت إضافة إلى الظروف التي تعيشها.

✓ الشعور بالاستقلالية:

يحتاج كل طرف في الأسرة إلى احترام خصوصياته ومنحه مجالا للحرية، بمعنى أن يترك له تحمل زمام الأمور كتوزيع بعض المسؤوليات على الأطفال وتركهم يقومون بها بالطريقة التي تناسبهم، وهو ما يجعلهم قادرين على حل المشكلات واكتساب الخبرة التي تمكنهم فيما بعد من التعامل مع الأفراد خارج المنزل.

✓ سيادة الحوار الأسري الإيجابي:

يعتبر الحوار من أهم عناصر التوافق الأسري باعتباره أساسا في بناء الأفكار وفي تكوين الشخصية فإعطاء مجالا للتعبير عن الآراء دون خوف يزيد من الثقة بالنفس، كما يحسن من مستوى الفكري ومن التوافق النفسي، إضافة إلى أنه يسمح بالقيام بتفاعلات إيجابية من خلال الالتزام بأداب الحوار واللباقة وغيرها والذي يؤدي بطبيعة الحال إلى تحقيق التوافق على المستوى النفسي، الأسري والاجتماعي.

✓ الالتزام بالتفكير الواقعي:

وذلك من خلال التفكير بواقعية والتخطيط من أجل إنجاح العلاقة الأسرية، بحيث يكون هذا التخطيط مبني على أسس منطقية ملموسة أي ألا يتم تقديم وعود لا يمكن الوفاء بها، لأن ذلك يؤثر على استقرار الأسرة وعلى تصورات الأطفال كما يقلل من الشعور بالأمان الناتج عن ضعف الثقة بين أطراف الأسرة وهو ما يؤثر بطبيعة الحال على التوافق داخل النسق الأسري.

✓ البعد عن الانغلاق الذاتي:

وذلك بأن يكون هناك انفتاح فيما يخص التفاعلات القائمة بين أطراف الأسرة وأن يكون هناك احترام لوجهات النظر، والعمل على التعاون في حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل تشاركي حيث يكون كل فرد من أفراد الأسرة فاعلا ومشاركا في المسؤوليات، وهو ما يؤثر على الصحة النفسية فالتوازن النفسي يرتبط بمدى شعور الفرد بوجوده وبأهمية رأيه وأفكاره وهو ما يعزز من مستوى الثقة بالنفس ويحسن من مستوى التوافق الأسري.

✓ اختفاء الأعراض العصابية:

حيث أن الاضطرابات النفسية عاملا مؤثرا في العلاقات الأسرية فوجود أفراد يعانون من مشكلات نفسية قد يؤثر في عملية التفاعل داخل الأسرة، خاصة عندما يرتبط الأمر بالوالدين حيث أن دورهم يكمن في عملية التربية ونقل المعارف والخبرات للأبناء وبناء الشخصية، إضافة إلى إشباع الحاجات والاضرابات النفسية التي يعانون منها قد تعرقل دورهم والذي يؤدي إلى سوء التوافق الأسري.

✓ احترام الضوابط والمعايير:

إن وضع قوانين أسرية أمر ضروري لضبط العلاقات داخل الأسرة بحيث كل طرف يلتزم بجملة من المعايير التي يجب ألا يتم تجاوزها، وهو ما يحافظ على تنظيم الأسرة وعلى كيانها، كما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار مفهوم العدالة في حالة تجاوز أو تخطي تلك الضوابط، من أجل الحفاظ على التوازن والتماسك بين أفراد الأسرة ذلك أن العدالة الأسرية هي أساسا في فهم وإدراك الحق والباطل والذي يعتبر معيارا أساسيا في التعامل مع المجتمع.

4-4-5-متطلبات التوافق الأسري:

حسب محروس (2020) فإن التوافق الأسري يحتاج إلى ما يلي:

- أن تكون لدى الأسرة أهداف مشتركة ومتفق عليها بحيث تخدم كل الأطراف في النسق الأسري.
- الاهتمام بالأطفال ورعايتهم وعدم التفرقة بينهم.
- وجود علاقات جيدة بين أفراد الأسرة يغلب عليها التفاهم والاتفاق بين الزوجين وهو ما ينعكس إيجابا على الأطفال.

- العمل على إدراك الحاجات والسعي نحو إشباعها حفاظا على التوازن النفسي والاجتماعي لأفراد الأسرة.
- الأمن المالي من خلال العمل على الحفاظ على الاكتفاء الاقتصادي خاصة فيما يخص المصاريف الخاصة بالمنزل والعمل على الادخار تحسبا للظروف غير المتوقعة.
- العمل على اكتساب الخبرة من التجارب الناجحة في عملية التربية والتي تساهم في مواجهة الصعوبات التي تعترض الأسرة.

5-5- التوافق الدراسي:

5-5-1- مفهوم التوافق الدراسي:

عرفه عوض (1987) بأنه: "عملية مستمرة يقوم بها التلميذ لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها، وتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المدرسية ومكوناتها الأساسية والمدرسون وزملاء، وأوجه النشاط الاجتماعي، والمواد الدراسية". (قادري، 2013، ص133)

التوافق الدراسي هو تلك السمات التي تظهر على التلميذ والتي تدل على مدى توافقه مع مدرسته وأساتذته وزملائه، بحيث نجده هادئ وغير عدواني في علاقاته، طموح ومتميز، يسعى نحو تحقيق أهدافه، نشيط ومتعاون ولديه اتجاهات إيجابية نحو الدراسة بصفة عامة. (المامي، 2016، ص12)

بالتالي فالتوافق الدراسي يعبر عن قدرة التلميذ على التلاؤم مع مدرسته والتكيف مع متغيراتها سواء ارتبط ذلك بعلاقته مع أساتذته أو زملائه أو المناخ المدرسي ككل، إضافة إلى التوافق بين إمكانياته من حيث القدرات والمهارات مع أهداف البرامج التربوية، والذي يسمح له بالتفوق والنجاح فيما بعد.

5-5-2- أهمية التوافق الدراسي:

تتمثل أهمية التوافق الدراسي فيما يلي:

- الرفع من مستوى التحصيل الدراسي وتحقيق نتائج إيجابية.
- تحسين العلاقات بين التلاميذ والمعلم، مما يزيد من الشعور بالانتماء والمحبة.
- زيادة مستوى الاستيعاب لدى التلاميذ والتنافس فيما بينهم.
- تجنب الصراعات الناتجة عن سوء التوافق.

- زيادة الرغبة في الدراسة والتعلم.

5-3-5-العوامل المساعدة على التوافق الدراسي:

حسب شلالى (2015) فإن العوامل التي تساهم في تحقيق التوافق الدراسي ما يلي:

- تحسين الظروف وفتح الفرص للتعلم من خلال تحقيق العدالة بين التلاميذ وإعطائهم ما يحتاجونه من معارف وفقاً لإمكاناتهم وطاقاتهم.
- رفع مستوى الدافعية من خلال المبادرة وحب الاستطلاع والرغبة في الفهم والتعلم، معتمدين في ذلك الحوافز والمكافآت.
- إثارة التنافس وحب التحدي بين التلاميذ، من خلال خلق فرصا للتسابق نحو تحقيق أكبر قدر ممكن من النقاط، وهو ما يزيد من النشاط في القسم ويحرك الدافعية.
- التوجيه السليم معتمدين وسائل وأدوات تسمح بالتعرف على إمكانيات التلاميذ ومستواهم الحقيقي من اختبارات الذكاء، اختبارات التحصيل وغيرها.

6-العوامل المؤثرة في التوافق:

تتمثل العوامل المؤثرة في التوافق بشكل عام فيما يلي:

- التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤسساتها (الأسرة، المسجد، المدرسة، الإعلام والاتصال، ...) ودورها في الحفاظ على توازن الفرد واستقراره.
- ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده وقيمه ودورها في غرس المبادئ والمعايير الاجتماعية.
- الاستقرار السياسي والاقتصادي للدولة.
- إشباع الحاجات المختلفة مثل: الحاجات الفيزيولوجية، الأمن، الانتماء، تقدير الآخرين وتحقيق الذات.
- تصورات الأفراد نحو المحيط وإدراكهم لمدى قدرته على تحقيق رغباتهم وتوقعاتهم.

7- معوقات التوافق:

قد ذكرت (زقوت والبنا، 2018) جملة من المعوقات التي تؤثر على توافق الفرد والتي تتمثل في معوقات جسمية، نفسية واجتماعية حيث سنقوم بشرح كل عنصر على حدا كالتالي:

-معوقات جسمية:

والتي ترتبط بالإعاقات الجسدية التي قد يعاني منها الفرد أو المشكلات المرتبطة بالحواس أو الاعاقات العقلية، والتي يمكن أن تؤثر على قدرة الفرد على التفاعل مع متغيرات البيئة التي يعيش فيها كما يصعب عليه الإحساس بها.

-معوقات نفسية:

والتي ترتبط بالقلق والخوف التي تكون ناتجة عن عدم وجود ميكانيزمات تسمح له بسرعة التأقلم، كما ترتبط أيضا بشح الخبرات التي يمتلكها الفرد نحو المواقف، والتي تجعله غير مرن نحو التغيرات المفاجئة بحيث تخلق لديه الشعور بعدم الأمان والتوتر الدائم تجاه المواقف الجديدة.

-معوقات اجتماعية:

والتي ترتبط بالحرمان وعدم القدرة على التفاعل مع الآخرين نتيجة وجود مشكلات على مستوى التواصل، حيث يصعب على الفرد التفاعل والتأقلم مع الآخرين والتواصل معهم بطريقة صحية وسليمة، والتي تؤدي إلى صعوبة التوافق مع ذاته ومع مجتمعه.

8-شروط التوافق الجيد:

حدد (عبد القادر، 2009) جملة من الشروط التي يجب توفيرها من أجل تحقيق التوافق، والتي سنقوم بشرحها كالتالي:

▪ إشباع دوافع السلوك وحاجات الفرد:

وذلك أن أساس التوافق هو تحقيق التوازن الجسدي، النفسي والاجتماعي بالتالي تعتبر إشباع الحاجات أساسا في دفع الفرد نحو التقدم ومنه تحقيق الرضا وخفض التوتر كما أن إشباع الحاجات يساهم في الحفاظ على الصحة النفسية والبدنية، بحيث يكون الفرد قادرا على تلبية حاجياته وحاجيات الآخرين من

خلال القيام بردود الفعل المطلوبة في المواقف والظروف المناسبة كما يجدر الذكر أن إشباع الحاجات أمر مهم جدا من أجل تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، ذلك أن الحرمان لا يشكل خطرا فقط على الذات وإنما أيضا على المحيط بأكمله فهو يمكن أن يسبب الكثير من الانحرافات التي تتناقل بين الأفراد وتصبح ظواهر يصعب التحكم بها.

■ أن يعرف الفرد نفسه:

إن معرفة الفرد لنفسه تساهم بشكل كبير في تحقيق توافقه مع نفسه ومع بيئته الاجتماعية وحتى المهنية ذلك أن معرفة الإمكانيات المتوفرة لديه تسمح له بإحداث مختلف التفاعلات، إضافة إلى إشباع الحاجات بطريقة صحية وسليمة كما أنها تساهم في معرفة الفرد لنقاط قوته وضعفه وهو ما يساعد على تحقيق التغييرات المطلوبة على مستوى الذاتي والاجتماعي، بما يسمح بتحسين وتطوير شخصيته وكذا تنشيط التفاعلات الاجتماعية المختلفة.

■ المرونة:

تلعب المرونة دورا هاما في تحقيق التوافق ذلك أن الشخص المرن يمكنه أن يتقبل التغييرات البطيئة والمتسارعة والتأقلم معها كونه لديه الآليات المطلوبة التي تؤهله بأن يتفاعل مع المتغيرات البيئية التي تطرأ، كما يمكن القول أن المرونة تختلف من شخص لآخر راجع إلى الخبرات والتجارب التي يمر بها كل فرد والتي تؤثر على شدة مقاومته للتغيير وعدم المرونة يؤدي بطبيعة الحال إلى سوء التوافق، ذلك أن الفرد غير المرن لا يتقبل التحولات التي تطرأ في حياته مما يسبب ذلك اختلال التوازن النفسي إضافة إلى دخوله في حالة توتر ومقاومة مستمرة.

ثانيا: التوافق المهني:

1- مفهوم التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني من بين المواضيع التي شغلت اهتمام الكثير من الباحثين، ويرجع ذلك لأهميته في بيئة العمل، فالفرد الذي يعاني من سوء التوافق مع متطلبات العمل لا يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف المنظمة أو تطوير مساره الوظيفي، حيث يتميز التوافق المهني بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتغير بحسب الظروف والعوامل المحيطة في مكان العمل وبحسب تفاعلاته مع مختلف

المستويات التنظيمية إضافة إلى تدخل الجوانب الشخصية لدى الفرد، والتي تتمثل في مدى قدرته على قبول التغيير وعلى التعامل مع مختلف المواقف، ومدى توفر الإمكانيات المطلوبة لأداء المهام من قدرات ومهارات جسمية، نفسية، اجتماعية وعقلية بما يساهم في تحقيق مبدأ فريديريك تايلور والمتمثل في: "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".

يرى كاتل Cattell أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية، بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة. (حجو، 2015)

كما يرى كراينبيرج Craunbeurg أن التوافق المهني هو حالة من التوافق بين الفرد ووظيفته بحيث يشكلان معاً مزيجاً متكاملًا بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، حيث يساهم هذا التكامل في تحقيق التقدم والنمو بالنسبة للفرد والمنظمة. (رياش، نقموش، 2017، ص12)

وعرفه دافيس Dafis على أنه: "حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية". (ذيب، دحموني، 2019، ص460)

كما يرى سكوت Scott أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة. (بوعطيط، 2018)

ويمكن القول أن التوافق المهني هو النمو الشامل للفرد، مما يساعد على تطوير القدرات والمهارات العقلية والاجتماعية لأداء عمله المهني بفعالية وكفاءة. (Sujata, Suchil, 2022, p325)، كما يعد عملية طويلة ومعقدة، تبدأ مع دخول سوق العمل وتستمر مدى الحياة. (Zlatoeli, 2005, p21)

كما يرى (عثمان، 1999) بأن التوافق المهني عبارة عن عملية دينامية ترتكز على فكرة التأقلم مع مختلف المتغيرات أهمها متطلبات العمل، إضافة إلى التفاعلات المستمرة بين مختلف أطراف الفاعلين في المؤسسة بما يحقق شعور العامل بالرضا وقبول الأهداف وإشباع الحاجات.

ونظر (هيجان، 2004) إلى التوافق المهني على أنه عبارة عملية تكيف بين الفرد العامل والمهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر، إضافة إلى التفاعل الحادث بين الفرد العامل وبيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الاجتماعية.

وتماشيا مع ما تم ذكره يرى مرسى بأن تحقيق التوافق المهني يكمن في إيجاد الفرد العامل منصب عمل يتناسب مع قدراته ومهاراته، وميوله بحيث يحقق النجاح ويدرك رضا المشرفين ورؤساء العمل على أدائه، وأن عكس ذلك يؤدي إلى سوء توافقه شخصيا، اجتماعيا ومهنيا. (الشافعي، 2002)

كما يعرف التوافق المهني على أنه تلك العملية الدينامية التي تتميز بالاستمرار والتي تسعى إلى تحقيق التوافق بين الفرد وبيئته المهنية والاجتماعية، بحيث يكون الفرد العامل قادرا على القيام بمهامه ومسؤولياته من خلال تكيفه مع الآلة والزملاء ورؤساء العمل والظروف الفيزيائية التي تحيط به، إضافة إلى شعوره بالانتماء والقبول وعمله على تطوير ذاته وأدائه وإدراكه لرغباته وطموحاته. (حديبي، 2017، ص96)

كما يعبر عن قدرة الفرد على تحقيق أهداف المنظمة من خلال المشاركة في الإنتاج وذلك بحسب إمكانياته النفسية، العقلية، الاجتماعية والجسمية إضافة إلى ميوله واستعداداته النفسية والمهنية، لذلك فإن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يمكن أن يحقق نتائج أدائية إيجابية بحيث يؤدي إلى الشعور بالرضا والقبول في حياته الأسرية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى الشعور بالسعادة والطمأنينة، كما يجدر الذكر أن للتوافق المهني مستويات مختلفة من حيث الشدة والحدة بحسب ما يمكن أن تمنحه المنظمة للأفراد. (عثمان، 2006)

كما يعرف على أنه عملية تواؤم بين الفرد والمهنة بحيث يشكلان معا نسقا متكاملًا من خلال تبادل المنفعة الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف الفرد والمنظمة، مع بلوغ الاستقرار والتوازن والرضا من خلال إشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية وتحقيق غايات المنظمة. (خلف أحمد، 1999، ص345)

ووفقا لـ A.Kutev فإن فكرة أو مفهوم التوافق المهني يرتكز على ثلاثة عناصر أساسية كالتالي:

- المطابقة بين الفرد العامل ومنصب العمل بحيث يشعر بالراحة ويتكيف معه ومع متطلباته (وسائل الإنتاج، التشاور والحوار، التدريب ...)
- التوافق المهني يختلف من شخص لآخر من حيث سرعته ومستواه.

- لا بد من توفير المعلومات اللازمة والاتصالات الضرورية أثناء أداء العمل. (Ducheva,2005)

واستنادا لما سبق من تعاريف يمكن استخلاص أن التوافق المهني هو وضع الفرد في منصب عمل يتناسب مع خصائصه مما يجعله قادرا على التفاعل مع مختلف المتغيرات الاجتماعية، التنظيمية والبيئية وعلى تحمل المسؤوليات وأداء المهام لتوفر لديه المهارات والإمكانيات النفسية، الجسدية والعقلية المطلوبة مع تواجده في بيئة عمل صحية، مما ينعكس ذلك على مستوى أدائه ويجعله راضيا بتواجده في المؤسسة. ويمكننا القول كذلك أن التوافق المهني يعبر عن توافق الفرد مع تغيرات بيئة العمل وتوافقه مع تلك التي يمكن أن تحدث مستقبلا والتي يمكن أن تؤثر عليه نفسيا واجتماعيا، وذلك من خلال التطابق الحادث بين الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات الاجتماعية والبيئية من جهة أخرى بحيث يتحقق التوافق بين خصائص الفرد وأهدافه مع خطط المؤسسة وأهدافها.

وأخيرا يمكننا أن نعرف التوافق المهني على أنه قدرة الفرد على التأقلم مع المناخ العام للمنظمة بمختلف أبعاده الشخصية، الاجتماعية والتنظيمية، إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعده على التفاعل الايجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به، كما يتحقق التوافق المهني بتوفر القدرات والمؤهلات المطلوبة في أداء المهام مع تحفيز العامل ودفعه نحو تحسين مستوى أدائه، من خلال خلق فرصا للتدريب وتطوير المهارات مما يجعله ذلك أكثر توافقا مع منصب العمل، كما ينعكس ذلك على صحته النفسية والجسدية وعلى مستوى الرضا المهني.

2-أبعاد التوافق المهني:

يرى (العركي،2011) أن التوافق المهني يتفرع إلى ثلاثة أبعاد أساسية حيث يمكننا توضيحها

كالتالي:

-البعد الشخصي:

إن التوافق المهني يرتبط ارتباطا وثيقا بإمكانيات الفرد وقراراته وكذا حياته الخاصة، فلا يمكن الفصل بين الحياة الشخصية للفرد وحياته المهنية، يرجع ذلك إلى أن سلوكيات الإنسان مهما حاولنا التحكم بها تبقى قابلة للتغيير وتتأثر بالظروف الخارجية، ويرتبط البعد الذاتي بالقدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد

والتي تمكنه من إحداث التوازن بين مختلف جوانب حياته إضافة إلى مواجهة مختلف الظروف التي يعيشها في نطاق العمل أو خارجه.

-البعد الاجتماعي:

يرتكز هذا البعد على كل ما يخص الفرد باعتباره جزءا من مجتمع ما حيث في هذه الحالة لا بد من الاهتمام باتجاهات الفرد وقيمه إضافة إلى علاقاته بالآخرين وقدرته على التفاعل معهم بشكل سوي، حيث أن حياة الفرد الاجتماعية تنعكس على علاقاته المهنية كما تلعب التنشئة الاجتماعية دورا في جعل علاقات الفرد وتفاعلاته مع الآخرين ممترة وصحية.

-البعد التنظيمي:

يرتبط هذا البعد بالمنظمة من خلال مختلف العمليات التي يتم القيام بها والمهام الموكلة للعمال ومتطلبات العمل، حيث تلعب دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني من عدمه ذلك أنتواجد الفرد في ظروف عمل مناسبة تتوفر على شروط الصحة والنظافة يمكن أن يساهم في الحفاظ على صحته النفسية والجسدية، على العكس إذا كانت هناك نقائص في المتطلبات فإنها تزيد من عبء العامل حيث يؤثر ذلك على دافعيته وكذا على صحته.

3-أهمية التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يعتبر من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه من مزايا، ومن وجهة نظرنا تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات، كما يحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وذلك على كافة المستويات التنظيمية.
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها.

- زيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة، مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كما ونوعاً.
- تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية ولتبنيتهم قيم واتجاهات المنظمة، مما يجعلهم مرنين اتجاه أي تغيير أو تطوير يطرأ على مستوى المنظمة.
- شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية والعقلية كما يساهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة.
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام تجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل، ويضع حد لمختلف المعوقات الشخصية، الاجتماعية والمهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي، الاجتماعي والمهني.
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة.
- يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل.
- شعور العمال بالهوية التنظيمية.
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام تجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل.

4-متطلبات التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى توفير جملة من المتطلبات ذلك أن الفرد كائن معقد يتأثر بكل ما يحيط به من متغيرات، والتي تم تصنيفها إلى متطلبات شخصية ومتطلبات تنظيمية حيث كما يوضح الجدول رقم (6)، حيث سنقوم بشرحها كما يلي:

جدول رقم 6: يبين متطلبات التوافق المهني.

متطلبات التوافق المهني	
المتطلبات التنظيمية	المتطلبات الشخصية
<ul style="list-style-type: none"> - توفير مناخ تنظيمي مستقر - تحقيق العدالة التنظيمية - العلاقات الاجتماعية - تنظيم ساعات العمل - تحقيق جودة حياة العمل 	<ul style="list-style-type: none"> - الصحة العامة والسلامة من المخاطر - رفع الروح المعنوية - احترام القيم الشخصية - تحسين مستوى ذكاء الفرد

المصدر: سناني، بوعطيط، 2022.

4-1- المتطلبات الشخصية:

تتمثل المتطلبات الشخصية فيما يلي:

- الصحة العامة والسلامة من المخاطر: أي أن يكون الفرد سليماً جسدياً لا يعاني من مشكلات صحية قد تعرقل مساره المهني أو تؤثر على سيرورة العمل، أي ألا يعاني من أمراض خطيرة أو مشكلات نفسية أو أمراض عقلية قد تسبب مشاكل في المنظمة وقد تشكل خطراً على الآخرين، إضافة إلى حمايته من مختلف المخاطر التي تؤدي به إلى الوقوع في حوادث العمل.

- الروح المعنوية: إن الروح المعنوية المرتفعة تؤثر بشكل مباشر على مستوى التوافق النفسي وكذا المهني لدى الفرد العامل، ذلك أن تواجده في مناخ تنظيمي يوفر له كل متطلبات الحب والاحترام والاعتراف المهني يساهم بشكل كبير في تقدير الفرد لذاته كما يرفع من معنوياته ويحسن من مستوى أدائه، إضافة إلى أن الاهتمام بمساره المهني يساهم في الشعور بالروح المعنوية وكذا بالانتماء والهوية التنظيمية حيث يساهم ذلك في تحقيق التوافق المهني.

- احترام القيم الشخصية: تعتبر القيم أساس الثقافة فمنها يستمد الفرد المعايير المتعامل بها حيث تعمل المنظمات على استغلال ثقافة المجتمع في بناء ثقافتها التنظيمية ومنه قيمها حتى يستطيع الفرد العامل

التأقلم معها وتقبلها بحيث يخدم أهداف المنظمة، ذلك أن قيم الفرد هي التي توجه سلوكه وعلى أساسها يقوم بالحكم على مختلف المواضيع والمواقف بالقبول، بالتالي تلعب القيم الشخصية دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه.

- **تحسين مستوى ذكاء الفرد:** حيث يعتبر الذكاء استعداد يرثه الشخص عن الوالدين والأجداد وأنه يكون بذلك من صفات الشخصية الثابتة في حدود ما خلق به وما أسهمت به البيئة في تعديله. (عثمان، 2006) إضافة إلى الجانب الوراثي هناك من يرى أن الذكاء يرتبط أيضا بالمواقف والخبرات التي يكتسبها الفرد في حياته والتي تجعله قادرا على حل المشكلات بشكل ارتجالي وسريع، لذلك فإن الجانب الوراثي لا يكفي لوحده في التعبير عن الذكاء وإنما هناك جانب مكتسب والذي يسمح بتطوير تلك العملية العقلية التي تعتبر ضرورية خاصة في الأعمال التي تحتاج إلى الاعتماد على التفكير والإبداع وحل المشكلات ومسايرة العمل بالشكل المطلوب.

4-2- المتطلبات التنظيمية:

تتمثل المتطلبات التنظيمية فيما يلي:

- **توفير مناخ تنظيمي مستقر:** يتكون المناخ التنظيمي من مجمل العمليات الإدارية وظروف العمل ومسؤولياته، إضافة إلى العلاقات داخل التنظيم فتواجه الفرد في فضاء عمل هادئ وصحي يشبع حاجاته النفسية والاجتماعية والمهنية كما يؤثر إيجابا على تفاعلاته وعلى أدائه، أما عدم توفير الأمن والاستقرار في المنظمة يؤدي إلى الكثير من المشكلات أهمها سوء التوافق المهني.

- **تحقيق العدالة التنظيمية:** إن أهم ما يمكن توفيره في المنظمة هي العدالة في توزيع المسؤوليات والمهام وكذا الأجور والمكافآت، لذلك فإن غياب العدالة يؤدي إلى شعور الفرد بالاحتقار وهو ما يؤثر على أدائه وعلى الشعور بهويته التنظيمية وانتمائه لها، كون الفرد العامل يدخل للمؤسسة محملا بجملته من الأهداف والطموحات والتي يسعى إلى تحقيقها من أجل تحقيق ذاته لذلك فالتفرقة بين العمال يمكن أن يؤثر بشكل كبير على دافعيتهم وعلى مستوى توافقهم المهني.

- **تنظيم ساعات العمل:** إن العمل لساعات طويلة تؤثر على صحة الفرد وذلك على كافة المستويات الجسدية، النفسية والعقلية، بالتالي فهو بحاجة إلى الراحة وإلى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ولا يمكن بلوغ ذلك إلا من خلال القيام بدراسات على منصب العمل وعلى إمكانيات الفرد

العامل من حيث القدرات والمهارات المتوفرة لديه، ومن خلال ذلك يمكن تحديد المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز المهام مع الحفاظ على صحته وتوافقه. (سناني، بوعطيط، 2022)

-تحقيق جودة حياة العمل: إن تحقيق الجودة في محيط العمل يساهم في تحقيق التوافق المهني من خلال شعور العامل بالراحة وبأن الظروف مناسبة للعمل، خاصة إذا تم توفير الوسائل المساعدة في أداء المهام أو من خلال العمل في فرق تتناسب من حيث القيم والاتجاهات، مما يساعد ذلك على تحقيق المنظمة لأهدافها وشعور الفرد العامل بالرضا وبأنه موردا مهما في المنظمة مما يدفعه ذلك إلى تحسين أدائه وتطوير إمكانياته من أجل النهوض بمنظّمته والحفاظ على استمرارها واستقرارها.

5- شروط التوافق المهني:

يرى (بن عمارة، 2010) أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى شروط أساسية وهي كالتالي:

- رضا العامل على مستواه الاقتصادي.
- الشعور بالتقدير والاحترام من قبل المسؤول.
- الشعور بتحقيق المساواة مع غيره من الزملاء.
- حبه لطبيعة العمل الذي يقوم به.
- توفير فرص للترقية والتدريب المهني في العمل.
- شعوره بالأمان والاستقرار النفسي في العمل.

6- مظاهر التوافق المهني:

حسب (نقاز، 2013) يقوم التوافق المهني على مظهرين أساسيين هما:

■ سوء التوافق المهني:

ويقصد به شعور الفرد العامل بعدم الرضا وسوء العلاقات الاجتماعية وعدم شعوره بالراحة لوجود مناخ تنظيمي غير مناسب، إضافة إلى عدم توافق إمكانياته النفسية والاجتماعية والتنظيمية مع متطلبات العمل حيث يفرض عليه تقبل واقع لا يمكن تغييره من قبل الفرد.

■ التوافق المهني:

ويقصد به شعور الفرد بأهميته في المنظمة وانتمائه لها إضافة إلى شعوره بالراحة والرضا في وجود علاقات صحية وسوية بينه وبين العمال الآخرين والمسؤولين وهو ما يساهم في تحقيق توافقه نفسيا واجتماعيا، إضافة إلى فاعلية الفرد العامل واتساقه مع البيئة التنظيمية من خلال اكتساب مهارات وقدرات تسمح له بالاستمرار في العمل لصالح المنظمة، حيث أن التوافق الإيجابي يحتاج إلى أن يكون هناك تقبلا للمهنة التي يعمل بها ويتكيف معها مع توفير ظروف ملائمة.

7- محددات التوافق المهني:

حددت (بن عمارة، 2010) أربعة أشكال من الرضا تتمثل في: الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة والرضا عن المسؤول، حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

- الرضا عن الزملاء:

الشعور بالرغبة في التفاعل معهم والانضمام إليهم إضافة إلى الاستمتاع عند العمل كفريق، حيث يكون الفرد في هذه الحالة دينامي يسعى إلى إرضاء الجماعة وهو ما يحفزه على تحسين أدائه وكذا يدفعه نحو تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

- الرضا عن ظروف العمل:

بحيث يكون الفرد العامل مرتاحا في عمله من خلال إدراكه لجودة الحياة في مكان العمل، حيث تحقيق متطلبات الفرد النفسية والجسدية والاجتماعية يمكن أن يساهم بشكل كبير في إشباع حاجاته ومن تم الشعور بالرضا والرغبة في العمل لصالح المنظمة.

- الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة:

إن أهم مؤشر للتوافق المهني رضا الفرد عن طبيعة العمل وعن انتمائه للمؤسسة فتواجد الفرد في مكان عمل لا يشعر فيه بالراحة يؤثر على نفسيته وعلى مدى قبوله لأهداف المؤسسة وتحمله لمسؤولياته، كما أن عدم توافق الفرد مع المهنة يؤثر على دافعيته فنجده يتهرب من المسؤوليات معتمدا عدة أساليب كالتمارض والغيابات غير المبررة.

- الرضا عن المسؤول:

بحيث تكون هناك علاقات جيدة تغمرها المودة والاحترام المتبادل حيث يقوم كل طرف بتحمل مسؤولياته دون عرقلة مسار الطرف الآخر، كما يلعب الاعتراف المهني الذي ينبع عن المسؤول دورا في تحقيق رضا الفرد العامل، حيث يساهم بشكل كبير في إشباع حاجة التقدير التي تعتبر ضرورية لاستمرار الفرد العامل في بذل جهد من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

- الإرضاء:

حسب (نقاز، 2013، ص 328) فإن الإرضاء يشمل كل من الانضباط واتباع نظام سير العمل، حيث يمكننا شرحهما كالتالي:

▪ -الانضباط:

يرتبط الانضباط بالإخلاص للعمل أي أن العامل الذي لا يتأخر ولا يتغيب يساهم بشكل كبير وإيجابي في خدمة المنظمة كما يدل على ولاءه والتزامه بالمعايير إضافة إلى الأداء الجيد والإنتاجية العالية.

▪ -اتباع نظام سير العمل بالمؤسسة:

إن الشخص غير المتوافق مهنيا لا يستطيع أن يتبع النظام وسير العمل مثلما هو مطلوب كونه غير متقبل للمنظمة ولا يرتاح فيها، لذلك فإن تحقيق التوافق المهني يمكن أن يساهم بشكل كبير في جعل الموظف يتبع النظام ويحترمه كونه يشعر بالانتماء والقبول، بالتالي يكرس جهده كاملا في خدمة المنظمة وأهدافها.

8-مصادر الشعور بالتوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الاحتياجات وذلك من خلال توفير

ما يلي:

✓ المكافآت والحوافز:

تعتبر الحوافز والمكافئات محركات الفرد العامل التي تدفعه نحو أداء المهام وتحمل المسؤوليات كما تحرك لديه الرغبة في العمل، لذلك فالبحث عن فهم والتعرف على حاجات الفرد العامل والعمل على تحقيقها يساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحته، توازنه وبقائه في المنظمة.

✓ الاعتراف المهني:

يعتبر من بين الحوافز المعنوية التي يجب تحقيقها فالاعتراف يساهم في تحقيق رضا العامل ويرفع من دافعيته نحو العمل، كما يشعره بالأهمية فيها ويلعب أيضا دورا في زيادة التنافس ذلك أن التغني بإمكانيات الفرد العامل وتميزه تسمح بتحريك دافعية العمال الآخرين وترغيبهم في الاجتهاد من أجل نيل مكانتهم في التنظيم، وهو ما يساهم في زيادة فاعليتهم وسعيهم نحو تحقيق أهداف المنظمة كما أن تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات تجاه منظمته والاعتراف بها يحفز ويسعده، كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات ويزيده من ثقته بنفسه.

✓ الظروف الفيزيائية الصحية:

تعتبر عن مجمل العوامل الطبيعية والاصطناعية الخارجية الموجودة في بيئة العمل والمحيط بالعمل، بحيث توجه سلوك الفرد فقد تعيقه أو تسهله والمتمثلة في المحيط الحراري والمادي في مكان العمل. (دكار، غليط، 2022) كما أن توفير فضاء عمل نظيف، مرتب ويحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن يؤثر إيجابا على صحة الفرد النفسية ويدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أظهرت الكثير من الدراسات أن نوع الإضاءة ولون الجدران أيضا الكيفية التي يتم ترتيب بها فضاء العمل تساهم بشكل كبير في رفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعا وتؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية والعقلية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في: درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأولى على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية، النفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني حيث يمكننا شرحها كالتالي:

أ-الإضاءة:

تعتبر الإضاءة من بين الظروف الفيزيائية الأكثر أهمية وتأثيراً على حياة الإنسان، فقد أثبتت الدراسات التي تناولت 21 عملاً صناعياً ومكتبياً على أن العينين تؤديان أعمالاً هامة ومثمرة خلال تقريباً 78% من يوم العمل حيث اتضح من خلال الدراسات التي تمت عليهم أن الإضاءة تؤثر على الإنتاج، بحيث يمكن أن يزداد أو يقل وفقاً لدرجة الإضاءة المعتمدة ذلك أن التعب يقل كلما تم توفير إضاءة مناسبة وكافية. (ارفيس، 2020)

وتضيف (مجدى، 2004) أن العمل الدقيق يحتاج إلى إضاءة كبيرة بقدر دقته فشدّة الإضاءة إلى درجة تتناسب ونوعية العمل وما يحتاجه من دقة، وحسب (العزیز، زعموشي، 2022) فلا شك أن تزيد من هذا الغرض قد يؤدي إلى عواقب خطيرة على صحة الفرد ويجب الانتباه إلى أن هناك حد فاصلاً لا ينبغي تجاوزه، ونجد أن عمر العامل يعتبر كذلك من العوامل المحددة لشدة الإضاءة.

ب-الحرارة:

تعتبر درجة الحرارة أساساً في تأقلم الفرد وتكيفه مع ظروف العمل، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة قد تشكل ضغطاً نفسياً وفيزيولوجياً، وهو ما أكده كل من ماكوييرث وبيبلر حيث تم ملاحظة أن معدل الإصابات والأخطاء تزداد مع ارتفاع درجة الحرارة أو تدنيها من الحد المألوف والطبيعي. (أوبراهم، بوظيفة، 2019)

ج-التهوية:

يتمثل في تصفية الهواء من خلال إخراج الهواء الفاسد وإدخال الهواء النقي من أجل توفير الهواء المناسب للمصنع، مما يساعد على شعور العمال بالراحة كما يساهم ذلك في الحفاظ على صحتهم من خلال توفير تهوية والظروف والأحوال المناسبة والجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن، بما يحقق توافق الفرد مع الظروف البيئية والمهنية بتوفير فضاء مناسب ومريح. (عبد الرحمان، 2009)

د-الضوضاء:

هي الإشارات الصوتية التي يمكنها أن تؤثر سلبا على الجانب الفيزيولوجي والسيكولوجي للفرد، كما تعبر عن خليط متنافر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل، حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم فضلا عن الآثار التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية حيث توجد عدة أنواع كالضوضاء المستمرة، الضوضاء المتقطعة والضوضاء الاندفاعية ولها عدة تأثيرات سلبية، نفسية وفيزيولوجية وعصبية. (علوطي، 2016)

✓ التفاعل الإيجابي بين العمال:

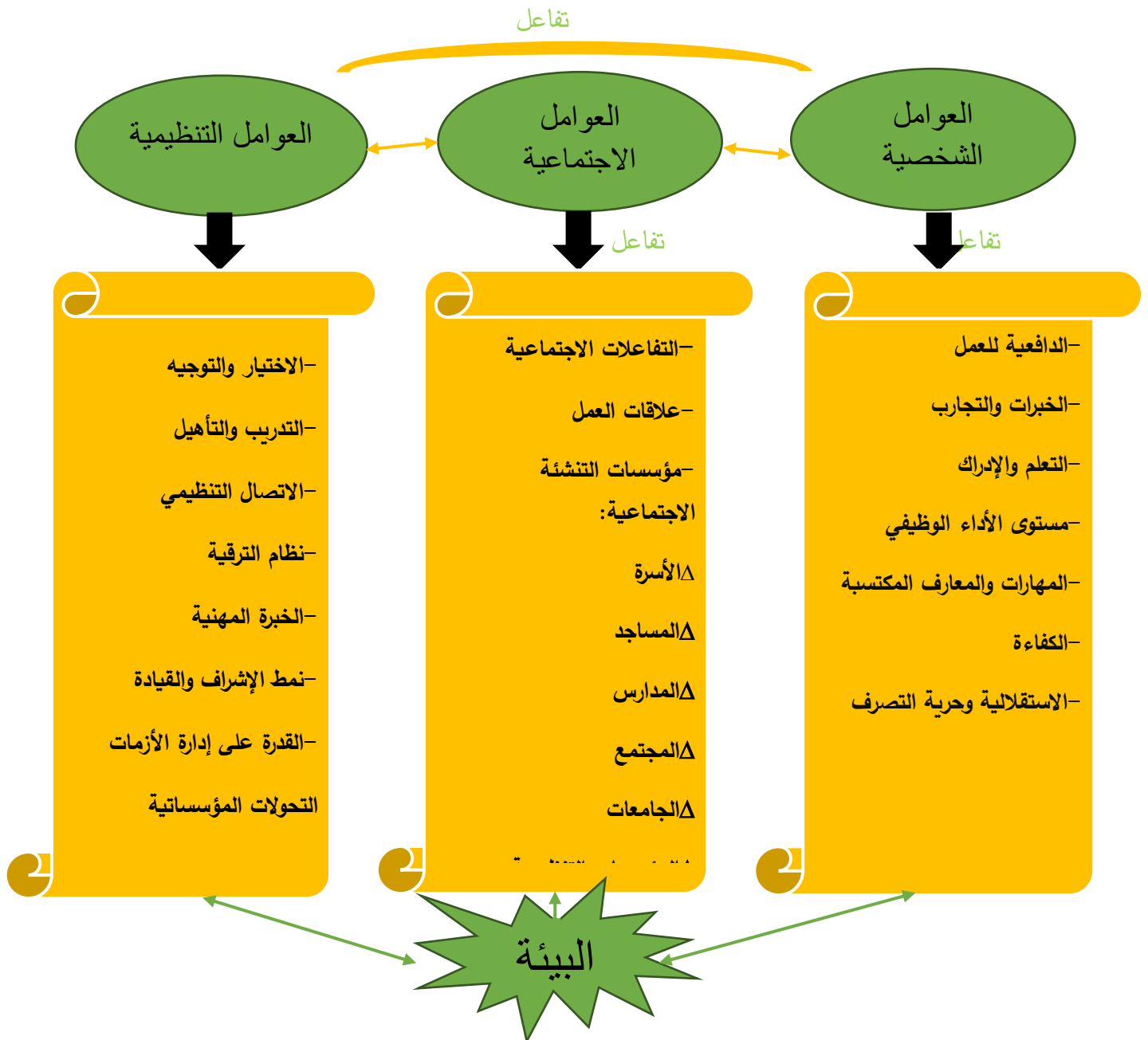
إن التفاعل الإيجابي بين العمال الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة يعتبر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التواصل والاحتكاك بالآخرين، ووجود علاقات طيبة قائمة على الاحترام المتبادل، التآزر والمحبة يؤثر على صحة الفرد النفسية وعلى توافقه الاجتماعي والمهني، ومن بين مخرجات التفاعل الإيجابي ما يلي:

- شعور الفرد العامل بالانتماء إلى فريق العمل.
- التنافس بين العمال وزيادة نشاطهم.
- تحسين مستوى الأداء وتحقيق جودة المخرجات.
- التقليل من المشاكل الناتجة عن اختلاف في وجهات النظر.
- الاحترام المتبادل وتحقيق مفهوم النموذج العائلي بحيث يقوم كل فرد بدوره.
- تحقيق قيم التعاون وروح الجماعة التي تلعب دورا في تحقيق أهداف المنظمة.

9-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

ونقصد بالعوامل المؤثرة في التوافق المهني تلك العناصر الذاتية، الاجتماعية أو التنظيمية التي تلعب دورا في الرفع أو التخفيض من مستوى التوافق المهني، والتي يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (07): يوضح العوامل المؤثرة على التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات المتوفرة.

9-1-العوامل الذاتية:

يمكننا حصر العوامل الذاتية فيما يلي:

أولاً-الدافعية للعمل:

الدافعية هي جوهر السعي نحو تحقيق الذات وذلك عن طريق القيام بوضع خطط والعمل على بلوغها حيث هناك دائماً حاجة لابد من إشباعها سواء كانت أولية أو ثانوية حتى يشعر الفرد بالسعادة والرضا. (عبد الرحمان، 2009، ص155)

تعتبر الدافعية من أكثر المواضيع المرتبطة بالتوافق المهني باعتبارها إحدى مدخلاتها حيث تعبر على محركات السلوك في الحياة اليومية وخاصة في العمل، بحيث تؤثر على عملية الإنتاج كما ونوعاً، كما يتصل التوافق المهني بالشعور بالرضا في مكان العمل، مما يزيد من الشعور بإدراك التوافق سواء كان على المستوى النفسي، الاجتماعي أو المهني. (شحاته، 2010)

ومن بين أهم أنواع الدافعية نجد الدافع للإنجاز والذي يعتبر عنصراً هاماً في العمل فوجود هذا المتغير يسمح بتحقيق الإنجاز، كما يساعد على الشعور بالتوافق ويزيد الرغبة في العمل لصالح المنظمة وهو ما يساهم بطبيعة الحال في شعور الفرد بالراحة في مكان العمل.

تعتبر الدوافع من بين المؤثرات على الطاقة بحيث تجعلها تتغير بحسب القوة الدافعة المحركة للسلوك التي يحاول بها الفرد أن يتغلب على العقبات في مختلف المواقف التي تواجهه والتي تتطلب منه قوة كافية لمواجهة الظروف، كما تحدد قدرته على أساس إمكانياته في التغلب على هذه العقبات، كما أنها تركز على قيم وهمية حيث ليس بالضرورة أن تشبع حاجات الفرد من خلال السعي خلفها. (عثمان، 2006)

ثانياً-الخبرات والتجارب:

تعتبر الخبرات التي يكتسبها الفرد خلال مختلف مراحل حياته أساساً في عملية التوافق، فالمرونة لا تكتسب إلا عن طريق التجارب التي يمر بها الفرد والتي تجعل منه قادراً على حل المشكلات بطريقة سلسة، وهو ما يشكل لديه مخزوناً من الخبرات التي تساهم فيما بعد في إيجاد حلول لمشكلات أصعب،

بالتالي فالتوافق المهني هو نتاجاً لأفكار الفرد وتجاربه والتي تسمح له بأن يكيف نفسه مع المهنة من خلال وجود ميكانيزمات تساهم في تقبله للمهنة وصعوباتها أكثر من ذلك العامل الذي لم يخضع لتجارب وخبرات حياتية ومهنية.

ثالثاً- مستوى الأداء الوظيفي:

يرتبط مستوى الأداء بمدى قدرة الفرد على إنجاز المهام الموكلة له، والتي من خلالها يحقق الفرد إشباع حاجاته وتحقيق متطلبات العمل، ويمكن تحديد الفرق بين الجهد والأداء من خلال الطاقة والسلوك حيث يرتبط الجهد بالطاقة المبذولة بينما الأداء فيرتبط بالسلوك الذي يقوم به الفرد أثناء قيامه بالمهام والتي تمكنه من بلوغ الأهداف. (بن بريكة، بن قسيمي، 2015، ص139)

ومن خلال ما جاء في مقال (أرفيس، 2018) فإن الأداء الوظيفي قد عرف 3 اتجاهات وفقاً لاختلاف وجهات النظر حوله، حيث اعتبره البعض على أنه فعل أو نشاط بينما اعتبره البعض الآخر على أنه محصلة ونتيجة لفعل، ومن ناحية أخرى فقد تم اعتباره على أنه عملية تفاعل بين جملة من العناصر التي من خلالها يمكن الوصول إلى النتائج المطلوبة.

رابعاً- الاستقلالية وحرية التصرف:

ترتبط الاستقلالية بحرية الاختيار سواء ارتبط ذلك بإبداء الرأي أو الأداء من خلال اختيار البدائل المناسبة عند تنفيذ المهام والابتعاد عن التطبيق الحرفي للتعليمات، حيث يساهم ذلك في نمو روح الإبداع وزيادة المهارات، إضافة إلى إيجاد طرق سهلة لأداء العمل بما يساهم في كسب الوقت والمال. (الوادي، 2012، ص87)

9-2- العوامل الاجتماعية:

تتمثل في علاقات العمل والتفاعلات التي تتم بين العمال ذلك أن تحقيق أهداف المنظمة يرتبط أساساً بدينامية الجماعة وتفاعلاتها القائمة على الاتصال الفعال، حيث يساهم ذلك في إشباع الحاجات الاجتماعية التي تعتبر ضرورية في الوسط المهني. (فكرة، 2017، ص494)

كما أن العلاقات الاجتماعية السوية تساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق المهني كون الإنسان كائن اجتماعي وتواجده في بيئة مهنية محاطاً بأفراد يتقاسم معهم نفس المبادئ، الاتجاهات والمشاعر يساهم

في تحقيق روح الجماعة وفي الشعور بالهوية التنظيمية، مما يزيد من مستوى الولاء للمنظمة ومنه تحقيق التوافق المهني.

أما بالنسبة لعلاقات العمل فهي تسير وفقا للعلاقات الإنسانية والاجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية أي أنها تتشكل على أسس مهنية ووفقا لقواعد وشروط تحددها المنظمة وهيكلها وتشمل علاقات العمل كل العلاقات التي تقام بين العمال ورؤسائهم ومشرفيهم وإدارة المنظمة. (قروي، 2012)

9-3-العوامل المرتبطة بسيرورة العمل:

وتتمثل في:

أولا-القيم التنظيمية:

تعتبر القيم التنظيمية وسيلة لبلوغ المنظمة أهدافها حيث تتحكم في سلوك الفرد العامل وتوجهه نحو تبني تفاعلات إيجابية كما تساهم في استقراره النفسي، ومن الملاحظ أن توفير متطلبات العمل ومناخ مستقر لا يكفي إذا لم تكن هناك معايير تحدد ما يجب القيام به لبلوغ الأداء المطلوب، حيث لا بد من توفير جملة من القيم التي تقوم المنظمة بتحديدتها حتى تتمكن من التحكم في أداء العمال وتحقيق غاياتها.

ثانيا-الاختيار والتوجيه:

✓ الاختيار المهني:

يساهم الاختيار الجيد للعامل في تحقيق المنظمة لأهدافها وإشباع حاجاته، كما تقلل من شعوره بالعبء نتيجة عدم تناسب قدراته مع المهام الموكلة له، حيث اختيار الفرد المناسب في المنصب المناسب الذي يتلاءم مع إمكانياته وخبراته يساهم في تحسين مستوى أدائه وإنجاح سيرورة الأعمال كما يساهم في شعور الفرد العامل بتوافقه مهنيا واجتماعيا.

كما أن الفرد لا يتم اختياره بشكل عشوائيا وإنما لوجود عدة مؤثرات وأسباب تساهم في اتخاذ القرار حول المهنة المناسبة له، ذلك من خلال التركيز على العوامل الشخصية وتكوينه النفسي إضافة إلى تأثير البيئة الخارجية وقيمه واتجاهاته وأفكاره وتصوراتة نحو العمل، والتي تثرى خبراته وتساعد المنظمة على الاختيار الأمثل للفرد العامل بحيث تتناسب المهنة مع قدراته ومهارته. (عبد الغاني، 2001)

✓ التوجيه المهني:

يرى سوبر Super أن التوجيه المهني يساهم في تحسين صورة الذات وتتميتها من خلال إنارة الطريق للفرد الراغب في العمل بتبيان قدراته ومهاراته ودوره بدقة، بحيث تكون لديه صورة متكاملة وملائمة حول عالم العمل ويعمل على تحقيق مبتغاه في أرض الواقع من خلال بلوغ أهدافه مثلما سطرها. (بوطبال، 2013)

يرتكز التوجيه على مختلف الخدمات التي تقوم بها المؤسسات لخدمة الفرد وتوجيهه نحو مساره الصحيح، بحيث يساهم في مساعدة الفرد في التعرف على إمكانياته وفهم نفسه وفهم مشاكله وبأن يستغل تلك الإمكانيات الذاتية من قدرات واستعدادات وميول، إضافة إلى خبراته ومهاراته. (براهيمي، 2015)

مع العلم أنه لا بد من مراعاة الفروق الفردية من حيث القدرات والميول والاستعدادات وأخذ الجوانب النفسية والجسمية والعقلية بعين الاعتبار، إضافة إلى التركيز على شخصية الفرد وعلى سلوكه الظاهر والباطن ومراعاة إشباع حاجاته مع إعطاء أهمية للبيئة والثقافة وذلك من أجل تحديد قيم واتجاهات الفرد وكيفية تنشئته اجتماعيا. (عطيات، بكاي، 2020)

ثالثا-التدريب المهني:

ويعرف التدريب على أنه مجموعة من الظروف والمواقف التي يتم استخدام فيها جملة من الوسائل التي تساهم في اكتساب الفرد لجملة من الخبرات التي تمكنه من التفاعل مع مختلف المتغيرات البيئية، كما تساهم في اكتسابه لبعض المهارات الجديدة التي تمكنه من تحسين أدائه (أبو النيل، 2005)

كما يعبر التدريب على النشاطات الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى إجراء تغيير مهاري، معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية والمرتبطة بمتطلبات العمل، كما يعبر على مجموعة من المواقف التي يقصد بها تعلم الفرد مجموعة من المكتسبات والمهارات والاتجاهات التي تسمح بتحسين مستوى أدائه، كما تعبر عن عملية تقديم خبرة ومهارة بهدف مواجهة العقبات وحل المشكلات التي تواجه وظائف الأفراد ومهنتهم في ضوء استراتيجية تلك المؤسسات.

ويمكننا القول أن التدريب المهني يساهم في تنمية خبرات الفرد المهنية التي تسمح له بفهم المهام وأدائه بفاعلية بحيث يساهم ذلك في تحقيق جودة العمليات فالفرد الذي خضع للتدريب يمكن الاعتماد

عليه في تحمل المسؤوليات وحل المشكلات كونه اكتسب المهارات الضرورية لأداء العمل، كما يؤثر ذلك على الروح المعنوية لدى الفرد كونه يشعر بأنه قادرا على أداء ما هو مطلوب منه دون حاجة إلى إشراف أو رقابة مستمرة، مما يزيد من مستوى الشعور بالثقة كما يساهم في تحقيق الاستقرار النفسي وتقليل الضغط النفسي والمهني الذي يلعب دورا في تحقيق التوافق المهني والاجتماعي.

رابعا-التأهيل المهني:

يساهم التأهيل المهني في مساعدة الفرد العامل على استعادة إمكانياته التي قد فقدتها نتيجة عجز على المستوى النفسي أو الجسدي أو حتى السلوكي بحيث يسمح له ذلك باسترجاع طاقته المفقودة، إضافة إلى إدماجه من جديد وهو ما يساهم في استعادة التوافق بين إمكانياته ومتطلبات الوظيفة بما يسمح بمزاولة مهامه بشكل طبيعي وتحقيق أهداف المنظمة.

خامسا: الاتصال التنظيمي:

يعتبر الاتصال بمثابة أداة أو آلية لتنشيط وتكريس الثقة بين الأفراد بتبادل المعلومات والتغذية الراجعة وتبادل المشورة والنصيحة، فلا يمكن تكريس الثقة بين الناس دون اتصال ودون وسائل متبادلة بين الأطراف، وهناك وسائل متعددة لتفعيل عملية الاتصال في المؤسسة. (الوادي، 2012، ص89)

كما يمكن القول أن الاتصال هو عملية اجتماعية يتم من خلالها تبادل المعلومات وترسيخ المعاني بين فردين أو أكثر" (الهادي، 2000، ص92)، ومن ناحية أخرى ينظر إليه على أنه ميكانيزم من خلاله نتحصل على المعلومات بحيث تتطور هذه الأخيرة بحسب المكان والزمان في وجود جملة من الوسائل المساعدة على تشكيل الرموز وفكها حيث تتضمن الرسائل الاتصالية كل من اللغة اللفظية وغير اللفظية الايماءات، تعابير الوجه وغيرها. (علوطي، 2014)

كما يعتبر الاتصال عنصرا هاما في تحقيق التوافق في المنظمات، كونه يعبر عن حلقة وصل بين الأفراد فهو يسمح بإقامة تفاعلات اجتماعية في وجود وسائل وأدوات تسمح بنقل الرسالة الاتصالية من المرسل إلى المستقبل من أجل تحقيق هدف ما، وكذا إشباع حاجات الفرد كحاجة الأمن والانتماء كما أن تحقيق فعالية الاتصال أضحي أمرا ضروريا في ضوء العولمة والتكنولوجيا.

سادسا-الترقية:

تعتبر الترقية من أهم الحوافز التي تعتمد في المنظمات كونها تمزج بين نوعين من الحوافز والتي تتمثل في الحوافز المادية والحوافز المعنوية، لذلك فإنها تلعب دورا فعالا في تحسين مستوى الأداء إضافة إلى حل الكثير من المشكلات المرتبطة بالكفاءة والإبداع حيث يسعى كل عامل إلى تحقيق مستوى أعلى من خلال تحسين أدائه واستغلال كامل طاقته في خدمة المنظمة من أجل تطوير مساره وترقيته، كما يبرز دورها في تحقيق الذات والرضا الوظيفي. (بلعربي، 2013، ص24)

ويمكن القول أن تحقيق التوافق المهني لا يرتبط فقط بمدى التلائم بين إمكانيات الفرد العامل (قدرات، مهارات وخبرة مهنية) وبين متطلبات العمل (مهام ومسؤوليات وظروف مادية ووسائل)، وإنما أيضا بما توفره المؤسسة من مزايا للفرد ومدى اهتمامها بمساره المهني، حيث تعتبر الترقية أساسا في تحقيق التوافق المهني ذلك أنها تركز على تحقيق الذات كما أنها محركة للدافعية.

كما يجب أخذ بعين الاعتبار أن الترقية تعتبر من أبرز طموحات العامل في مساره الوظيفي فهي تمثل حافزا كبيرا يدفع الفرد إلى تحقيق أهدافه ويساهم في استمراريته، إضافة إلى مثابرتة وعمله على تحسين أدائه الوظيفي بما يخدم المنظمة ويزيد من إنتاجيتها. (حماتي، 2022، ص79)

وتتيح الترقية في المناصب العليا فرصة للموظف لتوجيه أعماله من يشرف عليهم، كما أنه إذا تم اعتماد نظام الترقية كما هو مطلوب ووفقا للشروط المعتمدة فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق إنتاجية أحسن وأكثر جودة، كما يساهم في رفع مستوى التنافس بين العمال من أجل الحصول على مناصب أفضل. (قميحة، بوسعيد، 2016)

سابعاً: الخبرة المهنية:

إن اكتساب الفرد للخبرة المهنية سواء كان ذلك على مستوى منظمة واحدة أو عدة منظمات خلال مساره المهني يلعب دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد العامل الذي يمتلك الخبرة لا يحتاج إلى مساعدة ويمكنه الاتكال على نفسه وتحمل مسؤولياته مما يخفف الضغط على المشرفين ورؤساء العمل إضافة إلى أنه يخفف تكاليف التدريب، إلا أن هذا لا يعني أن العامل الذي لا يمتلك الخبرة أنه لا يمتلك الكفاءة وغير مؤهل للعمل، بل في بعض الأحيان وبفضل الفروق الفردية وقدرات الفرد العقلية والجسمية قد نجد عاملا لا يمتلك الخبرة الكافية لكنه إنجاز المهام بكفاءة نتيجة لقدراته التي يمتلكها في اكتسابه السريع للمعارف والمهارات.

ثامنا- نمط الإشراف:

يلعب نمط الإشراف دورا في بناء الفرد مهنيا فالإشراف المباشر يرتبط عادة بالعمال الجدد الذين يحتاجون إلى توجيه بشكل مستمر، بحيث يساهم ذلك في تنميتهم من عدة نواحي كما يعزز الشعور بالأمان في وجود مشرف ذو خبرة يسانده نفسيا، اجتماعيا وتنظيميا، كما يساهم في اندماجه بما يحقق الشعور بالتوافق المهني بحيث يتأقلم مع بيئة العمل ومنصبه ومهامه بينما الإشراف غير المباشر أو الدوري يمكن أن يتناسب مع العمال ذوي الخبرة، ذلك أن ترك مجالاً للحرية في أداء المهام يساهم في تعزيز الثقة بالنفس كما ينمي حس الشعور بالمسؤولية ويرفع من مستوى الإبداع لديهم وهي مؤشرات ضرورية لتحقيق التوافق النفسي، الاجتماعي والمهني.

تاسعا- نمط القيادة:

تعتبر القيادة من بين العناصر الأكثر تأثيرا على الفرد العامل باعتبارها تتحكم في سلوكياته، كما أنها تشجع على تحقيق أهداف المنظمة فهي تعبر عن التفاعل الحادث بين المرؤوسين والقائد الذي يكون متميز عن غيره من العمال بجملة من الخصائص التي تسمح له بتوجيههم نحو غايات المنظمة، وذلك من خلال عملية التأثير حيث يعتبر هذا الأخير الأسلوب الذي يمارسه القائد داخل التنظيم لتوجيه سلوك العمال نحو أهداف المنظمة، ويجعلهم يتعاونون لتحسين الإنتاج كما ونوعا إضافة إلى زيادة مستوى رضاهم عن عملهم وعن قائدهم.

عاشرا- القدرة على إدارة الأزمات التنظيمية:

هي مجموعة من الخطط والاستراتيجيات التي تعتمد عليها المنظمة لحل مشكلاتها حيث تعتبر مهمة جدا نظرا للظروف التي قد تواجه المنظمة من حين لآخر، فتقوم بتحديد نقاط قوتها وضعفها وتحديد الفرص المتاحة في الوسط الخارجي والصعوبات التي قد تواجهها والتي تهدد أهدافها وأنشطتها، ثم يتم وضع مجموعة من الخطط التي يمكن اعتمادها في الحالات الحرجة وغير المتوقعة. (الفنزي، 2020)

كما أن إدارة الأزمات هي عملية إرادية مقصودة تستهدف القضاء على الأزمات بشكل نهائي من خلال الاعتماد على جملة من العمليات وإتباع جملة من الخطوات، حيث تقوم على التخطيط والتدريب، بهدف التنبؤ بالأزمات والتعرف على أسبابها الداخلية والخارجية، إضافة إلى التعرف على مسبباتها

البشرية، واستخدام كل الطرق والوسائل المتاحة للوقاية منها أو مواجهتها وصولاً إلى تحقيق النجاح. (هامل، 2009)

وتحتاج إدارة الأزمة في المنظمة إلى القدرة على تبسيط الإجراءات من خلال التدقيق في المعلومات وتوضيحها حتى لا تأخذ تأويلات أخرى، مما تسهل عملية الفهم كما تسهل سيرورة العمليات الإدارية إضافة إلى وضع خطط فعالة ومجدية لإدارة الأزمة من خلال وضع مجموعة من بدائل الاستجابة التي تتوافق مع مؤشرات الأزمة كحلول مقترحة قابلة للتجريب.

الحادي عشر: التحولات المؤسساتية:

أثرت التحولات المؤسساتية على الأفراد بشكل كبير خاصة على مستوى سلوكياتهم حيث كان للتحولات الرقمية دوراً في جعل الفرد يتصرف وفقاً لما هو معمول به في العالم الرقمي، والذي عرف توسعاً كبيراً ساهم في تطوير الكثير من المجالات من بينها المؤسسات التنظيمية، حيث ادخال الرقمنة غير الحياة المهنية وجعلها سهلة من جهة وصعبة من جهة أخرى وعرفت المؤسسات تغييرات على مستوى طرائق العمل والوسائل المستخدمة وأثر ذلك على التفاعلات الاجتماعية، كل تلك التغييرات يمكن أن تكون سبباً في عدم استقرار العمال وسوء توافقهم مهنيًا خاصة العمال غير المرزقين الذين يجدون صعوبة في التعود على التغيير.

10- طرائق تحقيق التوافق المهني:

يمكننا تحديد جملة من الطرائق التي يمكن اعتمادها في تحقيق التوافق المهني:

أ- تحليل العمل:

إن تحليل العمل يعتمد على الدراسة العملية الشاملة والتي تشمل النواحي الفنية والصحية والاقتصادية والسيكولوجية وحتى الاجتماعية، حيث يهدف من الناحية الفنية إلى الكشف عن كل ما يتعلق بالزمن، الحركات والمهارات بينما يهدف من الناحية الصحية إلى الكشف عن الظروف الفيزيائية ومدى تناسبها مع الجوانب الفيزيولوجية والنفسية، أما الناحية الاجتماعية والاقتصادية فهي تركز على الاهتمام بكل ما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات بين العمال ومدى تناسب جهودهم مع المكافآت والأجور. (غربي، 2015)

كما يلعب تحليل العمل دورا في جمع حقائق عن العمل وذلك عن طريق تقسيمه إلى أجزاء قابلة للدراسة وتحديد المهام بحيث يمكن من خلالها التعرف على خصائص الفرد ومتطلبات العمل والكفاءات التي يجب أن تتوفر في شاغله. (نعموني، 2013)، كما يمكن القول أن وضعية العمل تشكل واقعا شديدا التعقيد فهي تشمل جانبين جانب ظاهري وآخر ضمني، فالعوامل الظاهرية ترتبط بكل ما يخص الجانب المادي الذي يمكن ملاحظته بالعين المجردة وقياسه أما العوامل الضمنية فهي ترتبط بالجوانب الاجتماعية والإنسانية وهو ما يجعلها صعبة الدراسة. (ثابتي، 2013) كما تتمثل نتائج تحليل العمل في التعرف على الطرق المناسبة لأداء المهام التي يمكن من خلالها كسب الوقت والجهد والمال، إضافة إلى تحسين مستوى الدافعية وتعزيز الرضا وتحقيق فرص التدريب وتطوير أنظمة القياس، مع العمل على إحداث التوافق بين إمكانيات الفرد وقدراته ومتطلبات العمل ومسؤولياته. (بن سالم، بوقصة، 2022)

ب- تحسين الظروف الفيزيائية:

وذلك من خلال توفير فضاء عمل نظيف، مرتب ويحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن حيث يؤثر إيجابا على صحة الفرد النفسية ويدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أظهرت الكثير من الدراسات أن نوع الإضاءة ولون الجدران وأيضا الكيفية التي يتم ترتيب بها فضاء العمل تساهم بشكل كبير في رفع مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في رفع مستوى الإنتاجية كما ونوعا.

ج- المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن مساهمة الفاعلين في المنظمة في إبداء الرأي والمشاركة في وضع القرارات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الرضا وتحقيق التوافق المهني، حيث يشعر الفرد العامل بأهميته داخل المنظمة مما يدفعه ذلك إلى تحسين أدائه، كما يجعل القرار مقبولا ومرغوبا من طرفه بحيث يؤدي ذلك إلى تحقيق الثقة المتبادلة بينه وبين رئيسه كما يساهم في غرس قيم التعاون، التماسك وروح الجماعة على مستوى التنظيم.

د- الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي:

يعرف التخطيط الاستراتيجي على أنه: "عملية إدارية خاصة بوضع وإدارة العلاقة بين أهداف المؤسسة وتطلعاتها وإعادة ترتيب الأنشطة بالشكل الصحيح الذي يحقق النمو والأرباح في المستقبل". (حميدي، 2017، ص400)

ويعتبر التخطيط الاستراتيجي الجزء الأهم في عملية التخطيط باعتباره يساهم في عملية التطوير والتغيير الإيجابي في المنظمة، كما يسمح بتحديد الموارد المتاحة ومدى قدرتها على تحقيق الاحتياجات التنظيمية وهو ما يسمح بتسهيل سيرورة العمليات من اختيار، توجيه، تدريب، نقل وغيرها بما يحقق التوازن داخل المنظمة والرضا لدى الفرد العامل، إضافة إلى تحقيق التوافق بين الفرد وما هو مطلوب منه في الحاضر والمستقبل.

كما يعتبر التخطيط الاستراتيجي خطوة هامة وحاسمة في عمليات الإدارة الاستراتيجية التي تشغل اهتمام الكثير من المسؤولين، حيث أصبح ضرورية حتمية في المؤسسات للنجاح في عملياتها وأنشطتها وبناء مركز تنافسي مميز. (جعيجع، 2011)

فالتخطيط الاستراتيجي هو صنع الاختيارات وهو عملية تهدف لدعم القادة لكي يكونوا على وعي بأهدافهم ووسائلهم، وبذلك فالتخطيط الاستراتيجي هو أداة إدارية تستخدم إلا لغرض واحد مثل بقية الأدوات الإدارية الأخرى ألا وهو مساعدة المؤسسة في أداء عمل أفضل ومنه تحقيق الاستقرار والتوافق على كافة المستويات. (بوبكر، 2008)

هـ-أخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية:

لقد كان الفضل للحرب العالمية الأولى في إعطاء أهمية للفروق الفردية من خلال التعرف على القدرات والمهارات التي تتناسب مع المهام الموكلة، كما استمر الاهتمام بها حتى الحرب العالمية الثانية، حيث ارتكزت البحوث على دراسة مستويات الذكاء والقدرات والاستعدادات المختلفة. (عبد الغاني، 2001، ص169)

وعلى أساس ذلك يمكن القول أن تحقيق التوافق بين الفرد والمهنة المختلفة في إطار تشكيل نسق فعال يحتاج إلى تحديد بدقة مهارات الفرد وإمكانياته التي يمكن من خلالها القيام بالعمليات المهنية المناسبة من اختيار وتوجيه، والتي يمكن أن تحدد مدى التناسب بين الفرد ومهنته كما يمكن أن يساهم التدريب والتعليم في تطوير الفرد وصولاً به إلى مستوى التوافق مع المنصب.

ويمكننا القول أن الأفراد يختلفون عن بعضهم البعض في العديد من الجوانب من حيث الشكل، الحجم، المظهر إضافة إلى اختلافهم من الناحية النفسية من حيث المزاج والشخصية والعوامل الاجتماعية التي ترتبط عادة بخبرات الفرد مع الأسرة والحياة الاجتماعية بصفة عامة، بالتالي فأخذ بعين الاعتبار هذه الفروق يمكن أن يساهم في وضع الفرد في المنصب الذي يتناسب مع قدراته الجسمانية والنفسية والاجتماعية والتي تساعده على أداء مهامه بالمستوى المطلوب.

11- مؤشرات التوافق المهني:

○ المؤشرات الداخلية للتوافق المهني:

تتمثل المؤشرات الداخلية للتوافق المهني حسب (نقاز، 2013، ص329) فيما يلي:

- أن يكون لدى العامل الضمير المهني عند أداء مهامه.
- أن يتسم بالولاء للمنظمة ويحافظ على سر المهنة.
- إقامة علاقات اجتماعية سوية قائمة على التعاون والتآلف.
- أن يكون لدى العامل دافعية للعمل.
- أن يكون متفتحا ويسعى إلى إقامة تفاعلات مع الآخرين.
- يتميز العامل المتوافق مهنيا بالإيجابية نحو العمل.
- من أهم مؤشرات التوافق المهني الشعور بالرضا تجاه المنظمة وعمالها وقوانينها.

○ المؤشرات الخارجية للتوافق المهني:

أما المؤشرات الخارجية فقد حددها كما يلي:

- أن يكون العامل مسالما بعيدا عن الصراعات والعدوانية تجاه الآخرين والتحريض والتخريب.
- تحقيق الجودة الشاملة سواء كان على مستوى الموارد البشرية والمادية إضافة إلى تحسين الإنتاج كما ونوعا.
- قلة حوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن سوء التوافق المهني.
- عدم شعور العامل بالضغط والمخاوف الناتجة عن العمل.
- التكيف مع ظروف العمل المادية والاجتماعية.

- قبول متطلبات العمل والسعي إلى تحقيق غايات المنظمة.
- قلة التمارض والغيابات غير المبررة.
- الشعور بالكفاءة المهنية سواء كان ذلك على المستوى النظري أو التطبيقي أو الذاتي.
- طرق التعامل مع الرؤساء والزملاء وروح المبادرة لدى العامل.

12-نظريات التوافق المهني:

لقد اعتمدت دراسة التوافق المهني من قبل العلماء على عدة تفسيرات نذكر البعض منها:

أولاً-نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الفرد الذي يحب عمله ويستمتع لتواجده في المنظمة والعمل لصالحها هو الأكثر توافقاً، وأن عرضته لصراعات داخلية يرجع إلى أن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، حيث يعيش دائماً في صراع بين ما يريد إشباعه وبينما يقر به المجتمع حتى يكون مقبولاً ومرغوباً من طرفهم، كما أن الشخص الذي يشعر غالباً بالقلق نجده غير متوافقاً اجتماعياً كما تكون لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية بحيث تجعله غير متوافقاً مهنياً. (الرواحية، 2016)

ثانياً-النظرية السلوكية:

يعتقد أصحاب هذه النظرية بأن التوافق هو عملية مكتسبة عن طريق التعلم والخبرات التي يتعرض لها الفرد في حياته، وأن السلوك التوافقي يضم خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لمثيرات الحياة وتحدياتها والتي سوف تقابل بالتعزيز والدعم.

وقد كان لبندورا رأي مغاير حيث يرى أن التوافق يرتكز على التفاعل المتبادل بين ثلاثة عوامل وهي المثيرات الاجتماعية والسلوك الإنساني والعمليات العقلية والشخصية، كما أكد على أهمية التعلم من خلال اعتماد طريقة التقليد إضافة إلى الكفاية الذاتية وما لها من تأثير على سلوكيات الفرد وعلى مستوى توافقه نفسياً اجتماعياً، ومهنياً. (دوسة، حسن أبكر، 2018)

وحسب سكينر فإن القيام بسلوك ما كأداء المهام وتحمل المسؤوليات يحتاج إلى مكافآت وأن هناك علاقة قوية بين السلوك والتعزيز سواء كان ذلك إيجابياً أو سلبياً أو قد يكون في شكل عقاب، حيث قيامه بذلك السلوك يجعل المنظمة تكافئ الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل، وحتى يتم الحفاظ على

استمرارية السلوك فإن هناك بعض الدعامات التي قد تكون إيجابية كالأجور والمكافآت أو سلبية كالعقاب والتوبيخ حيث تركز هذه النظرية على السلوك الخارجي وتهمل الدوافع الداخلية في توجيه السلوك. (الرواخية، 2016)

ثالثا-نظرية علم النفس الفردي:

يرى أدلر أنه لكي تكون إنسانا فلا بد من أن تشعر بالنقص فهذا الإحساس جزء من الحالة أو الطبيعة الإنسانية لأن هذه المشاعر لها جذورها في تلك المواجهات التي تحدث في البيئة الاجتماعية منذ أيام الرضاعة الأولى، وأن خلال الفترة الكاملة للطفولة يشعر الفرد بالنقص في العلاقات مع الوالدين وفي التعامل مع العالم، حيث يولد الفرد متعطشا لإشباع حاجاته الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية ومؤهلا لذلك فالإنسان في بداية الأمر يكون اتكاليا يسعى إلى إشباع حاجاته من أجل البقاء والعيش. (انجلر، 1991)

كما أشار إلى أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة ومترجمها ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني. (الرواخية، 2016)

كما تؤكد نظرية أدلر على عكس نظريات كل من فرويد ويونغ على النضال الواعي للأفراد لتحسين حياتهم، حيث يقدم مفاهيم لفهم الأشخاص الذين يسعون من خلال العمل الجاد وينجحون أما الذين لا يحاولوا الفهم في الحقيقة يفكرون للجهد نتيجة لقوى خارجية عن سيطرتهم الواعية، حيث تحمل نظرية أدلر هؤلاء الأفراد مسؤولية قراراتهم السيئة. (Colonger,2003)

رابعا-النظرية المادية:

ترتبط هذه النظرية بالمادية فهي تنظر إلى الإنسان على أنه يبحث دائما عن جمع المال وتوفيره من أجل إشباع حاجاته المختلفة، فبالإضافة إلى كونه اجتماعي فهو اقتصادي بطبعه حيث تنظر هذه النظرية للفرد على أنه يطمح إلى جمع أكبر قدر ممكن من الأموال من خلال عمله لصالح المنظمة وتحقيق أهدافها، كما نجده يبحث دائما عن المكافآت والحوافز المادية التي يمكن أن تشعره بالرضا ومنه التوافق مهنيا واقتصاديا، كما أقر تايلور وفقا لما جاء في دراساته أن الأسس العلمية والقيم المادية تساعد

المؤسسات على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل، كما وجد أن العمال الذين يمتلكون طموح عالي يسعون إلى الربح أكثر والعكس بالنسبة لذوي الطموح المنخفض. (الرواخية، 2016)

خامسا-نظرية العلاقات الإنسانية:

تتظر هذه النظرية إلى الإنسان على أنه كائن فعال يستطيع حل مشكلاته وتحقيق توازنه وأنه ليس عبدا للحتميات البيولوجية كالجنس والعدوان حسب فرويد أو المثيرات الخارجية حسب سكينر وواطسون، وأن التوافق يعني كمال الفاعلية وتحقيق الذات وأن سوء التوافق ينتج عن تكوين الفرد لحكم مفهوم سالب عن ذاته. (دوسة، حسن أبوبكر، 2018، ص10)

وتقوم نظرية العلاقات الإنسانية على فكرة الحوافز المعنوية وما يمكنها فعله من تغيير في سلوكيات العمال وفي تقبلهم للمؤسسة ومهامهم فتوفير إضاءة جيدة يمكن أن يزيد الإنتاج لكن هناك ما أهم من ذلك وهي شعور العامل بهويته داخل المنظمة، فمن خلال دراسته لفعالية العمال في الأداء توصلت النتائج إلى أن الفرد العامل إضافة إلى الظروف الجيدة للعمل يحتاج إلى توفير حاجات معنوية كالتقدير والاحترام والاستقرار والأمن، حيث تم استنتاج أن تحقيق التوافق والاستقرار في منصب العمل يحتاج إلى توفير حاجاته المادية والمعنوية أيضا. (الرواخية، 2016)

13-قياس التوافق المهني:

حسب (عثمان، 2006) فإن قياس التوافق المهني يحتاج إلى استخدام مجموعة من الأدوات المقننة، إضافة إلى تدريب المختصين على استخدامها حتى يمكن الثقة في نتائجها بحيث يجب مراعاة وضع الشخص في المكان المناسب، إضافة إلى الاعتماد على المشاركة والنظام الديموقراطي الصناعي الذي يسمح بإدراك الفرد للعدالة التنظيمية مما يساهم في زيادة الإنتاج وتحقيق الأهداف المطلوبة، إضافة إلى ضرورة الحرص على التقليل من الصراعات ووضع استراتيجيات تسمح ببناء علاقات اجتماعية جيدة وصحية، إضافة إلى تحسين ظروف العمل المادية بحيث يسمح بتشكيل نسق (إنسان-آلة) من خلال تكييف الآلة مع الأبعاد الفيزيولوجية للفرد إضافة إلى العمل على تحسين العلاقات بين الفرد والبيئة الخارجية من أجل تحقيق الاستقرار على المستوى النفسي، الاجتماعي والبيئي، ومعاملة العمال على أنهم لديهم حقوق وعليهم مسؤوليات ومهام لا بد من إنجازها من أجل بلوغ الأهداف المسطرة وتحقيق الكفاية الإنتاجية.

14- سوء التوافق المهني:**14-1- مفهوم سوء التوافق المهني:**

ينشأ سوء التوافق المهني عندما تكون الأهداف سهلة في تحقيقها أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها الجميع وكثير من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعاً إضافة إلى أن خفض التوتر غير مرضي للحاجات، إذا فسوء التوافق المهني يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلاً مناسباً لمشاكله وفشله في خفض توتراته بدرجة مرضية كما أن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في المجالات الأخرى. (الشافعي، 2002)

يبدو سوء التوافق المهني بمعناه العام في عجز الفرد عن إقامة علاقات مرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية أي عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها ولسوء التوافق مجالات منها سوء التوافق النفسي، سوء التوافق الدراسي، سوء التوافق المهني، سوء التوافق الاجتماعي... إلخ ويرى سعد رياض في سوء التوافق المهني بأنه الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العامل عن التكيف السليم عن ظروف عمله المادية والاجتماعية والشخصية وعندما يطرأ على هذه التغيرات وينشأ هذا العجز إما لنقص في جهد العامل أو استعداده أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله. (زروقة، 2017)

14-2- مؤشرات سوء التوافق المهني:

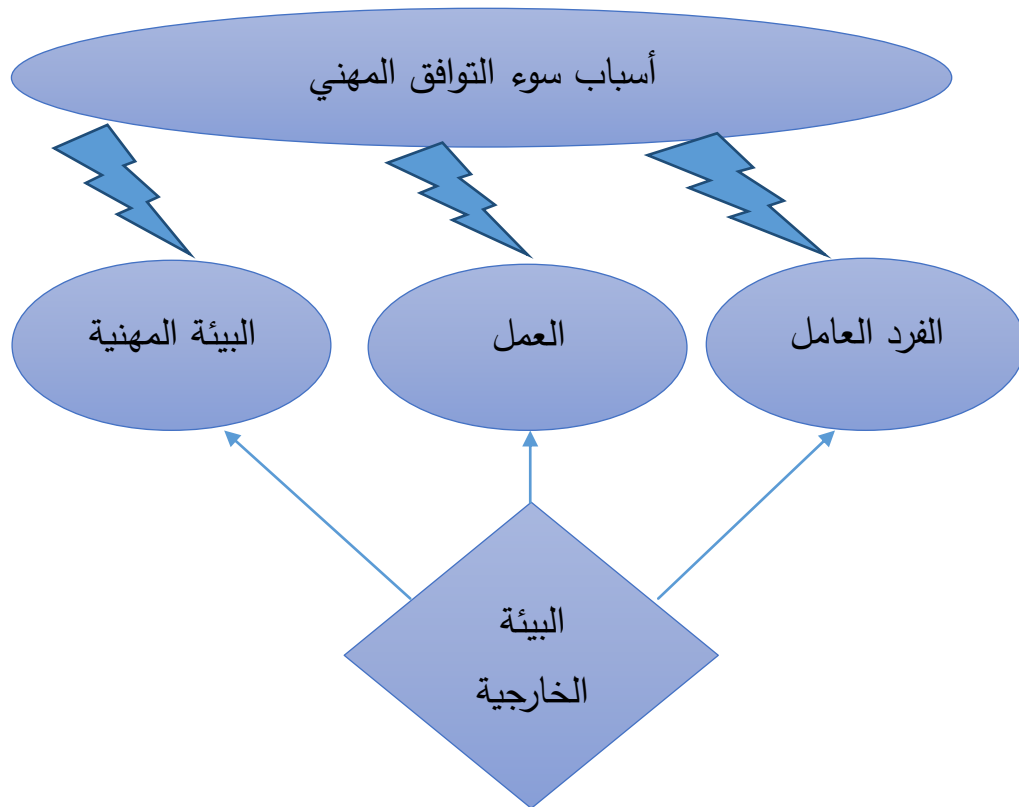
إن العوامل المؤثرة في التوافق المهني كثيرة ومتنوعة وبعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد، فالعلاقة مع الزملاء والرؤساء والفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، حيث تشير الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن عدم توافق الفرد مع مهمته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة أو إلى عدم وجود الوقت الكافي وإلى الأساليب الإدارية غير الملائمة وزيادة حجم العمل وعدم الرضا عن المكانة الاجتماعية والحوافز المادية والعلاقة مع الزملاء. (بوعطيط، 2007)

ويمكننا تحديد مؤشرات سوء التوافق المهني فيما يلي:

- اختيار وظيفة لا تتناسب مع إمكانيات الفرد النفسية والجسدية والعقلية.

- عدم توجيه الفرد نحو وظيفة تتناسب مع رغباته وميوله.
 - قلة الخبرة لدى الفرد، بحيث يفقد طاقته في محاولة فهم ما يقوم به من مهام.
 - غياب الإشراف أو ضعفه وفي بعض الأحيان سوء العلاقة بين المشرف والعامل تؤثر على معنويات هذا الأخير وعلى دافعيته لاكتساب معارف جديدة مرتبطة بمهامه.
 - عدم استقرار المنظمة وكثرة الصراعات والتي تؤثر على نفسية الفرد العامل وتوافقه.
 - الظروف الفيزيائية غير المناسبة لإمكانيات الفرد الجسدية والنفسية.
- ويحدث سوء التوافق المهني نتيجة للعديد من العوامل والمسببات التي تكون بمثابة محركات لظهوره عند الموظف تجاه عمله، حيث تتمثل أسباب سوء التوافق المهني فيما يلي:

الشكل رقم (08): يوضح أسباب سوء التوافق المهني



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات المتوفرة.

- أسباب شخصية مرتبطة بالفرد العامل والتي تتمثل في سوء الاختيار المهني بحيث يشتغل في وظيفة غير مناسبة له، وسوء الإعداد والتأهيل المهني قبل الدخول في الوظيفة، والشعور المستمر بعدم الأمن المهني تجاه العمل مما يزيد من الصراعات والتغيب وربما ترك العمل نهائياً.
- أسباب مهنية مرتبطة بالعمل، والتي تتمثل في سوء توفير البرامج والأنشطة المهنية التدريبية وسوء التقييم للموظفين ولأدائهم المهني وسوء تقدير جهودهم وعدم تقديم التحفيز المهنية المناسبة لكل عامل.
- أسباب مرتبطة بالمناخ العام للمنظمة والتي تتمثل في سوء المناخ التنظيمي وغياب فعالية الاتصال، إضافة إلى وجود صراعات بين العمال تعرقل سير العمل مما يؤدي ذلك إلى عدم بلوغ الأهداف المسطرة.
- تأثير البيئة الخارجية وذلك من خلال رغبات المستهلك والشركات المنافسة والعرض والطلب والفرص والأزمات التي يمكن أن تواجه المؤسسة.

14-3- مظاهر سوء التوافق المهني:

يمكننا تحديد جملة من مظاهر سوء التوافق المهني فيما يلي:

- كثرة الغيابات والتمارض.
- كثرة الصراعات والتمرد على المؤسسة.
- قلة الإنتاج كما ونوعاً.
- كثرة حوادث العمل والأخطاء الفنية.
- سوء استخدام الوسائل والآلات.
- عدم الالتزام بالتعليمات والقوانين المعتمدة في المؤسسة.
- اللامبالاة وقلة التماسك وعدم الالتزام في أداء المهام.
- العمل على إقامة علاقات مصالح مع رؤساء العمل من أجل كسب ودهم والتعاضدي على أفعالهم.

خلاصة الفصل:

يعتبر التوافق المهني الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كل منظمة، يرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه في تحقيق رضا العامل وإدراكه لجودة حياته في بيئة العمل، بالتالي فالتعرف على متطلبات العمل الشخصية، الاجتماعية، التنظيمية والبيئية يساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحة الفرد العامل النفسية والجسدية، كما يساهم في تحسن أدائه وجودة الإنتاج، إضافة إلى أن تحديد حاجاته ورغباته يمكن أن يساهم في فهم سلوكياته والتنبؤ بها مما يجعل المسؤولين أكثر سيطرة وتحكم في المؤسسة التنظيمية بما يحافظ على مناخ تنظيمي مستقر ومتوازن.

الجبائب التطبيقية

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

-تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية

2. الإطار المكاني والزمني والموضوعي للدراسة

3. منهج الدراسة

4. مجتمع الدراسة وعينته

5. أساليب جمع البيانات

6. أساليب معالجة البيانات

-خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية أساس تحديد العلاقة بين الظواهر والتعرف عليها كونها تعتمد على بيانات ملموسة قابلة للقياس، إضافة إلى إتباع منهج محدد بمختلف خطواته والذي من خلاله يمكن الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن اعتمادها فيما بعد في دراسات أخرى أو التنبؤ بالتغيرات التي قد تحدث مستقبلا في وجود تلك الظاهرة أو الظواهر، لذلك فمن خلال المنهجية المتبعة سنقوم بتحديد جملة من الخطوات الأساسية والأدوات الضرورية والأساليب الإحصائية التي تم اعتمادها في جمع البيانات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

حتى نتمكن من حصر الموضوع قمنا بإجراء مجموعة من الزيارات الميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-ولاية عنابة وذلك من أجل الاحتكاك المباشر بأفراد مجتمع البحث قصد تزويدنا بالمعلومات الضرورية التي تساعد على التعرف الدقيق على مشكلة البحث ومن ثمة صياغتها بشكل دقيق، حيث مكنتنا الدراسة الاستطلاعية من الإحاطة بجوانب المشكلة محل البحث وتجميع ما يمكن من ملاحظات حول الظواهر التي تتعلق بها.

✓ أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على ميدان الدراسة مع إعطاء صورة متكاملة وواضحة عنه.
- التعرف على موضوع الدراسة ومجتمع البحث.
- تحديد جوانب المشكلة وصياغتها بدقة معتمدين في ذلك الأساليب العلمية المتوفرة.
- بناء أدوات جمع البيانات التي تساهم في انطلاق الدراسة الأساسية.
- صياغة فرضيات وأهداف الدراسة.
- التعرف على مجتمع الدراسة وعينة البحث، وتحديد خصائصها وكيفية اختيارها.
- جمع بيانات ومعلومات من أجل تصميم استمارة البحث.
- اختيار المنهج المناسب للدراسة.
- جمع بعض الوثائق الإدارية المتمثلة في نشأة مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وغيرها من المعلومات التي أفادتنا بها مصلحة الموارد البشرية والمصلحة التجارية والتي تخدم أبعاد البحث.
- التعرف على الصعوبات والعوائق المحتملة في ميدان الدراسة والعمل على تفاديها وتحديد الشروط والظروف المناسبة للقيام بالدراسة الأساسية في جو مناسب.
- حيث اعتمدنا على دراسة أولية حول المؤسسة والموارد البشرية والظروف المحيطة، والتي مكنتنا من جمع معلومات حول دراستنا من حيث تحديد العينة والأداة المعتمدة في الدراسة من أجل التأكد من صحة الفرضيات المحددة مسبقاً.

✓ توظيف المقابلة كأداة في الدراسة الاستطلاعية:

تعد المقابلة من أكثر وسائل جمع البيانات فاعلية وشيوعا في البحوث العلمية بصفة عامة، والسوسيولوجية بصفة خاصة، يعرفها المختصون بأنها محادثة موجهة بين القائم بالمقابلة وشخص آخر أو عدة أشخاص، يحدث خلالها تفاعل لفظي بين شخصين في موقف مواجهة، حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو تغيرات لدى المبحوث والتي تدور حول آرائه ومعتقداته ويتم اللجوء للمقابلة في الدراسات الميدانية التي تهدف إلى جمع البيانات الأصلية عن ميدان البحث. (خرواطي، 2019)

وفي هذا الصدد اعتمدنا على المقابلة غير المقننة مع تقادي العمل بأسلوب الأسئلة التفصيلية الدقيقة التي يجري النقاش على أساسها بصورة محكمة ملزمة للبحوث على التقيد حرفيا بمضمون السؤال، ويستخدم بدل ذلك الأسئلة العامة بطريقة حرة غير موجهة، وهذا النوع من الأسئلة هو المناسب في جعل المبحوث يسترسل في الكلام لإعطاء المزيد من المعلومات والبيانات ويبرز آراءه ومواقفه من النقطة محل البحث ومن خلال الإقدام على قول كل شيء لديه.

انطلاقا من أهداف الدراسة الاستطلاعية المذكورة سابقا ومن أجل جمع البيانات الأولية قمنا بإجراء مقابلة مع عينة عشوائية بسيطة مكونة من 21 عاملا مع العلم أن العدد الكلي لمجتمع الدراسة هو 140 عاملا، وذلك من أجل تكوين فكرة أولية عن المؤسسة والتعرف عليها، ومن أجل الاستفسار عن العديد من الأمور التي تعيننا في دراستنا تم استخدام تقنية المقابلة كأداة لجمع المعلومات حيث دارت أسئلتها حول ما يلي:

✓ محور أنماط الشخصية:

-نمط الشخصية أ:

- هل تسعى إلى تحقيق أكثر من هدف؟
- هل ترى أن قدراتك كافية لأداء المهام؟ كيف ذلك؟
- عند القيام بمهامك، هل تقوم بترتيب الوسائل المستخدمة في العمل؟
- ما هي طموحاتك من وراء العمل لصالح مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية؟
- هل ترى أن إمكانياتك كافية كي يتم ترقيتك إلى منصب أعلى؟
- هل تشعر بالرضا عندما تقوم بأداء عملك بطريقة أفضل من الآخرين؟

- هل تعتمد على الآخرين عند أداء عملك أو أنك تفضل تحمل المسؤوليات بمفردك؟ وضح أكثر
- هل تسعى إلى تحدي الآخرين؟
- ما هي قدراتك العقلية التي يمكن أن تسهم في تحقيق أداء أفضل؟
- هل تسعى إلى تحقيق مسار أفضل من أنت عليه الآن؟

- نمط الشخصية ب:

- كيف تتعامل مع الصراعات التي تحدث مع الزملاء؟
- هل ترى أن إمكانياتك كافية للقيام بالمهام؟
- كيف تتعامل مع الأحداث الحرجة التي تحتاج تدخلا سريعا لحل مشكلة ما؟
- في حالة حدوث تغييرات في القرارات الخاصة بالمؤسسة هل تشعر بالتوتر أو أنك تتقبلها وتتفاعل معها بطريقة عادية؟
- هل تعبر عن مشاعرك عند الغضب؟ كيف ذلك؟
- هل تستطيع التعامل مع المواقف الضاغطة؟
- هل تحبذ العمل مع عمال مفكرين للخبرة (سؤال خاص بدوي أقدمية 10 سنوات فما فوق)؟

- نمط الشخصية ج:

- هل توافق على القرارات المقترحة بشكل مباشر؟
- هل تسعى إلى التغيير في طريقة أدائك للمهام أو أنك تفضل القيام بها بنفس الطريقة يوميا؟
- هل تفضل العمل لوحدك؟
- هل ترى أنه بإمكانك تحقيق أهدافك في مكان العمل؟
- هل لديك الجرأة للدخول في صراعات مع المسؤولين؟
- هل تشعر بالراحة عندما يكون العمل في فرق أو جماعات؟
- هل تسعى إلى إقامة علاقات اجتماعية؟

✓ محور التوافق المهني:

- البعد الذاتي للتوافق المهني:

- هل تشعر بالنشاط أثناء أداء عملك؟

- هل ترى أن المؤسسة بإمكانها تحقيق أهدافك الشخصية؟
- ما هي المهام التي تقوم بها خلال يومك؟
- هل تشعر بأن المهام الموكلة لك كثيرة؟
- ما هي الصعوبات التي تجدها عند أداء المهام؟
- ما هي الصعوبات التي تعرقل مسارك المهني؟
- إذا اعتمدنا على النسب المئوية ما نسبة العبء الوظيفي الذي تشعر به؟
- هل تشعر أن لديك إمكانيات كافية لأداء المهام؟
- هل تشعر بالرضا على وظيفتك؟
- هل تستطيع إحداث التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية؟

-البعد الجماعي للتوافق المهني:

- هل تفضل العمل لوحده أم في جماعة؟
- هل ترغب في التفاعل أوقات العمل؟
- هل تشعر بالرضا على طريقة تعاملك مع الآخرين؟
- هل العمل في فريق يشعرك بالأمان؟
- هل تسعى إلى تحسين علاقتك مع الآخرين؟
- هل تطلب المساعدة من الآخرين عند الحاجة؟
- ما هي الطرق التي تعتمد عليها عندما تدخل في صراع مع الزملاء؟
- هل تشعر بأن لديك القدرة على التعامل مع الآخرين؟
- هل تشعر بتحسن عند العمل في جماعة؟

- البعد التنظيمي للتوافق المهني:

- هل تسعى إلى تحسين أدائك؟
- هل أنت راض على معايير الترقية؟
- كيف تتعامل مع المشكلات التي تواجهك عند أداء المهام؟
- هل يتم الاصغاء إلى المشكلات التي تصادفك عند أداء المهام؟
- هل تحتاج إلى مساعدة عند أدائك لمهامك؟
- هل ترى أن متطلبات العمل تتناسب مع قدراتك؟

- ما هي الصعوبات التي تواجهك في تعاملك مع المسؤولين؟
- هل الظروف المادية (الفيزيائية) مناسبة للعمل؟ حسب رأيك ما هي التحسينات التي يجب إدخالها لتحقيق فضاء عمل أفضل؟

- بعد العائد المادي للتوافق المهني:

- هل ترى أن راتبك يتناسب مع الجهد المبذول؟
 - هل تستطيع تحقيق حاجاتك المادية؟
 - هل ترى أن راتبك يتوافق مع طبيعة عملك؟
 - هل ترى أن راتبك متناسب مع القدرة الشرائية؟
 - حسب رأيك ما هو الراتب الذي يمكن أن يشبع حاجاتك الأولية مثلا: المأكل، المشرب، شراء الأغراض، الزواج، الحاجات الصحية، (إذا كانت الإجابة نعم) هل الراتب الذي تتقاضاه يشبع حاجاتك الثانوية مثلا: السفر، شراء منزل، شراء سيارة، امتلاك قطعة أرض؟
- الشكل العام لبطاقة المقابلة:

الجدول رقم 07: يوضح الشكل العام لبطاقة المقابلة

المحور الأول	
البيانات الديموغرافية	
	الجنس
	السن
	الحالة المدنية
	الأقدمية

المحور الثاني			
الإجابة / التعقيب	لا	نعم	الأسئلة
محور أنماط الشخصية (أ، ب، ج)			
			<p>نمط الشخصية أ</p> <p>-هل تسعى إلى تحقيق أكثر من هدف؟</p> <p>-هل ترى أن قدراتك كافية لأداء المهام؟</p> <p>-عند القيام بمهامك، هل تقوم بترتيب الوسائل المستخدمة في العمل؟</p> <p>-ما هي طموحاتك من وراء العمل لصالح مؤسسة شركة محبوبة؟</p> <p>-هل ترى أن إمكانياتك كافية كي يتم ترقيتك إلى منصب أعلى؟</p> <p>-هل تشعر بالرضا عندما تقوم بأداء عملك بطريقة أفضل من الآخرين؟</p> <p>-هل تعتمد على الآخرين عند أداء عملك أو أنك تفضل تحمل المسؤوليات بمفردك؟</p> <p>-هل تسعى إلى تحدي الآخرين؟</p> <p>-ما هي قدراتك العقلية التي يمكن أن تسهم في تحقيق أداء أفضل؟</p> <p>-هل تسعى إلى تحقيق مسار أفضل من أنت عليه الآن؟</p> <p>نمط الشخصية ب:</p> <p>-كيف تتعامل مع الصراعات التي تحدث مع الزملاء</p> <p>-هل ترى أن إمكانياتك كافية للقيام بالمهام</p> <p>-كيف تتعامل مع الأحداث الحرجة التي تحتاج تدخل سريع لحل مشكل ما؟</p> <p>-في حالة حدوث تغييرات في القرارات الخاصة بالمؤسسة هل تشعر بالتوتر أو أنك تتقبله وتتفاعل معه بطريقة عادية؟</p>

			<p>-هل تعبر عن مشاعرك عند الغضب؟ كيف ذلك؟</p> <p>-هل تستطيع التعامل مع المواقف الضاغطة؟</p> <p>-هل تحبذ العمل مع عمال مفتقرين للخبرة (سؤال خاص بدوي أقدمية 10 سنوات فما فوق)؟</p> <p>نمط الشخصية ج:</p> <p>-هل توافق على القرارات المقترحة بشكل مباشر؟</p> <p>-هل تسعى إلى التغيير في طريقة أدائك للمهام أو أنك تفضل القيام بها بنفس الطريقة يوميا؟</p> <p>-هل تفضل العمل لوحدك؟</p> <p>-هل ترى أنه بإمكانك تحقيق أهدافك في مكان العمل؟</p> <p>-هل لديك الجرأة للدخول في صراعات مع المسؤولين؟</p> <p>-هل تشعر بالراحة عندما يكون العمل في فرق أو جماعات؟</p> <p>-هل تسعى إلى إقامة علاقات اجتماعية؟</p>
محور التوافق المهني			
			<p>-البعد الذاتي للتوافق المهني:</p> <p>-هل تشعر بالنشاط أثناء أداء عملك؟</p> <p>-هل ترى أن المؤسسة بإمكانها تحقيق أهدافك الشخصية؟</p> <p>-ما هي المهام التي تقوم بها خلال يومك؟</p> <p>-هل تشعر بأن المهام الموكلة لك كثيرة؟</p> <p>-ما هي الصعوبات التي تجدها عند أداء المهام؟</p> <p>-ما هي الصعوبات التي تعرقل مسارك المهني؟</p>

		<p>-هل ترغب بالاستمرار في العمل لصالح المؤسسة؟ -إذا اعتمدنا على النسب المئوية ما نسبة العبء الوظيفي الذي تشعر به؟ -هل تشعر أن لديك إمكانيات كافية لأداء المهام؟ -هل تشعر بالرضا على وظيفتك؟ هل تستطيع احداث التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية؟</p> <p>البعد الجماعي للتوافق المهني:</p> <p>-هل تفضل العمل لوحدك أم في جماعة؟ -هل ترغب في التفاعل أوقات العمل؟ -هل تشعر بالرضا على طريقة تعامل مع الآخرين؟ -هل العمل في فريق يشعرك بالأمان؟ -هل تسعى إلى تحسين علاقتك مع الآخرين؟ -هل تطلب المساعدة من الآخرين عند الحاجة؟ -ما هي الطرق التي تعتمد عليها عندما تدخل في صراع مع الزملاء؟ -هل تشعر بأن لديك القدرة على التعامل مع الآخرين؟ -هل تشعر بتحسن عند العمل في جماعة؟</p> <p>البعد التنظيمي للتوافق المهني:</p> <p>-هل تسعى إلى تحسين أدائك؟ -هل أنت راض على معايير الترقية؟ -كيف تتعامل مع المشكلات التي تواجهك عند أداء المهام؟ -هل يتم الإصغاء إلى المشكلات التي تصادفك عن أداء المهام؟ -هل تحتاج إلى مساعدة عند أدائك لمهامك؟ -هل ترى أن متطلبات العمل تتناسب مع قدراتك؟ -ما هي الصعوبات التي تواجهك في تعاملك مع المسؤولين؟</p>
--	--	---

		<p>-هل الظروف المادية (الفيزيائية) مناسبة للعمل؟ حسب رأيك ما هي التحسينات التي يجب إدخالها لتحقيق فضاء عمل أفضل؟</p> <p>بعد العائد المادي للتوافق المهني:</p> <p>-هل ترى أن راتبك يتناسب مع الجهد المبذول؟</p> <p>-هل تستطيع تحقيق حاجاتك المادية؟</p> <p>-هل ترى أن راتبك يتوافق مع طبيعة عملك؟</p> <p>-هل ترى أن راتبك متناسب مع القدرة الشرائية</p> <p>-حسب رأيك ما هو الراتب الذي يمكن أن يشبع حاجاتك الأولية مثلا المأكل، المشرب، شراء الأغراض، الزواج، الحاجات الصحية، (إذا كانت الإجابة نعم) هل الراتب الذي تتقاضاه يشبع حاجاتك الثانوية مثلا: السفر، شراء منزل، شراء سيارة، امتلاك قطعة أرض؟</p>
--	--	---

الجدول رقم 08: يبين ترميز استجابات المبحوثين نحو أسئلة المقابلة

لا	نعم	الاستجابة
2	1	الترميز

• تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- استجابة أفراد العينة حول محور أنماط الشخصية:

مثلما ذكرنا سابقا فإن المقابلة قد تمت في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-عناية وطبقت على 21 مفردة، مع العلم أننا قمنا بتقسيم العينة على أيام الأسبوع لأسباب إدارية كما قمنا باختيار مجموعة محددة من الأسئلة حسب أهداف البحث وكانت استجابات الأفراد كما يلي:

- استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (أ):

من خلال استجابات مفردات العينة نحو أسئلة المقابلة لاحظنا أن العمال لديهم طموحات شخصية بصورة متفاوتة أغلبها ترتبط بالجانب المادي أي توفير المال لتحقيق حاجياتهم الشخصية، لذلك فإن تحقيق أهداف المنظمة يكون بشرط توفير الإشباع المادي بحيث يمكن تحقيق أهدافهم الشخصية، كما أن سعيهم لتحدي الآخرين يرتبط بفكرة تحقيق الذات والشعور بالتقدير داخل المنظمة، أما لاحظنا أن مفهوم التنافس عادة يرتبط بالصراع أي أن العمال الذين لديهم مشاكل فيما بينهم تدفعهم نحو التنافس فيما بينهم، بالنسبة لمستقبلهم المهني فلاحظنا اختلافات فيما يخص آرائهم نحو المستقبل فالبعض يرونه بشكل غامض نوعا ما خاصة العمال الذين في المراحل الأولى، وهذا أمر طبيعي كون الفرد في بداية مساره المهني تكون لديه الكثير من الطموحات والاهتمامات لكن في الواقع هناك بعض الطموحات التي يصعب تحقيقها نتيجة لعدة متغيرات ذاتية، اجتماعية، تنظيمية واقتصادية.

- استجابة الأفراد نحو الأسئلة المرتبطة بالنمط (ب) للشخصية:

لاحظنا اختلافات فيما يخص استجابات الأفراد نحو الصراعات حيث أن أغلبهم يفضلون المشاجرات الكلامية ويتجنبون استخدام الأيدي، لكن فيما يخص الصراع بصفة عامة فالمؤسسة تعيش جو سلمي بعيدا عن المشاكل والمشاحنات، وأن هناك علاقات احترام وتقدير بين العمال.

بالنسبة للإمكانيات فلاحظنا أن أغلب مفردات العينة يرون أن لديهم الإمكانيات الكافية ما عدا العمال في بداية مسارهم أي ذوي سنة أو سنتين خبرة، ومع ذلك يتلقون مساعدة من قبل العمال الآخرين، أما فيما يخص التعبير عن الغضب فلاحظنا من خلال استجاباتهم أن مفردات العينة يفضلون التعبير عن غضبهم على كبتهم ويكون من خلال التحدث في الموضوع الذي يقلقهم بشكل مباشر، فيما يخص التغيير فلاحظنا أن هناك اختلافات في التعامل مع التغيير ذلك أن أغلب الاستجابات كانت تميل إلى أنهم يتوترون ولا يتفاعلون معه بطريقة عادية وإنما هناك مقاومة، كما يفضلون الاستمرار بنفس وتيرة العمل، إضافة إلى ذلك فإن تعاملهم مع المواقف الضاغطة يكون من خلال الخروج بأفضل نتيجة يمكن تحقيقها بغض النظر عن الظروف، أما فيما يخص السؤال: هل تحبذ العمل مع عمال مفكرين للخبرة؟ والذي كان موجها للفئة ذات الأقدمية 10 سنوات فما فوق فلاحظنا أنه لا يقلقهم مساعدة العمال مفكرين الخبرة وتعليمهم الأمور الضرورية في العمل والإشراف عليهم.

- استجابة أفراد العينة نحو الأسئلة المرتبطة بالنمط (ج) للشخصية:

من خلال الاستجابات المتحصل عليها يمكن ملاحظة أن أفراد العينة يرون أن الطرق المعتمدة في العمل مناسبة ولا يسعون إلى تغييرها، كما أنهم يفضلون العلاقات الاجتماعية والعمل الجماعي، أما فيما يخص القرارات فقد لاحظنا أنه أحيانا لا يقبلون بالقرارات الموجهة لهم، وهو ما يدفعهم للدخول في صراعات مع المسؤولين، بالنسبة للأهداف فيرون أنه بإمكانهم تحقيق بعض الأهداف المادية كما أنهم يستمتعون بالتفاعل مع الزملاء، كما أن أغلب مفردات العينة يفضلون العمل الجماعي.

- استجابة أفراد العينة نحو محور التوافق المهني:

بعد أن تم الإجابة على أسئلة محور أنماط الشخصية انتقلنا إلى محور التوافق المهني، حيث لاحظنا أن هناك اختلافات في استجابات الأفراد خاصة من حيث الأقدمية والسن وكانت استجابات العمال كالتالي:

- استجابة أفراد العينة نحو البعد الذاتي للتوافق المهني:

من خلال استجابات العمال لاحظنا أن أفراد العينة لا يزعجهم العمل لصالح المؤسسة بالرغم من أنه يصعب تحقيق جميع أهدافهم المادية، أما فيما يخص المهام فلاحظنا أنها تشكل عبء وظيفي بالرغم من أن المهام مقسمة بطريقة عادلة وكل عامل يقوم بدوره، حيث فاقت نسبة العبء الوظيفي وفقا لاستجاباتهم نسبة 50% أما فيما يخص النشاط أثناء أداء العمل فلاحظنا أن هناك اختلاف خاصة من حيث السن، حيث كلما زادت سنوات العمل وتقدم العامل في السن قل نشاطه وهذا شيء طبيعي خاصة أن الإنسان لديه طاقة محدودة وأن مع تقدم العمر فإن تلك الطاقة تقل بالتالي يحتاج إلى الراحة، فيما يخص الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية لاحظنا أن هناك تباين نوعا ما فهناك من يرى أنه استطاع إحداث التوازن وهناك من يرى عكس ذلك لكن أغلبهم يشعرون بالرضا لتواجدهم في المؤسسة.

- استجابة أفراد العينة نحو البعد الجماعي للتوافق المهني:

من خلال استجابات أفراد العينة لاحظنا أنهم يفضلون العمل في جماعة كما أنهم يرغبون في التفاعل مع الآخرين أوقات العمل، أما فيما يخص طلب المساعدة فلاحظنا اختلافات أي أن هناك من يسعى جاهدا ألا يطلب المساعدة من الآخرين إلا عند الحاجة القصوى، أما فيما يخص البعض الآخر خاصة

عمال ذوي السنوات الأولى من العمل فهم عادة ما يطلبون المساعدة من ذوي الخبرة ويتلقونها، فيما يخص الأساليب المعتمدة عند الدخول في صراع فلاحظنا أن أغلبهم يتجنبون الدخول في صراع لكن على العموم لا توجد مشاكل بين العمال - وهو ما تم التوصل إليه سابقا في محور أنماط الشخصية- وأن العمال يتفاعلون بشكل جيد ويحترمون بعضهم البعض كما أنهم يشعرون بتحسن عند العمل في جماعة.

- استجابة أفراد العينة نحو البعد التنظيمي للتوافق المهني:

من خلال استجابات أفراد العينة لاحظنا أن العمال يسعون إلى تحسين أدائهم وأنهم في الغالب ليسوا بحاجة إلى مساعدة وأن مهامهم تتناسب مع قدراتهم، أما فيما يخص مواجهتهم للمشاكل فإنهم عادة ما يشكون للإدارة المعنية بالأمر إلا أنه أحيانا لا يتم الإصغاء لمشكلاتهم ويتحججون بالميزانية التي لا يمكن أن توفر كل الطلبات، أما فيما يخص الظروف الفيزيائية فيرون أنها مناسبة للعمل وأنها تتوافق مع قدراتهم البدنية ولا تحتاج إلى إدخال تعديلات.

- استجابة أفراد العينة نحو بعد العائد المادي للتوافق المهني:

فيما يخص بعد العائد المادي لاحظنا أن أغلب أفراد العينة غير راضون على الوضع المادي وأنه غير كافي لتلبية حاجياتهم سواء ارتبط ذلك بالحاجيات الأولية أو الثانوية، وأنه لا يتوافق مع القدرة الشرائية إلا أن هذا لا يعني أن الراتب لا يتناسب مع المجهود المبذول بل يتوافق مع طبيعة العمل والجهد، ومع ذلك يأملون أن يتم تحسين رواتبهم حتى يستطيعوا إشباع حاجاتهم خاصة الضرورية منها.

- التحليل العام للدراسة الاستطلاعية:

فيما يخص أنماط الشخصية (أ، ب، ج) يمكن القول أن هناك اختلافات فيما يخص آرائهم نحو المستقبل كما أن الطموحات متفاوتة أغلبها ترتبط بالجانب المادي أما فيما يخص سعيهم لتحدي الآخرين فيرتبط بفكرة تحقيق الذات والشعور بالنقد داخل المنظمة، بالنسبة للصراعات بصفة عامة فالمؤسسة تعيش جو سلمي بعيدا عن المشاكل وفي وجود علاقات احترام وتقدير بين العمال، أما بالنسبة للإمكانيات فالعمال لديهم الإمكانيات البدنية والعقلية الكافية لأداء المهام وحل المشكلات إلا أنهم يفضلون الاستمرار بنفس وتيرة العمل كما أن تعاملهم مع المواقف الضاغطة يكون من خلال الخروج بأفضل نتيجة يمكن تحقيقها، كما يمكن القول أن أفراد العينة مرتاحين في طريقة العمل ولا يسعون إلى تغييرها ويستمتعون بالتفاعل مع الزملاء، بالنسبة للعمل الجماعي فأغلب مفردات العينة يفضلون التعاون فيما بينهم كما

استنتجنا مبدئياً أن العينة المعتمدة تظهر عليها بعض السمات المرتبطة بنمط الشخصية (ب)، حيث لاحظنا أن السمات بدت واضحة مقارنة بنمط الشخصية (أ) و (ج) لكن النتائج تبقى مرتبطة فقط بالعينة التي درسناها كونها عينة صغيرة مقارنة بمجتمع الدراسة.

أما فيما يخص **التوافق المهني** فأفراد العينة لا يزعجهم العمل لصالح المؤسسة بالرغم من أنه يصعب تحقيق جميع أهدافهم المادية إلا أنهم مرتاحين ويشعرون بالرضا فيها، أما فيما يخص المهام فإن العمال يشعرون بعبء وظيفي أثناء أداء العمل حيث كلما زادت سنوات العمل وتقدم العامل في السن قل نشاطه، بالنسبة للعلاقات الاجتماعية فالعمال يفضلون العمل في جماعة كما أنهم يرغبون في التفاعل مع الآخرين ويسعون جاهدين لتجنب الدخول في صراعات، كما يعملون على التفاعل بشكل جيد ويحترمون بعضهم البعض، وفيما يخص البعد التنظيمي بما فيه من مهام ومسؤوليات فإنهم يعملون على تحقيق أفضل ما لديهم من أداء كما يعملون على التفاعل بشكل جيد وبناء علاقات مهنية سوية، كما يسعون إلى تحسين من خبراتهم المهنية ويرون أن المهام تتناسب مع قدراتهم، وبالنسبة للماديات من حيث الأجر يمكن القول أن العمال غير راضون على الوضع المادي وأنه غير كافي لتلبية حاجاتهم وأن تحسين الراتب يمكن أن يساهم بشكل كبير في زيادة نشاطهم في مكان العمل وتحسين مستوى الرضا المهني بما يحقق التوافق المهني بمختلف أبعاده.

لقد أتاحت الدراسة الاستطلاعية الوقوف على مجموعة من النتائج الأولية التي تخدم موضوع البحث والتي تمثل نقطة البداية والوقوف على مختلف جوانبها من جهة وتحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات من جهة أخرى، حيث تحقق ذلك عبر معرفة المجال المكاني والبشري للدراسة ومجرباتها بصفة عامة مع الصعوبات المحتملة في جمع البيانات اللازمة.

2- الإطار المكاني والزمني والموضوعي للدراسة:

2-1- الإطار المكاني:

قبل تحديد حدود المؤسسة لابد من التعريف بالولاية التي تتواجد بها حيث تقع مؤسسة محبوبة في ولاية عنابة وهي إحدى ولايات الجزائر الشرقية وتقع بالتحديد في شمال شرقها، تلقب **بجوهرة الشرق الجزائري** وهي أكبر مدن الجزائر، سابقا كانت تسمى بونة وأيضاً كانت تسمى هيبون في عهد الفينيقيين، وبون (Bône) خلال فترة الاحتلال الفرنسي كما لُقبت بالكرسي الملكي في العصور الذهبية،

تعتبر مركز صناعي رائد في شرق الجزائر فهي تمتلك أكبر مصنع للحديد والصلب في أفريقيا، تسمى ببلدة العناب وذلك بسبب وفرة هذه الفاكهة في المنطقة، وهي مشهورة بإنتاجها لهذه الفاكهة منذ زمن بعيد وقد أخذت من ذلك اسمها كما تعتبر مدينة عنابة من أهم مدن الشرق الجزائري، وثالث الموانئ الجزائرية بعد العاصمة ووهران في حجم النشاط الاقتصادي، تقع على ساحل البحر الأبيض المتوسط عند سفح جبل إيدوغ في منطقة سهلية مشهورة بإنتاجها الزراعي، وثرواتها المعدنية، مناخها متوسطي دافئ لطيف شتاء، وحر معتدل صيفا، وهي مدينة صناعية وسياحية متميزة وتتوفر منطقة عنابة على 4 مناطق صناعية وهي مبعوجة، وجسر بوشي بالطريق الوطني رقم 21 بالمحاذاة من مركب الحجار، منطقة الميناء وبرحال.

✓ التعريف بمكان المؤسسة:

برحال أو عين أم الرخاء هي بلدية تابعة لدائرة برحال ولاية عنابة تقع في أقصى غرب الولاية وتعتبر مركز اقتصادي مهم في الجزائر، تشترك مع حدود ولاية سكيكدة ويقطنها حوالي 24000 نسمة وتبعد عن مركز الولاية ب: 30 كم تتوفر على عدد معتبر من المؤسسات الصناعية والمتمثلة في:

- مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية.
- المؤسسة الوطنية للعتاد والأشغال العمومية.
- مؤسسة بسكويت السنابل السبع.
- مؤسسة ملبنة المائدة.
- المؤسسة الوطنية للدهن.
- مؤسسة الحلوة الطحينية شهرزاد.
- مؤسسة نفضال.

✓ مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية:

تقع مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية في المدينة الصناعية ببلدية برحال "عين أم الرخاء" يكمن نشاطها الرئيسي في تجهيز السميد إلى المعكرونة كما تقوم بإنتاج بعض العجائن الأخرى كالتليتي والكسكس، حيث سنقوم بعرض تطور الطاقة الإنتاجية أي كمية المنتجات المباعة خلال الفترة 2010-2018 وذلك حسب الجدول التالي:

- طبيعة المؤسسة: شركة خاصة ذات طابع انتاجي (صناعي) مستقلة ماليا.
- وصف المؤسسة: مبنى أرضي مكون من ورشات ومصالح.
- المساحة الكلية للمؤسسة: تقريبا 10000 هكتار.

✓ مصالح المؤسسة:

الجدول رقم 09: يوضح مصالح مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية، برجال -عنابة

اسم المصلحة	عدد العمال	الدور
الإدارة العامة	04	يتمثل دور الإدارة العامة في تسيير المؤسسة من خلال المساهمة في تشكيل السياسة العامة لها إضافة إلى التخطيط السليم للموارد البشرية، المادية والمالية من أجل ضمان تحقيق أهدافها.
مصلحة المحاسبة	02	إعداد مختلف البيانات والجدول المتعلقة بإعداد الميزانية إضافة إلى تسوية الرواتب
المصلحة التجارية	01	الاهتمام بالسلع من حيث الكمية إضافة إلى تحديد متطلبات الإنتاج، التوزيع والتبادل والاستهلاك
مصلحة المستخدمين	01	تسيير الموظفين
مصلحة التسويق	02	التعريف بمنتجات المؤسسة تسعيرها وتوزيعها على القنوات إضافة إلى القيام بعملية الترويج للمنتجات خاصة الحديثة منها حتى يتعرف عليها المستهلكين

الخزينة	01	تهتم بكل ما يخص أرباح المؤسسة إضافة إلى عمليات تمويل نشاط المؤسسة واحتياجات هذه الأخيرة
---------	----	---

✓ ورشات المؤسسة:

الجدول رقم 10: يوضح خصائص ورشات مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية، برحال - عنابة

اسم الورشة	عدد العمال	النسبة المئوية
ورشة الإنتاج	75	59,05%
ورشة التوضيب	32	24,80%
ورشة الصيانة	04	3,14%
ورشة مراقبة الجودة	06	4,72%
Chaudière	05	3,93%
الحراسة	03	2,36%
HSE	01	0,78%
النظافة	03	2,36%
المجموع	129	100%

2-2- الإطار الزمني:

استغرقت الدراسة في الميدان تقريبا سنة و8 أشهر ابتداءً من 29 سبتمبر 2021 إلى 08 ماي

2023 مقسمة إلى 6 مراحل كالتالي:

✓ المرحلة الأولى: تم في هذه المرحلة جمع معلومات عامة حول المؤسسة وظروفها بشكل عام والتعرف

على أصحاب المصالح ودورهم في المؤسسة.

✓ **المرحلة الثانية:** تم جمع معلومات حول ميدان الدراسة من حيث عدد العمال وتقسيماتهم سواء كان ذلك على مستوى المصالح أو الورشات، وجمع معلومات حول المؤسسة من أجل تحديد نوع الأداة التي يمكن اعتمادها وتحديد مدى قبول أفراد المجتمع لتطبيق الدراسة عليهم.

✓ **المرحلة الثالثة:** القيام بمقابلات من أجل جمع معلومات حول أفراد المجتمع التي من شأنها أن تساعدنا في بناء أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، حيث كان العدد الكلي للعمال الذين طبقنا عليهم أداة المقابلة **21 عامل وعاملة** تم تقسيمهم على أيام الأسبوع.

✓ **المرحلة الرابعة:** توزيع الاستبيانات مع العلم أن مجتمع الدراسة مكون من 140 مفردة وقمنا باستبعاد 21 مفردة -عينة الدراسة الاستطلاعية- حيث قمنا بتوزيع 119 استبيان وتم استرداد 114 استبيان.

✓ **المرحلة الخامسة:** استحضار بعض الوثائق التي تم اعتمادها في التحليل والتفسير بعد تفريغ البيانات.

✓ **المرحلة السادسة:** إتمام الإجراءات الإدارية المرتبطة بالدراسة الميدانية.

2-3- الإطار الموضوعي:

يمكن تحديد الإطار الموضوعي للدراسة فيما يلي:

- تحديد نمط الشخصية السائد لدى العمال.
- تحديد مستوى التوافق المهني لدى العمال.
- تحديد طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال.
- تحديد الفروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال والتي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: السن، الأقدمية في العمل، الحالة المدنية.

3- منهج الدراسة:

تتطلب البحوث الاجتماعية إلى استخدام منهج دقيق وعلمي والتي يمكن من خلاله تشخيص إشكالية البحث والتعرف على جميع جوانبها كذلك تحديد مكوناتها، تحليلها وتفسيرها وصولاً إلى النتائج المرجوة، حيث يرى (خرواطي، 2019) أن المنهج هو جملة من القواعد المتبعة من الباحث من أجل الوصول إلى الحقيقة كما أنه مجموعة من الخطوات والأسس التي يعتمد عليها ويسير في ضوئها لتحديد الهدف من الدراسة وصولاً إلى اكتشاف الحقيقة والتوصل إلى النظريات والقوانين التي تحكم الظاهرة إضافة إلى التنبؤ بالظواهر المستقبلية.

○ المنهج الوصفي:

المنهج هو الأسلوب أو الطريق الذي يسلكه الباحث أما كلمة الوصفي فهي تعبيراً عن وصف السمات والصفات التي تتميز بها الظاهرة بالتالي فهو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات من أجل الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين ومنه بلوغ النتائج المرجوة. (عبد الخالدي، 2023، ص10-11)

كما أن الصورة النوعية تكون بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أما صورتها الكمية فتتمثل بإعطائنا وصفا رقميا يوضح لنا مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، فهذا المنهج يرتبط بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها بل يتعداه إلى التحليل والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح. (ساكر، 2022)

وتماشيا مع طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة فقد قمنا باستخدام المنهج الوصفي للتعرف على مختلف أنماط الشخصية الموجودة في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وذلك بالتركيز على 3 أنماط أساسية تتماشى مع موضوع الدراسة وهو النمط (أ)، النمط (ب) والنمط (ج) إضافة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني بالتركيز على 4 أبعاد رئيسية البعد الفردي والبعد الجماعي إضافة إلى البعد التنظيمي والبعد الاقتصادي، وذلك حسب المراحل التالية:

- المرحلة الأولى: هي مرحلة الاستطلاع.
- المرحلة الثانية: هي مرحلة الوصف الموضوعي من خلال اتباع خطوات المنهج الوصفي المعتمد في دراستنا.
 - تحديد المشكلة التي نريد دراستها.
 - صياغة الفرضيات بناء على المشكلة وعلى ملاحظتنا.
 - الاعتماد على المسح الشامل في دراستنا.
 - الاعتماد على طرق جمع البيانات المناسبة والتي ينبغي الحصول على المعلومات من خلالها.
 - اختيار أدوات البحث التي تستخدم في جمع البيانات مثلا في دراستنا اعتمدنا بشكل رئيسي على الاستبيان لجمع البيانات إضافة إلى المقابلة في الدراسة الاستطلاعية.
 - جمع البيانات بطريقة موضوعية ودقيقة.

- تحليل البيانات وتفسيرها.
- تحديد النتائج بعد التأكد من صحة الفرضيات ووضع التوصيات والاقتراحات المناسبة لدراستنا.

4-مجتمع الدراسة وعينته:

أ-مجتمع الدراسة:

يبلغ التعداد البشري الإجمالي لمؤسسة محبوبة للعجائن 140 عاملا وعاملة حسب احصائيات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الموثقة في 21-03-2021 حيث بلغ مجموع الإناث 14 بينما تمثل مجموع الذكور في 126.

الجدول رقم 11: يوضح التعداد البشري الإجمالي لشركة محبوبة للعجائن الغذائية، برحال-عناية

العمال	العدد	النسبة %
ذكور	126	90%
إناث	14	10%
المجموع	140	100%

التعليق:

حسب الجدول أعلاه فإن التعداد الإجمالي لمؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية برحال، عناية قدر ب: 140 عامل مقسمين إلى 126 ذكر بنسبة 90% و 14 أنثى بنسبة 10% أي أن أغلب عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية رجال.

ب-عينة الدراسة:

نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة قمنا بالاعتماد على المسح الشامل حتى يمكن الإلمام بالمعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة وزيادة دقة المعطيات الإحصائية حيث يعتبر المسح الشامل أصدق تعبيراً وأدق في النتائج من المسح بالعينة.

ويعتبر المسح الإحصائي أحد طرق جمع البيانات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي وهو بمثابة مجموعة من الخطوات المنظمة لجميع هذه الخطوات مبنية على أسس علمية والهدف من عمليات المسح الإحصائي توفير مجموعة من المعلومات التي يتم جمعها من المجتمع الخاص بالدراسة، ويمكننا اعتبار

المسح الشامل على أنه المسوحات التي تشمل كافة مفردات الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها.

✓ خصائص عينة الدراسة:

تعتبر البيانات الأولية من بين العناصر المهمة في الدراسات الميدانية بما يمكن أن تقدمه من معلومات تخدم الموضوع حيث يمكن من خلالها تقديم صورة واقعية عن مجتمع الدراسة بمختلف خصائصه كما تساهم في عملية التحليل والتفسير فهي إضافة مهمة تسمح بتحديد عدة جوانب مرتبطة بالفرد بغض النظر عن متغيرات الدراسة.

حيث في إطار دراستنا تم تحديد البيانات الأولية (الديموغرافية) فيما يلي:

- السن
- الجنس
- الحالة المدنية
- الأقدمية في العمل
- توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم 12: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	العينة الجنس
94,59%	105	ذكر
5,40%	6	أنثى
100%	111	المجموع

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه فإن توزيع عينة الدراسة حسب الجنس حيث قدر عدد الذكور بـ: 105 عامل بنسبة 94,59% بينما قدر عدد الإناث بـ: 6 إناث بنسبة 5,40% حيث يمكن ملاحظة أن هناك فرق شاسع في العدد بين الذكور وإناث مع العلم أن العدد الإجمالي لمفردات العينة قدر بـ: 111 عامل.

ب-توزيع العينة حسب السن:

يوضح الجدول أدناه توزيع العينة حسب السن:

الجدول رقم 13: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		السن
%21,62	24	28-24
%36,03	40	33-29
%23,42	26	38-34
%6,30	07	43-39
%9,90	11	48-44
%2,70	03	53-49
%100	111	المجموع

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أنه تم تقسيم العمال إلى 6 فئات الفئة الأولى تمثلت في السن بين 28-24 سنة قدر عددهم بـ: 24 عامل وبنسبة %21,62 تليها الفئة الثانية 33-29 سنة قدر عددهم بـ: 40 عامل وبنسبة %36,03 أما فيما يخص الفئة الثالثة فتمثلت في السن بين 38-34 سنة حيث قدر عددهم بـ: 26 عامل وبنسبة %23,42 والفئة الرابعة والتي تمثلت في السن بين 43-39 سنة بـ: 7 عمال قدرت نسبتهم بـ: %6,30 أما الفئة الخامسة 48-44 سنة فقد تمثلت في 11 عامل بنسبة 9,90 والفئة السادسة فتمثلت في السن بين 53-49 سنة بـ: 3 عمال وبنسبة %2,70.

○ توزيع العينة حسب الحالة المدنية:

يوضح الجدول أدناه توزيع العينة حسب الحالة المدنية:

الجدول رقم 14: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرار	العينة الحالة المدنية
41,44%	46	عازب (ة)
45,04%	50	متزوج (ة)
8,10%	09	مطلق (ة)
5,40%	06	أرمل (ة)
100%	111	المجموع

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أن عدد العزاب بلغ 41,44% بينما تمثل عدد المتزوجين في 45,04% أما بالنسبة للمطلقين والأرامل فمن الملاحظ أن النسب ضعيفة ومتقاربة حيث بلغت نسبة المطلقين 8,10% ونسبة الأرامل 5,40% مع العلم أن العدد الكلي للعمال الذين تمت عليهم الدراسة تمثل في 111 عامل.

د-توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل:

يوضح الجدول أدناه توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل:

الجدول رقم 15: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار	العينة الأقدمية
24,32%	27	5 سنوات - 10 سنوات
40,54%	45	11 سنوات - 16 سنة
35,13%	39	17 سنة - فما فوق
100%	111	المجموع

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أن عدد العمال تم تقسيمهم حسب الأقدمية إلى ثلاثة فئات حيث تمثلت الفئة الأولى في الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات حيث قدر عدد العمال في هذه الفئة بـ: 27 عامل وبنسبة 24,32% تليها الفئة الثانية من 11 إلى 16 سنة قدر عدد العمال بـ: 45 عامل بنسبة 40,54% أي تقريبا نصف عدد العمال والفئة الثالثة من 17 سنة فما فوق حيث قدر عدد العمال في هذه الفئة بـ: 39 عامل بنسبة 35,13% مع العلم أن العدد الكلي للعمال قدر بـ 111 عامل.

5- أدوات جمع البيانات:

✓ الاستبيان:

يعرف على أنه مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين وتعد الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية. (عبيدات وآخرون، 1999، ص 63)

حيث تم استخدام الاستبيان بغرض الحصول على البيانات الخاصة بالتساؤلات الفرعية للدراسة، حيث يتألف الاستبيان من ثلاثة محاور و74 بنداً (أنظر إلى الملحق رقم: 04) وسنقوم بتوضيح مميزات كل محور كالتالي:

✓ **المحور الأول: البيانات الديموغرافية:** يتألف المحور الأول على البيانات الديموغرافية الخاصة بالعمال على كافة المستويات حيث تم التركيز على السن، الحالة المدنية، الأقدمية.

✓ **المحور الثاني: الأنماط الشخصية:** يتألف المحور الثاني من جملة من البنود تنقسم إلى ثلاثة أبعاد أساسية نمط الشخصية (أ)، نمط الشخصية (ب)، نمط الشخصية (ج) كما انقسمت بدائل الاستجابة إلى خمسة بدائل (أبدأ، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما) مع العلم أن هذا المحور يتألف من 34 بندا.

✓ **المحور الثالث: التوافق المهني:** يتألف المحور الثالث على أربعة أبعاد كالتالي: البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي كما انقسمت بدائل الاستجابة إلى (أبدأ، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما)، حيث يتألف المحور الثاني من 40 بندا.

○ الخصائص السيكومترية لأداة الاستبيان:

أ- صدق الأداة:

- مفهوم الصدق:

يشير الصدق إلى مدى دقة طريقة ما في قياس ما تهدف إلى قياسه إذا كان البحث عالي الصدق، فهذا يعني أنه ينتج مخرجات تتوافق مع الخصائص والسمات والتغيرات الحقيقية في العالم المادي أو الاجتماعي. (تيسير، 2023)

حيث تم الاعتماد في دراستنا على الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبيان المحكمين (صدق المحكمين) نظرا للمصداقية والخبرة التي يمتلكها الأساتذة الأفاضل والذي قدر عددهم بـ: 8 أساتذة إضافة إلى مدقق لغوي (انظر إلى الملحق رقم: 03)، حيث سنوضح من خلال الجداول الموالية بالتدقيق كيف تم تحويل الاستبيان بمحاوره من الحالة الأولية إلى حالته النهائية.

▪ **الاستبيان في حالته الأولية مقابل الاستبيان في حالته النهائية:**

بعد توزيع الاستبيانات الأولية على المحكمين ومعاينتها من قبلهم توصلنا إلى ما يلي:

▪ محور أنماط الشخصية:

جدول رقم 16: يوضح حالات الاستبيان (قبل وبعد) وفقا لمحور أنماط الشخصية

الرقم	العبارة في حالتها الأولية (قبل التحكيم)	العبارة في حالتها النهائية (بعد التحكيم)
01	أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد	أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد
02	أحب المنافسة مع الزملاء	لا أحبذ المنافسة مع الزملاء
03	لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي	لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي
04	أرفض فكرة الإحساس بالمرض	أرفض فكرة الإحساس بالمرض
05	أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات	أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات
06	أثق بقدراتي في أداء المهام	أثق بقدراتي في أداء المهام
07	أطمح إلى تحقيق أهدافي الشخصية	أسعى إلى تحقيق أهدافي الشخصية
08	أطمح إلى التقدم في مساري المهني	أعمل على التقدم في مساري المهني
09	أرغب بالحصول على الترقيات في عملي	أرغب بالحصول على الترقيات في عملي
10	أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي	أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي
11	أسعى إلى تحدي الآخرين	أسعى إلى تحدي الآخرين
12	أشعر باستعداد لأداء المهام	تم حذف العبارة
13	لا أبحث عن الراحة عند أداء المهام	تم حذف العبارة
14	أميل إلى الاتقان عند أداء المهام	تم حذف العبارة
15	لا أحب التعامل مع الأشخاص غير المنظمين	تم حذف العبارة
16	أرى أن العمل في المواقف الضاغطة يساهم في تحسين أدائي	تم حذف العبارة
17	لا أشعر بالرضا عندما لا أحقق المطلوب مني في العمل	تم حذف العبارة
18	أشعر بالثقة بالنفس عند أداء المهام	تم حذف العبارة
19	أميل إلى أن أكون واقعيًا في اتخاذ القرارات	تم حذف العبارة
20	لا أحبذ الصراعات في مكان العمل	لا أحبذ الصراعات في مكان العمل

أفضل الأماكن الهادئة	أفضل الأماكن الهادئة	21
لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	22
أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	23
لا أعجز عن التعبير عن غضبي	أميل إلى التعبير عن غضبي	24
أتأثر بالتغيرات المفاجئة	لا أتأثر بالتغيرات المفاجئة	25
يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	26
أستمتع بأوقات فراغي	أستمتع بأوقات فراغي	27
يظهر عليا مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة	يظهر عليا مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة	28
لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	29
حذف العبارة	أسعى إلى الاسترخاء في مكان العمل	30
حذف العبارة	أميل إلى التعبير عن رأي بصراحة	31
حذف العبارة	أحب العمل بمفردي	32
حذف العبارة	يصعب عليا التأقلم مع الآخرين	33
حذف العبارة	أتجنب الدخول في شجارات مع الزملاء	34
لا أعجز عن التعبير عن غضبي	أعجز عن التعبير عن غضبي	35
أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	36
أتجنب الصراعات مع المسؤولين	أتجنب الصراعات مع المسؤولين	37
تظهر علي ملامحي مشاعر القلق	تظهر علي ملامحي مشاعر القلق	38
أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	39
لا أشعر باحتقار الذات في مكان العمل	أشعر بتقدير الذات في مكان العمل	40
أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	41
أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع	أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع	42

الآخرين	الآخرين	
أشعر بالتشاؤم تجاه مستقبلتي في مكان العمل	أشعر بالتشاؤم تجاه مستقبلتي في مكان العمل	43
أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	44
أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل	أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل	45

▪ محور التوافق المهني:

جدول رقم 17: يوضح حالات الاستبيان (قبل وبعد) وفقا لمحور التوافق المهني

الرقم	العبارة في حالتها الأولية (قبل التحكيم)	العبارة في حالتها النهائية (بعد التحكيم)
46	أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي	لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي
47	أرغب في الاستمرار في وظيفتي	أرغب في الاستمرار في وظيفتي
48	أجد صعوبة في أداء بعض المهام	لا أجد صعوبة في أداء المهام
49	أشعر بالأمان عند تواجدي بمؤسسة عملي	حذف العبارة
50	لا أشعر بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء عملي	يمكنني تحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي
51	أفكر في ترك مهنتي والتحاقى بمهنة أخرى	حذف العبارة
52	تواجدي بمؤسستي أشعرنى بحاجة تحقيق الذات	تواجدي في مؤسستي لا يشعرنى بتحقيق الذات
53	لدي فرصة التقدم الوظيفي في مؤسستي	أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي
54	المهام التي أقوم بها أنتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل	المهام التي أقوم بها أنتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل
55	أجد صعوبة في أداء مهامي	لا أجد صعوبة في أداء مهامي
56	يتلاءم عملي مع قدراتي	لا يتلاءم عملي مع قدراتي

57	ممارستي لوظيفتي تزيدني ثقة بنفسني	ممارستي لوظيفتي تشعرنني بالرضا
58	أشعر بأنني مقيد بتعليمات محددة	حذف العبارة
59	أشعر بالملل عند القيام بنفس المهام يوميا	حذف العبارة
60	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي
61	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية
62	أفضل العمل بمفردي	لا أفضل العمل بمفردي
63	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء	حذف العبارة
64	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل
65	لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت
66	أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل	أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل
67	أشعر بالضيق عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل	أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل
68	أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام	أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام
69	أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة	أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة
70	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات الوظيفية	حذف العبارة
71	تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنني بالراحة	تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنني بالراحة
72	أدخل في صراعات مع زملائي لتحقيق أهدافي	حذف العبارة
73	التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة لدي ويمكن تطبيقها بسهولة	التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة
74	توفر وظيفتي فرصة للترقية	توفر وظيفتي فرصة للترقية
75	أرى أن قدراتي تتوافق مع المهام الموكلة لي	حذف العبارة

76	توفر لي مؤسستي فرصا للإبداع	توفر لي مؤسستي فرصا للإبداع
77	توفر لي مؤسستي الحرية في إبداء الرأي حول المهام الموكلة لي	حذف العبارة
78	يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي
79	أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرص للتقدم المهني	أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرص للتقدم المهني
80	أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي	أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي
81	أستطيع إنجاز المهام الموكلة لي	أستطيع إنجاز المهام الموكلة لي
82	أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل	أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل
83	هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي	هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي
84	توفر مؤسستي إجراءات الوقاية الضرورية لإنجاز المهام	حذف العبارة
85	أرى أن فضاء العمل مريح	أرى أن فضاء العمل مريح
86	لا أجد صعوبة في استخدام الآلات	حذف العبارة
87	أشعر أن الفرص غير متوفرة لكي أحقق أهدافي المهنية	حذف العبارة
88	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي
89	راتبي لا يشبع حاجاتي المادية	راتبي لا يشبع حاجاتي المادية
90	راتبي يتوافق مع طبيعة مناصبي الذي أشغله	حذف العبارة
91	أشعر بأنني أستحق راتب أعلى	حذف العبارة
92	يوفر لي راتبي كل احتياجاتي	يوفر لي راتبي كل احتياجاتي
93	راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي	راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي
94	راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية	راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية

حذف العبارة	راتبي يكفي لشراء احتياجاتي الأساسية فقط	95
حذف العبارة	أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت	96
حذف العبارة	أحصل على حافز مادي عندما أنجز عملاً مميزاً	97
أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام	أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام	98
راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية	راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية	99
يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية	يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية	100
حذف العبارة	أشعر بضيق مالي في نهاية الشهر	101
حذف العبارة	راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات	102

▪ العبارات المحذوفة والمعدلة:

- محور أنماط الشخصية:

○ العبارات المحذوفة:

الجدول رقم 18: يوضح العبارات المحذوفة من الاستبيان (محور أنماط الشخصية)

أرقام العبارات	محور أنماط الشخصية
19 - 18 - 17 - 16 - 15 - 14 - 13	نمط الشخصية أ
34 - 33 - 32 - 31 - 30	نمط الشخصية ب
/	نمط الشخصية ج

○ العبارات المعدلة:

الجدول رقم 19: يوضح العبارات المعدلة من الاستبيان (محور أنماط الشخصية)

أرقام العبارات	محور أنماط الشخصية
08 - 07 - 02	نمط الشخصية أ
/	نمط الشخصية ب
40 - 35 - 25 - 24	نمط الشخصية ج

-محور التوافق المهني:

○ العبارات المحذوفة:

الجدول رقم 20: يوضح العبارات المحذوفة من الاستبيان (محور التوافق المهني)

أرقام العبارات	محور التوافق المهني
49	البعد الذاتي
70-63-59-58-51	البعد الجماعي
86-84-77-75-72	البعد التنظيمي
102-101-97-96-95-91-90-87	بعد العائد المادي

○ العبارات المعدلة:

الجدول رقم 21: يوضح العبارات المعدلة من الاستبيان (محور التوافق المهني)

أرقام العبارات	محور التوافق المهني
60-57-56-53-52-50-48 46	البعد الذاتي
67-65-62	البعد الجماعي
73	البعد التنظيمي
/	بعد العائد المادي

• عبارات الاستبيان الموزع على أفراد العينة:

-محور أنماط الشخصية:

الجدول رقم 22 يوضح عبارات الاستبيان الموزع على أفراد العينة (محور أنماط الشخصية)

العبارات	نمط الشخصية
أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد	نمط الشخصية (أ)
لا أحبذ المنافسة مع الزملاء	
لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي	
أرفض فكرة الإحساس بالمرض	
أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات	
أثق بقدراتي في أداء المهام	
أسعى إلى تحقيق أهدافي الشخصية	
أعمل على التقدم في مساري المهني	
أرغب بالحصول على الترقيات في عملي	
أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي	
أسعى إلى تحدي الآخرين	نمط الشخصية (ب)
لا أحبذ الصراعات في مكان العمل	
أفضل الأماكن الهادئة	
لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	
أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	
لا أميل إلى التعبير عن غضبي	
أتأثر بالتغيرات المفاجئة	
يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	
أستمتع بأوقات فراغي	
يظهر عليا مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة	

لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	نمط الشخصية (ج)
لا أعجز عن التعبير عن غضبي	
أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	
أتجنب الصراعات مع المسؤولين	
تظهر على ملامحي مشاعر القلق	
أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	
لا أشعر باحتقار الذات في مكان العمل	
أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	
أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين	
أشعر بالتشاؤم اتجاه مستقبلي في مكان العمل	
أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	
أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل	

-محور التوافق المهني:

الجدول رقم 23: يوضح عبارات الاستبيان الموزع على أفراد العينة (محور التوافق المهني)

العبارات	البعد
لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي	البعد الذاتي للتوافق المهني
أرغب في الاستمرار في وظيفتي	
لا أجد صعوبة في أداء المهام	
يمكنني تحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي	
تواجدي في مؤسستي لا يشعرني بتحقيق الذات	
أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي	
المهام التي أقوم بها أنتجت عبئاً وظيفياً لا يحتمل	
لا أجد صعوبة في أداء مهامي	
لا يتلاءم عملي مع قدراتي	

ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا	
أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	البعد الجماعي للتوافق المهني
لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	
لا أفضل العمل بمفردي	
تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	
لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	
أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل	
أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل	
أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام	
أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة	
تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرني بالراحة	
التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة	البعد التنظيمي للتوافق المهني
توفر وظيفتي فرصة للترقية	
توفر لي مؤسستي فرص للإبداع	
يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	
أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم المهني	
أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي	
أستطيع إنجاز المهام الموكلة لي	
أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل	
هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي	
أرى أن فضاء العمل مريح	
راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	بعد العائد المادي للتوافق
راتبي لا يشبع حاجاتي المادية	
يوفر لي راتبي كل احتياجاتي	
راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي	
راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية	

المهني	أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام
	راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية
	يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية

ب- ثبات الأداة:

• مفهوم الثبات:

تم تحديد ثبات الاستبيان بالاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ، وتم تقييم تماسك هذه الأداة، حيث يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات الاستبيان، كما أنه يساهم في تزويدنا بمقدار جيد للثبات، ومن خلال تطبيقنا لمعادلة ألفا كرونباخ يمكننا القول أنه وفقا لقوانين المعتمدة في احتساب هذا المعامل فإن تحديد قيمة ألفا مساوية ل 0.60 فما فوق معقولا من حيث الثبات في العلوم الاجتماعية. وللتأكد من ثبات الاستمارة وبالاعتماد على معامل ألفا كرومباخ تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم 24: يوضح نتائج معامل الارتباط ألفا كرومباخ (SPSS)

اسم المتغير	ألفا كرومباخ
أنماط الشخصية	0.78
التوافق المهني	0.86
ثبات المقياس	0.82

من خلال الجدول أعلاه وبعد احتساب معامل ألفا كرومباخ بالاعتماد على نتائج SPSS يمكن القول أن القيم المتحصل عليها مرتفعة ومقبولة حيث تمثلت قيمة ألفا كرومباخ بالنسبة للمتغير أنماط الشخصية في 0,78 بينما قدرت قيمة ألفا كرومباخ بالنسبة للمتغير التوافق المهني ب: 0,86 كما تحصلنا على الثبات الكلي للاستبيان بقيمة 0,82 بالتالي فهي قيم تدل على أنه يمكن اعتماد الاستبيان حيث استوفت الأداة شروط الصدق والثبات وبالتالي يمكن تطبيقها على أفراد العينة التي تم تحديد عددها مسبقا واستكمال مراحل الدراسة وصولا إلى نتائجها.

أما فيما يخص الاستبيان في الدراسة فالجدول الموالي يوضح لنا بالتفصيل تعداد الاستبيانات كما يلي:

الجدول رقم 25: يوضح تعداد الاستبيانات

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	المفقودة	المستبعدة	النهائية
المجموع	119	114	5	3	111
النسبة المئوية	%100	%95,79	%4,20	%2,63	%97,36

ومن الملاحظ أننا استبعدنا 3 استبيانات بسبب عدم الإجابة على جميع البنود، وقد اعتمدنا على مقياس ليكرت الخماسي في بناء الاستبيان كونه الأنسب في قياس الاتجاهات ولدقة نتائجه وسهولة استخدامه كما أرفقنا كل بديل استجابة بترميز خاص به على النحو التالي:

الجدول رقم 26: يوضح درجات مقياس ليكرت

الدرجة 1	الدرجة 2	الدرجة 3	الدرجة 4	الدرجة 5
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما

ولحساب طول الخلايا حسب مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة تم حساب المدى [4=1-5] ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس من أجل تحديد طول الخلية المناسب أي $0.80=5/4$ حيث تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أي بداية المقياس والموافقة للواحد الصحيح (1) حيث يمكن أن نحدد من خلال هذه العملية الحد الأعلى للخلية حيث تمكنا من تحديد طول الخلية كما يلي:

من [1 إلى 1.80] يمثل (أبدا) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من [1.81 إلى 2.60] يمثل (نادرا) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من [2.61 إلى 3.40] يمثل (أحيانا) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من [3.41 إلى 4.20] يمثل (غالبا) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من [4.21 إلى 5.00] يمثل (دائما) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

ولتحديد مستوى التوافق المهني قمنا بتحديد ثلاثة مستويات هي:

جدول رقم 27: يوضح مستويات التوافق المهني حسب طول الفئة

المستوى (1)	المستوى (2)	المستوى (3)
منخفض	متوسط	مرتفع

علما أن:

الحد الأعلى للبدال - الحد الأدنى للبدال 1-5

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{عدد المستويات}}{\text{مرتفع}} = \frac{3}{1.33}$$

وعند عملية التحليل للبيانات المجمعة تم تقييم المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على النحو التالي:

من 1 إلى أقل من 2.33 ← مستوى منخفض

من 2.33 إلى أقل من 3.66 ← مستوى متوسط

من 3.66 فأكثر ← مستوى مرتفع

6-أساليب معالجة البيانات:

أثناء طرح المشكلة البحثية والمتعلقة بدراسة طبيعة الارتباطات القائمة بين عناصر ومؤشرات المتغير المستقل (أنماط الشخصية) وكذا عناصر ومؤشرات المتغير التابع (التوافق المهني) ولتحديد العلاقة بين المتغيرين وتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها اعتمدنا على نوعين من أساليب التحليل هما:

6-1-أسلوب التحليل الكمي:

قبل استخدام الأساليب الإحصائية يجب التأكد ما إذا كانت توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً بما أننا اعتمدنا في دراستنا على المسح الشامل فإن شرط التوزيع الطبيعي للبيانات قد تحقق باعتبار أن بيانات الأفراد معلومة وأنها طبقنا الدراسة على جميع أفراد العينة، وحسب نظرية الحد المركزي فإنه إذا ما كانت عينات الدراسة بحجم كبير فسيكون توزيعها مقارباً للتوزيع الطبيعي. (ساكر، 2022، ص218)

بغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة وللتأكد من صحة فرضياتها تم استخدام عدة أساليب إحصائية منها:

- اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل بند من بنود الاستبيان، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي لكل من المتغيرين أنماط الشخصية والتوافق المهني.
- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد اتجاهات أفراد العينة نحو العبارات التي يتضمنها استبيان الدراسة.
- الفروق: تستطيع الفروق ذات الدلالة الإحصائية تحديد فيما إذا كانت إجابات إحدى المجموعات تختلف بشكل كبير عن إجابات مجموعة أخرى من خلال الاختبار الإحصائي، وتعني الدلالة الإحصائية أيضا أن الأرقام مختلفة بالشكل المطلوب، وبالتالي تساعد على تحليل البيانات بطريقة أفضل، مع العلم أنه تم استخدام اختبار كاف تربيع (Chi-Square).
- الارتباط: تتمثل في العلاقة الموجودة بين متغيرين أو أكثر سواء كانت كمية أو نوعية، كما يرتبط باتجاه العلاقة، إن هذا النوع من الدراسات يفيد في تقدير العلاقة بين متغير أو أكثر، حيث تفيد الدراسات الارتباطية في التنبؤ بالظاهرة والتعرف على مدى قوة وإيجابية العلاقة بين متغيرات الدراسة. (الخالدي، 2023، ص103)

حيث يمكن استخدام معامل الارتباط بين متغيرين بعدة طرق اخترنا في دراستنا معامل الارتباط

بيرسون Pearson correlation coefficient

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات الأولية التي جمعت في مرحلة سابقة وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، وقد تم الاعتماد على هذا البرنامج نظرا لإتاحته كل الأساليب الإحصائية اللازمة لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج، حيث يقوم بذلك بسرعة وبنسبة خطأ ضئيلة.

6-2- أسلوب التحليل الكيفي:

يقصد بالتحليل الكيفي استنتاج المؤشرات والأدلة الكيفية ومحاولة الربط بين الحقائق واستنتاجات العلاقات ويتم من خلال التركيز في معالجة المعلومات سواء في الماضي أو الحاضر وفقا لما يدركه الباحث منها وما يفهمه ويستطيع تصنيفه ولمح العلاقات التي يمكن ملاحظتها.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق من طرح تناولنا في هذا الفصل السيرورة المنهجية المتبعة حيث تمثلت نقطة الانطلاق في الدراسة الاستكشافية أين تم جمع معلومات حول مجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية إضافة إلى قيامنا بالمقابلات الأولية التي كان لها الفضل في بناء استبيان الدراسة إضافة إلى حساب صدق وثبات هذا الأخير مع القيام بالتعديلات المطلوبة كما قمنا بتحديد الأساليب الإحصائية المطلوبة والمناسبة لدراستنا والتي تساعدنا على الحصول على بيانات كمية قابلة للفهم أي يمكن ترجمتها إلى معلومات كيفية قابلة للتحليل والتفسير ومنه التأكد من صحة الفرضيات.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

-تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة

2- اختبار الفرضيات الارتباطية

3- اختبار الفرضيات الصفرية

4- تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

نسعى من خلال هذا الفصل تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها وذلك على أساس ما تم جمعه من بيانات حول موضوع دراستنا بالاعتماد على أداة الاستبيان من أجل التعرف على نمط الشخصية السائد ومستوى التوافق المهني، إضافة إلى تحديد اتجاه العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني بأبعاده الأربعة المتمثلة في: البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي، إضافة إلى دراسة الفروق حسب السن، الأقدمية في العمل والحالة المدنية، ومن ثم الوصول إلى النتائج العامة التي على أساسها يمكن قبول الفرضية من عدمها.

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- عرض استجابات الأفراد حول محور أنماط الشخصية :

▪ عرض استجابات الأفراد حول نمط الشخصية (أ):

-نمط الشخصية (أ) رقم البنود من 1-11:

جدول رقم(28): يوضح استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (أ)

المتوسط الحسابي	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	ت	العبارة	الرقم
						ن%		
2,46	15	61	13	12	10	ت	أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد	01
	13,51	54,95	11,71	10,81	9,00	ن		
3,42	12	60	13	15	11	ت	لا أحب المنافسة مع الزملاء	02
	10,81	54,05	11,71	13,51	9,90	ن		
3,52	42	25	13	11	20	ت	لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي	03
	37,83	22,52	11,71	9,90	18,01	ن		
1,89	64	20	12	5	10	ت	أرفض فكرة الإحساس بالمرض	04
	57,65	18,01	10,81	4,50	9,00	ن		
3,31	15	19	20	30	27	ت	أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات	05
	13,51	17,11	18,01	27,02	24,32	ن		
3,60	10	21	15	22	43	ت	أثق بقدراتي في أداء المهام	06
	9,00	18,91	13,51	19,81	38,73	ن		
3,70	2	19	24	31	35	ت	أسعى إلى تحقيق أهدافي الشخصية	07
	1,80	17,11	21,62	27,92	31,53	ن		
3,64	8	15	17	39	32	ت	أعمل على التقدم في مساري المهني	08
	7,20	13,51	15,31	35,13	28,82	ن		
4,06	5	7	14	35	50	ت	أرغب بالحصول	09

	4,50	6,30	12,61	31,53	45,04	ن	على الترقيات في عملي	
3,95	6	10	11	40	44	ت	أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي	10
	5,40	9,00	9,90	36,03	39,63	ن		
3,59	10	19	16	27	39	ت	أسعى إلى تحدي الآخرين	11
	9,00	17,11	14,41	24,32	35,13	ن		
3.57	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

من الملاحظ في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول المتمثل في نمط الشخصية (أ) قدر بقيمة 3.57.

كما أنه من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 4,06 الموافق للبند المتمثل في العبارة "أرغب بالحصول على الترقيات في عملي"، حيث كانت نسبة الاستجابة بالبديل "دائماً 45,04% تليها مباشرة نسبة 31,53% وفقاً للبديل غالباً أما البديل أحياناً فقابلته نسبة 12,59 ثم البديل نادراً بنسبة 6,30% وفي الأخير البديل أبداً بنسبة 4,50% وهي أضعف نسبة على مستوى البند، حيث يدل ذلك أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يرغبون في الحصول على ترقيات في مجال عملهم وهذا مؤشر واضح لميلهم للنمط (أ) الذي يعتبر من بين الأنماط التي تتميز بالرغبة في التقدم في العمل التغيير نحو الأفضل والتي يمكن تحقيقها من خلال الترقيات في العمل.

أما فيما يخص أعلى قيمة فإنه من الملاحظ أن العمال كانت اتجاهاتهم إيجابية نحو العبارة "أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي" حيث استجاب أفراد العينة بالنسب:

"دائماً": 39,63% تليها "غالباً": 36,03% ثم "أحياناً": 9,90% ف "نادراً": 9,00% و "أبداً": 5,40%، أما في ما يخص المتوسط الحسابي فتمثلت قيمته في 3,95 وهي قيمة إيجابية وعالية مقارنة بباقي البنود، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يميلون بشكل واضح إلى تحمل المسؤوليات والتي تعتبر مؤشراً واضحاً لانتمائهم للنمط (أ) ذلك أن من بين مميزات هذا النمط أن الفرد تكون لديه الرغبة في تحمل المسؤولية والقيام بما يطلب منه على أكمل وجه ولا يعتمد على الآخرين في حل المشكلات أو أداء المهام.

أما فيما يخص العبارة: "أسعى إلى تحقيق أهدافي الشخصية" فقدرت قيمة المتوسط الحسابي ب: 3,70 حيث من مميزات النمط (أ) هي الرغبة في تحقيق الأهداف الشخصية كون العامل يدخل إلى المنظمة محملاً بجملته من الطموحات التي يرغب في تحقيقها والتي يترجمها في شكل أهداف يسعى إلى الوصول إليها ومن الملاحظ أن وفقاً لاستجابات أفراد العينة فإن أعلى نسبة مئوية كانت 31,53% والموافقة لبدل الاستجابة دائماً بينما أضعف استجابة فكانت بنسبة 1,80% والموافقة لبدل الاستجابة "أبداً" وهذا دليل على ميل أفراد العينة نحو تحقيق أهدافهم الشخصية حسب المعطيات المتحصل عليها من الاستبيان.

بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة: "أعمل على التقدم في مساري المهني" في 3,64 حيث قدرت أعلى نسبة مئوية ب: 35,13% موافقة لبدل الاستجابة "غالبا"، ويدل ذلك أن مفردات العينة يرون أن العمل على تحقيق مسار مهني مثمر يمكن أن يساهم بشكل كبير في التقدم والذي يسمح فيما بعد في الترقية إلى مناصب عليا وفقاً للشروط المعتمدة في عملية الترقية.

أما فيما يخص البند الموافق للعبارة "أثق بقدراتي في أداء مهامي" فقد تمثلت قيمة المتوسط الحسابي المتحصل عليها في 3,60 حيث يمكن القول أن أفراد العينة لديهم ثقة في قدراتهم راجع للكثير من العوامل التي ترتبط بالجوانب النفسية والأدائية، حيث من الملاحظ أن أعلى نسبة مئوية متحصل عليها تمثلت في 38,73% موافقة لبدل الاستجابة دائماً وهي عالية مقارنة ببدايل الاستجابة المتبقية لنفس البند، حيث يدل أن مؤشر الثقة بالقدرات متوفر لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وهو مؤشر يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنمط الشخصية (أ)

فيما يخص البنود المتبقية فكان ترتيبها وفقاً للمتوسط الحسابي كالتالي: البند الموافق للعبارة "أسعى إلى تحدي الآخرين" بمتوسط حسابي 3,59 ثم البند المتمثل في العبارة لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في العمل بمتوسط حسابي 3,52 بعده البند الموافق للعبارة "لا أحب المنافسة مع الزملاء" بمتوسط حسابي 3,42 ثم البند الموافق للعبارة "أميل إلى تحقيق أكثر من هدف" بمتوسط حسابي 2,46، حيث من خلال ما سبق من عرض يمكننا القول أن هناك تقارباً نوعاً ما في المتوسطات الحسابية كما أنه من الملاحظ أنها كلها ذات طبيعة إيجابية أي أن مؤشرات نمط الشخصية (أ) تنطبق عليهم حيث أنهم يميلون إلى الاعتماد على الذات، كما أنهم يرغبون في تحقيق الكثير من الأهداف كما أنهم يسعون إلى تحدي الآخرين ومنافستهم وهي مؤشرات تدل على أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يميلون إلى اعتماد النمط (أ) وذلك وفقاً للنتائج المتحصل عليها.

▪ عرض استجابات الأفراد حول نمط الشخصية (ب):

-نمط الشخصية (ب) رقم البنود من 12-23:

جدول رقم(29): يوضح استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (ب)

رقم العبارة	العبارة	ت	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
12	لا أحبذ الصراعات في مكان العمل	ت	31	54	13	2	11	2,17
		ن	27,92	48,64	11,71	1,80	9,90	
13	أميل إلى أن أكون غير واقعيًا في اتخاذ القرارات	ت	1	10	16	36	48	1,91
		ن	0.90	9.00	14,41	32,43	43,24	
14	أشعر بالثقة بالنفس عند أداء المهام	ت	11	54	23	9	14	3,35
		ن	9,90	48,64	20,72	8,10	12,61	
15	أفضل الأماكن الهادئة	ت	2	13	5	47	13	1,65
		ن	1,80	11,71	4,50	42,34	11,71	
16	لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	ت	53	24	21	5	8	2,45
		ن	47,74	21,62	18,91	4,50	7,20	
17	أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	ت	20	35	38	12	6	3,45
		ن	18,01	31,53	34,23	10,81	5,40	
18	لا أميل إلى التعبير عن غضبي	ت	32	65	10	2	2	1,89
		ن	28,82	58,55	9,00	1,80	1,80	
19	أتأثر بالتغيرات المفاجئة	ت	8	15	49	33	6	2,87
		ن	7,20	13,51	44,14	29,72	5,40	
20	يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	ت	7	12	25	34	33	2,33
		ن	6,30	10,81	22,52	30,63	29,72	

2,63	9	11	31	50	10	ت	يظهر علي مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة	21
	8,10	9,90	27,92	45,04	9,00	ن		
2,21	45	24	23	11	8	ت	أستمتع بأوقات فراغي	22
	40,54	21,62	20,72	9,90	7,20	ن		
2,37	10	11	23	34	33	ت	لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	23
	9,00	9,90	20,72	30,63	29,72	ن		
2,52	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني المتمثل في نمط الشخصية (ب) قدر بقيمة 2,52.

كما أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 3,45 الموافق للعبارة: "أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم" حيث كانت نسبة الاستجابة بالبديل دائما 18.01% والبديل غالبا 31,53% أما البديل أحيانا فقابلته نسبة 34,23% ثم البديل نادرا بنسبة 10,81% وفي الأخير البديل أبدا بنسبة 5,40% وهي أضعف نسبة على مستوى البند، حيث يدل ذلك أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يعطون أهمية لمشاعر الأشخاص الذين يتعاملون معهم، وهذا مؤشر على القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين كون المشاعر تعتبر عامل ضروري في بناء علاقات إيجابية مع الآخرين وتعتبر من أهم المؤشرات التي تدل على الميل للنمط (ب) للشخصية.

أما فيما يخص البند الموافق للعبارة "أشعر بالثقة بالنفس عند أداء المهام" فإنه من الملاحظ أن العمال كانت اتجاهاتهم إيجابية، يرجع ذلك إلى أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يميلون بشكل واضح إلى الاعتماد على النفس وعدم تحميل الآخرين مسؤولية مهامهم، والتي تعتبر مؤشرا واضحا لانتمائهم للنمط (ب) ذلك أن من بين مميزات هذا النمط غياب صفة الاعتمادية وتحمل المسؤوليات بكل ثقة وكانت قيمة المتوسط الحسابي 3,35.

أما فيما يخص البند الموافق للعبارة: "يظهر علي مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة" فقد قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب: 2,63 حيث من مميزات النمط (ب) عدم القدرة على التحكم في المشاعر

وتحمل الضغط الناتج عن الأفراد الآخرين أو المسؤوليات إضافة إلى عدم القدرة على السيطرة في المواقف التي تحتاج إلى الارتجال والحلول السريعة، كون العامل يدخل إلى المنظمة محملاً بجملته من الإمكانيات التي تكون بدنية نفسية وعقلية وتتدخل الخبرة والفروقات الفردية في تحديد ذلك، كما تلعب الشخصية دوراً مهماً في ذلك وهو ما يبرز الاختلاف بين أنماطها، حيث يمكن القول أن عدم القدرة على السيطرة على المواقف الحرجة تدخل في مجال نمط الشخصية (ب)، وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي المتحصل عليها إضافة إلى النسب المئوية حيث قدرت أعلى نسبة بـ: 45,04% والموافقة للبدل الاستجابية "غالبا".

بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة "أثأثر بالتغيرات المفاجئة" في 2,87 وتمثلت النسب المئوية الخاصة بالبند فيما يلي: "دائماً" تقابلها 7.20%، "غالبا" تقابلها 13,51% و "أحياناً" تقابلها 44,14% بينما "نادراً" تقابلها 29,72% و"أبداً" تقابلها 5,40%، حيث يدل ذلك على أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية لا يتأثرون بالتغيرات المفاجئة إلا في بعض الحالات، وهو ما يوضح النسبة العالية التي تم التوصل إليها عند بديل الاستجابية أحياناً، فبالرغم من صعوبة السيطرة على المواقف الحرجة إلا أن التغيرات المفاجئة لا تؤثر بشكل كبير على العمال.

أما فيما يخص البند الموافق للعبارة "يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام" فقد تمثلت قيمة المتوسط الحسابي المتحصل عليها في 2,33، حيث يمكن القول أن عمال مؤسسة محبوبة يجدون صعوبة في إدارة وقتهم عند أداء المهام الموكلة لهم، حيث تمثلت أعلى نسبة مئوية متوصل إليها في 30,63% وبالرغم من أنها أقل من 50% لكنها تعبر بشكل واضح عن ضعف القدرة في تنظيم الوقت مقارنة بباقي الاستجابات.

فيما يخص البنود المتبقية فكان ترتيبها وفقاً للمتوسط الحسابي كالتالي: البند الموافق للعبارة: "أميل إلى أن أكون غير واقعي في اتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي 1,91 ثم البند الموافق للعبارة: "لا أميل إلى التعبير عن غضبي" بمتوسط حسابي 1.89 بعده البند الموافق للعبارة "أفضل الأماكن الهادئة" بمتوسط حسابي 1,65، حيث من خلال ما سبق يمكننا القول أن هناك تقارباً نوعاً ما في المتوسطات الحسابية، حيث من خلال النتائج يمكن القول من خلال البند رقم (13) أن مؤشر الواقعية متوفر لدى عمال شركة محبوبة فهم يميلون إلى اتخاذ القرارات وفقاً لما هو متوفر لديهم من معطيات بعيداً عن المجازفة بإيجاد حلول غير واقعية ولا تتلاءم مع ما هو متوفر لديهم من معلومات، حيث تعتبر صفة الواقعية من بين الصفات المميزة لنمط الشخصية (ب) أما فيما يخص البند رقم (18) فقد كانت استجابات الأفراد تدل

بشكل واضح على الميل إلى السلمية وتجنب الصراع وهو ما يؤكد نتائج البند رقم (12) وبالتالي يمكن القول أن مؤشر التعبير عن الغضب ضعيف بالنسبة لعمال مؤسسة محبوبة، أما بالنسبة للبند المتمثل في العبارة: "أفضل الأماكن الهادئة" فمن الملاحظ أن عمال مؤسسة محبوبة لا يفضلون بشكل كبير الأماكن الهادئة وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي ذو الاتجاه السلبي، وكذا النسب المئوية حيث كانت أعلى نسبة مئوية متحصل عليها موافقه لبديل الاستجابة نادرا ويرجع ذلك لطبيعة الشخصية (ب) في تفاعلها مع طبيعة العمل، حيث أن العمل الجماعي يجعل الفرد يتأقلم مع جو الجماعة ويحبذ التفاعلات مع الزملاء.

▪ عرض استجابات الأفراد حول نمط الشخصية (ج):

-نمط الشخصية (ج) رقم البنود من 24-34:

جدول رقم(30): يوضح استجابة أفراد العينة نحو نمط الشخصية (ج)

رقم العبارة	العبارة	ت		غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
		ن	%					
24	لا أعجز عن التعبير عن غضبي	ت	54	27	11	10	9	2,03
		ن	48,64	10,81	9,90	9,00	21,62	
25	أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	ت	5	10	12	13	71	2,09
		ن	4,50	9,00	10,81	11,71	18,91	
26	أتجنب الصراعات مع المسؤولين	ت	7	23	15	21	45	2,33
		ن	6,30	20,72	13,51	18,91	40,54	
27	تظهر على ملامحي مشاعر القلق	ت	9	10	11	12	69	1,90
		ن	8,10	9,00	9,90	10,81	62,16	
28	أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	ت	8	5	15	21	62	1,88
		ن	7,20	4,50	13,51	18,91	55,85	
29	لا أشعر باحتقار الذات في مكان العمل	ت	38	20	10	11	4	1,54
		ن	34,23	18,01	9,00	9,90	3,60	
30	أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	ت	10	14	22	33	32	2,43
		ن	9,00	12,61	19,81	29,72	28,82	
31	أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين	ت	9	5	10	34	53	1,94
		ن	8,10	4,50	9,00	30,63	47,74	

1,78	67	23	6	8	7	ت	أشعر بالتشاؤم اتجاه مستقبلي في مكان العمل	32
	60,36	20,72	5,40	7,20	6,30	ن		
1,58	77	15	8	10	1	ت	أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	33
	69,36	13,51	7,20	9,00	0,90	ن		
1,90	9	10	9	17	66	ت	أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل	34
	8,10	9,00	8,10	15,31	59,45	ن		
1,94	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثالث المتمثل في نمط الشخصية (ج) قدر بقيمة 1,94.

وتمثلت قيمة أعلى متوسط حسابي في 2,43 والموافقة للبند المتمثل في العبارة: "أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل" تليها قيمة 2,33 والموافقة للعبارة: "أتجنب الصراعات مع المسؤولين"، يليه البند المتمثل في العبارة: "أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة" ويمكن القول أن أفراد العينة لا يميلون إلى الموافقة على القرارات المقترحة بسهولة كما أنهم يعبرون عن رأيهم في حالة شعورهم بعدم الرضا عن تلك القرارات، وهو ما أثبتته البند رقم (25) حيث أنهم في حالة حدوث مشكل فإنهم يدافعون عن حقوقهم دون تردد ومستعدون للدخول في صراع مع المسؤولين لاسترجاعها.

ومن الملاحظ أنه على مستوى البند (24) والموافق للعبارة " لا أعجز عن التعبير عن غضبي" أن أفراد العينة كانت استجاباتهم على مستوى بديل الاستجابة دائماً بنسبة 48,64% كما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي في 2,03، أما فيما يخص البند رقم (31) والموافق للعبارة "أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين" فقد تمثلت قيمة المتوسط الحسابي في 1,94، بينما كانت أعلى نسبة 47,74% موافقة للبديل "أبدا" تليها نسبة 30,63% موافقة للبديل "نادراً"، حيث من الملاحظ أن عمال مؤسسة محبوبة يميلون إلى إقامة علاقات اجتماعية ويحبذون التفاعلات ويعتبر مؤشراً على وجود ميل للنمط (ج) للشخصية.

بالنسبة للبند رقم (27) والموافق للعبارة "تظهر على ملامحي مشاعر القلق" يمكن القول أن مفردات العينة كانت استجاباتهم متقاربة على مستوى بدائل الاستجابة التالية "دائماً"، "غالبا"، "أحياناً" و "نادراً" أما فيما يخص بديل الاستجابة "أبدا" فقد تمثلت نسبة الاستجابات في 62,16% وهي نسبة عالية جداً مقارنة بالبدايل سابقة الذكر، كما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي في 1,90، حيث يمكن القول من خلال

النتائج المتحصل عليها أن عمال مؤسسة محبوبة أنه بالرغم من الصراعات التي قد تحدث مع المسؤولين وتعبيرهم عن غضبهم في حالة عدم الرضا عن بعض القرارات، إلا أنهم يتجنبون إظهار مشاعرهم التي تدل على القلق في الحالات التي لا تتطلب ذلك، أما فيما يخص البند الموافق للعبارة: "أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال"، يمكن القول أنه بالرغم من الصراعات التي يمكن أن تحدث إذا كانت القرارات غير مناسبة إلا أنهم لا يميلون إلى اعتماد العنف الجسدي في ذلك حيث كانت أعلى استجابة موافقة للبند "أبدا" ونسبتها 55,88% وهي نسبة عالية مقارنة ببند الاستجابة المتبقية وقدر المتوسط الحسابي للبند ب: 1,88.

ووفقا للبند الموافق للعبارة "أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل" فقد تحصلنا على متوسط حسابي بقيمة 1,90، كما قدرت أعلى نسبة استجابة ب: 59,45% مقابل بديل الاستجابة "أبدا"، وهذا يدل أن عمال مؤسسة محبوبة يرون أن بإمكانهم تحقيق أهدافهم في مكان العمل، أما فيما يخص البنود المتبقية فكان ترتيبها وفقا للمتوسط الحسابي كالتالي: البند الموافق للعبارة "أشعر بالتشاؤم تجاه مستقبلي في مكان العمل" بمتوسط حسابي 1,78 ثم البند الموافق للعبارة "أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام" بمتوسط حسابي 1,58 ثم البند الموافق للعبارة "لا أشعر باحتقار الذات في مكان العمل" بمتوسط حسابي 1,54.

✓ وصف نتائج عينة البحث من حيث ميل الأفراد نحو أحد أنماط الشخصية:

من خلال النتائج السابقة الخاصة بعرض بيانات أنماط الشخصية تمكنا نوعا ما من الكشف عن ميل العمال وذلك حسب ترتيب المتوسطات الحسابية المتحصل عليها حيث لاحظنا أن العمال يميلون إلى النمط (أ)، وللحصول على بيانات أكثر دقة وتعكس ميل أفراد العينة لكل نمط من أنماط الشخصية (نمط أ، نمط ب، نمط ج) تم إعطاء وزن عددي لكل بديل من بدائل الدراسة كالتالي: دائما: 5، غالبا: 4، أحيانا: 3، نادرا: 2، أبدا: 1، والعكس بالنسبة للعبارات السلبية حيث تم إعطاء وزن عدد لكل بديل كالتالي: دائما: 1، غالبا: 2، أحيانا: 3، نادرا: 4، أبدا: 5، حيث اعتُبر أن هناك خصائص للشخصية أطلق عليها النمط (أ) تغيب في كل من النمطين (ب) و(ج)، مما يؤدي إلى تقسيم تلك الخصائص إلى ثلاثة مستويات وفقا لتوافق خصائص الفرد مع النمط وميله لهذا الأخير، بحيث يصبح لكل فرد ثلاثة درجات تعبر عن مستوى ميله للنمط كالتالي:

جدول 31: مستويات أفراد العينة حسب مستوى الميل الأفراد نحو أحد أنماط الشخصية (أ، ب)

م	المستوى	النمط
1	ميل مرتفع يشمل الدرجات ما بين 117 فما فوق	(أ)
2	ميل متوسط يشمل درجات ما بين 70-116	(أ-ب)
3	ميل منخفض يشمل درجات ما بين 23-69	(ب)

جدول 32: مستويات أفراد العينة حسب مستوى الميل الأفراد نحو نمط الشخصية (ج)

م	المستوى
1	ميل مرتفع 55 فما فوق
2	ميل منخفض 11-55

جدول رقم 33: نتائج Spss حول ميل أفراد العينة نحو أحد أنماط الشخصية (أ، ب، ج)

الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط	الأفراد	الدرجات	مستوى الميل	النمط
01	117	117 فما فوق	مرتفع	57	133	117 فما فوق	مرتفع
02	39	69-23	منخفض	58	119	117 فما فوق	مرتفع
03	120	117 فما فوق	مرتفع	59	140	117 فما فوق	مرتفع
04	121	117 فما فوق	مرتفع	60	134	117 فما فوق	مرتفع
05	118	117 فما فوق	مرتفع	61	80	116-70	متوسط
06	125	117 فما فوق	مرتفع	62	138	117 فما فوق	مرتفع
07	99	116-70	متوسط	63	75	116-70	متوسط
08	133	117 فما فوق	مرتفع	64	150	117 فما فوق	مرتفع
09	138	117 فما فوق	مرتفع	65	142	117 فما فوق	مرتفع
10	87	116-70	متوسط	66	39	69-23	منخفض
11	144	117 فما فوق	مرتفع	67	148	117 فما فوق	مرتفع
12	134	117 فما فوق	مرتفع	68	143	117 فما فوق	مرتفع

منخفض	69-23	48	69	مرتفع	117فمافوق	124	13
متوسط	116-70	101	70	منخفض	55-11	55	14
مرتفع	117فما فوق	137	71	مرتفع	117فمافوق	140	15
مرتفع	117فما فوق	127	72	مرتفع	117فمافوق	126	16
متوسط	116-70	99	73	مرتفع	117فمافوق	125	17
منخفض	55-11	40	74	مرتفع	117فمافوق	151	18
مرتفع	117فما فوق	154	75	مرتفع	117فمافوق	128	19
متوسط	116-70	98	76	مرتفع	117فمافوق	143	20
منخفض	69-23	54	77	منخفض	55-11	48	21
متوسط	116-70	70	78	مرتفع	117فمافوق	130	22
مرتفع	117فما فوق	118	79	مرتفع	117فمافوق	125	23
مرتفع	117فما فوق	140	80	متوسط	116-70	100	24
مرتفع	117فما فوق	133	81	مرتفع	117فمافوق	117	25
متوسط	116-70	94	82	مرتفع	117فمافوق	140	26
منخفض	55-11	44	83	منخفض	69-23	45	27
مرتفع	117فما فوق	137	84	متوسط	116-70	98	28
مرتفع	117فما فوق	138	85	منخفض	55-11	50	29
منخفض	55-11	39	86	متوسط	116-70	116	30
مرتفع	117فما فوق	137	87	مرتفع	117فمافوق	125	31
مرتفع	117فما فوق	144	88	مرتفع	117فمافوق	133	32
مرتفع	117فما فوق	120	89	مرتفع	117فما فوق	120	33
مرتفع	117فما فوق	149	90	منخفض	55-11	39	34
متوسط	116-70	85	91	مرتفع	117فمافوق	140	35
متوسط	116-70	99	92	مرتفع	117فما فوق	133	36
متوسط	116-70	111	93	متوسط	116-70	76	37
مرتفع	117فمافوق	134	94	متوسط	116-70	90	38
مرتفع	117فما فوق	128	95	مرتفع	117فما فوق	144	39
مرتفع	117فمافوق	136	96	مرتفع	117فما فوق	127	40
مرتفع	117فمافوق	158	97	متوسط	116-70	94	41
مرتفع	117فمافوق	138	98	منخفض	69-23	40	42
مرتفع	117فمافوق	155	99	متوسط	116-70	88	43

مرتفع	55 فما فوق	78	100	متوسط	117-70	115	44
مرتفع	55 فما فوق	99	101	مرتفع	117 فما فوق	140	45
مرتفع	117 فما فوق	140	102	مرتفع	117 فما فوق	140	46
مرتفع	117 فما فوق	137	103	مرتفع	55 فما فوق	86	47
مرتفع	55 فما فوق	66	104	متوسط	116-70	70	48
متوسط	116-70	94	105	مرتفع	117 فما فوق	136	49
مرتفع	117 فما فوق	146	106	متوسط	116-70	91	50
مرتفع	117 فما فوق	155	107	مرتفع	117 فما فوق	134	51
متوسط	116-70	90	108	مرتفع	117 فما فوق	151	52
منخفض	69-23	48	109	متوسط	116-70	81	53
مرتفع	117 فما فوق	133	110	مرتفع	117 فما فوق	136	54
مرتفع	117 فما فوق	136	111	متوسط	116-70	82	55
				مرتفع	117 فما فوق	130	56

جدول رقم (34): التوزيع التكراري لأنماط الشخصية (أ)، (ب) و(ج)

م	المستوى	النمط	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	ميل مرتفع يشمل الدرجات ما بين 117 فما فوق	(أ)	67	60,36
2	ميل متوسط يشمل درجات ما بين 116-70	(أ-ب)	26	23,43
3	ميل منخفض يشمل درجات ما بين 69-23	(ب)	07	6,30
م	المستوى	النمط	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	ميل مرتفع 55 فما فوق	(ج)	04	3,60
2	ميل منخفض 55-11		07	6,30

التعليق:

نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن النمط (أ) هو الغالب والأكثر تواجدا حيث قدرت النسبة المئوية ب: 60,36% كون أفراد العينة ينتمون إلى المستوى المرتفع وفقا للتقسيم الذي تم اعتماده في حساب

الميل، مما يوحي أن استجابات أفراد العينة على أبعاد الاستبيان جاءت تحمل خصائص النمط (أ)، بالتالي فالنمط الغالب لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وحسب الجدول أعلاه هو النمط (أ).

1-2- عرض استجابات الأفراد حول محور التوافق المهني:

▪ عرض استجابات الأفراد حول البعد الذاتي للتوافق المهني:

-البعد الذاتي للتوافق المهني: رقم البنود 35-44:

الجدول رقم 35: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد الذاتي للتوافق المهني

الرقم	العبارة	ت	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
		ن %						
35	لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي	ت	54	33	12	5	7	1,90
		ن	48,64	29,72	10,81	4,50	6,30	
36	أرغب في الاستمرار في وظيفتي	ت	3	23	15	34	36	2,30
		ن	2,70	20,72	13,51	30,63	32,43	
37	لا أشعر بالراحة عند تواجدي بمؤسسة عملي	ت	50	30	20	7	4	1,96
		ن	45,04	27,02	18,01	6,30	3,60	
38	أشعر بتحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي	ت	0	22	5	4	80	1,72
		ن	0	19,81	4,50	3,60	72,07	
39	تواجدي بمؤسستي يشعري بحاجة تحقيق الذات	ت	67	25	13	5	1	1,63
		ن	60,36	22,52	11,71	4,50	0,90	
40	أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي	ت	58	26	2	11	14	2,08
		ن	52,25	23,42	1,80	9,90	12,61	
41	المهام التي أقوم بها أنتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل	ت	4	6	10	14	77	1,61
		ن	3,60	5,40	9,00	12,61	69,36	

1,83	4	7	11	34	55	ت	لا أجد صعوبة في أداء مهامي	42
	3,60	6,30	9,90	30,63	49,54	ن		
2,18	45	31	12	15	8	ت	لا يتلاءم عملي مع قدراتي	43
	31,53	27,92	10,81	13,51	7,20	ن		
2,32	3	5	2	46	55	ت	ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا	44
	2,70	4,50	1,80	41,44	49,54	ن		
1,95	المتوسط الإجمالي للبند							

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبند الأول المتمثل في البعد الذاتي للتوافق المهني قدر بقيمة 1,95 حسب النتائج المتحصل عليها من الاستبيان حول اتجاهات عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية، حيث من الملاحظ أن طبيعة الاتجاه غلب عليها الطابع السلبي وذلك على مستوى 6 بنود من أصل 10.

كما أنه من الملاحظ في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 2,32 والموافقة للبند المتمثل في العبارة "ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا" يليها المتوسط الحسابي 2,30 الموافق للبند المتمثل في العبارة "أرغب في الاستمرار في وظيفتي"، ثم يترتب أسفله البند المتمثل في العبارة: "لا يتلاءم عملي مع قدراتي" بمتوسط حسابي 2,18 ثم البند الموافق للعبارة "أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي" بمتوسط حسابي 2,08.

أما في ما يخص استجابات الأفراد نحو بنود الاستبيان المتبقية فيمكن ترتيبها وفقاً للمتوسطات الحسابية كالتالي: البند المتمثل في العبارة: "لا أشعر بالراحة عند تواجدي بالمؤسسة عملي" بمتوسط حسابي 1,96 ثم يليه البند المتمثل في العبارة: "لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي" بمتوسط حسابي 1,90 ثم البند المتمثل في العبارة: "لا أجد صعوبة في أداء مهامي" بمتوسط حسابي 1,83 ثم البند المتمثل في العبارة: "أشعر بتحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي" بمتوسط حسابي 1,72 ثم البند "تواجدي بمؤسستي لا يشعرني بتحقيق الذات" ثم يليه البند المتمثل في العبارة "المهام التي أقوم بها أنتجت عبئاً وظيفياً لا يحتمل" بمتوسط حسابي 1,61.

من خلال ما سبق من عرض يمكن القول أن أفراد العينة يعانون على مستوى البعد الذاتي والذي يرتبط بكل ما يخص الجوانب الذاتية من قدرات ونشاط وتحقيق الذات والتي تعتبر ضرورية لتحقيق التوافق ذاتيا في مكان العمل.

▪ عرض استجابات الأفراد حول البعد الجماعي للتوافق المهني:

-البعد الجماعي للتوافق المهني: رقم البنود 45-54:

الجدول رقم 36: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد الجماعي للتوافق المهني

رقم العبارة	العبارة	ت		غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
		ن	%					
45	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	ت	34	37	11	6	23	3,47
		ن	30,63	33,33	9,90	5,40	20,72	
46	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	ت	52	15	16	12	16	3,67
		ن	46,84	13,51	14,41	10,81	14,41	
47	لا أفضل العمل بمفردي	ت	41	33	24	7	6	2,13
		ن	36,93	29,72	21,62	6,30	5,40	
48	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	ت	40	25	12	19	15	3,50
		ن	36,03	22,52	10,81	17,11	13,51	
49	لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	ت	20	30	45	7	9	3,40
		ن	18,01	27,02	40,54	6,30	8,10	
50	أسعى لتحسين علاقتي بزملائي في العمل	ت	50	30	11	14	6	3,93
		ن	45,04	27,02	9,90	12,61	5,40	

3,13	17	3	50	30	11	ت	أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل	51
	15,31	2,70	45,04	27,02	9,90	ن		
3,90	6	8	20	34	43	ت	أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام	52
	5,40	7,20	18,01	30,63	38,73	ن		
3,71	5	11	23	44	28	ت	أفضل العمل بمفردتي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة	53
	4,50	9,90	20,72	39,63	25,22	ن		
3,29	10	20	34	21	26	ت	تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنني بالراحة	54
	9,00	18,01	30,63	18,91	23,42	ن		
3,41	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني المتمثل في البعد الجماعي للتوافق المهني قدر بقيمة 3,41، حيث يمكن التماس اتجاه عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وفقا لمؤشرات هذا البعد والتي كانت إيجابية نحو كل البنود تقريبا، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على توافق أفراد العينة اجتماعيا في مكان العمل.

حيث أنه من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 3,93 الموافق للبند المتمثل في العبارة "أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل"، حيث كانت نسبة الاستجابة بالبديل "دائما" 45,04% تليها مباشرة نسبة 27,02% موافقة للبديل "غالبا" أما البديل "أحيانا" فقابلته نسبة 9,90% ثم البديل "نادرا" بنسبة 12,61% وفي الأخير البديل "أبدا" بنسبة 5,40% وهي أضعف نسبة على مستوى البند، حيث يدل ذلك أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يرغبون في إقامة علاقات اجتماعية مع زملائهم والتفاعل معهم، وهذا يدل على ميلهم للتفاعل مع الآخرين وأن لديهم اتجاهات إيجابية نحو إقامة العلاقات.

أما فيما يخص البند المتمثل في العبارة: "أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام"، فقد تمثلت قيمة المتوسط الحسابي في 3,90 حيث من الملاحظ أن العمال كانت اتجاهاتهم إيجابية وقوية نحو هذا البند فمفهوم التعاون يرتبط ارتباطا وثيقا بالتماسك الذي يتم بين الأفراد والتماسك يأتي من فكرة الرغبة في الاحتكاك بالآخرين، لهذا يمكن القول أن التعاون هو أحد أهم المؤشرات التي تدل على البعد

الجماعي للتوافق المهني وكانت النسب المئوية كالتالي: "دائما" بنسبة 38,37% ثم "غالبا" بنسبة 30,63% ثم "أحيانا" بنسبة 18,01% ثم "نادرا" بنسبة 7,20% وأخيرا أبدا بنسبة 5,40% أما فيما يخص البند المتمثل في العبارة: "الذي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية" فقد قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب: 3,67 ثم البند والموافق للعبارة: " تربطني بزملائي علاقات احترام وتقدير متبادل" بمتوسط حسابي 3,50، ثم البند الموافق للعبارة: "أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين" بمتوسط حسابي 3,13، هذا يدل أن أفراد العينة لديهم اتجاه إيجابي نحو البعد الجماعي للتوافق المهني وفقا للمؤشرات المرتبط بالبعد والمتمثلة في: تكوين علاقات اجتماعية، التعاون، الاحترام والتقدير، التفاعل الإيجابي، الراحة في إقامة العلاقات، تبادل أطراف الحديث.

▪ عرض استجابات الأفراد حول البعد التنظيمي للتوافق المهني:

-البعد التنظيمي للتوافق المهني: رقم البنود 55-64:

الجدول رقم 37: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو البعد التنظيمي للتوافق المهني

رقم العبارة	العبارة	ت	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
		ن %						
55	التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة	ت	22	43	31	12	3	2,37
		ن	19,81	38,73	27,92	10,81	2,70	
56	توفر وظيفتي فرصا للترقية	ت	7	32	21	37	14	2,82
		ن	6,30	28,82	18,91	33,33	12,61	
57	توفر لي مؤسستي فرص للإبداع	ت	11	24	6	51	19	2,61
		ن	9,90	21,62	5,40	45,94	17,11	
58	يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	ت	11	50	42	5	3	3,54
		ن	9,90	45,04	37,83	4,50	2,70	

3,36	2	11	54	32	12	ت	أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرص للتقدم المهني	59
	1,80	9,90	48,64	28,82	10,81	ن		
3,83	7	9	20	34	41	ت	أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي	60
	6,30	8,10	18,01	30,63	36,93	ن		
3,32	9	5	22	31	44	ت	أستطيع انجاز المهام الموكلة لي	61
	8,10	4,50	19,81	27,92	39,63	ن		
3,47	10	3	43	34	21	ت	أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل	62
	9,00	2,70	38,73	30,63	18,91	ن		
2,11	6	7	23	33	42	ت	هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي	63
	5,40	6,30	20,72	29,72	37,83	ن		
3,28	16	10	33	30	22	ت	أرى أن فضاء العمل مريح	64
	14,41	9,00	29,72	27,02	19,81	ن		
3,07	المتوسط الحسابي الإجمالي							

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثالث والمتمثل في البعد التنظيمي للتوافق المهني قدر بقيمة 3,18 كما أنه من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 3,83 الموافق للبعد المتمثل في العبارة "أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي"، حيث كانت نسبة الاستجابة بالبدل "دائما" 36,93%، تليها مباشرة نسبة 30,63% نحو البدل "غالبا" أما البدل "أحيانا" فقد قدرت نسبة الاستجابة ب: 18,01% ثم البدل "نادرا" بنسبة 9,00% وفي الأخير البدل "أبدا" بنسبة 7,00%

وهي أضعف نسبة على مستوى البند، حيث يدل ذلك أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يشعرون بالامتنان لما تقدمه المؤسسة لهم، أما فيما يخص البند الذي يلي من حيث المتوسط الحسابي هو البند المتمثل في العبارة: "يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي" فإنه من الملاحظ أن العمال كانت اتجاهاتهم إيجابية نحو هذا البند حيث كانت النسب المئوية المرتبطة باستجابات الأفراد نحو البدائل التالية كما يلي: "دائماً": 9,90% تليها "غالبا": 45,64% ثم "أحيانا": 37,83% ثم "نادرا": 4,50% و "أبدا": 2,70% بالنسبة للنتائج المتحصل عليها فهي تدل على أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يرون أن المؤسسة تحترم مشاعرهم وتصغي إلى مشاكلهم المتعلقة بالعمل، بحيث يساعدهم ذلك على تحمل مسؤولياتهم كما يسهل ذلك القيام بمهامهم بسهولة، والتي تعتبر مؤشرا واضحا لتوافقهم مهنيا كون أغلب الصعوبات التي تعرقل مسار العمال ترتبط في الكثير من الأحيان بعدم الإصغاء لمشاكلهم بحيث يصعب عليهم أداء المهام وهو ما يؤثر على مستوى توافقهم المهني، والذي يؤدي بطبيعة الحال إلى الكثير من العوامل السلبية كالضغوط النفسية والمهنية إضافة إلى الأمراض بمختلف أنواعها.

أما فيما يخص البند الموافق للعبارة: "أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل" فقد تمثلت قيمة المتوسط الحسابي في 3,47 وهي قيمة إيجابية كما تمثلت النسب المئوية المرتبطة بهذا البند فيما يلي: "دائماً" بنسبة 18,91% يليها "غالبا": 30,63% ثم "أحيانا": 38,73% ثم "نادرا" بنسبة 2,70% أما فيما يخص بديل الاستجابة أبدا فقد كانت نسبة الاستجابات 9,00%، حيث يمكن القول أن عمال مؤسسة محبوبة راضون على الظروف المادية المتوفرة.

بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة "أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم المهني" في 3,36، كما تمثلت أعلى نسبة مئوية في 48,64% نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، حيث يدل ذلك أن مفردات العينة يرون أن توفير فرصا الترقية ليس متوفر بشكل مستمر، مع العلم أن التقدم الوظيفي يعتبر من بين المؤشرات التي تساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق تنظيميا في المؤسسة وفي رفع مستواه.

أما فيما يخص باقي البنود فقد كانت قيم المتوسطات الحسابية بهذا الترتيب: البند والمتمثل في العبارة: "أرى أن فضاء العمل مريح" بمتوسط حسابي 3,28، البند المتمثل في العبارة: "أستطيع انجاز المهام الموكلة لي" بمتوسط حسابي 3,32، ثم البند والمتمثل في العبارة: "التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة" بمتوسط حسابي 2,37 وفي الأخير البند المتمثل في العبارة: "توفر لي مؤسستي فرصا للإبداع" بمتوسط حسابي 2,61، حيث من الملاحظ أن العمال يرون أن المؤسسة لا توفر لهم فرصا كثيرة للإبداع

كون العمل في الغالب يكون مجدول وروتيني يرجع إلى طبيعة المؤسسة وطبيعة المنتجات التي تقوم بإنتاجها، وكذا الميزانية المتوفرة للمدخلات من حيث الموارد البشرية المختصة في مجال التسويق والجودة وكذا المواد الأولية المعتمدة والآلات وغيرها من الاحتياجات الإبداعية، التي يجب توفيرها للعمال من أجل إبراز مواهبهم حيث يغلب على مهامهم الطابع الروتيني ويعملون حسب التعليمات التي يضعها متخذي القرار، أما في ما يخص المؤشرات المرتبط بالبعد التنظيمي للتوافق المهني من حيث: وضوح التعليمات، سهولة إنجاز المهام والراحة في مكان العمل فهي متوفرة، بحيث يمكن القول أن اتجاهات عمال مؤسسة محبوبة نحو البعد التنظيمي للتوافق المهني يغلب عليه الطابع الإيجابي وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي الإجمالي والذي قدر بـ: 3,07.

▪ عرض استجابات الأفراد حول بعد العائد المادي للتوافق المهني:

- بعد العائد للتوافق المهني: رقم البنود 65-74

الجدول رقم 38: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد العائد المادي للتوافق المهني

رقم العبارة	العبارة	ت		غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المتوسط الحسابي
		ن	%					
65	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	ت	5	9	17	19	61	1,90
		ن	4,50	8,10	15,31	17,11	54,95	
66	راتبي لا يشبع حاجاتي المادية	ت	33	31	21	24	2	2,37
		ن	29,72	27,92	18,91	21,62	1,80	
67	يوفر لي راتبي كل احتياجاتي	ت	0	10	8	11	82	1,51
		ن	0	9,00	7,20	9,90	73,87	
68	راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في	ت	20	4	6	36	45	2,26
		ن	18,01	3,60	5,40	32,43	40,54	

		أداء مهامي						
1,33	90	7	12	2	0	ت	راتبي يوفر لي فرص الرفاهية	69
	81,08	6,30	10,81	1,80	0	ن		
1,37	0	4	3	24	80	ت	أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت	70
	0	3,60	2,70	21,62	72,07	ن		
2,40	31	39	22	3	16	ت	أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام	71
	27,92	35,13	19,81	2,70	14,41	ن		
2,61	20	40	24	17	10	ت	راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية	72
	18,01	36,03	21,62	15,31	9,00	ن		
1,75	54	34	19	4	0	ت	يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية	73
	48,64	30,63	17,11	3,60	0	ن		
2,07	55	19	18	12	7	ت	راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات	74
	49,54	17,11	16,21	10,81	6,30	ن		
1,95	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

من الملاحظ في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 2,61 الموافق للبند المتمثل في العبارة "راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية" إلا أنه من خلال النسب المئوية يمكن ملاحظة أن أغلب اتجاهات أفراد العينة كانت تميل للبدائل "أحيانا"، "نادرا" و "أبدا"، حيث يدل ذلك أن عمال مؤسسة محبوبة غير راضون عن الراتب كونه غير مناسب لاحتياجاتهم اليومية ولا يتناسب مع القدرة الشرائية وهو ما يؤكد البند المتمثل في العبارة: "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي" حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 1,51 وهي سلبية من حيث طبيعة الاتجاه وضعيفة، إضافة إلى البند المتمثل في العبارة: "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية" فمن الملاحظ أن النسب المئوية مالت إلى البدائل "نادرا" و "أبدا" بنسب مئوية قدرت بـ 30,63% و 48,64% على التوالي.

أما فيما يخص البند المتمثل في العبارة: "أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام" فمن خلال النسب المئوية المتحصل عليها والتي تمثلت في: 14,41 نحو البديل "دائما"، 2,70 نحو البديل "غالبا"،

19,81 نحو البديل "أحيانا"، 35,13 نحو البديل "نادرا"، 27,62 نحو البديل "أبدا"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن أفراد العينة يرون أن راتبهم لا يعتبر مصدرا فعلا يدفعهم نحو أداء المهام وإنجازها في الوقت المطلوب وبالطريقة المطلوبة، ذلك أنه من الملاحظ أن اتجاهاتهم مالت أكثر لبدائل الاستجابة "أبدا" و"نادرا".

بالنسبة البند المتمثل في العبارة: "راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي" فقد قدرت قيمة المتوسط الحسابي بـ: 2,26 ، بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة "راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات" في 2,07 ، إلا أنه من خلال النسب المئوية يمكن ملاحظة ميل أفراد العينة نحو بديل الاستجابة "أبدا" بنسبة عالية قدرت بـ: 49,54%، أي تقريبا نصف مفردات العينة كانت استجاباتهم بـ "أبدا"، حيث يمكن القول أن عمال مؤسسة محبوبة يرون أن الواجبات التي يقومون بها لا تتناسب مع الراتب المتحصل عليه أي أنهم يقومون بواجبات تفوق المقابل المادي الذي يتقاضونه.

فيما يخص البنود المتبقية فكان ترتيبها وفقا للمتوسط الحسابي كالتالي: البند الموافق للعبارة: "راتبي يتناسب مع طبيعة عملي" بمتوسط حسابي 1,90 ثم البند الموافق للعبارة: "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية" بمتوسط حسابي 1,75، بعده البند الموافق للعبارة: "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي" بمتوسط حسابي 1,51 ثم البند الموافق للعبارة: "أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت" بمتوسط حسابي 1,37 فالبند المتمثل في العبارة: "راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية"، حيث من خلال ما سبق من عرض يمكننا القول أن هناك تقريبا نوعا ما في المتوسطات الحسابية، كما يمكن ملاحظة أن أفراد العينة يرون أن الراتب لا يتناسب مع الجهد المبذول والمهام والواجبات التي يقومون بها، كما أنه لا يشبع احتياجاتهم الأولية التي تعتبر من الضروريات ويستلزم توفيرها إضافة إلى الحاجات الثانوية التي تعتبر مهمة في حال تم توفير الأولية، إضافة إلى غياب فرص الرفاهية التي تعتبر أساسا في زيادة دافعية الفرد العامل للعمل، فالحافز المادي يعتبر أساسيا في إنجاز المهام وتحمل المسؤوليات وعدم توفيره يؤدي إلى الكثير من المعوقات التنظيمية والاجتماعية، حيث عدم تحقيق مؤشرات بعد العائد المادي يشكل حاجزا كبيرا أمام تحقيق التوافق المهني والاستمرارية في نفس مستوى الأداء وهو ما تم تأكيده من خلال استجابات مفردات العينة.

✓ الإحصاءات الوصفية المتحصل عليها من خلال نتائج الجداول السابقة:

الجدول رقم (39): نتائج الإحصاءات الوصفية لأبعاد التوافق المهني

الإحصاءات الوصفية	البعد الذاتي	البعد الاجتماعي	البعد التنظيمي	بعد العائد المادي
المتوسط الحسابي	1,95	3,47	3,18	1,95

التعليق:

من خلال نتائج الجداول السابقة توصلنا إلى أن هناك تباين في قيم المتوسطات الحسابية على مستوى الأبعاد الأربعة (البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي) حيث من الملاحظ أنه هناك تساوي بين البعد الذاتي وبعد العائد المادي بمتوسط حسابي قدر بـ: 1,95 والذي يمثل قيمة ضعيفة، أما فيما يخص البعدين الجماعي والتنظيمي فمن الملاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد كانت عالية وإيجابية حيث يدل ذلك على أن العمال متوافقين اجتماعيا مع الآخرين في مكان العمل بعيدا عن المشاكل والصراعات التنظيمية، كما أنهم مهنيًا مرتاحين في مناصبهم حيث لا يصعب عليهم أداء المهام وتحمل المسؤوليات كما أن المنظمة توفر لهم فرصا للتعبير عن قدراتهم ومهاراتهم وتشجعهم على ذلك كما أن الظروف المادية مناسبة لأداء المهام.

✓ الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى العمال:

أ-الكشف عن مستوى التوافق المهني حسب البعد الذاتي للتوافق المهني:

يوضح الجدول أدناه مستوى التوافق المهني حسب بنود البعد الذاتي لدى عمال مؤسسة محبوبة

للعجائن الغذائية برحال عنابة:

الجدول رقم (40): يوضح مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً للبعد الذاتي

مستوى التوافق	المتوسط الحسابي	العبارة
منخفض	1,90	لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي
منخفض	2.30	أرغب في الاستمرار في وظيفتي
منخفض	1,96	لا أشعر بالراحة عند تواجدي بمؤسسة عملي
منخفض	1,72	أشعر بتحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي
منخفض	1,63	تواجدي بمؤسستي لا يشعرني بحاجة تحقيق الذات
منخفض	2,08	أشعر أن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي
منخفض	1,61	المهام التي أقوم بها انتجت عبئاً وظيفياً لا يحتمل
منخفض	1,83	لا أجد صعوبة في أداء مهامي
منخفض	2,18	لا يتلاءم عملي مع قدراتي
منخفض	2,32	ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا
منخفض	1,95	المتوسط الحسابي الإجمالي

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول المتمثل في البعد الذاتي للتوافق المهني قدر بقيمة 1,95 وهي تدل على مستوى منخفض للتوافق المهني حسب البعد الذاتي والمعايير التي تم اعتمادها في تحديد مستوى التوافق المهني، كما أنه من الملاحظ في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 2,32 والموافق للبند المتمثل في العبارة: "ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا" وهي تدل على مستوى منخفض أيضا، حيث يمكن تحديد المستويات المنخفضة كما يلي: المتوسط الحسابي 2,30 الموافق للبند المتمثل في العبارة: "أرغب في الاستمرار في وظيفتي" ثم يترتب أسفله البند المتمثل في العبارة: "لا يتلاءم عملي مع قدراتي" بمتوسط حسابي 2,18 ثم البند الموافق للعبارة: "أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي" بمتوسط حسابي 2,08، إضافة إلى البند المتمثل في العبارة: "لا أشعر بالراحة عند تواجدي بالمؤسسة عملي" بمتوسط حسابي 1,96 ثم يليه البند المتمثل في العبارة: "لا أشعر بالنشاط أداء عملي" بمتوسط حسابي 1,90 ثم البند المتمثل في العبارة: "لا أجد صعوبة في أداء مهامي" بمتوسط حسابي 1,83 ثم البند المتمثل في العبارة: "أشعر بتحقيق أهدافي الشخصية من خلال أداء عملي" بمتوسط حسابي 1,72 ثم البند المتمثل في العبارة "تواجدي بمؤسستي لا يشعرني بتحقيق الذات" بمتوسط حسابي 1,63 يليه البند المتمثل في العبارة "النهام التي أقوم بها انتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل" بمتوسط حسابي 1,61 ومن خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن مستوى التوافق المهني منخفض على المستوى البعد الذاتي لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية.

ب-الكشف عن مستوى التوافق المهني حسب البعد الجماعي للتوافق المهني:

يوضح الجدول أدناه مستوى التوافق المهني حسب بنود البعد الجماعي لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية- برحال عناية وذلك وفق النتائج المتحصل:

الجدول رقم (41): يوضح مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا للبعد الجماعي

مستوى التوافق المهني	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	3,47	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي
مرتفع	3,67	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية

منخفض	2,13	لا أفضل العمل بمفردي
متوسط	3,50	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل
متوسط	3,40	لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت
مرتفع	3,93	أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل
متوسط	3,13	أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل
مرتفع	3,90	أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام
مرتفع	3,71	أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة
متوسط	3,29	تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنني بالراحة
متوسط	3,41	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الجماعي للتوافق المهني قدر بقيمة 3.41 وهي قيمة موجبة متوسطة، كما أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في: 3,93 الموافق للبند المتمثل في العبارة: "أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل"، يليه المتوسط الحسابي 3,90 والموافق للعبارة: "أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام" وهو يدل على مستوى مرتفع، حيث يمكن القول أن العمال اتجاهاتهم إيجابية نحو هذا البند.

أما فيما يخص باقي القيم فنجد البند المتمثل في العبارة: "لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية" بمتوسط حسابي 3,67 حيث يعبر عن قوة التوافق المهني حسب البعد الجماعي، بينما تمثلت البنود ذات القيم المتوسطة في البند الموافق للعبارة: "تربطني بزملائي علاقات احترام وتقدير متبادل" بمتوسط

حسابي 3,50 ثم البند الموافق للعبارة: "لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت" بمتوسط حسابي 3,40 ثم البند الموافق للعبارة: "أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين" بمتوسط حسابي 3,13، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن هناك تباين بين مستويات التوافق وفقا للبعد الجماعي بينما هو مرتفع ومتوسط ما عدا البند المتمثل في العبارة: "لا أفضل العمل بمفردي" حيث لوحظ أن مستوى التوافق المهني حسب البعد الجماعي منخفض لكن على العموم ومن خلال المتوسط الحسابي الإجمالي يمكن القول أن مستوى التوافق المهني وفقا للبعد متوسط.

ج-الكشف عن مستوى التوافق المهني حسب البعد التنظيمي للتوافق المهني:

يوضح الجدول أدناه مستوى التوافق المهني حسب بنود البعد التنظيمي لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية- برحال عنابة:

الجدول رقم (43): يوضح مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا للبعد التنظيمي

العبرة	المتوسط الحسابي	مستوى التوافق المهني
التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة	2,37	متوسط
توفر وظيفتي فرصا للترقية	2,82	متوسط
توفر لي مؤسستي فرص للإبداع	2,61	متوسط
يتم الاصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	3,54	متوسط
أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم المهني	3,36	متوسط

مرتفع	3,83	أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي
متوسط	3,32	أستطيع انجاز المهام الموكلة لي
متوسط	3,47	أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل
متوسط	2,11	هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي
متوسط	3,28	أرى أن فضاء العمل مريح
متوسط	3,07	المتوسط الحسابي الإجمالي

التعليق:

من الملاحظ في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثالث والمتمثل في البعد التنظيمي للتوافق المهني قدر بقيمة 3,18 وهي تعبر عن مستوى متوسط حسب معايير مستوى التوافق المهني.

كما تمثل المتوسط الحسابي الأعلى قيمة في 3,83 المرتبط بالبند المتمثل في العبارة: "أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي"، أما فيما يخص البند الذي يلي فقد تمثل العبارة: "أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل" بمتوسط حسابي 3,47 ، بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة: "أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم المهني" في: 3,36 ثم البند المتمثل في العبارة: "أستطيع انجاز المهام الموكلة لي" بمتوسط حسابي 3,32 يليه البند المتمثل في العبارة: "أرى أن فضاء العمل مريح" بمتوسط حسابي 3,28 فالبند المتمثل في العبارة: "التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة"

بمتوسط حسابي 2,82، وكذلك البند المتمثل في العبارة: "توفر وظيفتي فرصا للترقية" بنفس قيمة المتوسط حسابي للبند الذي سبق ذكره وفي الأخير البند المتمثل في العبارة: "توفر لي مؤسستي فرصا للإبداع" بمتوسط حسابي وهي قيمة متوسطة 2,61، حيث من خلال ما سبق يمكن القول أن مستوى التوافق المهني متوسط على مستوى البعد التنظيمي للتوافق المهني.

د-الكشف عن مستوى التوافق المهني حسب بعد العائد المادي للتوافق المهني:

يوضح الجدول أدناه مستوى التوافق المهني حسب بنود بعد العائد المادي لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية-برحال عنابة وذلك حسب النتائج المتحصل:

الجدول رقم (43): يوضح مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقا لبعد العائد المادي

مستوى التوافق المهني	المتوسط الحسابي	العبارة
منخفض	1,90	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي
متوسط	2,37	راتبي لا يشبع حاجاتي المادية
منخفض	1,51	يوفر لي راتبي كل احتياجاتي
منخفض	2,26	راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي
منخفض	1,33	راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية
منخفض	1,37	أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت
متوسط	2,40	أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام
متوسط	2,61	راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية
منخفض	1,75	يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية

منخفض	2,07	راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات
منخفض	1,95	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد

التعليق:

من الملاحظ أن المتوسط الحسابي الأعلى قيمة تمثل في 2,61 الموافق للبند المتمثل في العبارة "راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية" ثم البند المتمثل في العبارة: "أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام" بمتوسط حسابي 2,42 والتي تعبر عن مستوى متوسط أما باقي البنود فتعبر عن مستوى منخفض للتوافق المهني حسب بعد العائد المادي وفقا للترتيب التنازلي التالي: البند المتمثل في العبارة: "راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي" فقد قدرت قيمة المتوسط الحسابي بـ: 2,26، بينما تمثلت قيمة المتوسط الحسابي للبند الموافق للعبارة: "راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات" في 2,07: البند الموافق للعبارة: "راتبي يتناسب مع طبيعة عملي" بمتوسط حسابي 1,90 ثم البند الموافق للعبارة: "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية" بمتوسط حسابي 1,75، بعده البند الموافق للعبارة: "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي" بمتوسط حسابي 1,51 ثم البند الموافق للعبارة: "أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت" بمتوسط حسابي 1,37 فالبند المتمثل في العبارة: "راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية"، حيث من خلال ما سبق وعلى أساس المتوسط الحسابي الإجمالي الذي قدر بـ: 1.95 يمكن القول أن مستوى التوافق المهني منخفض حسب بعد العائد المادي.

2- اختبار الفرضيات الارتباطية:

- عرض وتحليل نتائج البيانات المتعلقة بالفرضيات الارتباطية التالية:

- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمل.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- ✓ عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الارتباطية رقم 01: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

جدول رقم 44: يوضح نتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (أ) للشخصية

والتوافق المهني لدى العمال

المتغير المستقل	المتغير التابع	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)		طبيعة العلاقة
نمط الشخصية (أ)	التوافق المهني	111	0.55	0.04	0.05	علاقة ارتباطية طردية متوسطة

من خلال نتائج الجدول التلخيصي يمكننا القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية وموجبة بين نمط الشخصية (أ) والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وتمثلت قيمة معامل ارتباط بيرسون في 0,55 بمستوى دلالة قدر بـ: 0,04 وهذا يدل على أنه دال كونه أقل من 0,05 وهنا يمكن القول أن سمات الشخصية التي يمتلكها أصحاب نمط الشخصية (أ) والمتمثلة في المنافسة، والإنجاز، التنظيم، الرغبة في تطوير المسار المهني، الرغبة في الحصول على ترقيات، العمل على تحقيق الذات، النشاط والمهارة في أداء العمل إضافة إلى القدرة على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية كل هذه

السمات يمكن أن تجعل الفرد العامل متوافقاً مهني حيث أنها مطلوبة ومرغوبة في المنظمات ويجب أن تتوفر لدى كل فرد عامل يسعى إلى تطوير مهاراته وتحقيق أهداف المنظمة حتى يستطيع أن يتوافق مع متطلبات العمل ذلك أن من بين شروط تحقيق التوافق المهني القدرة على التوافق مع متطلبات العمل لذلك فإن أصحاب نمط الشخصية (أ) يمكنهم التوافق مهنيًا أكثر من غيرهم لتوفر لديهم السمات المطلوبة وعلى أساس النتائج السابقة يمكننا القول أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-عنابة

✓ عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الارتباطية رقم 02: توجد علاقة ارتباطية

موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية

والتوافق المهني لدى العمال.

جدول رقم 45: يوضح نتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (ب) للشخصية

والتوافق المهني لدى العمال

طبيعة العلاقة	مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)		معامل الارتباط بيرسون	حجم العينة	المتغير التابع	المتغير المستقل
علاقة ارتباطية طردية ضعيفة	0.05	0.02	0.33	111	التوافق المهني	نمط الشخصية (ب)

من خلال الجدول التلخيصي يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون ب 0,33 حيث تعتبر قيمة ضعيفة في وجود مستوى دلالة قدر ب: 0,02 وهي أقل من 0,05، بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة لكن بالنظر لقيمة معامل بيرسون يمكن القول أن العلاقة بين نمط الشخصية (ب) والتوافق المهني لدى العمال ضعيفة حيث يمكن إرجاع ذلك إلى أن أصحاب النمط (ب) يتصفون بجملة من السمات والمتمثلة في الشعور بالتوتر في المواقف الضاغطة إضافة إلى التأثر بالتغيرات المفاجئة وشعورهم بالانزعاج عند حدوثها إضافة إلى تأثرهم بالصراعات وتفضيلهم الأماكن الهادئة والتي يصعب توفيرها في المؤسسات خاصة الصناعية منها، حيث تتميز هذه الأخيرة بظروف فيزيقية وسوسولوجية تتطلب توفير عمال لديهم مواصفات تسمح لهم بالتعامل مع تلك

الظروف والمواقف كالشخصية (أ) التي لاحظنا أن أصحاب هذه الشخصية متوافقين مهنيًا لذلك فإن الأفراد الذين يمتلكون صفات الشخصية (ب) نجدهم أقل توافقًا من غيرهم راجع إلى أن السمات التي نجدها لدى أصحاب النمط (ب) هي في الحقيقة معاكسة لسمات النمط (أ) وهو ما يفسر أكثر الضعف في العلاقة بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة، كما يمكن إرجاع سبب الضعف إلى النتائج المتحصل عليها سابقًا عند دراسة الفرضية البحثية حول النمط الغالب حيث لاحظنا أن سمات النمط (أ) هي التي تغلب لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وهو ما يفسر أكثر سبب ضعف العلاقة، ومن خلال النتائج السابقة يمكننا القول أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة لكن ضعيفة دالة إحصائياً بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

✓ عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية رقم 03: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال:

جدول رقم 46: يوضح نتائج SPSS حول العلاقة الارتباطية بين النمط (ج) للشخصية

والتوافق المهني لدى العمال

المتغير المستقل	المتغير التابع	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)	طبيعة العلاقة
نمط الشخصية (ج)	التوافق المهني	111	0.29	0.04	علاقة ارتباطية طردية ضعيفة

التعليق:

فيما يخص علاقة نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني فيمكننا القول أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة حيث تمثلت قيمة معامل ارتباط بيرسون في 0,29 بمستوى دلالة قدر بـ: 0,04، ومن خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أن سمات الشخصية التي يمتلكها أصحاب نمط الشخصية (ج) يمكنها أن تجعل الفرد العامل متوافقاً مهنيًا لكن بصورة ضعيفة، ذلك أن هذه السمات تؤثر عليه من الناحية النفسية وفي علاقاته مع الآخرين وكذا من حيث تحمل المسؤولية وإبداء الرأي بخصوص المهام

الموكلة له والتي تعتبر شروط أساسية يجب أن تتوفر لدى كل فرد عامل، حيث يمكن القول أن العلاقة الضعيفة بين نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني يمكن أن تؤكد أن هذه السمات تلعب دورا في ضعف أو قوة التوافق المهني سواء كان ذلك في الاتجاه الطردي أو العكسي ومن خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا القول أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة دالة إحصائيا بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-عنابة.

3- اختبار الفرضيات الصفرية:

-الفرضية الصفرية 01: لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال تعزى إلى متغير السن:

يوضح الجدول أدناه الفروق بين مختلف الأعمار بين العمال من حيث التوافق المهني وذلك عند مستوى الدلالة 0,05 وتوصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم 48: الجدول التلخيصي للفروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير السن

القرار	مربع كاي	مستوى الدلالة	عدد مفردات العينة	السن	المتغير
غير دال إحصائيا (لا توجد فروق دالة إحصائيا)	12.55	0.06	111	28-24	التوافق المهني
				33-29	
				38-34	
				43-39	
				48-44	
				53-49	

التعليق:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه يمكن القول أنه لا توجد اختلافات بين العمال من حيث التوافق المهني حيث قدرت قيمة كاي² ب 12,55 عند مستوى دلالة 0,06 مع العلم أن الفروق تم دراستها عند مستوى دلالة 0,05، ومنه يمكن القول أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا، ويمكن القول أنه على مستوى الفئة السنوية بين 24 و 28 سنة وجدنا أنه توجد اختلافات طفيفة مع باقي الفئات، ويمكن تفسير ذلك أن العامل في هذا السن يكون في بداية مشواره المهني وهو ما يؤثر نوعا ما على توافقه ذلك

أن العامل يحتاج إلى مجموعة من الخصائص والشروط التي يجب أن تتوفر لديه كالمهارة والخبرة والأقدمية، إضافة إلى التفاعلات مع العمال الآخرين الأكثر خبرة حيث يحتاج الفرد العامل إلى إحداث التوازن بين المستويات الأربعة المتمثلة في: المستوى الذاتي، الاجتماعي، المهني وحتى الاقتصادي حتى يتمكن من مسايرة العمال الآخرين.

كما أنه في هذه المرحلة يحتاج العامل إلى البحث عن نقاط مشتركة مع الآخرين والتعاون معهم والاحتكاك بهم لاكتساب الخبرة الكافية التي من شأنها أن تساعده على أداء المهام وحل المشكلات وتحمل المسؤوليات، كما أن التحفيز المادي والمعنوي يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق المهني لدى العمال خاصة في السنوات الأولى من العمل.

ومع ذلك فقد أظهرت النتائج أن هناك بعض البنود التي أتبنت وجود فروق في مستوى التوافق المهني بالمقارنة بين الفئات السنية حيث قمنا بتحليلها بالاعتماد على النسب المئوية كما يلي:

الجدول رقم(48): النتائج المتعلقة بالبند: "أشعر بالراحة عند تواجدي بمؤسسة عملي"

العبارة	السن	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
28-24	التكرار	0	1	12	10	1	24
	ضمن السن%	%0.0	%4.1	%50.0	%41.6	%4.1	%100.0
33-29	التكرار	2	4	23	0	11	40
	ضمن السن%	%5.0	%10.0	%57.5	%0.0	%27.5	%100.0
38-34	التكرار	1	3	19	0	3	26
	ضمن السن%	%3.8	%11.5	%73.0	%0.0	%11.5	%100.0
43-39	التكرار	2	4	1	0	0	7
	ضمن السن%	%28.5	%57.1	%14.2	%0.0	%0.0	%100.0
48-44	التكرار	0	0	5	4	2	11
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%45.4	%36.3	%18.1	%100.0

3	2	1	0	0	0	التكرار	53-49
%100.0	%66.6	%33.3	%0.0	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
111	19	15	60	12	5	التكرار	المجموع
%100.0	%17.1	%13.5	%54.0	%10.8	%4.5	ضمن السن%	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد حيث استجاب أصحاب الفئة الأولى والتمثلة في السن بين 24-28 بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 4,1% نحو البديل "غالبا" وكذا "أبداً" و 50% نحو بديل الاستجابة "أحياناً" و 41,6% نحو بديل الاستجابة "نادراً"، ويمكن ملاحظة الاختلاف واضح على مستوى نفس الفئة السنية، حيث أغلبهم يميل إلى البديلين "أحياناً" و "نادراً" أي أن المبحوثين على مستوى الفئة السنية 24-28 يرون أن المؤسسة مناسبة لهم ويشعرون بالراحة عند تواجدهم فيها لكن لا يعني أنكل العمال يشعرون بالتوافق ذاتياً.

بالنسبة للفئة الثانية والتمثلة في الفئة السنية 29-33 فقد استجاب الأفراد بنسبة 5% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 10% نحو البديل "غالبا" و 57,5% نحو بديل الاستجابة "أحياناً"، والتي تمثل نصف عدد مفردات العينة ضمن الفئة الثانية، أما فيما يخص باقي البدائل فقد استجاب مفردات العينة ب 0% نحو بديل الاستجابة "نادراً" و 27,5% نحو البديل "أبداً"، فيما يخص الفئة الثالثة والتمثلة في الفئة السنية 34-38 سنة فقد استجاب الأفراد بنسبة 3,8% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 11,5% نحو البديل "غالبا" و 73% نحو بديل الاستجابة "أحياناً"، وهي أعلى نسبة متحصل عليه ضمن هذه الفئة كما استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "نادراً" و 11,5% نحو البديل "أبداً"، حيث يمكن ملاحظة أنها لا يوجد اختلاف كبير بين الفئتين الأولى والثانية بالنسبة للفئة السنية 39-43 سنة يمكن القول أن استجابات مفردات العينة تمثلت في 28.5% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 57,1% نحو البديل "غالبا" أما باقي القيم فقد كانت ضعيفة بالنسبة للفئة السنية 44-48 فكانت أعلى نسبة 45,4 موجهة لبديل الاستجابة "أحياناً" أما الفئة السنية 49-53 فكانت أعلى نسبة 66,6% وموجهة لبديل الاستجابة "نادراً"، حيث من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أنه توجد اختلافات طفيفة جداً بين الفئات مما يدل أن مفردات العينة بمختلف الأعمار لديهم تقريبا نفس الاتجاهات نحو البند المتمثل في العبارة "لا أشعر بالراحة عند تواجدي بمؤسسة عملي".

الجدول رقم (49): النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا أجد صعوبة في أداء مهامي"

السن	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
28-24	التكرار	0	0	0	1	23	24
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%0.0	%4.16	%95.8	%100.0
33-29	التكرار	0	0	3	7	30	40
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%7.5	%17.5	%75.0	%100.0
38-34	التكرار	0	0	1	14	11	26
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%0.2	%53.8	%42.3	%100.0
43-39	التكرار	1	4	1	1	0	7
	ضمن السن%	%14.2	%57.1	%14.2	%14.2	%0.0	%100.0
48-44	التكرار	0	0	2	1	8	11
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%18.1	%9.0	%72.7	%100.0
53-49	التكرار	2	1	0	0	0	3
	ضمن السن%	%66.6	%33.3	%0.0	%0.0	%0.0	%100.0
المجموع	التكرار	3	5	7	24	72	111
	ضمن السن%	%2.7	%4.5	%6.3	%21.6	%64.8	%100.0

التعليق:

يمكن ملاحظة أن هناك اختلاف طفيف أيضا بين استجابات الأفراد حيث كانت أغلبها تميل إلى بدائل الاستجابة "نادرا" و"أبدا" ماعدا الفئة السنية 49-53 فعلى مستوى الفئة الأولى، والمتمثلة في السن بين 28-24 استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائما" و 0% نحو البديل "غالبا" وكذا "أحيانا" و 4,1% نحو بديل الاستجابة "نادرا" و 95,6% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، ويمكن ملاحظة الاختلاف على مستوى نفس الفئة السنية، حيث أغلبهم يميل إلى البديلين "نادرا" و"أبدا" أي أن المبحوثين-

عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية-على مستوى الفئة السنية 24-28 يرون أنه توجد صعوبة في أداء المهام، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على نقص الخبرة والممارسة التي تلعب دورا في تطوير مهاراتهم حيث يلعب ذلك دورا في أداء المهام وهو ما يعيق توافقهم الذاتي.

أما فيما يخص الفئة الثانية والمتمثلة في السن بين 29-33 فمن الملاحظ أن أفراد العينة قد مالت استجاباتهم نحو بديل الاستجابة "أبدا" بنسبة 75% ونسبة 17,5% نحو بديل الاستجابة "نادرا" ثم "أحيانا" بنسبة 7,5%، أما فيما يخص البديلين "غالبا" و"دائما" فكانت نسبة الاستجابة 0%، حيث يمكن ملاحظة أن هناك اختلاف طفيف بين الفئة الأولى والثانية في استجابات أفراد العينة.

بالنسبة للفئة الثالثة والمتمثلة في الفئة السنية 34-38 نلاحظ أن أعلى النسب ارتبطت ببديلي الاستجابة "نادرا" و"أبدا" بنسبة 53,8% و 42,3% على التوالي، كما حصلنا على نسبة ضعيفة جدا 0,2% نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، أما فيما يخص بديلي الاستجابة "دائما" و "غالبا" فيمكن ملاحظة أن أفراد العينة ضمن الفئة السنية 24-28 قد استجابوا بنسبة 0% نحوهما.

أما الفئة الرابعة والمتمثلة في الفئة السنية 39-43 فقد استجاب الأفراد بنسبة 57,1% نحو بديل الاستجابة "غالبا" وهي أعلى نسبة على مستوى الفئة، تليها نسبة 14,2% نحو بدائل الاستجابة "دائما" و "أحيانا" و "نادرا"، أما "أبدا" فكانت النسبة 0% حيث أغلبهم يميل إلى البديل "غالبا" أي أن المبحوثين على مستوى الفئة السنية 39-43 يرون أن المهام مناسبة لهم ويشعرون بالراحة عند القيام بها، حيث يمكن ربط السن بالخبرة أي أن أفراد العينة بحكم سنوات العمل يمكن أن يكتسبون الخبرة، مما يقومون به من عمل وتحمل للمسؤوليات وهذا ما يساهم في توافقهم ذاتيا من خلال التوافق الحادث بين إمكانياتهم والمهام الموكلة لهم.

بالنسبة للفئة الخامسة والمتمثلة في الفئة السنية 44-48 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديلي الاستجابة "دائما" و "غالبا" وكانت أعلى نسبة متحصل عليها على نفس الفئة 72,7% ثم "أحيانا" بنسبة 18,1%، ثم "نادرا" فقد كانت نسبة ضعيفة 9,0% أما فيما يخص الفئة السادسة والمتمثلة في الفئة السنية 49-53 فقد استجاب أفراد العينة بالبديل "دائما" بنسبة 66,6% و 33,3% نحو البديل "غالبا" أما باقي البدائل فكانت النسب المئوية 0% حيث يدل ذلك أن أصحاب الفئة السنية 49-53 لا يجدون صعوبة في أداء مهامهم وتحمل أعباء العمل وهو يدل أن أفراد العينة من هذه الفئة قد اكتسبوا الخبرة الكافية والإمكانيات المطلوبة للقيام بالواجبات الموكلة لهم.

الجدول رقم (50): النتائج المتعلقة بالعبارة "لا يتلاءم عملي مع قدراتي"

السن	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	المجموع
28-24	التكرار	10	9	3	2	0	24
	ضمن السن%	41.6%	37.5%	12.5%	8.3%	0.0%	100.0%
33-29	التكرار	0	20	13	0	7	40
	ضمن السن%	0.0%	50.0%	32.5%	0.0%	17.5%	100.0%
38-34	التكرار	0	2	4	17	3	26
	ضمن السن%	0.0%	7.6%	15.0%	65.3%	11.5%	100.0%
43-39	التكرار	1	2	3	1	0	7
	ضمن السن%	14.2%	28.5%	42.8%	14.2%	0.0%	100.0%
48-44	التكرار	2	4	2	1	2	11
	ضمن السن%	18.1%	36.3%	18.1%	9.0%	18.1%	100.0%
53-49	التكرار	0	0	0	1	2	3
	ضمن السن%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.6%	100.0%
المجموع	التكرار	13	37	25	22	14	111
	ضمن السن%	11.7%	33.3%	22.5%	19.8%	12.6%	100.0%

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فقد لاحظنا أن الفئة الأولى والمتمثلة في الفئة السنية 24-28 قد استجاب الأفراد بنسبة 41,6% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 37,5% نحو البديل "غالباً" أما نحو بديل الاستجابة "أحياناً" فقد استجاب الأفراد بنسبة 12,5% و "نادراً" بنسبة 8,3% وهي نسب ضعيفة مقارنة

بالاستجابات نحو بديلي الاستجابة "دائما" و "غالبا" أما فيم يخص الفئة الثانية والمتمثلة في 29-33 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائما" و 50% نحو البديل "غالبا" أي نصف مفردات العينة ضمن الفئة الثانية يرون أن عملهم لا يتلاءم مع قدراتهم أما فيما يخص باقي البدائل فيمكن ملاحظة أن 32,5% من العينة قد استجابوا بالبديل "أحيانا" و 17,5% نحو البديل "أبدا".

بالنسبة للفئة الثالثة والمتمثلة في الفئة السنية 34-38 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائما"، أما أعلى نسبة فقد كانت 65,3% وذلك نحو بديل الاستجابة "نادرا" أما فيما يخص بديل الاستجابة "أحيانا" فقد تمثلت نسبة الاستجابات في 15% و "أحيانا" 7,6% و "أبدا" 11,5% وهي نسب ضعيفة جدا مقارنة ببديل الاستجابة "نادرا".

أما في ما يخص الفئة الرابعة والمتمثلة في الفئة السنية 39-43 فمن الملاحظ أن الأفراد قد استجابوا بنسبة 14,2% نحو بديلي الاستجابة "دائما" و "نادرا" و 28,5% نحو البديل "غالبا" و 42,8% نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، وهي أعلى نسبة ضمن الفئة الرابعة أي أن مفردات العينة "أحيانا" ما يرون أن العمل لا يتلاءم مع قدراتهم وبالنسبة للفئة الخامسة والمتمثلة في الفئة السنية 44-48 فقد استجاب الأفراد بنسبة 18,1% نحو بدائل الاستجابة "دائما" و "أحيانا" و "أبدا"، أما فيما يخص البديل "غالبا" فقد كانت نسبة الاستجابة 36,3% وهي أعلى نسبة متحصل عليها ضمن الفئة السنية 44-48، ومن خلال الفئة السادسة 49-53 يمكن ملاحظة أن أغلب الاستجابات كانت تميل إلى البديل "أبدا" بنسبة 66,6%، ويدل ذلك أن أغلب مفردات العينة ضمن الفئة السنية من 49-53 لا يجدون صعوبة في أداء المهام وأن قدراتهم ملائمة للمهام الموكلة لهم.

الجدول رقم (51): النتائج المتعلقة بالعبارة "لا أفضل العمل بمفردتي"

السن	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
28-24	التكرار	7	5	12	0	0	24
	ضمن السن %	26.1%	20.8%	10.8%	0.0%	0.0%	100.0%
33-29	التكرار	8	17	10	0	5	40
	ضمن السن %	20.0%	42.5%	25.0%	0.0%	12.5%	100.0%
38-34	التكرار	2	10	6	2	6	26

	ضمن السن %	7.6%	23.0%	23.0%	38.4%	7.6%	100.0%
43-39	التكرار	4	0	0	3	0	7
	ضمن السن %	57.1%	0.0%	0.0%	42.8%	0.0%	100.0%
48-44	التكرار	0	1	4	0	6	11
	ضمن السن %	0.0%	9.0%	36.3%	0.0%	54.5%	100.0%
53-49	التكرار	0	2	0	0	1	3
	ضمن السن %	0.0%	66.6%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
المجموع	التكرار	21	14	6	35	35	111
	ضمن السن %	18.9%	12.6%	5.4%	31.5%	31.5%	100.0%

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف بين الفئات العمرية في استجابات الأفراد فعلى مستوى الفئة الأولى والمتمثلة في السن بين 24-28 استجاب الأفراد بنسبة 26,1% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 20,8% نحو البديل "غالبا" و 10,8% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" أما فيما يخص البديلين "نادرا" و "أبدا" فقد استجابوا بنسبة 0%، ومن الملاحظ أن هناك اختلاف على مستوى نفس الفئة السنية حيث أغلبهم يميل إلى البديلين "دائماً" و "غالبا" أي أن العمال ضمن هذه الفئة لا يفضلون العمل بمفردهم وإنما يميلون إلى إقامة علاقات اجتماعية وتفاعلات مع الآخرين.

الفئة الثانية والمتمثلة في الفئة السنية 29-33 فقد استجاب الأفراد بنسبة 20% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و نسبة 42,5% نحو البديل "غالبا" وهي أعلى نسبة ضمن نفس الفئة السنية و 25% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و 0% نحو بديل الاستجابة "نادرا" و 12,5% نحو البديل "أبدا"، ويمكن ملاحظة اختلاف طفيف بين الفئة السنية الأولى والثانية أي أن العينة المحصورة في الفئة السنية 29-33 يرون أن العمل الجماعي يساهم في تحقيق توافقه الاجتماعي أكثر من العمل الفردي، حيث أنهم في غالب الأحيان لا يفضلون العمل بمفردهم مقارنة بباقي العمال.

بالنسبة للفئة الثالثة والمتمثلة في الفئة السنية 34-38 فقد استجاب الأفراد بنسبة 7,6% نحو بديل الاستجابة "دائماً" ونسبة 38,4% نحو البديل "غالبا" ونسبة 23,0% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" وكذا "أبدا" ونسبة 7,6% نحو بديل الاستجابة نادرا ويمكن ملاحظة اختلاف طفيف على مستوى نفس الفئة السنية.

الفئة الرابعة والمتمثلة في 39-43 فقد استجاب الأفراد بنسبة 57,1% نحو بديل الاستجابة دائما، وهي أعلى نسبة متحصل عليها على مستوى الفئة تليها نسبة 42,8% نحو بديل الاستجابة غالبا، أما باقي البدائل فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو "أحيانا"، "نادرا" و "أبدا" وهذا يدل على اختلاف واضح على مستوى الفئة السنية الواحدة، ذلك أنه يمكن ملاحظة ميل أفراد العينة إلى البديلين "غالبا" و "دائماً" وهو يدل أن أفراد العينة على مستوى الفئة 39-43 لا يفضلون العمل بمفردهم.

أما الفئة الخامسة والمتمثلة في الفئة السنية 44-48 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائماً" أيضا 0% نحو البديل "غالبا" أما أعلى نسبة استجابة فكانت 54,5% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" تليها 36,3% نحو بديل الاستجابة "نادرا"، أما بديل الاستجابة أبدا فقد استجاب الأفراد بنسبة 9,0% وهي نسبة ضعيفة نوعا ما مقارنة ب: "أحيانا" و "نادرا"، حيث أغلبهم يميل إلى هذين البديلين أي أن المبحوثين على مستوى الفئة السنية 44-48 يرون أن العمل بمفردهم لا يؤثر على توافقهم اجتماعيا وأنهم أحيانا يفضلون العمل لوحدهم، يمكن إرجاع ذلك إلى أنه في تلك المرحلة يكون العامل قد اكتسب خبرة كافية تمكنه من العمل بمفرده وأنه لم يعد بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين لتبادل الخبرات أو طلب المساعدة، وهو ما تؤكد الفئة الخامسة والمتمثلة في السن بين 49-53 حيث استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدائل الاستجابة "دائماً"، "غالبا" و "نادرا" أما أعلى نسبة استجابة فقد كانت موافقة للبديل "أبدا" بنسبة 66,6% تليها "أحيانا" بنسبة 33,3% وهذا يدل أن الفئة السنية بين 49-53 يرون أن العمل بمفردهم لا يؤثر على توافقهم اجتماعيا، على عكس الفئات السابقة الأولى والثانية وحتى الثالثة أين لاحظنا أنهم يفضلون العمل الجماعي من أجل التفاعل مع الآخرين واكتساب الخبرة.

الجدول رقم (52): النتائج المتعلقة بالعبارة "لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت"

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	السن
24	0	1	10	12	1	التكرار	28-24
%100.0	%0.0	%4.1	%41.6	%8.3	%4.1	ضمن السن%	
40	17	23	0	0	0	التكرار	33-29
%100.0	%42.5	%57.5	%0.0	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
26	5	6	12	3	0	التكرار	38-34
%100.0	%19.2	%23.0	%46.1	%11.5	%0.0	ضمن السن%	
7	6	1	0	0	0	التكرار	43-39
%100.0	%85.7	%14.2	%0.0	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
11	5	2	2	2	0	التكرار	48-44
%100.0	%45.4	%18.1	%18.1	%18.1	%0.0	ضمن السن%	
3	2	1	0	0	0	التكرار	53-49
%100.0	%66.6	%33.3	%0.0	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
111	35	34	24	17	1	التكرار	المجموع
%100.0	%31.5	%30.6	%21.6	%15.3	%0.9	ضمن السن	

التعليق:

يوضح الجدول بداية من الفئة الأولى والمتمثلة في 24-28 أن استجابة الأفراد تمثلت في نسبة 4,1% نحو بديل الاستجابة "دائماً" وكذا "نادراً" ونسبة 8,3% نحو البديل "غالبا"، أما أعلى نسبة فكانت 41,6% نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، ويمكن ملاحظة أن أغلب أفراد العينة كانت أغلب استجاباتهم موجهة نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، أما فيما يخص الفئة الثانية والمتمثلة في السن بين 29-33 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدائل الاستجابة "دائماً" و "غالبا" و "أحيانا"، وكانت أعلى نسبة استجابة نحو البديل "نادراً" بنسبة 57,5% تليها "أبداً" بنسبة 42,5%، وهذا إن دل على شيء فهو يدل أن الفئة السنية من 29-33 يرون أن إقامة علاقات اجتماعية لا يضيع من وقتهم بل يرغبون في ذلك.

حيث يمكن ملاحظة فرق طفيف بين الفئة الأولى والفئة الثانية من حيث نسب الاستجابات، وبالنسبة للفئة الثالثة والمتمثلة في 34-38 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و 11,5% نحو البديل "غالبا" أما أعلى استجابة فكانت موافقة لبديل الاستجابة "أحيانا" بنسبة 46,1% أي تقريبا نصف عدد أفراد العينة ضمن السن 34-38 يرون أن أحيانا إقامة علاقات مضيعة للوقت، أما فيما يخص النسبة التي تليها هي 23,0% والتي كانت نحو بديل الاستجابة "نادراً" و 19,2% نحو بديل الاستجابة "أبداً"، أما الفئة الرابعة والمتمثلة في السن بين 39-43 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدائل الاستجابة "دائماً" و "غالبا" و "أحيانا"، وكانت أعلى نسبة ضمن الفئة السنية الرابعة 85,7% نحو البديل "أبداً" أي أن أغلب أفراد العينة ضمن الفئة 39-43 يرون أن إقامة علاقات اجتماعية لا يمكن اعتباره كمضيعة للوقت، نفس الشيء بالنسبة للفئات السنة 44-48 و 49-53 حيث كانت أعلى نسب مئوية موجهة نحو بديل الاستجابة "أبداً" بنسب مئوية 45,4% و 66,6% على التوالي، وهي نسب عالية مقارنة بالنتائج المتحصل عليها في الفئات الأخرى.

ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج أن هناك فروق طفيفة بين الفئة السنية الأولى وباقي الفئات السنية التي أغلبها كانت تتوجه نحو فكرة أن العلاقات الاجتماعية لا تعتبر مضيعة للوقت، وهو ما يدل على وجود توافق اجتماعي على أغلب الفئات السنية المتوفرة.

الجدول رقم (53): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة "أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرص للتقدم المهني"

السن	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
28-24	التكرار	0	0	0	14	10	24
	ضمن السن%	%0.0	%0.0	%0.0	%58.3	%41.6	%100.0
33-29	التكرار	0	4	4	32	0	40
	ضمن السن%	%0.0	%10.0	%10.0	%80.0	%0.0	%100.0
38-34	التكرار	0	10	6	3	7	26
	ضمن السن%	%0.0	%38.4	%23.0	%11.5	%26.9	%100.0
43-39	التكرار	0	4	3	0	0	7
	ضمن السن%	%0.0	%57.1	%42.8	%0.0	%0.0	%100.0
48-44	التكرار	10	1	0	0	0	11
	ضمن السن%	%90.9	%9.0	%0.0	%0.0	%0.0	%100.0
53-49	التكرار	0	1	2	0	0	3
	ضمن السن%	%0.0	%33.3	%66.6	%0.0	%0.0	%100.0
المجموع	التكرار	10	20	15	49	17	111
	ضمن السن%	%9.0	%18.0	%13.5	%44.1	%15.3	%100.0

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد حيث كانت أغلبها تميل إلى بدائل الاستجابة "نادرا" و "أبدا" وذلك ضمن أغلب الفئات السنوية، بداية من الفئة الأولى والمتمثلة في 24-28 حيث استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائما"، "غالبا" و "أحيانا" أما أعلى نسبة فقد كانت موافقة لبديل الاستجابة "نادرا" بنسبة 58,3% تليها نسبة 41,6% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، أما الفئة الثانية والمتمثلة في السن بين 29-33 فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بديلي الاستجابة "دائما" و"أبدا" و10% نحو بديلي الاستجابة "غالبا" وكذا "أحيانا"، أما أعلى نسبة فقد كانت موجهة إلى بديل الاستجابة "نادرا" بنسبة 80% وهي نسبة عالية مقارنة مع بدائل الاستجابة الأخرى ضمن نفس السن.

حيث يمكن ملاحظة اختلاف طفيف بين الفئة الأولى والثانية نحو بديل الاستجابة "نادرا" أي أن أفراد العينة يرون أنه نادرا ما توفر لهم المؤسسة فرصا للترقية، وهذا يعني أن المؤسسة تأخذ بعين اعتبار سن العمال فيما يخص عملية الترقية ومن المعروف أن الأقدمية والسن يتماشيان معا ويعتبران مؤشرين مهمان في عملية الترقية، على عكس الفئات المتبقية، حيث على مستوى الفئة الثالثة والمتمثلة في 34-38 نلاحظ أن أعلى نسبة كانت موجهة لبديل الاستجابة "غالبا" بنسبة 38,4% والفئة الرابعة بنسبة 57,1%، أي تقريبا نصف عدد أفراد العينة على مستوى السن 39-43 كما استجاب أفراد العينة على مستوى الفئة الخامسة بنسبة 90,9% نحو البديل "دائما" أي تقريبا جميع مفردات العينة على مستوى الفئة، وكذا على مستوى الفئة الخامسة 49-53 حيث استجابة أفراد العينة بنسبة 66,6% وهي نسبة عالية مقارنة بباقي الاستجابات ضمن نفس السن أي أنه كلما زاد سن العمال كلما لاحظنا أن اتجاهات الأفراد تميل نحو بدائل الاستجابة "غالبا" و "دائما".

الجدول رقم (54): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"

العبارة	السن	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
28-24	التكرار	0	0	12	12	0	24
	ضمن السن%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
33-29	التكرار	0	0	20	13	7	40
	ضمن السن%	0.0%	0.0%	50.0%	32.5%	17.5%	100.0%

26	20	6	0	0	0	التكرار	38-34
%100.0	%76.9	%23.0	%0.0	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
7	0	3	4	0	0	التكرار	43-39
%100.0	%0.0	%42.8	%57.1	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
11	1	0	10	0	0	التكرار	48-44
%100.0	%9.0	%0.0	%90.9	%0.0	%0.0	ضمن السن%	
3	0	0	1	2	0	التكرار	53-49
%100.0	%0.0	%0.0	%33.3	%66.6	%0.0	ضمن السن%	
111	28	34	47	2	0	التكرار	المجموع
%100.0	%25.2	%30.6	%42.3	%1.8	%0.0	ضمن السن%	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد، حيث كانت أغلبها تميل إلى بدائل الاستجابة "نادرا" و "أبدا" وذلك ضمن أغلب الفئات السنوية، ذلك أنه من الملاحظ أن العمال قد استجابوا بنسبة 0% على مستوى جميع الفئات السنوية نحو بديلي الاستجابة "دائما" و "غالبا"، فعلى مستوى الفئة الأولى والمتمثلة في 24-28 استجاب الأفراد بنسبة 50% نحو بديلي الاستجابة "أحيانا" و "نادرا" وهي نسب عالية، تدل على ميل هذه الفئة إلى فكرة أن الراتب لا يوفر كل الاحتياجات كما يمكن ملاحظة على مستوى الفئة السنوية 29-33 أن استجابات الافراد نحو البديل "أحيانا" كانت بنسبة 50%، أي نصف العينة ضمن الفئة الثانية لديهم تقريبا نفس اتجاهات الفئة الأولى تليها نسبة 32,5% نحو بديل الاستجابة "نادرا" ثم 17,5% نحو بديل الاستجابة "أبدا".

بالنسبة للفئة الثالثة والمتمثلة في السن بين 34-38 فقد استجاب الأفراد بنسبة 23,0% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و 76,9% نحو البديل "نادرا" تليها الفئة الرابعة والمتمثلة في الفئة السنوية 39-43 حيث استجاب أغلب أفراد العينة ببديل الاستجابة "أحيانا" بنسبة 57,1%، والفئة السنوية الخامسة

المتمثلة في الفئة 44-48 والتي كانت أعلى نسبة 90,9% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" أي أن هناك تقارب نوعا ما بين الفئات الثالثة، الرابعة والخامسة من حيث الاستجابات، حيث أن أفراد العينة يرون أن الراتب يوفر لهم بعض الحاجيات لكن ليس بشكل دائم وإنما هناك أوقات يتطلب توفير بعض متطلبات الحياة ويصعب الحصول عليها بسبب الراتب وضعف القدرة الشرائية، أما فيما يخص الفئة السادسة فمن الملاحظ أن أعلى نسبة تمثلت في: 66,6% نحو بديل الاستجابة "غالبا" أي أن مفردات العينة ضمن هذه الفئة يرون أن في غالب الأحيان يوفر الراتب حاجياتهم.

الجدول (55): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة "راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية"

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	العبارة	السن
24	21	3	0	التكرار	28-24
%100.0	%87.5	%12.5	%0.0	ضمن السن%	
40	38	2	0	التكرار	33-29
%100.0	%95.0	%5.0	%0.0	ضمن السن%	
26	23	3	0	التكرار	38-34
%100.0	%88.4	%11.5	%0.0	ضمن السن%	
7	3	4	0	التكرار	43-39
%100.0	%42.8	%57.1	%0.0	ضمن السن%	
11	9	2	0	التكرار	48-44
%100.0	%81.8	%18.1	%0.0	ضمن السن%	
3	0	1	2	التكرار	53-49
%100.0	%0.0	%33.3	%66.6	ضمن السن%	
111	94	15	2	التكرار	المجموع
%100.0	%84.6	%13.5	%1.8	ضمن السن%	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد، حيث كانت أغلبها تميل إلى بديلي الاستجابة "نادرا" و "أبدا" ماعدا فئة السنية 49-53، فقد لاحظنا أن نسبة الاستجابات تمثلت في 66.6% وهي نسبة عالية.

على مستوى الفئة الأولى والمتمثلة في 24-28 كانت استجابات الأفراد بنسبة 87,5% نحو بديل الاستجابة "أبدا" وهي نسبة عالية جدا، تؤكد أن الراتب حسب هذه الفئة السنية لا يوفر فرصة للرفاهية تليها نسبة 12,5% نحو البديل "نادرا" أما باقي البدائل فقد قابلتها نسبة 0%، وهو ما يدل على ميل الأفراد نحو بدائل الاستجابة "أبدا" و "نادرا" وهو ما يؤكد أن العمال يشعرون أن الراتب لا يوفر لهم فرصا للرفاهية.

الفئة الثانية والمتمثلة في الفئة السنية 29-33 استجاب الأفراد بنسبة 95% نحو بديل الاستجابة "أبدا" أي أن أغلب أفراد العينة على مستوى هذه الفئة السنية يرون أن الراتب لا يوفر فرصا للرفاهية، نفس الاستجابة بالنسبة للفئة الثالثة والمتمثل في الفئة السنية 34-38 حيث استجاب أفراد العينة بـ: 88,4% نحو بديل الاستجابة "أبدا" أما فيما يخص الفئة السنية 44-48 استجاب أفراد العينة بـ: 81,1% نحو نفس البديل، وهو يدل أن هناك تقارب بين استجابات أفراد العينة نحو هذا البديل أما فيما يخص الفئة السنية 39-43، فنلاحظ أن أفراد العينة يرون أن نادرا ما يحقق الراتب فرصا للرفاهية حيث استجاب الأفراد بنسبة 57,1% وهو يفوق نصف عدد أفراد العينة على مستوى الفئة السنية 39-43 وفيما يخص الفئة السنية المتمثلة في 49-53 فقد استجاب الأفراد بنسبة 66,6% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و 33,3% نحو البديل "نادرا" وهنا يمكن ملاحظة اختلاف طفيف بين الفئة السنية الأخيرة وباقي الفئات.

-الفرضية الصفرية 02: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل:

يوضح الجدول التلخيصي أدناه الفروق في سنوات الأقدمية في العمل حسب مربع كاي ومستوى الدلالة وذلك وفقا للنتائج المتحصل عليها من SPSS:

الجدول رقم 56: يوضح الفروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الأقدمية في

العمل

المتغير	الأقدمية في العمل	عدد مفردات العينة	مستوى الدلالة	مربع كاي	القرار
التوافق المهني	5-10 سنوات	111	0.09	19.23	غير دال إحصائياً (لا توجد فروق)
	11-16 سنة				
	17 فما فوق				

التعليق:

من خلال الجدول التلخيصي أعلاه يمكن ملاحظة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند 0,05 حيث يمكن القول أنه لا توجد اختلافات بين العمال من حيث التوافق المهني فقد قدرت قيمة كاي² ب 19,23 عند مستوى دلالة 0,09 مع العلم أن الفروق تم دراستها عند مستوى دلالة 0,05 ومنه يمكن القول أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.

ومع العلم أن هناك بعض البنود التي أثبتت وجود فروق طفيفة في مستوى التوافق المهني بالمقارنة بين الفئات المرتبطة بالأقدمية في العمل حيث قمنا بتحليلها بالاعتماد على النسب المئوية كما يلي:

الجدول رقم (57): نتائج تتعلق بالعبارة "لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي"

الأقدمية في العمل	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
5 سنوات-10 سنوات	التكرار	0	0	4	10	13	27
	ضمن الأقدمية في العمل %	%0.0	%0.0	%14.8	%37.0	%48.1	%100.0
11 سنة-16 سنة	التكرار	0	12	5	3	25	45
	ضمن الأقدمية في العمل %	%0.0	%26.6	%11.1	%6.6	%55.5	%100.0
17 سنة - فما فوق	التكرار	0	13	24	2	0	39
	ضمن الأقدمية في العمل %	%0.0	%33.3	%61.5	%5.1	%0.0	%100.0
المجموع	التكرار	0	33	25	15	38	111
	ضمن الأقدمية في العمل %	0	%29.7	%22.5	%13.5	%34.2	%100.0

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد حيث على مستوى الفئة الأولى والمتمثلة في الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات فقد استجاب الأفراد بنسبة 48,1% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، وهي أعلى نسبة مئوية متحصل عليها على هذه الفئة تليها نسبة 37,0% نحو بديل الاستجابة "نادرا" و 14,8% نحو البديل "أحيانا"، كما يمكن ملاحظة أن على مستوى الفئة الثانية والمتمثلة في سنوات الأقدمية من 11 إلى 16 سنة فقد استجاب الأفراد بنسبة 55,5% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، على عكس الفئة الثالثة والمتمثلة في سنوات الأقدمية من 17 سنة فما فوق فقد استجاب الأفراد بنسبة 61,5% نحو بديل الاستجابة "غالبا"، وهنا يبرز الاختلاف بين الفئتين الأولى والثانية والفئة الثالثة حيث يدل أن العمال من الفئة الأولى يكون في أوج نشاطهم كونهم جدد وراغبين في العمل وخدمة أهداف المؤسسة، أما فيما يخص الفئة الثالثة فيمكن ارجاع النتائج المتحصل عليها إلى أن الأقدمية ترافقها الخبرة مما يسهل على

العمال أداء المهام بنشاط كونهم خبراء في مجالهم كما يساهم ذلك في التقليل من الجهد المبذول في تحمل مسؤوليات الوظيفة.

الجدول رقم(57): يوضح النتائج المرتبطة بالعبارة: "أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة"

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	العبارة	الأقدمية في العمل
27	0	9	17	1	التكرار	5 سنوات-10 سنوات
%100.0	%0.0	%33.3	%62.9	%3.7	ضمن الأقدمية%	
45	11	22	12	0	التكرار	11 سنة- 16 سنة
%100.0	%24.4	%48.8	%26.6	%0.0	ضمن الأقدمية %	
39	8	3	4	24	التكرار	17 سنة- فما فوق
%100.0	%20.5	%7.6	%10.2	%61.5	ضمن الأقدمية%	
111	19	34	33	25	التكرار	المجموع
%100.0	%17.1	%30.6	%29.7	%22.5	ضمن الأقدمية%	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه وجود اختلاف طفيف في استجابات الأفراد وذلك على مستوى فئات الأقدمية، بداية من الفئة الأولى التي تعبر عن الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات حيث يمكن ملاحظة أن أفراد العينة قد استجابوا بنسبة 33,3% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و 62,9% نحو البديل "نادرا" و 3,7% نحو بديل الاستجابة "غالبا"، أما بالنسبة للفئة الثانية والمتمثلة في الأقدمية بين 11 و 16 سنة يمكن ملاحظة أن أعلى استجابة كانت نحو بديل الاستجابة "نادرا" بنسبة مئوية 48,8% تليها نسبة 26,6% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" ثم نسبة 24,4% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، حيث بالمقارنة بالفئة السابقة يمكن ملاحظة اختلاف طفيف بين النسب، لكن هناك تقارب في الاستجابات، على عكس الفئة الثالثة والمتمثلة في الأقدمية من 17 فما فوق فقد استجاب الأفراد بنسبة 61.5% نحو البديل "غالبا" وهي

نسبة عالية تفوق نصف عدد أفراد العينة ضمن فئة الأقدمية من 17 سنة فما فوق، وهنا يبرز الاختلاف بين الفئتين الأولى والثانية والفئة الثالثة، حيث يمكننا القول أن أفراد عينة الفئة الثالثة يرون أنه من الأفضل العمل بمفردهم دون الاعتماد على الآخرين ويمكن الرجوع ذلك إلى الخبرة التي تم اكتسابها لسنوات ونمو روح المسؤولية لديهم، حيث بحكم الأقدمية يمكن القول أنه تم اكتساب الطرق المناسبة لحل المشكلات ولفهم دورهم في المؤسسة، بحيث يكسبهم استقلالية وكفاءة كافية للقيام بمهامهم على أكمل وجه.

الجدول رقم (58): النتائج المرتبط بالعبارة "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"

الأقدمية في العمل	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
5 سنوات-10 سنوات	التكرار	0	0	0	10	17	27
	ضمن الأقدمية في العمل%	0.0%	0.0%	0.0%	37.0%	62.9%	100.0%
11 سنة-16 سنة	التكرار	0	0	5	24	16	45
	ضمن الأقدمية في العمل%	0.0%	0.0%	11.1%	53.3%	35.5%	100.0%
17 سنة-فما فوق	التكرار	0	19	7	10	3	39
	ضمن الأقدمية في العمل%	0.0%	71.4%	17.9%	25.6%	7.6%	100.0%
المجموع	التكرار	0	3	12	44	52	111
	ضمن الأقدمية في العمل%	0.0%	2.7%	10.8%	39.6%	46.8%	100.0%

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد ضمن الأقدمية على مستوى الفئتين الأولى المتمثلة في الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات والفئة الثانية والمتمثلة في الأقدمية من 11 إلى 16 سنة، حيث أغلب الاستجابات كانت تميل إلى بدائل الاستجابة "نادرا" و "أبدا" بينما على مستوى الفئة الثالثة أي ضمن الأقدمية من 17 سنة فما فوق يرون أن راتبهم غالبا ما يحقق احتياجاتهم.

أما فيما يخص التفاصيل المتحصل عليها حول استجابات أفراد العينة على مستوى كل فئة، فيمكن ملاحظة أن على مستوى الفئة الأولى والمتمثلة في الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات أنه قد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدائل الاستجابة "دائماً"، "غالبا" و "أحيانا" و 37,0% نحو البديل "نادرا"، أما أعلى نسبة فقد كانت موجهة إلى بديل الاستجابة "أبدا" حيث استجاب أفراد العينة ضمن نفس الفئة بنسبة 62,9% وهي نسبة عالية تفوق نصف عدد أفراد العينة على مستوى الفئة الأولى، وهو يدل أن أكثر من نصف أفراد العينة ضمن الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات يرون أن الراتب لا يوفر كل احتياجاتهم.

أما الفئة الثانية ضمن الأقدمية من 11 سنة إلى 16 سنة فقد استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدائل الاستجابة "دائماً"، "غالبا" كما استجابوا بنسبة 11,1% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و 35,5% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، أما فيما يخص أعلى نسبة فقد كانت على مستوى بديل الاستجابة "نادرا" بنسبة 53,3% وهي نسبة عالية مقارنة بباقي النسب ضمن نفس الفئة، حيث يمكن القول أن نادرا ما يحقق الراتب احتياجات هذه الفئة، أي أن هناك اختلاف طفيف بين الفئة الأولى والثانية من حيث استجابات أفراد العينة، أما فيما يخص الفئة الثالثة يمكن ملاحظة اختلاف واضح ذلك أن أغلب أفراد العينة على مستوى الفئة الثالثة أي ضمن الأقدمية 17 فما فوق قد استجابوا بنسبة 48,7%، وهي نسبة قريبة من نصف عدد مفردات العينة على نفس الفئة أي أن في الغالب الراتب يحقق احتياجات هذه الفئة من العمال.

الفرضية الصفرية رقم 3: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال:

الجدول رقم 60: يوضح الفروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الحالة المدنية

القرار	مربع كاي	مستوى الدلالة	عدد مفردات العينة	الحالة المدنية	المتغير
غير دال إحصائياً (لا توجد فروق)	21.45	0.07	111	عازب (ة)	التوافق المهني
				متزوج (ة)	
				مطلق (ة)	
				أرمل (ة)	

التعليق:

من خلال الجدول التلخيصي أعلاه يمكن ملاحظة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند 0,05 حيث قدرت قيمة كا² ب 21,45 عند مستوى دلالة 0,07 مع العلم أن الفروق تم دراستها عند مستوى دلالة 0,05 ومنه ومنه يمكن القول أنه لا توجد فروق في التوافق المهني تعزى إلى الحالة المدنية لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية عند مستوى دلالة 0.05.

ومع ذلك فقد أظهرت النتائج أن هناك بعض البنود التي أتبنت وجود فروق في مستوى التوافق المهني بالمقارنة بين الفئات الحالة المدنية حيث قمنا بتحليلها بالاعتماد على النسب المئوية كما يلي:

الجدول رقم (61): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة "أشعر بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء

عملي"

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الحالة المدنية
46	12	14	20	0	0	التكرار	عازب (ة)
100.0 %	26.0 %	%30.4	%43.4	%0.0	%0.0	ضمن الحالة المدنية %	
50	20	23	1	2	4	التكرار	متزوج (ة)
100.0 %	40.0 %	%46.0	%2.0	%4.0	%8.0	ضمن الحالة المدنية %	
9	1	1	4	1	2	التكرار	مطلق (ة)
100.0 %	11.1 %	%11.1	%44.4	11.1 %	%22.2	ضمن الحالة المدنية %	
6	3	1	2	0	0	التكرار	أرمل (ة)
100.0 %	50.0 %	%16.6	%33.3	%0.0	%0.0	ضمن الحالة المدنية %	

						المدنية %	
111	36	39	27	3	6	التكرار	المجموع
100.0 %	32.4 %	35.1 %	24.3 %	2.7 %	5.4 %	ضمن الحالة المدنية %	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه اختلاف طفيف في استجابات الأفراد حيث كانت أغلبها تميل إلى بدلي الاستجابة "أحيانا" و "نادرا" وذلك ضمن أغلب فئات الحالة المدنية، بداية من الفئة الأولى والمتمثلة في فئة العازبين حيث استجاب الأفراد بنسبة 0% نحو بدلي الاستجابة "دائما" و "غالبا" كما استجابوا بنسبة 43,4% نحو البديل "أحيانا" وهي أعلى نسبة متحصل عليها، أي أن 43,4% من العازبين يشعرون أحيانا بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء عملهم، أما فيما يخص باقي الاستجابات فيمكن ملاحظة أن 30,4% من العازبين استجابوا ببديل الاستجابة "نادرا" و 26% منهم استجابوا ببديل الاستجابة أبدا.

أما فيما يخص الفئة الثانية والمتمثلة في المتزوجين فيمكن ملاحظة أن 46% من العمال قد استجابوا ببديل الاستجابة "نادرا" و 40% منهم استجاب ببديل الاستجابة "أبدا" وهي نسب عالية مقارنة بباقي الاستجابات على مستوى نفس الفئة حيث يمكن ملاحظة اختلاف طفيف في النسب بين الفئتين الأولى والثانية من حيث اتجاهات الأفراد نحو البدائل المستخدمة، أما فيما يخص الفئة الثالثة المتمثلة في المطلقين فيمكن ملاحظة أن استجاباتهم كانت عالية نوعا ما على مستوى بديل الاستجابة "أحيانا" بنسبة 44,4% تليها استجابتهم نحو البديل "دائما" بنسبة 22,2% ثم نحو بدائل الاستجابة "غالبا"، "نادرا" وأبدا بنفس النسبة المئوية 11,1%، على عكس الفئة الرابعة المتمثلة في الأرامل فقد كانت استجابات العينة ضمن هذه الفئة موجهة نحو البديل "أبدا" بنسبة 50% أي أن نصف عدد أفراد هذه الفئة يشعرون أنهم لا يحققون أهداف ذات قيمة من خلال تواجدهم في المؤسسة.

الجدول رقم(62): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة: "لا أفضل العمل بمفردي"

الحالة المدنية	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
عازب (ة)	التكرار	18	22	4	1	1	46
	ضمن الحالة المدنية %	%39.1	%47.8	%8.6	%2.1	%2.1	%100.0
متزوج (ة)	التكرار	17	0	10	20	3	50
	ضمن الحالة المدنية %	%34.0	%0.0	%20.0	%40.0	%6.0	%100.0
مطلق (ة)	التكرار	1	1	3	2	2	9
	ضمن الحالة المدنية %	%11.1	%11.1	%33.3	%22.2	%22.2	%100.0
أرمل (ة)	التكرار	0	0	2	3	1	6
	ضمن الحالة المدنية %	%0.0	%0.0	%33.3	%50.0	%16.6	%100.0
المجموع	التكرار	36	23	19	26	7	111
	ضمن الحالة المدنية %	%32.4	%20.7	%17.1	%23.4	%6.3	%100.0

التعليق:

يوضح الجدول استجابات مفردات العينة ضمن الحالة المدنية حيث كانت استجابات الأفراد نحو بدائل الاستجابة متفاوتة بين الفئات المختلفة، فيما يخص العازبين يمكن ملاحظة أن استجابات الأفراد نحو البند المتمثل في العبارة "لا أفضل العمل بمفردي" بنسبة 39,1% نحو البديل "دائما" و 47,8% نحو البديل "غالبا" وهي أعلى نسبة متحصل عليها على مستوى فئة العازبين أي أن تقريبا نصف عدد العمال من فئة العازبين "غالبا" ما لا يفضلون العمل بمفردهم ، بالنسبة لفئة المتزوجين فمن الملاحظ أن أعلى نسبة 40% نحو بديل الاستجابة "نادرا"، كما استجاب أفراد العينة بنسبة 34% نحو بديل الاستجابة

"دائماً" أي أن المتزوجين قد انقسموا على فئتين هناك من يفضلون العمل بمفردهم وفئة أخرى لا يفضلون ذلك، أما فيما يخص باقي البدائل فقد استجاب أفراد العينة بنسبة 20% نحو البديل "أحيانا" و6% على مستوى بديل الاستجابة "أبدا" وهي أضعف نسبة متحصل عليها على مستوى فئة المتزوجين.

بالنسبة لفئة المطلقين يمكن ملاحظة أن استجابات الأفراد كانت بنسبة 11,1% نحو بدلي الاستجابة "دائماً" و"غالبا" ونسبة 33,3% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" و22,2% نحو بدلي الاستجابة "نادرا" و"أبدا"، ويمكن ملاحظة أن هناك تقارب في النسب المئوية وكانت أعلى نسبة موجة للبديل "أحيانا".

أما فيما يخص الأرامل يمكن ملاحظة أن العمال الأرامل في هذه الفئة قد استجابوا بنسبة 0% نحو بدلي الاستجابة "دائماً" و"غالبا" ونسبة 33,3% نحو البديل "أحيانا" و50% نحو بديل الاستجابة "نادرا"، أي نصف عدد العمال على مستوى هذه الفئة نادرا ما لا يفضلون العمل بمفردهم، ويمكن ملاحظة اختلاف طفيف بين الفئات الأربعة أي بين الفئة الأولى الخاصة بالعازبين وباقي الفئات، حيث يمكن ملاحظة أن أغلب أفراد هذه الفئة في الغالب لا يفضلون العمل بمفردهم على عكس باقي الفئات الذين لاحظنا اتجاهاتهم تميل إلى بدائل الاستجابة "أحيانا" و"نادرا".

الجدول رقم (63): يوضح النتائج المتعلقة بالعبارة "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي"

الحالة المدنية	العبارة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
عازب (ة)	التكرار	0	3	3	13	27	46
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	6.5%	6.5%	28.2%	58.6%	100.0%
متزوج (ة)	التكرار	0	0	0	20	30	50
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%
مطلق (ة)	التكرار	0	1	7	0	1	9
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	11.1%	77.7%	0.0%	11.1%	100.0%
أرمل (ة)	التكرار	0	0	2	1	3	6

%100.0	%50.0	%16.6	%33.3	%0.0	%0.0	ضمن الحالة المدنية%	
111	61	34	12	4	0	التكرار	المجموع
%100.0	%54.9	%30.6	%10.8	%3.6	%0.0	ضمن الحالة المدنية%	

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه استجابات مفردات العينة ضمن الحالة المدنية حيث كانت استجابات الأفراد نحو بدائل الاستجابة متفاوتة بين الفئات المختلفة، فيما يخص العازبين يمكن ملاحظة أن استجابات الأفراد نحو البند المتمثل في العبارة "يوفر لي راتبي كل احتياجاتي" بنسبة 6,5% نحو بديل الاستجابة "غالبا" و "أحيانا"، أما فيما يخص أعلى نسبة متحصل عليها فكانت 58,6% نحو بديل الاستجابة "أبدا" وهي وذلك على مستوى فئة العازبين، أي أن أكثر من نصف عدد العمال من فئة العازبين يرون أن الراتب لا يوفر كل احتياجاتهم، أما بالنسبة لفئة المتزوجين فمن الملاحظ أن أعلى نسبة كانت مرتبطة ببديل الاستجابة "أبدا" بنسبة 60% وهي نسبة عالية، حيث يمكن ملاحظة أنه لا يوجد اختلاف فيما يخص اتجاه العازبين والمتزوجين حيث لديهم نفس اتجاه نحو الراتب وأغلبهم يرون أن الراتب لا يوفر كل الاحتياجات، فبالنسبة للمتزوجين من الواضح أن عدم كفاية الراتب ترجع إلى أن المسؤولية العائلية يمكن أن تؤثر على توفير المال، أما بالنسبة للعازبين يمكن ارجاع ذلك إلى أن احتياجاتهم قد تكون باهظة بحيث يصعب توفير المال الكافي لتحقيقها كما يمكن ارجاعها إلى أنه في السنوات الأولى من العمل قد يكون الراتب ضعيفا نوعا ما وغير كافي لإشباع الحاجيات، أما فيما يخص فئة المطلقين يمكن ملاحظة أن أفراد العينة قد استجابوا بنسبة 11,1% نحو بدلي الاستجابة "غالبا" و "أبدا" أما أعلى نسبة فقد كانت على مستوى بديل الاستجابة أحيانا بنسبة 88,8% وهي نسبة عالية جدا، كما استجاب أفراد العينة بنسبة 0% نحو بدلي الاستجابة "دائما" و "نادرا"، أما فيما يخص الأرامل يمكن ملاحظة أن العمال في هذه الفئة قد استجابوا بنسبة 0% نحو بدلي الاستجابة "دائما" و "غالبا" ونسبة 33,3% نحو البديل "أحيانا" وكانت أعلى نسبة متحصل عليها ضمن هذه الفئة و 50% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، أي نصف عدد العمال على مستوى هذه الفئة يرون أن الراتب لا يوفر احتياجاتهم، وعلى أساس ما سبق يمكن القول أن

هناك اختلاف طفيف بين نسب الاستجابة نحو البدائل المتوفرة وذلك بين فئة المطلقين وباقي الفئات حيث أن تقريبا جميع العمال يرون أن الراتب لا يوفر كل احتياجاتهم.

الجدول (64): يوضح نتائج العبارة: "أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام"

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	العبارة	الحالة المدنية
46	30	10	6	التكرار	عازب (ة)
%100.0	%65.2	%21.7	%13.0	ضمن الحالة المدنية%	
50	36	14	0	التكرار	متزوج (ة)
%100.0	%72.0	%28.0	%0.0	ضمن الحالة المدنية%	
9	9	0	0	التكرار	مطلق (ة)
%100.0	%100.0	%0.0	%0.0	ضمن الحالة المدنية%	
6	1	1	4	التكرار	أرمل (ة)
%100.0	%16.6	%16.6	%66.6	ضمن الحالة المدنية%	
111	76	25	10	التكرار	المجموع
%100.0	%68.4	%22,5	%9.0	ضمن الحالة المدنية%	

التعليق:

يوضح الجدول استجابات مفردات العينة ضمن الحالة المدنية نحو البند المتمثل في العبارة: "أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام"، حيث فيما يخص العازبين يمكن ملاحظة أن استجابات الأفراد نحو البند بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائما" و "غالبا" أما فيما يخص أعلى نسبة متحصل عليها هي 65,2% نحو بديل الاستجابة "أبدا"، أي أن أكثر من نصف عدد العمال من هذه الفئة يرون أن الراتب لا يحفزهم لأداء المهام تليها نسبة 21,7% نحو بديل الاستجابة "نادرا" و 13% نحو بديل الاستجابة "أحيانا"، بالنسبة لفئة المتزوجين فمن الملاحظ أن أعلى نسبة كانت مرتبطة ببديل الاستجابة أبدا بنسبة 70% وهي نسبة عالية حيث يمكن ملاحظة أنه لا يوجد اختلاف فيما يخص اتجاه

العازبين والمتزوجين، ويمكن القول أن لديهم نفس اتجاه نحو الراتب حيث أغلبهم يرون أن الراتب لا يحفزهم لأداء المهام، حيث بالنسبة للمتزوجين من الواضح أن عدم تحفيزهم لأداء المهام راجع إلى عدم كفاية الراتب، أما فيما يخص فئة المطلقين يمكن ملاحظة أن أفراد العينة قد استجابوا بنسبة 100% نحو بديل الاستجابة "أبدا" أي أن جميع أفراد العينة على مستوى هذه الفئة يرون أن الراتب لا يشكل الحافز الذي يدفعهم نحو أداء المهام كما استجاب أفراد العينة بنسبة 0% نحو باقي البدائل، أما فيما يخص الأرامل يمكن ملاحظة أن العمال في هذه الفئة قد استجابوا بنسبة 0% نحو بديلي الاستجابة "دائما وغالبا" ونسبة 66,6% نحو البديل "أحيانا"، والتي كانت أعلى نسبة متحصل عليها ضمن هذه الفئة.

الجدول رقم (65): يوضح نتائج العبارة: "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية"

الحالة المدنية	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
عازب (ة)	التكرار	0	0	6	10	30	46
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	0.0%	13.0%	21.7%	65.2%	100.0%
متزوج (ة)	التكرار	0	2	5	4	39	50
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	4.0%	10.0%	8.0%	78.0%	100.0%
مطلق (ة)	التكرار	0	0	3	5	1	9
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	0.0%	33.3%	55.5%	11.1%	100.0%
أرمل (ة)	التكرار	0	0	0	3	3	6
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
المجموع	التكرار	0	2	14	22	73	111
	ضمن الحالة المدنية %	0.0%	1.8%	12.6%	19.8%	65.7%	100.0%

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه استجابات مفردات العينة ضمن الحالة المدنية حيث كانت اتجاهاتهم نحو بدائل الاستجابة متفاوتة بين الفئات المختلفة، فيما يخص العازبين يمكن ملاحظة أن استجابات الأفراد نحو البند المتمثل في العبارة "يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية" بنسبة 0% نحو بديل الاستجابة "دائماً" و "غالبا" أما فيما يخص أعلى نسبة متحصل عليها فقد تمثلت في: 65,2% نحو بديل الاستجابة "نادرا" أي أن أكثر من نصف عدد العمال من فئة العازبين يرون أن الراتب لا يوفر لهم احتياجاتهم الثانوية، بالنسبة لفئة المتزوجين فمن الملاحظ أن أعلى نسبة كانت موجهة نحو البديل "أبدا" بنسبة 78% وهي نسبة عالية حيث يمكن ملاحظة أنه يوجد اختلاف طفيف فيما يخص اتجاه العازبين والمتزوجين نحو هذا البند.

أما فيما يخص فئة المطلقين يمكن ملاحظة أن أفراد العينة قد استجابوا بنسبة 55,5% نحو بديل الاستجابة "نادرا" وهي أعلى نسبة متحصل عليها تليها نسبة 33,3% نحو بديل الاستجابة "أحيانا" ثم نسبة 11,1% نحو البديل "أبدا"، أما فيما يخص الأرامل يمكن ملاحظة أن العمال في هذه الفئة قد استجابوا بنسبة 50% نحو بدلي الاستجابة "أحيانا" و "نادرا" ونسبة 0% نحو باقي البدائل أي أن العمال على مستوى هذه الفئة يرون أن الراتب لا يوفر احتياجاتهم الثانوية، حيث يمكننا القول أن هناك اختلاف طفيف بين الفئات الأربعة.

4- تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

بعد تصميم استبيان الدراسة وتوزيعه على أفراد العينة قمنا بجمع وتفرغ المعلومات الواردة في إجابات المبحوثين حسب المحاور المعتمدة التي تتناسب الغرض البحثي عامة وفرضيات البحث خاصة، وبناء على تحليل البيانات وتفسيرها خلصنا إلى تقديم تحليل عام للدراسة من حيث تحديد نمط الشخصية السائد من بين الأنماط المتمثلة في: نمط الشخصية (أ)، نمط الشخصية (ب)، نمط الشخصية (ج)، تحديد مستوى التوافق المهني في وجود أربعة أبعاد هي: البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي، والعلاقات الارتباطية بين أنماط الشخصية والتوافق المهني، إضافة إلى دراسة الفروق حسب السن، الأقدمية والحالة المدنية.

من خلال فرضيتنا البحثية التي هدفت إلى تحديد نمط الشخصية السائد بالاعتماد على المتوسط الحسابي لكل من الأنماط الثلاثة (أ)، (ب) و (ج) استطعنا التنبؤ نوعاً ما بنمط الشخصية السائد والذي تمثل في نمط الشخصية (أ)، انتقلنا فيما بعد إلى تحديده بدقة من خلال حساب مستوى الميل للنمط حيث توصلنا في نهاية الأمر إلى أن نمط الشخصية السائد هو النمط (أ) حيث قدرت نسبة الأفراد الذين ينتمون إلى هذا النمط بـ: 60,36%، كما توصلنا من خلال النتائج المتحصل عليها تمكنا من التماس اتجاه عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية وفقاً لسلم ليكرت نحو مؤشرات هذا البعد والتي كانت إيجابية نحو كل البنود إلى أن العمال يرغبون في الحصول على ترقيات في مجال عملهم وهذا مؤشر واضح لميلهم للنمط (أ) الذي يعتبر من بين الأنماط التي تتميز بالرغبة في التقدم في العمل والتغيير نحو الأفضل والتي يمكن تحقيقها من خلال الترقيات في العمل، كما أن عمال مؤسسة محبوبة يرون أن العمل على تحقيق مسار مهني مثمر وأداء جيد يمكن أن يساهم بشكل كبير في التقدم المهني والذي يسمح فيما بعد في الترقية إلى مناصب عليا وفقاً للشروط المعتمدة في عملية الترقية، إضافة إلى أنهم يميلون بشكل واضح إلى تحمل المسؤوليات حيث من بين مميزات هذا النمط أن الفرد تكون لديه الرغبة في تحمل المسؤولية والقيام بما يطلب منه على أكمل وجه كما يميل إلى الكمالية ولا يعتمد على الآخرين في حل المشكلات أو أداء المهام، كما أنه من مميزات النمط (أ) الرغبة في تحقيق الأهداف الشخصية كون العامل يدخل إلى المنظمة محملاً بجملة من الطموحات التي يرغب في تحقيقها والتي يترجمها في شكل أهداف شخصية، ويسعى إلى الوصول إليها.

ضف إلى ذلك مؤشرات أخرى كالثقة بالقدرات والقوة والعزيمة إضافة إلى التنافس مع الآخرين والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنمط الشخصية (أ) إضافة إلى الاعتماد على الذات، و الرغبة بتحقيق الكثير من

الأهداف وهي مؤشرات تدل على أن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن تغلب عليهم سمات النمط (أ) حيث تتوافق نتائجنا مع دراسة (عيسات وآية مجبر، 2021) والتي توصلت إلى أن النمط السائد للشخصية هو النمط (أ) إضافة إلى دراسة (خليفة، 2018)، فبالرغم من اختلاف طبيعة المنظمات والمناطق التي اعتمدت فيها الدراسة إلا أنه وجد أن نمط الشخصية (أ) يعتبر من بين أحسن الأنماط التي يمكن اعتمادها في المنظمات سواء كانت صناعية، خدماتية أو تعليمية كون هذا النمط يتميز بتحمل المسؤولية والقدرة على التنافس إضافة إلى القوة والعزيمة حيث توصل (مامانوف، 2001) إلى أن نمط الشخصية (أ) يصنف على أنه متنافس، قوي وطموح وهو ناجح في مهنته ولا يشعر بالرضا أبدا ويحاول القيام بأكثر من شيء في وقت واحد كما يعتبره جنكيز على أنه نمط من السلوك يميل صاحبه إلى المنافسة الشديدة، والاحساس بنفاد الصبر والسرعة في الإنجاز، وعدم القدرة على كبح الجراح وهو ما تحتاجه كل منظمة تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية وكسب مكانة عالية في عالم المؤسسات.

أما فيما يخص النمط (ب) للشخصية فقد توصلنا إلى وجود بعض سمات نمط الشخصية (ب) أي أن العمال الذين يميلون إلى هذا النمط يعتمدون على الذات، وغالبا ما يعطون أهمية لمشاعر الأشخاص الذين يتعاملون معهم، وهذا مؤشر يدل على القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين حيث تعتبر المشاعر عاملا ضروريا في بناء علاقات إيجابية مع الآخرين، إضافة إلى أنهم يميلون بشكل واضح إلى الاعتماد على النفس وعدم تحميل الآخرين مسؤولية مهامهم، والتي تعتبر مؤشرا واضحا لانتمائهم للنمط (ب) ذلك أن من بين مميزات هذا النمط غياب صفة الاعتمادية والقيام بما يطلب منهم بكل ثقة، كما أنه من مميزات النمط (ب) تحمل الضغط الناتج عن الأفراد الآخرين أو المسؤوليات إضافة إلى عدم القدرة على السيطرة في المواقف التي تحتاج إلى الارتجال و الحلول السريعة، كون العامل يدخل إلى المنظمة محملا بجملة من الإمكانيات التي تكون بدنية، نفسية وعقلية وتتدخل الخبرة والفروقات الفردية في تحديد ذلك، كما تلعب الشخصية دورا مهما في ذلك وهو ما يبرز الاختلاف بين أنماطها.

كما يمكن القول أن عدم القدرة على السيطرة على المواقف الحرجة تدخل في مجال نمط الشخصية (ب)، إضافة إلى أن أصحاب هذا النمط لا يتأثرون بالتغيرات المفاجئة إلا في بعض الحالات، فبالرغم من صعوبة السيطرة على المواقف الحرجة إلا أن التغيرات المفاجئة لا تؤثر بشكل كبير على العمال، ووفقا للنتائج المتحصل عليها فإن العمال يجدون صعوبة في إدارة وقتهم عند أداء المهام الموكلة لهم إلا أنهم يفضلون مشاركة زملائهم الذين يمتلكون الخبرة ويحبذون العمل في وسط يمكنهم الاستمتاع من

خلاله في أوقات الفراغ كما يرون أن العمل الجماعي يجعل الفرد يتأقلم مع جو الجماعة إضافة إلى التفاعل مع الأصدقاء وتبادل الخبرات.

بالنسبة للنمط (ج) للشخصية فقد توصلنا إلى أن أفراد العينة الذين يتسمون ببعض سمات هذا النمط لا يميلون إلى الموافقة على القرارات المقترحة بسهولة كما أنهم يعبرون عن رأيهم في حالة شعورهم بعدم الرضا عن تلك القرارات، حيث أنهم في حالة حدوث مشكل فإنهم يدافعون عن حقوقهم دون تردد ومستعدون في حالة الصراع مع المسؤولين لاسترجاعها، كما أنهم يميلون إلى إقامة علاقات اجتماعية ويحبذون التفاعلات كما أنه من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول أنه بالرغم من أن العمال الذين يتصفون بالنمط (ج) يميلون إلى الصراع تعبيرا عن غضبهم في حالة عدم الرضا عن بعض القرارات، إلا أنهم يتجنبون إظهار مشاعرهم التي تدل على القلق في الحالات التي لا تتطلب ذلك كما يرون أن بإمكانهم تحقيق أهدافهم في مكان العمل.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها وكاستنتاج عام حول أنماط الشخصية يمكننا القول أن ميل العمال للنمط (أ) لا يعني عدم توفر لديهم بعض من سمات الأنماط الأخرى وأنه يمكن الحكم على نمط الشخصية من خلال النمط الغالب والذي يتكرر ظهور سماته في سلوكيات الأفراد ومن خلال تفاعلاتهم واستجاباتهم وطرق تعاملهم مع المواقف.

أما فيما يخص أبعاد التوافق المهني فقد توصلنا إلى أن هناك تباين في قيم المتوسطات الحسابية على مستوى الأبعاد الأربعة: البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي، حيث توصلنا إلى أنه هناك تساوي بين البعد الذاتي وبعد العائد المادي بمتوسط حسابي قدر ب: 1,95 حيث كانت أغلب البنود ذات اتجاه سلبي حسب المؤشرات التالية: الأهداف الشخصية، تحقيق الذات، النشاط البدني، احتمال العبء، القدرات ودرجة الصعوبة، حيث يمكن القول أن أفراد العينة يعانون على مستوى البعد الذاتي والذي يرتبط بكل ما يخص الجوانب الذاتية من قدرات ونشاط وتحقيق الذات والتي تعتبر ضرورية لتحقيق التوافق ذاتيا في مكان العمل، أما فيما يخص البعد الاقتصادي فيمكن القول أن عمال مؤسسة محبوبة غير راضون عن الراتب الذين يتقاضوه كونه غير كاف، لا يتناسب مع القدرة الشرائية ولا يوفر احتياجاتهم.

كما توصلنا إلى أن راتب العمال لا يعتبر مصدرا فعالا يدفعهم نحو أداء المهام وإنجازها، ذلك أنه هناك بعض العمال يقومون بواجبات لا تتناسب مع الراتب المتحصل عليه، حيث لا يشبع احتياجاتهم الأولية التي تعتبر من الضروريات ويستلزم توفيرها، إضافة إلى الحاجات الثانوية التي تعتبر مهمة في

حال تم توفير الأولوية إضافة إلى غياب فرص الرفاهية التي تعتبر أساسا في زيادة دافعية الفرد العامل للعمل، فالحافز المادي يعتبر أساسيا في إنجاز المهام وتحمل المسؤوليات وعدم توفيره يؤدي إلى الكثير من المعوقات التنظيمية ويؤثر على سيرورة العمل، حيث عدم تحقيق مؤشرات البعد الاقتصادي يشكل حاجز كبير أمام تحقيق التوافق المهني والاستمرارية في نفس مستوى الأداء.

أما فيما يخص البعد الجماعي والبعد التنظيمي للتوافق المهني فمن الملاحظ أن العمال متوافقين اجتماعيا مع زملائهم في مكان العمل، حيث أغلبهم لا يحبذون المشاكل والصراعات التنظيمية كما أنهم تنظيميا يشعرون بارتياح في مناصبهم حيث لا يصعب عليهم أداء المهام وتحمل المسؤوليات، كما أن المنظمة توفر لهم فرصا للتعبير عن قدراتهم ومهاراتهم وتشجعهم على ذلك إضافة إلى أن الظروف المادية نوعا ما مناسبة لأداء المهام.

كما أن العمال يحبذون إقامة علاقات اجتماعية مع زملائهم فمفهوم التعاون يرتبط ارتباطا وثيقا بالتماسك الذي يتم بين الأفراد والتماسك يأتي من فكرة الرغبة في الاحتكاك بالآخرين، لهذا يمكن القول أن التعاون هو أحد أهم المؤشرات التي تدل على البعد الجماعي للتوافق المهني، كما يدل أن جميع أفراد العينة لديهم اتجاه إيجابي نحو البعد الجماعي وذلك من حيث تكوين علاقات اجتماعية، الاحترام والتقدير إضافة إلى التفاعل الإيجابي.

أما بالنسبة للبعد التنظيمي فإن عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يشعرون بالامتنان لما تقدمه المؤسسة لهم، كما يرون أن المسؤولين في المؤسسة يحترمون مشاعرهم ويصغون إلى مشاكلهم المتعلقة بالعمل، بحيث يساعدهم ذلك على تحمل مسؤولياتهم كما يسهل ذلك القيام بمهامهم بسهولة، والتي تعتبر مؤشرا واضحا لتوافقهم مهنيا، كون أغلب المشكلات التي تصادف العمال هي عدم الاصغاء لمشاكلهم بحيث يصعب عليهم أداء المهام وهو ما يؤثر على مستوى توافقتهم المهني، والذي يؤدي إلى الكثير من العوامل السلبية كالضغوط النفسية والمهنية إضافة إلى الأمراض بمختلف أنواعها، كما أنه من خلال النتائج المتحصل عليها توصلنا إلى أن العمال راضون عن كل ما يتعلق بالظروف الفيزيائية، كما يرون أن التقدم الوظيفي يعتبر من بين المؤشرات التي تساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق تنظيميا في المؤسسة وفي رفع مستواه، إلا أنهم يرون أن المؤسسة لا توفر لهم فرصا كثيرة للإبداع كون العمل في الغالب يكون مجدولا وروتينيا يرجع إلى طبيعة المؤسسة وطبيعة المنتجات التي تقوم بإنتاجها، وكذا الميزانية المتوفرة للمدخلات من حيث الموارد البشرية المختصة في مجال التسويق والجودة وكذا المواد الأولية المعتمدة والآلات وغيرها من الاحتياجات الإبداعية، التي يجب توفيرها للعمال من أجل إبراز

مواهبهم، حيث عادة ما يغلب على عملهم الطابع الروتيني وفقا للتعليمات التي يضعها متخذي القرار وهو ما يؤثر على توافقتهم مهنيا.

فإذا أخذنا بعين الاعتبار عنصر الابداع نجده أنه من بين العوامل الضرورية في تحقيق التوافق نفسيا ومهنيا كما يطور من إمكانيات الفرد ومن قدراته على حل المشكلات بسهولة، أما فيما يخص المؤشرات المرتبط بالبعد التنظيمي للتوافق المهني من حيث وضوح التعليمات، سهولة إنجاز المهام والراحة في مكان العمل فهي متوفرة وهي مؤشرات تدل على التوافق تنظيميا.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراسة أبعاد التوافق المهني فقد توصلنا إلى أن مستوى التوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة متوسط حيث لا تتوافق مع دراسة (الشافعي، 2002) والتي بحثت في تحديد مستوى التوافق المهني وتم التوصل إلى أن التوافق المهني بصورة عامة منخفض بنسبة 48,09% كما أنها لا تتوافق مع دراسة (عبود، 2016) والتي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى الموظفين مرتفع، ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها يمكننا القول أن مستوى التوافق المهني متوسط يرجع خاصة إلى بعد العائد المادي الذي يعتبر بعد أساسي في تحقيق التوافق على باقي المستويات النفسية، الأسرية والاجتماعية والتي ترتبط كذلك بالبعد الذاتي للتوافق المهني، حيث توصلت دراسة (بوبيدي، 2019) إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني، كما توصلت (Elhassen & Ail, 2014) إلى أن العمال غير المتوافقين مهنيا يشعرون بسوء شديد بسبب نقص الحوافز المالية، إضافة إلى الأجور المعمول بها كما توصل سكينر إلى أن القيام بسلوك ما كأداء المهام وتحمل المسؤوليات يحتاج إلى مكافآت للقيام بذلك السلوك يجعل المنظمة تكافئ الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل، وحتى يتم الحفاظ على استمرارية السلوك فإن هناك بعض الدعامات التي قد تكون إيجابية كالأجور والمكافآت التي توجه السلوك وأيضا تحسن من مستوى التوافق المهني لدى العمال. (الرواخية، 2016)

- أما فيما يخص الدراسات الارتباطية فقد توصلنا إلى أن هناك علاقة طردية موجبة بين نمط الشخصية (أ) والتوافق المهني لدى العمال، وتمثلت قيمة معامل ارتباط بيرسون في 0,55 بمستوى دلالة قدر ب: 0,04 وهذا يدل على أنه دال كونه أقل من 0,05 وهنا يمكن القول أن سمات الشخصية التي يمتلكها أصحاب نمط الشخصية (أ) والمتمثلة في حب التنافس، والإنجاز، النشاط والمهارة في أداء العمل إضافة إلى القدرة على الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية وتحمل الضغط النفسي تساهم بشكل كبير في الحفاظ على مستوى التوافق المهني، فالفرد الذي يسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة ولديه الرغبة في

تحقيق أهدافه ويستطيع إنجاز المهام بسهولة مع قدرته على إقامة علاقات عمل جيدة ومثمرة هو إنسان قادر على الحفاظ على توافقه المهني، باعتبار أن مؤشرات التوافق المهني تتناسب بشكل واضح مع سماته الشخصية، وحسب دراسة (عيسات، آية مجبر واكلي، 2021) فإنه هناك علاقة ارتباطية بين نمط الشخصية (أ) والضغط النفسي والذي يعتبر تحمله أحد مؤشرات التوافق المهني، فبالرغم من التأثيرات السلبية للضغوط إلا أنها تلعب دورا في دفع الفرد نحو الإنجاز فالحاجة إلى الشعور بتحقيق الذات والعمل على التقدم في المسار المهني تجعل الفرد العامل متوافقا مهني، حيث أن هذه السمات مطلوبة ومرغوبة في المنظمات ويشترط أن تتوفر لدى كل فرد عامل يسعى إلى تطوير مهاراته وتحقيق أهداف المنظمة حتى يستطيع أن يتوافق مع متطلبات العمل، إضافة إلى القدرة على إقامة علاقات اجتماعية سوية وهذا يدل أن سمات أصحاب هذا النمط تساهم بشكل كبير في الحفاظ على مستوى التوافق المهني.

- كما توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين نمط الشخصية (ب) والتوافق المهني لدى العمال، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون ب 0,33 موافقة لمستوى الدلالة 0,02 وهي تدل على علاقة ارتباطية إيجابية لكن ضعيفة أي أن العمال الذين يتصفون بسمات الشخصية صنف (ب) يمكن أن يكونوا متوافقين مهنيا لكن أقل توافقا من نمط الشخصية (أ) يرجع ذلك إلى بعض السمات التي يشترط توفرها حتى يتحقق التوافق المهني لدى العمال، يمكن إرجاع ذلك إلى أن السمات التي تتوفر لدى أصحاب النمط (ب) والتي قد تكون سلبية ولا تخدم المنظمة يمكن أن تزيد أو تقلل من مستوى التوافق المهني لديهم كعدم تمتعهم بحس التنافس إضافة إلى عدم إعطاء أهمية للوقت عدم المبالاة بالفوز أو الخسارة وهي صفات معاكسة لسمات النمط (أ) حيث يرغب أصحاب هذا الأخير دائما في تحقيق مكانتهم في المنظمة ويستمتعون بالفوز كما أنهم يحبون التنظيم وتحمل المسؤوليات، ومنه يمكن القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى جملة من السمات التي قد تغيب في النمط (ب) كالجدية في العمل والحماس كون المنظمة تبحث دائما إلى من يحقق أهدافها في الوقت المحدد وبالطريقة المطلوبة وأن عدم توفر السمات المناسبة لها لدى العمال تؤثر على توافقتهم مهنيا من خلال عدم شعورهم بالكفاية وعدم بلوغهم مستوى الأداء المطلوب.

- فيما يخص العلاقة الارتباطية بين نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني لدى العمال فمن الملاحظ أن هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة وضعيفة، حيث عند دراسة العلاقة بين نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني توصلنا إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون قدر ب: 0,29 بمستوى دلالة: 0,04، حيث يمكن القول أن سمات الشخصية التي يمتلكها أصحاب نمط الشخصية (ج) والمتمثلة في العجز عن التعبير،

الاكتئاب، اليأس، الميل للانصياع، قبول القرارات، عدم إبداء الرأي، القلق، التوتر، غياب المقاومة كل تلك السمات يمكن أن تجعل الفرد العامل غير متوافقا كونها تؤثر على الفرد من الناحية النفسية وفي علاقاته مع الآخرين وكذا من حيث تحمل المسؤوليات وحسب (بن زروال، 2008) يشعر أصحاب هذا النمط بالسلبية إضافة إلى الشعور بالقلق والخوف، كما أنهم متحفظين من إبداء الرأي في الكثير من الجوانب بسبب الخوف من آراء الآخرين والاستخفاف بقدراتهم فهم يعملون جاهدا من أجل عدم الشعور بأنهم منبوذون اجتماعيا، كما أنهم يعانون من نقص في الثقة بالنفس ويركزون على المظهر الخارجي أكثر من الجوهر ذلك أنهم يتأثرون بالبيئة الخارجية (البيئة الاجتماعية، المهنية، التنظيمية...) ويهملون المكونات الداخلية أي على المستوى النفسي والعقلي وما له من انعكاسات على المستوى الجسدي والاجتماعي والتي تعتبر شروط أساسية يجب أن تتوفر لدى كل فرد عامل ذلك أن العلاقة الضعيفة بين نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني لدى عمال مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية يمكن أن تؤكد أن هذه السمات تلعب دورا في ضعف التوافق المهني وأن العمال الذين يمتلكون هذا النمط يمكن أن يشعروا بضعف في مستوى التوافق المهني يرجع ذلك إلى سماتهم الشخصية التي تثبط من عزيمتهم وقدراتهم على تحقيق أهداف المؤسسة، وبالرجوع إلى الفرضية البحثية حول مستوى التوافق المهني فإن التوصل إلى أن مستوى التوافق لدى عمال مؤسسة محبوبة متوسط يمكن ارجاعه أيضا إلى أنماط الشخصية وبالأخص نمط (ج) وتأثيره على البعد الذاتي لمستوى التوافق المهني حيث تلعب العوامل الذاتية دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن العلاقة بين نمط الشخصية (ج) والتوافق المهني ضعيفة يرجع ذلك إلى أن السمات المرتبطة بهذا النمط لا تساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق المهني لدى العمال الذين تغلب عليهم سمات النمط (ج).

ومن خلال دراستنا للعلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني يمكن استنتاج أن هناك علاقة طردية موجبة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بـ: 0,39 بمستوى دلالة 0.03 أي أن أنماط الشخصية مهما كانت السمات التي تندرج أسفلها تؤثر على التوافق المهني لكن بمستويات مختلفة ومن حيث قوة العلاقة فقد لاحظنا أن النمط (أ) هو الأنسب كون الفرد الذي يحمل سماته يتوافق مهنيا أكثر من غيره، حيث يوجد تناسب بين خصائص الفرد المرتبطة بالنمط (أ) ومتطلبات التوافق المهني.

أما فيما يخص الفرضيات الصفرية فقد توصلنا إلى ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير السن عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهي عكس ما جاء في دراسة (بوعطيط، 2007) حيث توصل إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني والتي تعزى إلى متغير السن ومع ذلك فإن السن يلعب دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه يرجع ذلك إلى الخبرة الحياتية والخبرة المهنية، إضافة إلى إمكانيات الفرد التي تتطور مع الزمن أي أن الفرد العامل كلما زاد سنه في مكان العمل فإنه بالضرورة ستتغير فيه الكثير من الجوانب سواء ارتبط ذلك بمستوى النضج أو في طريقة تفاعله مع الآخرين وفي طريقة أداء مهامه إضافة إلى إمكانياته ومنه يمكن أن يظهر الفرق بين العمال وفقا لاختلاف أعمارهم.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الأقدمية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال، وهي عكس ما جاء في دراسة (بوعطيط، 2007) أيضا حيث توصل إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الأقدمية، إلا أنها تتوافق مع دراسة (الشافعي، 2002) والتي توصل فيها إلى عدم وجود فروق تعزى إلى الأقدمية فبالرغم من اختلاف طبيعة العمل إلا أن النتائج المتحصل عليها اسفرت إلى عدم وجود فروق حيث يمكن القول أن سنوات الأقدمية في حقيقة الأمر تلعب دورا في تحقيق التوافق المهني إلا أن هناك الكثير من العوامل التي تتدخل في هذا الأمر وبما أن التوافق المهني ينقسم إلى أبعاد وعلمنا أن دراستنا تركزت على 4 أبعاد أساسية البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي، فقد توصلنا إلى أن عدم وجود الاختلاف يرجع إلى قدرة العمال على التفاعل فيما بينهم واكتساب الخبرة، فبالرغم من قلة سنوات الأقدمية إلا وجود تعاون بين العمال قد ساهم في عدم شعور العمال الجدد بالنقص وإنما دفعهم نحو تقديم أحسن ما لديهم على عكس ما جاء في دراسة (Elhassen & All, 2014) التي توصلت إلى أن العمال غير متوافقين مهنيا يرجع ذلك إلى أن العمال يشعرون بأن المسؤولين لا يقدرهم ظروف العمل ، ولا ينصفون في التعامل معهم، وأن البعض من زملائهم يتدخلون في عملهم الخاص ولا يساعدهم عند الحاجة، حيث العلاقات الاجتماعية المهنية الجيدة تقوم على فكرة التعاون والمعاملة الحسنة خاصة العمال الذين تتقصم الخبرة والذين يحتاجون إلى نصائح وإرشادات حول عملهم كما أن التعاون ينمي روح الجماعة وهو ما يساهم بطبيعة الحال في تحقيق التوافق على مستوى البعد التنظيمي والجماعي.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الحالة المدنية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال وهي تتوافق مع دراسة (نقموش، 2017) التي توصلت أيضا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونغاز في مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الحالة المدنية وعلى عكس دراسة (Afroz, 2016) التي أسفرت إلى وجود فرق كبير في التوافق المهني بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى التوافق المهني إلا أنها تتوافق مع دراسة (Sujata, Sushil, 2022) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني على أساس الحالة الاجتماعية، ومن خلال دراستنا توصلنا إلى عدم وجود اختلاف أي أن الفروق في الحالة المدنية لا تؤثر على مستوى التوافق المهني ولا تشكل اختلافات على مستوى الفئات وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية في ما يخص مستوى التوافق المهني تعزى إلى متغير الحالة المدنية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى العمال.

وعلى أساس ما سبق ومن خلال نتائج دراستنا توصلنا إلى ما يلي:

- نمط الشخصية (أ) هو السائد لدى العمال.

- مستوى التوافق المهني متوسط لدى العمال.

إضافة إلى أنه:

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال. كما توصلنا إلى ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير السن.

-
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الحالة المدنية.
- وعلى أساس ما سبق من استنتاجات توصلنا إلى:
- قبول الفرضية التي تقر بأن نمط الشخصية (أ) هو السائد لدى العمال.
 - الفرضية التي تقر بأن: مستوى التوافق المهني مرتفع لدى العمال لم تتحقق.
 - قبول الفرضية التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
 - قبول الفرضية التي تقترض وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
 - قبول الفرضية التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
 - قبول الفرضية العامة التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال.
 - قبول الفرضية التي جاءت في السياق التالي: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير السن.
 - قبول الفرضية التي أقرت بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.
 - قبول الفرضية التي تقر بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العاملين تعزى إلى متغير الحالة المدنية.
-

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل مجمل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق الخطوات المنهجية التي تم تحديدها في الإطار المنهجي مع اعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة حيث قمنا بتفريغ البيانات حساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية والميل، إضافة إلى اعتماد معامل بيرسون لدراسة العلاقات الارتباطية ومربع كاي لدراسة الفروق مستعينين ببرنامج SPSS، حيث قمنا بتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها وصولاً إلى التأكد من صحة الفرضيات التي تم تحديدها في بداية الدراسة.

خاتمة:

لقد سعينا من خلال دراستنا إلى تبيان العلاقة بين أنماط الشخصية بأبعادها (أ)، (ب)، (ج) والتوافق المهني بأبعاده المتمثلة في: البعد الذاتي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي وبعد العائد المادي وذلك على مستوى مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية ببلدية برحال-ولاية عنابة، معتمدين في ذلك جملة من الخطوات المنهجية بهدف تحديد النمط السائد ومستوى التوافق المهني مع وصف طبيعة العلاقة بين المتغيرين (أنماط الشخصية والتوافق المهني) وتحديد الفروق في مستوى التوافق المهني حسب السن والأقدمية في العمل والحالة المدنية.

ومن خلال اختبارنا للفرضيات توصلنا إلى أن النمط الغالب لدى العمال هو النمط (أ) كما توصلنا إلى أن مستوى التوافق المهني متوسط يرجع إلى أسباب ذاتية وأخرى مادية، وبالرغم من وجود علاقات جيدة في العمل وكذا توفير متطلبات العمل التنظيمية إلى أن الأجر يعتبر الهدف الأسمى للعمال فهو يلعب دورا كبيرا في شعور الفرد بالتوافق المهني من عدمه، إلا أننا توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى العمال والتي تعزى إلى كل من متغير السن والأقدمية في العمل والحالة المدنية، ذلك أن وجود الفرد العامل في مكان يشعر فيه بالراحة مع زملائه بعيدا عن الصراعات والمشاكل بحيث يشعر بالانتماء وأن هناك من يفهمه ويشعر به يمكن أن يؤثر ايجابيا على التوافق المهني لدى العمال خاصة الجدد الذين هم بحاجة إلى الدعم من طرف المؤسسة والزملاء، حيث كل مرحلة في حياة الفرد العامل تتميز بمجموعة من الخصوصيات وأنه في المراحل الأولى من العمل يحتاج إلى الدعم مهما كان سنه ومهما كانت إمكانياته وإذا تم توفيره يمكن القول أننا قد حققنا عاملا من عوامل التوافق المهني.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا الميدانية فإن العمال يتمتعون بعلاقات جيدة تتميز بالتماسك والتعاون فيما بينهم بالتالي فالاختلافات كانت طفيفة مست بعض الجوانب لكن لن تؤثر على التوافق المهني بشكل، أما فيما يخص العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) وأبعاد التوافق المهني فيمكن القول أن البحث في أنماط الشخصية يمكن أن يعزز بشكل كبير التوافق المهني وأن تحقيق هذا الأخير يمكن أن يحافظ على استمرارية المؤسسة فوجود علاقة إيجابية بين المتغيرين لا يكفي لضمان التوافق وتعزيز هذه الأنماط وإنما يجب العمل على تقوية العلاقة وذلك من خلال الأخذ بعين الاعتبار البعد الذاتي للتوافق المهني خاصة الجوانب المعرفية، الوجدانية والسلوكية، فمن خلال فهم الفرد العامل وتحديد نمط شخصيته والتعرف على رغباته يمكن أن يحدد صانع القرار بشكل

أدق المتطلبات التي يجب توفيرها في المؤسسة لضمان بقاء الفرد العامل واستمراره في الإنتاج وكذا نجاح المؤسسة وضمان مكانتها في عالم المؤسسات.

- الاقتراحات والتوصيات:

تقودنا النتائج التي تم التوصل إليها من خلال دراستنا هذه في وضع جملة من التوصيات التي يمكن أخذها بعين الاعتبار من قبل الإدارة العامة والمصالح الوصية كما يلي:

1. ضرورة العمل على اعتماد مقاييس الشخصية من أجل التعرف على أبرز السمات لدى العمال والتي على أساسها يمكن تحديد مدى ملاءمة الفرد لمنصب العمل.
2. أخذ بعين الاعتبار النمط السائد لدى كل فرد يخفف عبء الاختيار والتوظيف وكذا يساعد على وضعه في منصب عمل يتناسب مع إمكانياته الجسدية والنفسية والعقلية.
3. التعرف على شخصية كل عامل من خلال اختبارات الشخصية يساهم بشكل كبير في التعرف عليه والتنبؤ بسلوكياته ومدى تقبله للتغيير والتجديد.
4. أخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال من خلال توفير أجور تتناسب مع القدرة الشرائية مع تقديم لهم بعض المكافآت التي تدفعهم لخدمة المنظمة.
5. الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في العمل كونها مصدرا هاما من مصادر التوافق المهني لدى العمال والتي تمكنهم من توسيع الخبرات وتطويرهم مهنيا.
6. أخذ بعين الاعتبار ظروف العمال وأهدافهم الشخصية.
7. توفير لهم بعض الامتيازات كرحلات أو مبالغ مالية من خلال القيام بمسابقات بين العمال على أساس مستوى الأداء والانضباط في العمل والذي يدفعهم نحو التنافس وبالتالي استغلال طاقاتهم أحسن استغلال.
8. إشراك الاخصائيين النفسيين في اتخاذ القرارات التي تخص العمال بحيث يمكنهم المساهمة في حل المشكلات التي ترتبط بشخصياتهم وسلوكياتهم.

ملخص الدراسة

هدفت دراستنا الموسومة ب: "أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال" إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني، حيث تمت الدراسة على 111 عامل وعاملة، اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي، كما قمنا باستخدام أداة الاستبيان، أما فيما يخص عرض وتحليل نتائج الدراسة فقد استخدمنا برنامج SPSS معتمدين الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، المتوسط الحسابي، مربع كاي ومعامل الارتباط بيرسون ومن خلال عرض وتحليل النتائج توصلنا إلى ما يلي:

- نمط (أ) هو النمط السائد لدى العمال.
- مستوى التوافق المهني متوسط لدى العمال.
- قبول الفرضية التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (أ) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- قبول الفرضية التي تفترض وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ب) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- قبول الفرضية التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط (ج) للشخصية والتوافق المهني لدى العمال.
- قبول الفرضية العامة التي تقر بوجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أنماط الشخصية (أ، ب، ج) والتوافق المهني لدى العمال.
- قبول الفرضية التي جاءت في السياق التالي: لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير السن.
- قبول الفرضية التي جاءت في السياق التالي: لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.
- قبول الفرضية التي جاءت في السياق التالي: لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى العمال تعزى إلى متغير الحالة المدنية.

الكلمات المفتاحية: الشخصية، أنماط الشخصية، نمط الشخصية (أ)، نمط الشخصية (ب)، نمط الشخصية (ج)، التوافق المهني، العمال

Resume :

Notre étude visait à identifier la nature de la relation entre les types de personnalité, qui sont représentés par trois types principaux (A, B et C) et la compatibilité professionnelle entre les travailleurs. L'étude a été menée auprès de 111 travailleurs, en a utilisé L'approche descriptive, nous avons également utilisé l'outil questionnaire. Nous nous sommes utilisés aussi le SPSS en utilisant les méthodes statistiques suivantes : pourcentages, moyenne arithmétique, Khi carré et coefficient de Pearson. Grâce à la présentation et à l'analyse des résultats, nous sommes arrivés à ce qui suit :

- Le type de personnalité (A) est le type prédominant parmi les travailleurs.
- Le niveau de la compatibilité professionnelle est moyen parmi les travailleurs.
- Accepter l'hypothèse selon laquelle il existe une corrélation positive statistiquement significative au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) entre la personnalité de type (A) et la compatibilité professionnelle parmi les travailleurs.
- Accepter l'hypothèse qui suppose l'existence d'une corrélation positive statistiquement significative au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) entre la personnalité de type (B) et la compatibilité professionnelle parmi les travailleurs.
- Accepter l'hypothèse selon laquelle il existe une corrélation positive statistiquement significative au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) entre le type de personnalité (C) et la compatibilité professionnelle parmi les travailleurs.
- Accepter l'hypothèse générale selon laquelle il existe une corrélation positive au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) entre les types de personnalité (A, B, C) et la compatibilité professionnelle entre les travailleurs.
- Accepter l'hypothèse formulée dans le contexte suivant : Il n'existe pas de différences statistiquement significatives au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) dans le niveau de compatibilité professionnelle dues à la variable d'âge.

- Accepter l'hypothèse selon laquelle il n'existe pas de différences statistiquement significatives au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) dans le niveau de compatibilité professionnelle entre les salariés en raison de la variable ancienneté au travail.

- Accepter l'hypothèse selon laquelle il n'existe pas de différences statistiquement significatives au niveau de signification de ($\alpha \leq 0.05$) dans le niveau de compatibilité professionnelle entre les travailleurs en raison de la variable état civil.

Mots-clés : personnalité, types de personnalité, type de personnalité (A), type de personnalité (B), type de personnalité (C), compatibilité professionnelle, travailleurs.

Abstract:

Our study aimed to identify the nature of the relationship between personality types, which represented by three main types (A, B and C) and the dimensions of professional compatibility among workers of the Mahbouba Company, Barrahal- Annaba. The study was carried out with 111 workers, using the descriptive approach. We used the questionnaire tool for the personality type variable and the professional adjustment too. We also used the SPSS program using the following statistical methods: percentages, arithmetic mean, chi squared test and Pearson coefficient. Through the presentation and analysis of the results, we arrived at the following:

-Type (A) is the predominant type among workers.

-The level of professional adjustment is average among the workers.

- Accept the hypothesis: there is a statistically significant positive correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between personality type (A) and professional adjustment among workers.

- Accept the hypothesis, which assumes the existence of a statistically significant positive correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between personality type (B) and professional adjustment among the workers.

- Accept the hypothesis: there is a statistically significant positive correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between personality type (C) and professional adjustment among the workers.

-
- Accept the general hypothesis: there is a statistically significant positive correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between types of personality (A, B, C) and professional adjustment among the workers.
 - Accept the hypothesis: There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the level of professional adjustment due to the age variable.
 - Accept the hypothesis: there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the level of professional adjustment between employees due to the seniority in the workplace variable.
 - Accept the hypothesis: there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the level of professional adjustment between workers due to the marital status variable.

Keywords: personality, personality types, personality type (A), personality type (B), personality type (C), professional adjustment, workers.

قائمة المراجع

- المراجع باللغة العربية:

- أوبراهم، ويزة؛ بوظريفة، حمو. (2019). واقع الظروف الفيزيكية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية. مجلة الوقاية والأرغونوميا. المجلد 13. العدد2. ص 42-53.
- ارفيس، مريم. (2020). أهمية العوامل الفيزيكية في المنظمة. مجلة آفاق لعلم الاجتماع. المجلد10. العدد2. ص 61-73.
- أحمد محمد، عبد الخالق. (1996). قياس الشخصية. ط1. مصر: مجلس النشر العلمي للنشر والتوزيع.
- أسعد، محمد فخري. (2015). قوة الشخصية: المفهوم، التحليل، الأنماط. ط1. عمان (الأردن). دار أمجد للنشر والتوزيع.
- البرت، كارل. (2014). ترجمة: حسين حمزة. أنماط الشخصية أسرار وخفايا. ط1. عمان (الأردن). دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- انجلر، باربرا. (1991). ترجمة: بن دليم فهد بن عبد الله. مدخل إلى نظريات الشخصية. السعودية: دار الحارثي للنشر والتوزيع.
- باشرى، لفيصة محمد، فوزي شعبان مدكور، رباب فهمي. (2017). ط1. السلوك التنظيمي. القاهرة (مصر). جامعة القاهرة للنشر والتوزيع.
- البحرى، احمد عبد الرقيب. (1987)، الشخصية النرجسية: دراسة في ضوء التحليل النفسي، ط1. مصر: دار المعارف للنشر والتوزيع.
- براهيمى، عيسى؛ صلاحوي، حسناء. (2015). التوجيه والإرشاد التربوي. مجلة دفاتر المخبر. المجلد10. العدد01. ص 246-269.
- بلعالية، محمد (2017). نمط الشخصية (أ) و(ب) لدى المعلم من وجهة نظر التلاميذ وعلاقته بتحصيلهم الدراسي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد30. ص 13-22.
- بلعربي، عبد الكريم. (2013). نظام الترقية في الوظيفة العمومية. مجلة دراسات في الوظيفة العامة. العدد01. ص 21-45.

- بن جفان، عدلات؛ شارف، جميلة.(2017).العنف الأسري والتوافق النفسي لدى المراهق.
مجلة التنمية البشرية.العدد 07. ص 158-132.
- بن زروال، يمينة. (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر
واستراتيجيات المواجهة): دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية، البريد،
مصلحتي الاستعمالات والتوليد بولاية أم البواقي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في
علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- بن سالم، عمر؛ بوقصة، عمر.(2022).واقع تحليل العمل في ظل الرقمنة: دراسة ميدانية
بمصلحة الحالة المدنية بلدية الحلفة. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف. المجلد07.
العدد01. ص 706-690.
- بن عمارة، سمية.(2010).صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالركز
الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 3. العدد 3. ص 379-348.
- بن يحيى، أسامة.(2017). دور النشاط البدني الرياضي في تحقيق التوافق النفسي
والاجتماعي لدى المراهق.مجلة علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي.العدد03. ص 74-63.
- بوبكر، هشام.(2008).التخطيط الاستراتيجي: مكونات ونماذج وأبعاد. مجلة الحقوق والعلوم
الإنسانية-دراسات اقتصادية-. المجلد28. العدد02. ص 59-46.
- بوبيدي، لامية.(2019).علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين:
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية. المجلد5.
العدد3. ص 287-257.
- بوسطحة، أمال.(2016).العنف الموجه نحو الذات وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي عند
المراهق. حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية.المجلد10. العدد5. ص 539-
566.
- بوطاف، مسعود. (2011).العوامل النفسية والاجتماعية ودورها في تكوين الاتجاهات السلبية
نحو السلوكيات الوقائية.مجلة أبحاث نفسية وتربوية. العدد4. ص 44-31.
- بوطبال، سعد الدين.(2013).دور التوجيه المهني في تشغيل الشباب.مجلة الحوار الثقافي.
المجلد02. العدد02.ص123-116.

- بوعطيط، سفيان.(2018).العوامل الديموغرافية وتأثيرها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 10. العدد 5. ص 53-64.
- بوعطيط، سفيان.(2017).القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي. مجلة بحوث. المجلد 11. العدد 03. ص 128-156.
- بوعطيط، سفيان.(2007). طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- بني جابر، جودة.(2004)، علم النفس الاجتماعي، ط1. عمان (الأردن). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الثابت، نعمان ثابت أوهايم.(2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي والزواجي لدى المصابات بسرطان الثدي المبكر في الأردن، رسالة دكتوراه في علم النفس، عمان، الأردن.
- ثابتي، الحبيب.(2013).استخدام منهجية الملاحظة، المشاركة لتطوير وأسنه أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف، محاولة تموقع ابستمولوجي وتأصيل منهجي. مجلة الحكمة للدراسات الأدبية واللغوية. المجلد 01. العدد 03. ص 69-101.
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد.(2016).العلاقة بين الابتكار والتوافق الأسري. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. العدد 04. ص 85-98.
- الجبوري، راضي حسن؛ جواد كاظم، ببداء.(2017).السعادة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طالبات كلية التربية للبنات. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية. المجلد 20. العدد 04. ص 323-344.
- الجبوري، محمد محمود عبد الحيار.(1990)،الشخصية في ضوء علم النفس، ط1. بغداد (العراق). مطبعة دار الحكمة للنشر والتوزيع.
- جعيجع، نبيلة.(2011).دور التخطيط الاستراتيجي في رسم الاستراتيجية العامة للمؤسسة بالتطبيق على مؤسسة ALGAL. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. العدد 06. ص 107-124.

- حديبي، سمير.(2017).التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. العدد10. ص 89-135.
- حجو، مسعود عبد الحميد.(2015).مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية. العدد 23. ص 42-71.
- حداد، حسن.(2021). الأنماط الشخصية، تم الاسترجاع من الموقع: <https://www.noor-book.com/>
- حسين، فاتح حسين.(2013). علم النفس المرضي والعلاج النفسي. ط1. عمان (الأردن). مركز دبيونو لتعليم التفكير للنشر والتوزيع.
- حمايتي، صباح.(2022).نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر. مجلة صوت القانون. المجلد09. العدد01. ص 77-103.
- حمايدية، علي؛خلاف، أسماء؛بوزيدي، دنيا.(2018).جودة الحياة وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من طلبة الدكتوراه (ل.م.د). مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. المجلد9. العدد2. ص 194-217.
- حمدي، أماني.(2011). التوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- حميدي، عبد الملوك؛ زحاف، محمد.(2017).مراحل تطبيق التخطيط الاستراتيجي. مجلة العلوم الإنسانية. العدد47. ص 397-414.
- خرواطي، صالح.(2019). نظام التحفيز وعلاقته بأداء الكفاءات: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية قرين عمار-الحجار-عنابة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر.
- خلفه، نوال.(2017). التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم، رسالة ماجستير في الارشاد والتوجيه، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.

- خليفة، أحمد ماجدة.(2018).نمط الشخصية السائدة (A-B) وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين بدولة الكويت: دراسة فارقة تنبؤية.مجلة العلوم التربوية. العدد 04. ص 192-244.
- خوري، توما جورج.(1996).الشخصية: مفهوما، سلوكها، وعلاقتها بالتعلم.ط1. بيروت(لبنان). المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع.
- الدسوقي، عطية طارق إبراهيم.(2007)، الشخصية الإنسانية: بين الحقيقة وعلم النفس، ط1. الإسكندرية (مصر). دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
- دشلي، كمال.(2016).منهجية البحث العلمي. سوريا: منشورات جامعة حماة للنشر والطباعة.
- الرواحية، محمد يوسف بدرية.(2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير في الارشاد والتوجيه، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، عمان، الأردن.
- دكار، كريمة؛ غليط، شافية.(2022).واقع ظروف العمل الفيزيقية ببعض المؤسسات الخدماتية الجزائرية بالجنوب الجزائري من وجهة نظر العمال ذوي الأمراض المزمنة. مجلة Les cahiers du LAPSI. المجلد19. العدد01. ص81-95.
- ذيب، فهيمة؛ دحماني، محمد.(2018).التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة الفكر القانوني والسياسي. العدد3. ص456-474.
- رياش، السعيد.(2017). التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاجتماعية. العدد24. ص 8-27.
- صالح، حنيفية؛ قيرو، الطاهر.(2018). التحرك الجغرافي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى المراهقين أبناء أفراد الدرك الوطني. مجلة العلوم الاجتماعية. المجلد12. العدد3. ص 68-79.
- صوالح، عبد الرزاق؛ بوصلح، النذير.(2019).التوافق المهني وعلاقته بالابداع الإداري لدى موظفي الإدارة في المجال الرياضي. مجلة دفاتر المخبر. المجلد14. العدد01. ص 78-99.

- زروقة، هشام.(2017).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني: دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الزغبى، أحمد محمد.(2014).أسس علم النفس الاجتماعي. عمان (الأردن). دار زهران للنشر والتوزيع.
- ساسي، عبد العزيز؛ رحمانى، محمد.(2016).مساهمة النشاط البدني الرياضي المدرسي في تحقيق التوافق النفسي والحد من العنف المدرسي لدى المراهقات. مجلة معارف. العدد 21. ص 37-45.
- ساكر، هدى.(2022).المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر.
- سامر جميل رضوان(2009).في الطب النفسي وعلم النفس الإكلينيكي. ط1. الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.
- سعيد، كريم سرومر.(2015).المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (A-B) لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير كلية التربية لعلوم الصرفة ابن الهيثم، قسم علم النفس التربوي، جامعة بغداد، العراق.
- سناني، لبنى؛ بوعطيط، جلال الدين.(2022). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال. مجلة هيروودوث للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مجلد 6. عدد 2. ص 213-229.
- السيد، أبو النيل محمود.(2005).علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا. مصر: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- الشافعي، ماهر عطوة.(2002).التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- شاكراً مجيد، سوسن. (2006). اضطرابات الشخصية: أنماطها قياسها. ط1. عمان (الأردن). دار صفاء للنشر والتوزيع.
- شحاتة، محمد ربيع. (2013). علم نفس الشخصية. ط1. عمان (الأردن). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- شحاتة، محمد ربيع. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- شلالى، لخضر. (2015). التوافق الدراسي لدى عينة من طالبات جامعة الأغواط. مجلة دراسات. العدد 37. ص 125-140.
- شواشره، عمر مصطفى؛ الدقس، مي كامل. (2014). أنماط الشخصية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية المنتشرة لدى عينة من المجتمع السعودي. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. العدد 34. ص 101-140.
- الصدق والثبات في البحث العلمي. (2022). تم الاسترجاع من الموقع https://www.btsacademy.com/blog_det
- صفاء، عيسى صيام. (2010). سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق النفسي للمسنين في محافظات غزة، رسالة ماجستير في علم النفس قسم علم النفس كلية التربية جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الطلجم عبد الله بن عبد الغني، السواط طلق بن عوض الله. (2003). السلوك التنظيمي: المفاهيم-النظريات-التطبيقات. ط4. جدة (السعودية). دار حافظ للنشر والتوزيع.
- عباس، علي حسن الخفاف ايمان؛ عباس، علوان داود. (2008). الثقة بالنفس وعلاقتها بالاتجاه نحو المرأة لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم النفسية. العدد 13. ص 111-147.
- عباس، فيصل (1990). أساليب دراسة الشخصية: التكتيكات الاسقاطية. بيروت (لبنان). دار الفكر اللبناني للنشر والتوزيع.
- عبد الله، أحمد محمد مجدى. (2000). علم النفس المرضي دراسة في الشخصية بين السواء والاضطراب. ط1. الإسكندرية (مصر). دار المعرفة الجامعية لنشر والتوزيع.
- عبد الخالدي، قاسم مطر. (2023). منهجية البحث العلمي: خطواته ومراحله، أساليبه ومناهجه، أدواته ووسائله، أصول كتابته. العراق: كلية الإدارة والاقتصاد للنشر والتوزيع.

- عبد الخالق، أحمد محمد.(1996). قياس الشخصية، ط1. الكويت: مطبوعات جامعة الكويت للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمان، محمد حسن.(2001). علم النفس الصناعي.مصر: مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع.
- عبد العظيم، حسب الرسول أحمد سلمى؛ يحي، أحمد الحمل، سلوى.(2012). العنف الأسري وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المراهقين، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- عبد الغاني، محمد أشرف.(2001). علم النفس الصناعي الأسس والتطبيقات.مصر: المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع.
- عبد القادر، أحمد أمانى؛ الصادق البشير مها.(2009). التنشئة الاجتماعية الأسرية السوية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى المراهق، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- عبيدات، محمد؛ أبو نصار، محمد؛ مبيضين، عقلة.(1999). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات، ط1. عمان (الأردن). دار وائل للنشر والتوزيع.
- عثمان، محمد سعيد.(2006). علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل. مصر: مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع.
- العتوم، يوسف عدنان. (2001). علم النفس المعرفي.مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عدوم، حميدة.(2022). التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات بالجزائر. مجلة قضايا معرفية. المجلد02. العدد03. ص 349-359.
- العريقي، منصور محمد إسماعيل.(2013). السلوك التنظيمي. صنعاء (اليمن). دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.
- العزيز، وردة؛ زعموشي، رضوان.(2022). واقع الظروف الفيزيائية في المؤسسة الصناعية الجزائرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية-بحوث ودراسات-. المجلد09. العدد01. ص465-453.
- عطيات، بلقاسم؛ بكاي، ميلود.(2020). التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مفاهيم نظرية. مجلة آفاق علمية. المجلد12. العدد2. ص 72-87.

- عطية، نوال محمد.(2001).علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي. ط1. القاهرة (مصر). دار القاهرة للكتاب للنشر والتوزيع.
- علوي، عاشور.(2016).الظروف الفيزيائية كأحد العوامل المؤثرة في أداء وصحة العمال. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. العدد08. ص129-148.
- علوي، عاشور. (2014).معوقات تحقيق الفعالية في أدوات الاتصال التنظيمي في المؤسسات. مجلة العلوم الإنسانية. العدد 41. ص 53-75.
- العلوي عريبي عياد، آسيا.(2017). المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة في الأردن، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة عمان، الأردن.
- عماشية، حسن سناء.(2010).الاتجاهات النفسية والاجتماعية. مصر: مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع.
- عمارة، محمد عبيد فاطمة.(2017).السمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى الطالب الجامعي بالمجمعات السكنية: دراسة ميدانية-للمجمعات السكنية لطلاب جامعة شندى، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندى، السودان.
- العميري محمد، نادية.(2019).التوافق الاجتماعي وعلاقته بالتسامح والثقة بالنفس لدى الأم الوحيدة.مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. المجلد27. العدد02. ص 329-354.
- عويضة، الشيخ كامل محمد محمد.(1996).علم النفس بين الشخصية والفكر. ط1. بيروت(لبنان). دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- عويضة، الشيخ كامل محمد محمد.(1996).علم النفس الصناعي. ط1. بيروت (لبنان). دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- عويضة، كامل محمد محمد.(1996).علم النفس الشخصية. ط1. بيروت(لبنان). دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- عويضة، كامل محمد محمد.(1996).رحلة في علم النفس. ط1. بيروت(لبنان). دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.

- عيسات، مريم؛ ايت مجبر واكلي، بديعة.(2021).نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) وعلاقتها بالضغط النفسي لدى المديرين: دراسة ميدانية لدى عينة من المؤسسات التربوية بولاية البويرة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. المجلد 11. العدد 01. ص 495-518.
- غباري، ثائر أحمد؛ أبو شعيرة، محمد خالد.(2015).سيكولوجيا الشخصية. ط1. عمان (الأردن). دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- غباري، ثائر أحمد؛ أبو شعيرة، خالد محمد.(2010).سيكولوجيا الشخصية. ط1. عمان (الأردن). مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- غربي، صباح.(2015). تحليل العمل المفهوم، الطرق والاستخدامات. مجلة العلوم الإنسانية. العدد38. ص55-70.
- غربي، عبد الرحمان.(2014).السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية: دراسة ميدانية بثناويات ولاية ورقلة، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة قاصدي مريح، ورقلة، الجزائر.
- فجر، جودة نعيم.(2016)، علم النفس الاجتماعي: دراسة لخفايا الانسان وقوى المجتمع، ط1. لبنان: مكتبة مؤمن قريش للنشر والتوزيع.
- فرج، عبد القادر طه.(1973)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط4. مصر: دار المعارف للنشر والتوزيع.
- فكرة، عبد العزيز.(2017).العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. العدد13. ص493-508.
- فليه، فاروق عبده؛ عبد المجيد، السيد محمد.(2014).السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1. عمان (الأردن). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الفنزي، عبد الله نهلة نجاح.(2020).العلاقات العامة عبر مواقع التواصل الاجتماعي وإدارة الأزمات الصحية. مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية. المجلد3. العدد38. ص 462-486.
- قادري، حليلة.(2013). التوافق النفسي الاجتماعي للطفل اليتيم. مجلة دراسات في الطفولة. العدد04. ص129-156.

- قروي، رفيق.(2012). في سوسيولوجيا علاقات العمل. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. العدد15. ص 202-212.
- قميحة، رابح؛ بوسعيد، باديس.(2016). إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقل القانونية.مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات. المجلد4. العدد01. ص09-24.
- قوارح، محمد؛ الهلي، مصباح.(2018). مستوى التوافق النفسي لدى تلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة العلوم النفسية والتربوية.المجلد6. العدد2. ص 129-145.
- القواسمية، رشدي؛ أبو الرز، جمال؛ أبو موسى، مفيد؛ أبو طالب، صابر.(2012). مناهج البحث العلمي.ط3. عمان(الأردن). منشورات جامعة القدس المفتوحة للنشر والتوزيع.
- قلش، عبد الله. (2017). مطبوعة في مقياس منهجية البحث العلمي. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للنشر والتوزيع.
- لورانس، أ برفين.(2010)، ترجمة: عبد الحليم، محمود السيد؛ أيمن، محمد عامر. علم الشخصية.ط1. القاهرة (مصر). الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية للنشر والتوزيع.
- ماجد، ريماء.(2016). منهجية البحث العلمي.ط1. بيروت(لبنان). مؤسسة فريدريش إبيرت للنشر والتوزيع.
- المامي، محمد وثام.(2016). الصمود النفسي وعلاقته بالتوافق الدراسي أبناء المطلقات في موريطانيا. مجلة البحث العلمي في التربية. المجلد 5. العدد17. ص 1-34.
- مبارك، خلف أحمد. (1999). التوافق المهني وعلاقته بسمة القلق والاحترق النفسي لد معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة: دراسة ميدانية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. المجلد14. العدد14. ص341-387.
- المبارك، سليمان سعيد.(2007). المظاهر النفسية للحدثة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى طلبة جامعة الموصل. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية.المجلد6. العدد3. ص178-225.
- محمد، تيسير.(2023). الصدق والثبات في البحث العلمي في المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، تم الاسترجاع من الموقع: <https://blog.ajsrp.com/?p=11126>

- المحمودي، سرحان علي.(2019). مناهج البحث العلمي. ط3. صنعاء(اليمن). دار الكتب للنشر والتوزيع.
- مخدوم، لطفي أيوب.(2015). نظريات الشخصية. ط1. عمان (الأردن). دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- معيرض، وليد لطيف.(2018). قياس التوافق النفسي للقادة الكشفيين في محافظة البصرة. مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية. العدد 54. ص 15.
- مهنا، بشير عبد الله.(2010). الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد إعداد المعلمين-نينوى. مجلة التربية والعلم. المجلد 17. العدد 3. ص 360-386.
- نعموني، مراد.(2013). تحليل العمل كأداة لتحديد كفاءات مربي التربية التحضيرية. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية. المجلد 01. العدد 01. ص 97-110.
- نقاز، سيد أحمد.(2013). التوافق المهني داخل المنظمة الصناعية الجزائرية. مجلة آفاق لعلم الاجتماع. المجلد 02. العدد 02. ص 325-340.
- النعيمي، فجر جودة.(2016). علم النفس الاجتماعي: دراسة لخفايا الانسان وقوى المجتمع، ط1. بغداد(العراق). دار أوما للنشر والتوزيع.
- الهادي، شرف إبراهيم. (2000). مدى فعالية نظام الاتصالات الإدارية في مكتب التربية والتعليم بمحافظة صنعاء. مجلة دراسات اجتماعية. العدد 9. ص 56-165.
- هامل، مهدية.(2009). اتصال الأزمة في المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
- هوبر، وينفريد.(1995). ترجمة: مصطفى عشوي. مدخل إلى سيكولوجية الشخصية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع.
- هيكل، فهمي عبد العزيز.(1974). مبادئ الأساليب الإحصائية. ط1. بيروت(لبنان). دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- الوادي، محمود حسن.(2009). التمكين الإداري في العصر الحديث: النظريات، العمليات والوظائف. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

– وعواع، صلاح الدين.(2019).علاقة الضغوط وأنماط الشخصية والصحة العامة: دراسة ميدانية بمؤسسات إنتاج الكهرباء بالمسيلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم النفس المرضي المؤسساتاتي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مريح ورقلة، الجزائر.

-المراجع باللغات الأجنبية:

- Afroz, Haider Rizvi.(2016).combing marriage and carrer the professional adjustment of merital teacher. journal of education and practice. vol 7. N°7.pp 140,143.
- Amir Ibrahim, Layla.(2019).Professional compatibility and its relationship to the functional stress of teaching faculties of physical education and sports sciences, international journal of research in social sciences and humanities, Issue 17, No 09, pp287-293.
- Bleidorn, Wiebke; Hopwood, J Christopher ; Black, Mitaj; Denissen, Jaap; Hennecke, Marie; Hill, Patrick; Jokela, Markus; Kandler, Christien; Lucas, Richard; Luhmann, Maike; Brth, Ulrich; Roberts, Brent; Wagner, Jenny; Caballo, E Vicente; Guillen, Jose Luis; Salazar, C Isabel.(2009) .Personality Trait Stability and Change.PSYCO journal. V40. No03. PP 319-327.
- Chereau, Werner Karine.(2007).Personnalité et normalité.Diplôme D’etat de docteur en médecine. Université de Limoges.
- Cloninger, C Susan. (2003).Teorias de la personalidad.Pearson Educacion. Mexico.
- Herrity, Jennifer .(2023).10 Workplace Personalities (And How To Work With Each . retrivide from:<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/workplace-personality>

-
- Harni, Jusuf.(2018).**Understanding Personality**. Journal al Lisan.Vol 03. No 01. PP 45-59.
 - Kendra, Cherry.(2021).**How Personality Impacts Our Daily Lives**. retrieved from :[https://www.verywellmind.com/what-is-personality-2795416#:~: text=Personality](https://www.verywellmind.com/what-is-personality-2795416#:~:text=Personality)s
 - Mohinuddin, Md.(2021).**Adjustment in Psychology**. retrieved from: www.sweducarebd.com/2021/01/adjustment-in-psychology.html
 - **Personality**. APA Dictionary of Psychology .retrieved from: <https://www.apa.org/topics/personality>
 - Mousavi, Alireza Seyed;Alvani, Jamal al Din.(2020).**Investigating the Relationship between Job Comapability and Controlling Job stress with Nurses performance: A Case Study on Shiraz State Hospitals,2020**. journal of community health research. issue09.No02. pp100-106.
 - Mozizot, Julien .(2003).**Le développement de la personnalité de l'homme de l'adolescence au milieu de la vie : Approches centrée sur les variables et les personnes**. Thèse présentée a la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de phillosophie doctor (phd) en psychologie.Montréal.Canada.
 - -Olomo, P Stanislas.**Cours de philosophie (Chapitre 5) : personnalite et personne** : https://data.over-blog-kiwi.com/0/97/97/62/20140423/ob_0e4650_5-personnalite-et-personne.pdf
 - Pattani, Padlyal.(2015). **Personality**.faculty saints social gunaan, university Malisia. Malisia.
 - Priya, Srivastava. (2022).**Personality : introduction**, retrieved: https://www.lkouniv.ac.in/site/writereaddata/siteContent/202003261536151812priya_Personality.pdf
-

-
- Rymarczyk, Karolina; Tubacz, Anna; Strus, Włodzimierz; Ciecuch, Jan. (2020). **Type C Personality: Conceptual refinement and Preliminary operation alization**. Original Research Journal. Issue 11. PP1-10.
 - Schultz P Duane, Schultz Ellen Sydney. (2017). **Theories of Personality**. Eleventh ed, USA.
 - Sujata, Kumari; Sushil, Kumar Singh. (2022). **A study on professional adjustment of primery school teachers**. international journal of creative research thoughts. Vol10. N°1. pp324-331.
 - Simine, Vasir. (2014). **personality: A Six-Day until Lesson Plan for Hight School Psychology Teachers**. American Psychology Foundation. Washington University. USA.
 - Wrzus, Cornelia; Zimmermann, Johannes. (2021). **Personality trait stability and change**. personality science journal. vol2. pp 1-20.
 - Zlatoeli, Ducheve. (2005). **professional adjustment in carrier development of the teacher**. tarakia journal of scence. Vol3. N°8. pp 21-23.

الملاحق

الملحق رقم 01
الهيكل التنظيمي للمؤسسة

REF POSTE	NIVEAU « 1 » Administration	NIVEAU «2 » Les départements	NIVEAU « 3 » Les ateliers
GDG	GERANT		
CDG	COGERANT		
SRT			SECRET AIRE
RQ		RESP QUALITE	
LRT			TECH LABO
CCT		CHARG. COMPTA.	
CT			COMPT
CPL		CHARG. PERSONN.	
HSE			HSE
RCN		RESP . COMMUNIC	
ACL		ATTACHE .COM	
CPR			CAIS PRINCIPAL
RMN		RESP. MAINTEN.	
AMC			AUTOMATICIEN
MIL			MEC. INDUSTRIEL

REF POSTE	NIVEAU « 1 » Administration	NIVEAU « 2 » Les départements	NIVEAU « 3 » Les ateliers
CFN		CHEF .FABRIC.	
SVN		SUPERV .NUIT	
PDP			PREPAR. PATES
ACR			CHAUDIERE
AFN			FABRIC.
CFR			CHAUFFEURS
GDN			GARDIENS
MCN			MACONS
AMG			AGENTS MENAGE
ADR			ACHETDEMAR C.
OCN			OPERT. CONDIT.
AFN			AGENT FABRIC.
GDS		GEST -STOCKS	
MTN			MANUTENT.

الملحق رقم 02
الاستبيان في صورته الأولى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

استبيان حول موضوع:

أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال
دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية برحال-عناينة

سيداتي سادتي أحييكم بتحية الإسلام، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار تحضير أطروحة الدكتوراه موسومة ب: "أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال" وبصفتكم مؤهلين لتزويدنا بالمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة، نرجو التكرم بالإجابة عن البنود الموجودة في هذا الاستبيان والذي صمم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية والأمانة العلمية وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة التي تتناسب مع أفكاركم، مشاعركم وسلوكياتكم، وتأكدوا مرة أخرى أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولا تتعد على خصوصياتكم.

وشكرا جزيلاً على تعاونكم معنا

إشراف الأستاذ: بوعطيط جلال الدين

إعداد الطالبة: سناني لبنى

السنة الجامعية: 2022-2023

المحور الأول: البيانات الديموغرافية

1- السن:

- | | |
|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | 28-24 |
| <input type="checkbox"/> | 33-29 |
| <input type="checkbox"/> | 38-34 |
| <input type="checkbox"/> | 43-39 |
| <input type="checkbox"/> | 48-44 |
| <input type="checkbox"/> | 53-49 |

2- الحالة المدنية:

- عازب(ة) ()
- متزوج(ة) ()
- مطلق(ة) ()
- أرمل(ة) ()

3- الأقدمية

- 5 سنوات – 10 سنوات ()
- 11 سنة -16 سنة ()
- 17 سنة – فما فوق ()

المحور الثاني: نمط الشخصية

الرقم	العبرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
نمط الشخصية (أ)						
01	أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد					
02	أحب المنافسة مع الزملاء					
03	لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي					
04	أرفض فكرة الإحساس بالمرض					
05	أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات					
06	أثق بقدراتي في أداء المهام					
07	أطمح إلى تحقيق أهدافي الشخصية					
08	أطمح إلى التقدم في مساري المهني					
09	أرغب بالحصول على الترقيات في عملي					
10	أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي					
11	أسعى إلى تحدي الآخرين					
12	أشعر باستعداد لأداء المهام					
13	لا أبحث عن الراحة عند أداء المهام					
14	أميل إلى الاتقان عند أداء المهام					
15	لا أحب التعامل مع الأشخاص غير المنظمين					
16	أرى أن العمل في المواقف الضاغطة يساهم في تحسين أدائي					

					لا أشعر بالرضا عندما لا أحقق المطلوب مني في العمل	17
نمط الشخصية (ب)						
					أشعر بالثقة بالنفس عند أداء المهام	18
					أميل إلى أن أكون واقعيًا في اتخاذ القرارات	19
					لا أحبذ الصراعات في مكان العمل	20
					أفضل الأماكن الهادئة	21
					لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	22
					أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	23
					أميل إلى التعبير عن غضبي	24
					لا أتأثر بالتغيرات المفاجئة	25
					يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	26
					أستمتع بأوقات فراغي	27
					يظهر عليا مشاعر الانزعاج في المواقف المرجة	28
					لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	29
					أسعى إلى الاسترخاء في مكان العمل	30
					أميل إلى التعبير عن رأي بصراحة	31
					أحب العمل بمفردي	32
					يصعب عليا التأقلم مع الآخرين	33
					أتجنب الدخول في شجارات مع الزملاء	34

					أرغب بتحقيق النجاح في وظيفتي	35
نمط الشخصية (ج)						
					أعجز عن التعبير عن غضبي	36
					أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	37
					أتجنب الصراعات مع المسؤولين	38
					تظهر على ملامحي مشاعر القلق	39
					أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	40
					لا أشعر بتقدير الذات في مكان العمل	41
					أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	42
					أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين	43
					أشعر بالتشاؤم اتجاه مستقبلي في مكان العمل	44
					أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	45
					أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدائي في مكان العمل	46
					أنصاع إلى آراء الآخرين	47
					أميل إلى الصبر على أعباء العمل	48
					لا أفضل الإفصاح عن غضبي	49
					أرى أن طموحاتي تفوق قدرتي على تحقيقها	50
					أجد صعوبة في التعبير عن التوتر الذي أشعر به	51
					أرفض الآراء التي لا تتوافق مع آرائي	52

المحور الثالث: التوافق المهني

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبرة	الرقم
البعد الذاتي						
					أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي	53
					أرغب في الاستمرار في وظيفتي	54
					أجد صعوبة في أداء بعض المهام	55
					أشعر بالأمان عند تواجدي بمؤسسة عملي	56
					لا أشعر بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء عملي	57
					أفكر في ترك مهنتي والتحاقى بمهنة أخرى	58
					تواجدي بمؤسستي اشعرتني بحاجة تحقيق الذات	59
					لدي فرصة التقدم الوظيفي في مؤسستي	60
					المهام التي اقوم بها انتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل	61
					أجد صعوبة في أداء مهامي	62
					يتلاءم عملي مع قدراتي	63
					أشعر بأنني مقيد بتعليمات محددة	64
					أشعر بالملل عند القيام بنفس المهام يوميا	65
البعد الجماعي						
					أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	66
					لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	67

					أفضل العمل بمفردى	68
					أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء	69
					تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	70
					أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	71
					أسعى لتحسين علاقتي بزملائي في العمل	72
					أشعر بالضيق عندما أفاعل مع الآخرين في مكان العمل	73
					أشعر بتحسن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام	74
					أبداً أنا وزملائي في العمل الخبرات الوظيفية	75
					أفضل العمل بمفردى حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة	76
					تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنى بالراحة	77
					ادخل في صراعات مع زملائي لتحقيق اهدافى	78
					توفر لى وظيفتى فرصة لكسب علاقات جيدة مع الزملاء	79

البعد التنظيمى

					التعليمات الخاصة بأداء عملى واضحة لدى ويمكن تطبيقها بسهولة	80
					توفر وظيفتى فرصة للترقية	81
					أرى أن قدراتى تتوافق مع المهام الموكلة لى	82
					توفر لى مؤسستى فرص للإبداع	83
					يتم الاصغاء للمشكلات التي تصادفنى فى أداء مهامى	84

					أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرص للتقدم المهني	85
					أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي	86
					أستطيع إنجاز المهام الموكلة لي	87
					أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل	88
					هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي	89
					توفر مؤسستي إجراءات الوقاية الضرورية لإنجاز المهام	90
					أرى أن فضاء العمل مريح	91
بعد العائد المادي						
					راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	92
					راتبي لا يشبع حاجاتي المادية	93
					راتبي يتوافق مع طبيعة مناصبي الذي اشغله	94
					يوفر لي راتبي كل احتياجاتي	95
					راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي	96
					راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية	97
					أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت	98
					أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام	99
					راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية	100
					يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية	101
					راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات	102

الملحق رقم 03
قائمة الأساتذة المحكمين

المؤسسة الجامعية	الدرجة العلمية	الاسم واللقب
جامعة باجي مختار عنابة	أستاذ	عز الدين لرقم
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2	أستاذ	صابر بحري
جامعة زيان عاشور الجلفة	أستاذ	عيسى يونسى
جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2	أستاذ	عبد المالك سلاطنية
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف (أ)	عاشور لعور
جامعة باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر صنف (أ)	محمد شريط الشريف
جامعة باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر صنف (أ)	حورية بن عياش
جامعة باجي مختار عنابة	أستاذ محاضر صنف (أ)	عبلة بوساحة

الملحق رقم 04

الاستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

استبيان حول موضوع:

أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال

دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية برحال-عناية

سيداتي سادتي أحييكم بتحية الإسلام، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار تحضير أطروحة الدكتوراه موسومة ب: "أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال" وبصفتكم مؤهلين لتزويدنا بالمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة، نرجو التكرم بالإجابة عن البنود الموجودة في هذا الاستبيان والذي صمم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية والأمانة العلمية وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة التي تتناسب مع أفكاركم، مشاعركم وسلوكياتكم، وتأكدوا مرة أخرى أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ولا تتعد على خصوصياتكم.

وشكرا جزيلا على تعاونكم معنا

إشراف الأستاذ: بوعطيط جلال الدين

إعداد الطالبة: سناني لبني

السنة الجامعية: 2022-2023

المحور الأول: البيانات الديموغرافية

1-السن:

- | | |
|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | 28-24 |
| <input type="checkbox"/> | 33-29 |
| <input type="checkbox"/> | 38-34 |
| <input type="checkbox"/> | 43-39 |
| <input type="checkbox"/> | 48-44 |
| <input type="checkbox"/> | 53-49 |

2-الحالة المدنية:

- عازب ()
- متزوج ()
- مطلق ()
- أرمل ()

3-الأقدمية

- 5 سنوات – 10 سنوات ()
- 11سنة-16 سنة ()
- 17سنة – فما فوق ()

المحور الثاني: نمط الشخصية

أبدا	ناذرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم
					أميل إلى تحقيق أكثر من هدف واحد	01
					لا أحب المنافسة مع الزملاء	02
					لا أميل إلى ترتيب الوسائل التي أستخدمها في عملي	03
					أرفض فكرة الإحساس بالمرض	04
					أشعر بحاجة إلى تحقيق الذات	05
					أثق بقدراتي في أداء المهام	06
					أسعى إلى تحقيق أهدافي الشخصية	07
					أعمل على التقدم في مساري المهني	08
					أرغب بالحصول على الترقيات في عملي	09
					أميل إلى تحمل المسؤوليات في عملي	10
					أسعى إلى تحدي الآخرين	11
					لا أحبذ الصراعات في مكان العمل	12
					أميل إلى أن أكون غير واقعي في اتخاذ القرارات	13
					أشعر بالثقة بالنفس عند أداء المهام	14
					أفضل الأماكن الهادئة	15

					لا أشعر بالتوتر في المواقف الضاغطة	16
					أعطي أهمية لمشاعر الأشخاص الذين أتعامل معهم	17
					لا أميل إلى التعبير عن غضبي	18
					أتأثر بالتغيرات المفاجئة	19
					يمكنني تنظيم وقتي عند أداء المهام	20
					يظهر عليا مشاعر الانزعاج في المواقف الحرجة	21
					أستمتع بأوقات فراغي	22
					لا أحبذ العمل مع العمال الذين يفتقرون للخبرة	23
					لا أعجز عن التعبير عن غضبي	24
					أميل إلى الموافقة على القرارات المقترحة	25
					أتجنب الصراعات مع المسؤولين	26
					تظهر على ملامحي مشاعر القلق	27
					أميل إلى استخدام اليدين عند الانفعال	28

					لا أشعر باحتقار الذات في مكان العمل	29
					أميل إلى الاعتماد على نفس الطريقة في العمل	30
					أميل إلى عدم إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين	31
					أشعر بالتشاؤم اتجاه مستقبلي في مكان العمل	32
					أرى أنني لا أملك الإمكانيات المطلوبة في أداء المهام	33
					أرى أنه لا يمكنني تحقيق أهدافي في مكان العمل	34

المحور الثالث: التوافق المهني

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبرة	الرقم
					لا أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي	35
					أرغب في الاستمرار في وظيفتي	36
					لا أجد صعوبة في أداء المهام	37
					أشعر بتحقيق أهدافي الشخصية من خلال	38

					أداء عملي	
					تواجدي في مؤسستي يشعرني بتحقيق الذات	39
					أشعر بأن لدي القدرة على التقدم الوظيفي في مؤسستي	40
					المهام التي أقوم بها أنتجت عبئا وظيفيا لا يحتمل	41
					لا أجد صعوبة في أداء مهامي	42
					لا يتلاءم عملي مع قدراتي	43
					ممارستي لوظيفتي تشعرني بالرضا	44
					أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	45
					لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	46
					لا أفضل العمل بمفردي	47
					تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	48
					لا أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	49
					أسعى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل	50
					أشعر بالراحة عندما أتفاعل مع الآخرين في مكان العمل	51

				أشعر بتحسّن عندما أتعاون مع زملائي في أداء المهام	52
				أفضل العمل بمفردي حتى إذا كنت بحاجة إلى مساعدة	53
				تبادل أطراف الحديث مع الزملاء يشعرنى بالراحة	54
				التعليمات الخاصة بأداء عملي واضحة	55
				توفر وظيفتي فرصة للترقية	56
				توفر لي مؤسستي فرص للإبداع	57
				يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	58
				أشعر بأن المؤسسة توفر لي فرصا للتقدم المهني	59
				أشعر بالامتنان بتواجدي في مؤسسة عملي	60
				أستطيع إنجاز المهام الموكلة لي	61
				أرى أن الظروف المادية مناسبة للعمل	62
				هناك نقص في الوسائل الضرورية لإنجاز مهامي	63
				أرى أن فضاء العمل مريح	64
				راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	65
				راتبي لا يشبع حاجاتي المادية	66
				يوفر لي راتبي كل احتياجاتي	67

					راتبي مناسب لما أقدمه من جهد في أداء مهامي	68
					راتبي يوفر لي فرصا للرفاهية	69
					أشعر بأن راتبي حافز يدفعني نحو أداء المهام	70
					أشعر بالعجز في توفير لوازم البيت	71
					راتبي يتناسب مع القدرة الشرائية	72
					يوفر لي راتبي احتياجاتي الثانوية	73
					راتبي يتناسب مع ما أقوم به من واجبات	74

الملحق رقم 05
نتائج الدراسة النهائية حسب
برنامج Spss

1- التكرارات والنسب المئوية:

VAR00001

	Fréquence	Pourcentage
دائما	10	9.00
غالبيا	12	10.81
أحيانا	13	11.71
نادرا	61	54.95
أبدا	15	13.51
Total	111	100.00

VAR00002

	Fréquence	Pourcentage
دائما	11	9,90
غالبيا	15	13,51
أحيانا	13	11.71
نادرا	60	54.05
أبدا	12	10.81
Total	111	100.00

VAR00003

	Fréquence	Pourcentage
دائما	20	18.01
غالبيا	11	9.90
أحيانا	13	11.71
نادرا	25	22.52
أبدا	42	37.83
Total	111	100.00

VAR00004

	Fréquence	Pourcentage
دائما	10	9.00
غالبا	5	4.50
أحيانا	12	10.81
نادرا	20	18.08
أبدا	64	57.65
Total	111	100.00

VAR00005

	Fréquence	Pourcentage
دائما	27	24.32
غالبا	30	27.02
أحيانا	20	18.01
نادرا	19	17.11
أبدا	15	13.51
Total	111	100.00

VAR00006

	Fréquence	Pourcentage
دائما	43	38.73
غالبا	22	19.81
أحيانا	15	13.51
نادرا	21	18.91
أبدا	10	9.00
Total	111	100.00

VAR00007

	Fréquence	Pourcentage
دائما	35	31.53
غالبا	31	27.92

أحيانا	24	21.92
نادرا	19	17.11
أبدا	2	1.80
Total	111	100.00

VAR00008

	Fréquence	Pourcentage
دائما	32	28.82
غالبا	39	35.13
أحيانا	17	15.21
نادرا	15	13.51
أبدا	8	7.20
Total	111	100.00

VAR00009

	Fréquence	Pourcentage
دائما	28	25.2
غالبا	22	19.8
أحيانا	27	24.3
نادرا	7	6.3
أبدا	27	24.3
Total	111	100.0

VAR00010

	Fréquence	Pourcentage
دائما	44	39.63
غالبا	40	36.03
أحيانا	11	9.90
نادرا	10	9.00
أبدا	6	5.40
Total	111	100.00

VAR00011

	Fréquence	Pourcentage
دائما	39	35.13
غالبا	27	24.32

أحيانا	16	14.41
نادرا	19	17.11
أبدا	10	9.00
Total	111	100.00

VAR00012

	Fréquence	Pourcentage
دائما	31	27.92
غالبيا	54	48.64
أحيانا	13	11.71
نادرا	2	1.80
أبدا	11	9.90
Total	111	100.00

VAR00013

	Fréquence	Pourcentage
دائما	1	0.90
غالبيا	54	48.64
أحيانا	13	20.72
نادرا	2	32.43
أبدا	11	43.24
Total	111	100.00

VAR00014

	Fréquence	Pourcentage
دائما	11	1.80
غالبيا	54	46.64
أحيانا	23	20.72
نادرا	9	8.10
أبدا	14	12.61
Total	111	100.00

VAR00015

	Fréquence	Pourcentage
دائما	2	1.80
غالبيا	13	11.71
أحيانا	5	4.50

نادرًا	47	42.34
أبداً	13	11.71
Total	111	100.00

VAR00016

	Fréquence	Pourcentage
دائماً	53	47.74
غالباً	24	21.62
أحياناً	21	18.91
نادرًا	5	4.50
أبداً	8	7.20
Total	111	100.00

VAR00017

	Fréquence	Pourcentage
دائماً	20	18.01
غالباً	35	31.53
أحياناً	38	34.23
نادرًا	12	10.81
أبداً	6	5.40
Total	111	100.00

VAR00018

	Fréquence	Pourcentage
دائماً	32	28.82
غالباً	65	58.55
أحياناً	10	9.00
نادرًا	2	1.80
أبداً	2	1.80
Total	111	100.00

VAR00019

	Fréquence	Pourcentage
دائماً	8	7.20
غالباً	15	13.51

أحيانا	49	44.14
نادرا	33	29.72
أبدا	6	5.40
Total	111	100.00

VAR00020

	Fréquence	Pourcentage
دائما	7	6.30
غالبا	12	10.81
أحيانا	25	22.52
نادرا	34	30.63
أبدا	33	29.72
Total	111	100.00

VAR00021

	Fréquence	Pourcentage
دائما	10	9.00
غالبا	50	45.04
أحيانا	31	27.92
نادرا	11	9.90
أبدا	9	8.10
Total	111	100.00

VAR00022

	Fréquence	Pourcentage
دائما	8	7.20
غالبا	11	9.90
أحيانا	23	20.72
نادرا	24	21.62
أبدا	45	40.54
Total	111	100.00

VAR00023

	Fréquence	Pourcentage
دائما	33	29.72
غالبا	34	30.63

أحيانا	23	20.72
نادرا	11	9.90
أبدا	10	9.00
Total	111	100.00

VAR00024

	Fréquence	Pourcentage
دائما	54	48.64
غالبيا	27	10.81
أحيانا	11	9.90
نادرا	10	9.00
أبدا	9	21.62
Total	111	100.00

VAR00025

	Fréquence	Pourcentage
دائما	5	4.50
غالبيا	10	9.00
أحيانا	12	10.81
نادرا	13	11.71
أبدا	71	18.91
Total	111	100.00

VAR00026

	Fréquence	Pourcentage
دائما	7	6.30
غالبيا	23	20.72
أحيانا	15	13.51
نادرا	21	18.91
أبدا	45	40.54
Total	111	100.00

VAR00027

	Fréquence	Pourcentage
Valide 1.00	9	8.10
2.00	10	9.00
3.00	11	9.90

4.00	12	10.81
5.00	69	62.16
Total	111	100.00

VAR00028

	Fréquence	Pourcentage
دائما	8	7.20
غالبا	5	4.50
أحيانا	15	13.51
نادرا	21	18.91
أبدا	62	55.85
Total	111	100.00

VAR00029

	Fréquence	Pourcentage
دائما	38	34.23
غالبا	20	18.01
أحيانا	10	9.00
نادرا	11	9.90
أبدا	4	3.60
Total	111	100.00

VAR00030

	Fréquence	Pourcentage
دائما	10	9.00
غالبا	14	12.61
أحيانا	22	19.81
نادرا	33	29.72
أبدا	32	28.82
Total	111	100.00

VAR00031

	Fréquence	Pourcentage
دائما	9	8.10
غالبا	5	4.50

أحيانا	10	9.00
نادرا	34	30.63
أبدا	53	47.74
Total	111	100.00

VAR00032

	Fréquence	Pourcentage
دائما	7	6.30
غالبا	8	7.20
أحيانا	6	5.40
نادرا	23	20.72
أبدا	67	60.36
Total	111	100.00

VAR00033

	Fréquence	Pourcentage
دائما	1	0.90
غالبا	10	9.00
أحيانا	8	7.20
نادرا	15	13.51
أبدا	77	69.36
Total	111	100.00

VAR00034

	Fréquence	Pourcentage
دائما	9	8.10
غالبا	10	9.00
أحيانا	9	8.10
نادرا	17	15.31
أبدا	66	59.45
Total	111	100.00

VAR00035

	Fréquence	Pourcentage
دائما	0	0.00
غالبا	2	1.80
أحيانا	12	10.81
نادرا	7	6.30
أبدا	90	81.08
Total	111	100.00

VAR00036

	Fréquence	Pourcentage
دائما	80	72.07
غالبا	24	21.62
أحيانا	3	2.70
نادرا	4	3.60
أبدا	0	0.00
Total	111	100.00

VAR00037

	Fréquence	Pourcentage
دائما	16	14.41
غالبا	3	2.70
أحيانا	22	19.81
نادرا	39	35.13
أبدا	31	27.92
Total	111	100.00

VAR00038

	Fréquence	Pourcentage
دائما	10	9.00
غالبا	17	15.31

أحيانا	24	21.62
نادرا	40	36.03
أبدا	20	18.01
Total	111	100.00

VAR00039

	Fréquence	Pourcentage
دائما	0	0.00
غالباً	4	3.60
أحيانا	19	17.11
نادرا	34	30.63
أبدا	54	48.64
Total	111	100.00

VAR00040

	Fréquence	Pourcentage
دائما	7	6.30
غالباً	12	10.81
أحيانا	18	16.21
نادرا	19	17.11
أبدا	55	49.54
Total	111	100.00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne
	Statistiques	Statistiques
VAR00001	111	2.4668
VAR00002	111	3.4207
VAR00003	111	3.5233
VAR00004	111	1.8961
VAR00005	111	3.3147
VAR00006	111	3.6059
VAR00007	111	3.7098
VAR00008	111	3.6487

VAR00009	111	4.0966
VAR00010	111	3.9511
VAR00011	111	3.5919
VAR00012	111	2.1718
VAR00013	111	1.9120
VAR00014	111	3.3568
VAR00015	111	1.6512
VAR00016	111	2.4580
VAR00017	111	3.4532
VAR00018	111	1.8998
VAR00019	111	2.8764
VAR00020	111	2.3380
VAR00021	111	2.6399
VAR00022	111	2.2154
VAR00023	111	2.3780
VAR00024	111	2.0321
VAR00025	111	2.0950
VAR00026	111	2.3368
VAR00027	111	1.9041
VAR00028	111	1.8871
VAR00029	111	1.5427
VAR00030	111	2.4341
VAR00031	111	1.9420
VAR00032	111	1.7816
VAR00033	111	1.5888
VAR00034	111	1.9085

2-المتوسطات الحسابية:

Statistiques descriptives

	N	Moyenne
	Statistiques	Statistiques
VAR00035	111	1.9038
VAR00036	111	2.3059
VAR00037	111	1.9639
VAR00038	111	1.7257
VAR00039	111	1.6327
VAR00040	111	2.0889
VAR00041	111	1.6168
VAR00042	111	1.8359
VAR00043	111	2.1830

VAR00044	111	2.3237
VAR00045	111	3.4717
VAR00046	111	3.6740
VAR00047	111	2.1350
VAR00048	111	3.5037
VAR00049	111	3.4068
VAR00050	111	3.9398
VAR00051	111	3.1327
VAR00052	111	3.9077
VAR00053	111	3.7110
VAR00054	111	3.2927
VAR00055	111	3.2317
VAR00056	111	2.8260
VAR00057	111	2.6188
VAR00058	111	3.5423
VAR00059	111	3.3670
VAR00060	111	3.8331
VAR00061	111	3.3251
VAR00062	111	3.4737
VAR00063	111	2.1110
VAR00064	111	3.2848
VAR00065	111	1.9031
VAR00066	111	2.3778
VAR00067	111	1.5170
VAR00068	111	2.2603
VAR00069	111	1.3379
VAR00070	111	1.3720
VAR00071	111	2.4042
VAR00072	111	2.6108
VAR00073	111	2.7528
VAR00074	111	2.0777

3. نتائج اختبار مربع كاي:

Tests du khi-deux

VAR00035	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	7.771	.108
N	111	
VAR00036	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.077	.123
N	111	
VAR00037	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	6.666	.039
N	111	
VAR00038	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	24.113	.131
N	111	
VAR00039	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	4.895	.057
N	111	
VAR00040	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.823	.094
N	111	
VAR00041	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.221	.120
N	111	
VAR00042	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.343	.026
N	111	
VAR00043	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.827	.043

N	111	
VAR00044	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.874	.066
N	111	
VAR00045	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.584	.120
N	111	
VAR00046	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	22.883	.138
N	111	
VAR00047	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	8.587	.003
N	111	
VAR00048	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	27.911	.125
N	111	
VAR00049	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	16.215	.049
N	111	
VAR00050	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	17.654	.097
N	111	
VAR00051	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	21.092	.068
N	111	
VAR00052	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.886	.054
N	111	
VAR00053	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	12.600	.074
N	111	
VAR00054	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.784	.090
N	111	
VAR00055	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	34.112	.108
N	111	
VAR00056	Valeur	Sig. approx.

khi-deux de Pearson N	18.551 111	.144
VAR00057	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	14.987 111	.199
VAR00058	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	13.772 111	.114
VAR00059	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	15.344 111	.008
VAR00060	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	27.336 111	.113
VAR00061	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	39.114 111	.076
VAR00062	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	17.559 111	.120
VAR00063	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	18.346 111	.166
VAR00064	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	19.146 111	.056
VAR00065	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	16.785 111	.080
VAR00066	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	13.987 111	.076
VAR00067	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	14.670 111	.001
VAR00068	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.113	.128

N	111	
VAR00069	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	6.526	.034
N	111	
VAR00070	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	21.221	.094
N	111	
VAR00071	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.336	.129
N	111	
VAR00072	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	6.782	.076
N	111	
VAR00073	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.996	.223
N	111	
VAR00074	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.549	.176
N	111	

Tests du khi-deux

VAR00035	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	12.662	.046
N	111	
VAR00036	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	18.567	.142
N	111	
VAR00037	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.951	.132
N	111	
VAR00038	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.663	.809
N	111	
VAR00039	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	2.886	.114
N	111	

VAR00040	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.768	.078
N	111	
VAR00041	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.341	.166
N	111	
VAR00042	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	17.733	.154
N	111	
VAR00043	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	7.009	.099
N	111	
VAR00044	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	29.304	.066
N	111	
VAR00045	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.114	.054
N	111	
VAR00046	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	16.771	.092
N	111	
VAR00047	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.557	.061
N	111	
VAR00048	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.582	.072
N	111	
VAR00049	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.895	.091
N	111	
VAR00050	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.124	.067
N	111	
VAR00051	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.552	.045
N	111	
VAR00052	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.234	.057

N	111	
VAR00053	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	18.680	.044
N	111	
VAR00054	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.785	.066
N	111	
VAR00055	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	12.001	.098
N	111	
VAR00056	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	17.324	.067
N	111	
VAR00057	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.117	.095
N	111	
VAR00058	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.567	.067
N	111	
VAR00059	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.013	.109
N	111	
VAR00060	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	34.114	.056
N	111	
VAR00061	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.992	.089
N	111	
VAR00062	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.821	.078
N	111	
VAR00063	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.552	.065
N	111	
VAR00064	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.513	.076
N	111	

VAR00065	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.775	.090
N	111	
VAR00066	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.777	.067
N	111	
VAR00067	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	18.540	.003
N	111	
VAR00068	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.553	.068
N	111	
VAR00069	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.676	.078
N	111	
VAR00070	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.551	.064
N	111	
VAR00071	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.436	.909
N	111	
VAR00072	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	16.152	.119
N	111	
VAR00073	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.326	.053
N	111	
VAR00074	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	15.233	.089
N	111	

Tests du khi-deux

VAR00035	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	12.661	.045
N	111	

VAR00036	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	18.563	.145
N	111	
VAR00037	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.959	.139
N	111	
VAR00038	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.663	.081
N	111	
VAR00039	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	2.887	.111
N	111	
VAR00040	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.763	.079
N	111	
VAR00041	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.347	.165
N	111	
VAR00042	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	17.934	.156
N	111	
VAR00043	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	7.007	.098
N	111	
VAR00044	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	29.309	.068
N	111	
VAR00045	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.112	.056
N	111	
VAR00046	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	16.776	.098
N	111	
VAR00047	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.554	.067
N	111	
VAR00048	Valeur	Sig. approx.

khi-deux de Pearson N	14.583 111	.078
VAR00049	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	23.891 111	.098
VAR00050	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	19.125 111	.076
VAR00051	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	14.552 111	.045
VAR00052	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	10.234 111	.052
VAR00053	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	18.681 111	.046
VAR00054	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	13.781 111	.067
VAR00055	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	12.009 111	.098
VAR00056	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	17.324 111	.065
VAR00057	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	19.113 111	.010
VAR00058	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	10.567 111	.056
VAR00059	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	23.011 111	.087
VAR00060	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	34.113 111	.056

VAR00061	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	11.996	.087
N	111	
VAR00062	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.822	.076
N	111	
VAR00063	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	10.556	.065
N	111	
VAR00064	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	1.772	.099
N	111	
VAR00065	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	14.66	.067
N	111	
VAR00066	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	13.779	.067
N	111	
VAR00067	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	18.546	.002
N	111	
VAR00068	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.559	.067
N	111	
VAR00069	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	23.673	.076
N	111	
VAR00070	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	19.553	.061
N	111	
VAR00071	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	9.431	.091
N	111	
VAR00072	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson	16.153	.113
N	111	
VAR00073	Valeur	Sig. approx.

khi-deux de Pearson N	10.327 111	.056
VAR00074	Valeur	Sig. approx.
khi-deux de Pearson N	15.238 111	.087

