جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع

علاقة التوافق المهني بالأداء الوظيفي لدى مدرّسي مراكز التكوين المهني

دراسة ميدانية على عيّنة من مدرسي مراكز التكوين المهني

مذكـــرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية
تخصص ارشاد وتوجيه

من إعـــداد الطلـــبة:
✓ رواجحية سمية
✓ علام نوال

تحـت إشـــراف الأستـــاذة:
بن يوسف آمال

السنة الجامعية2019_2020

شكر و عرفان:

الشكر أولا وقبل كل شيء لله تعالى على عونه.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير الخالصة و الاحترام

الكبير إلى أستاذتي الفاضلة

بن يوسف أمال

لقبولها الإشراف على هذه المذكرة و على توجيهاتها و نصائحها

و ملاحظتها القيمة التي أفادتني كثيرا في هذا البحث المتواضع وعلى مساعدتها كما لا

أنسى التقدم والشكر و الامتنان لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا و أكرمنا بالتقوى،جئت أبحث عن كلمة ظننتها توفي حق الناس.

أعطوني الحياة و الأمل،الدفع و القوة،إلى أناس كانوا السر في وجودي.

إلى أبي حفظه الله

إلى سندي فالحياة أمي.

إلى من تقاسموا معي حنان قرتا عيني إخوتي و أخواتي:أسامة،عبد المجيد،أمال،هاجر.

و الكتكوت إسحاق و عبد السلام.

إلى رفيقة دربي و زميلة بحثي "علام نوال".

إلى من جعلتهم أيام الدراسة إخوة لي زملائي و زميلاتي كل باسمه.

سمية

أهدي هدا العمل إلى:

إلى من حملتني وهنا على وهن.

إلى التي كانت أول كلمة نطقت بها شفتاي

إلى التي أستمد سعادتي من رضاها

إلى نبع الحنان و قرة عيني أمي الغالية حفظها الله لنا و أطال في عمرها.

إلى المصباح الذي لا يبخل على مدادي بالنور

إلى الذي كان سندي مند صغري إلى أبي الغالي حفظه الله و أطال في عمره

إلى زميلاتي و رفيقات دربي كل بإسمه:

أحلام،سعاد،فاطمة،زهور،سامية،خولة،نوال،الضاوية،سامية

إلى إخوتي وأخواتي:سميرة،فهيمة،نصيرة،سهام،جلال،محمد،والكتكوت آدم

إلى عائلة زوجي الكريمة و إلى زوجي حمزة حفظه الله لي

إلى من قاسمتني عناء هدا البحث زميلتي **سمية**.

نوال

ملخص الدراسة:

عنوان دراستنا:

علاقة التوافق المهني بالأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني ولاية المدية

التعريف بمتغيرات الدراسة:

التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف و الانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها،فإذا كان هناك سوء التوافق المهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين فإن الفرد قد ينسجم مع المهنة مما يؤدي إلى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

ويعرف الأداء الوظيفي المخرجات و الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها،فهو يعكس كل من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقها،أي أنه يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات.

التكوين المهني هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره.

أهداف الدراسة:

و تمثلت أهداف الدراسة فيما يلي:

- محاولة الوصول إلى معرفة العلاقة القائمة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لمدرسي التكوين المهني .
- محاولة الوصول لمعرفة مستوى التوافق المهني لمدرسي التكوين المهني.
- محاولة الوصول لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي لمدرسي التكوين المهني.
- محاولة الوصول إلى معرفة الفروق ذات دلالة إحصائية في كل من التوافق المهني و الأداء الوظيفي لأساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرين(الجنس ـالخبرة)
- محاولة إبراز و معرفة دور و أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة و أهميته بالنسبة للعاملين
- محاولة إظهار مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين

إشكالية الدراسة:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني؟

و قد تم تحديد الفرضيات التالية للدراسة:

الفرضية العامة:

ـ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني.

الفرضيات الجزئية:

1ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

2ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

3ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة.

4ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة.

عينة الدراسة: تكونت من 50مدرس و مدرسة من مراكز التكوين المهني لولاية المدية وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة

الحدود المكانية:دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني لولاية المدية

الحدود الزمانية:هي المدة الزمنية التي استغرقته الدراسة بهذ

ه المراكز حيث بدأت الدراسة من 02/25/ 2020إلى غاية 2020/03/10

المنهج المستخدم:المنهج المتبع،اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي

الأدوات المستعملة:مقياس التوافق المهني مكون من 26بندا،ومقياس الأداء الوظيفي مكون من25عبارة أو بندا ،مقياس التوافق المهني صمم من طرف هدى سلام مقياس الأداء الوظيفي كان من إعداد الباحثتان وتم عرض المقاييس على بعض أساتذة المحكمين،وتم التأكد من صدقها و ثباتها. وطبقت المقاييس على عينة عشوائية مكونة من50 مدرسا من مراكز التكوين المهني بولاية المدية.

النتائج التي توصلنا إليها:

ـ توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

ـ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح الذكور.

ـ توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح دو الخبرة المهنية أكثر من(10)سنوات.

ـ توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح مدرسات الإناث.

ـ توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني لصالح دو خبرة أكثر من(10)سنوات'

التوصيات المتوصل اليها:

ـ العمل على تحسين أوضاع العمل و العمال إلى الأفضل.

ـ الاهتمام بالعنصر البشري لأنه هو الأساس التي تقوم عليه أي مؤسسة.

ـالعمل على تلبية حاجيات الأستاذ داخل بيئة العمل.

ـ تحقيق العدالة في منح الترقيات و المكافآت.

ـ توفير و تطبيق أساليب تنمي التوافق المهني للأساتذة.

ـ التوسع في دراسة موضوع التوافق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي مراكز التكوين المهني.

Résumé de l'étude:

Titre de notre étude:

La relation de la compatibilité professionnelle avec les performances professionnelles des enseignants des centres de formation professionnelle, état de Médée.

La compatibilité professionnelle est un processus dynamique continu que l'individu entreprend pour parvenir à une adaptation et à une harmonie entre lui et l'environnement professionnel dans lequel il travaille. S'il existe une inadéquation professionnelle pouvant résulter de facteurs liés aux travailleurs, l'individu peut être en harmonie avec la profession, ce qui conduit à la non-utilisation de ses capacités dans son domaine de travail. . La performance fonctionnelle définit les extrants et les objectifs que l'organisation cherche à atteindre par l'intermédiaire de ses employés, car elle reflète à la fois les objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre, c'est-à-dire qu'elle établit un lien entre les aspects de l'activité et les objectifs que les organisations cherchent à atteindre grâce aux tâches et aux fonctions exécutées par les travailleurs au sein de ces organisations. . La formation professionnelle est une institution formatrice qui cherche à former des jeunes dans diverses disciplines afin de leur garantir des cours théoriques sur différentes disciplines, chacune selon son choix. les objectifs des études:

Les objectifs de l'étude étaient les suivants:

- Tenter de découvrir la relation qui existe entre la compatibilité professionnelle et les performances professionnelles des enseignants en formation professionnelle

- Tenter de connaître le niveau de compatibilité professionnelle des enseignants en formation professionnelle.

- Essayer de connaître le niveau de performance professionnelle des enseignants en formation professionnelle.

- Tenter de découvrir les différences statistiquement significatives à la fois dans la compatibilité professionnelle et la performance professionnelle des professeurs de formation professionnelle en raison de deux variables (sexe - expérience) –

- Tenter de mettre en évidence et connaître le rôle et l'importance de la formation pour l'institution et son importance pour les travailleurs - Tenter de montrer dans quelle mesure la formation contribue à l'amélioration Problématique de la performance des travailleurs de l'étude:

Existe-t-il une relation statistiquement significative entre la compatibilité professionnelle et la performance professionnelle des enseignants des centres de formation professionnelle?

Les hypothèses suivantes ont été identifiées pour l'étude: L'hypothèse générale: - Il existe une relation statistiquement significative entre la compatibilité professionnelle et les performances professionnelles des enseignants des centres de formation professionnelle.

Hypothèses partielles:

1- Il existe des différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle des enseignants en formation professionnelle en raison de la variable de genre.
2- 2- Il existe des différences statistiquement significatives dans la performance professionnelle des enseignants en formation professionnelle en raison de la variable de genre.
3- 3- Il existe des différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle des enseignants en formation professionnelle en raison de la variable expérience.

4- 4- Il existe des différences statistiquement significatives dans les performances professionnelles des enseignants en formation professionnelle en raison de la variable expérience. L'échantillon d'étude: il était composé de 50 enseignants et écoles des centres de formation professionnelle de l'Etat de Médée, et il a été choisi de manière aléatoire

Limites spatiales: une étude de terrain dans les centres de formation professionnelle de l'Etat de Medea

Limites temporelles: C'est la période de temps que l'étude a pris dans ces centres, où l'étude a commencé du 25/02/2020 au 10/03/2020.

La méthode utilisée: l'approche suivie. Nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive et analytique. Les outils utilisés: l'échelle de compatibilité professionnelle comprend 26 items, et la mesure du rendement au travail est composée de 25 mots ou items. La mesure de compatibilité professionnelle conçue par Hoda Salam. La mesure du rendement au travail a été préparée par les deux chercheurs et les mesures ont été présentées à certains professeurs Les arbitres, leur validité et leur fiabilité ont été vérifiés. Les mesures ont été appliquées à un échantillon aléatoire de 50 enseignants des centres de formation professionnelle de Médée.

Nos découvertes:

Il existe une corrélation positive positive entre la compatibilité professionnelle et les performances professionnelles des enseignants des centres de formation professionnelle de la ville. - Il existe des différences statistiquement significatives entre les sexes dans la compatibilité professionnelle des enseignants des centres de formation professionnelle de la région en faveur des hommes.

-Il existe des différences statistiquement significatives dans la compatibilité professionnelle des enseignants des centres de formation professionnelle de la région en faveur d'une expérience professionnelle de plus de (10) ans.

-Il existe des différences statistiquement significatives dans la performance professionnelle des enseignants des centres de formation professionnelle de la ville en faveur des enseignantes.

Couronné

الفهرس

شكر و عرفان

الإهداءات

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول -الاشكال-الملاحق

المقدمة.....

الباب الأول:*الجانب النظري*

الفصل الأول:الإيطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة.....

2-فرضيات الدراسة.....3

3-أهداف الدراسة.....3

4-أهمية الدراسة.....3

5-تحديد مصطلحات الدراسة.....ا

6-الدراسات السابقة.....;

الفصل الثاني:التوافق المهني

تمهيد.....16

1-مفهوم التوافق المهني.....17

2-مظاهر التوافق المهني.....18

3-العومل المؤثرة في التوافق المهني.....19

4-النظريات المفسرة للتوافق المهني.....21

5- مفهوم سوء التوافق المهني.....23

6-مظاهر سوء التوافق المهني.....24

7-طرق تحسين التوافق المهني.....26

خلاصة الفصل الثاني.....28

الفصل الثالث:الأداء الوظيفي

تمهيد.....29

أولا: الأداء الوظيفي

1ـمفهوم الأداء الوظيفي.....30
2ـعناصر الأداء الوظيفي.....30
3ـمحددات الأداء الوظيفي.....31
4ـمؤشرات الأداء الوظيفي.....32
5ـأنواع الأداء الوظيفي.....34
ثانيا:تقييم الأداء الوظيفي
1ـمفهوم تقييم الأداء الوظيفي.....35
2ـأهداف تقييم الأداء.....37
3ـطرق تقييم الأداء.....38
4ـمشكلات تقييم الأداء المؤسسي.....40
خلاصة الفصل الثالث.....42
الفصل الرابع:التكوين المهني
تمهيد.....43
1ـتعريف التكوين المهني.....44
2ـأهمية التكوين المهني.....44
3ـخصائص التكوين المهني.....46
4ـمبادىء التكوين المهني.....46
5ـأهداف التكوين المهني.....49
6ـأساليب التكوين المهني.....50
7ـأنواع التكوين المهني.....51
8ـتصميم وتقييم برامج التكوين المهني.....51
9ـتقييم برامج التكوين المهني.....52
خلاصة الفصل الرابع.....54
الباب الثاني:*الجانب التطبيقي*
الفصل الخامس:الإجراءات المنهجية للدراسة
تمهيد.....55
1ـالمنهج المستخدم في الدراسة.....56
2ـالدراسة الإستطلاعية.....56

4ـعينة الدراسة(عددها ـطريقة اختيارها خصائصها).....57.
5ـأدوات الدراسة.....58.
6ـالأساليب الإحصائية المستخدمة.....64
خلاصة الفصل الخامس.....65
الفصل السادس:عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة
تمهيد.....66
1ـعرض و تحليل نتائج الدراسة.....67
2ـتفسير نتائج الدراسة.....73
3- الاستنتاج العام:.....79
خلاصة الفصل السادس.....80.
اقتراحات وتوصيات:.....81
خاتمة.....82
قائمة المراجع.....83
الملاحق.....87.

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يبين خصائص عيينة الدراسة حسب عنصر الجنس	**57**
02	جدول يبين خصائص افراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	**58**
03	جدول يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق الفا كرونباخ	**59**
04	جدول يوضح ثبات المقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية	**60**
05	جدول يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المقياس التوافق المهني مع الدرجة الكلية	**61**
06	جدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس اتوافق المهني	**62**
07	جدول يبين نتائج ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس	**63**
08	جدول يبين نتائج معامل الفا كرونباخ	**64**
09	جدول يبين نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون	**67**
10	جدول يبين نتائج اختبار الفروق ت (t test)	**68**
11	جدول يبين نتائج استخدام معامل تحليل التباين الاحادي (anova one way)	**69**
12	جدول يبين نتائج اختبار شيفيه	**70**
13	جدول يبين نتائج اختبار الفروق ت (t test)	**71**
14	جدول يبين نتائج استخدام معامل تحليل التباين الاحادي (anova one way)	**72**
15	جدول يبين نتائج اختبار شيفيه	**73**

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	شكل يوضح هرم ماسلو للحاجات	22

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	ملحق يوضح مقياس التوافق المهني قبل التعديل	88
02	ملحق يوضح مقياس التوافق المهني بعد التعديل	90
03	مقياس الاداء الوظيفي	92
04	قائمة الاساتذة المحكمين	94
05	ملاحق عرض وتحليل الفرضيات	97-96-95
06	محلق الخصائص السيكومترية لمقياس الاداء الوضيفي الثبات	98

المقدمة:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة المركبة التي تنتج من حاجياته و قدرته على إشباع هده الحاجيات و لكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا و ينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات وتنجح في تحقيق دوافعه فالتوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية و الموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها .فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف و الانسجام بينه و بين البيئة المهنية التي يعمل بها،و يشكل الأفراد العاملين بالمؤسسات التعليمية الدعامة الأساسية و الفعالة لها،إد من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها و مهماتها الإدارية و الفنية.فيعتبر التوافق المهني دو أهمية كبيرة في حياة الفرد فهو ينعكس على توافقه النفسي و بالتالي حياته ككل،و هدا ما يؤثر على حياته النفسية ،و هده الأخيرة التي تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه و بيئته و نجد أن موضوع الأداء الوظيفي قد أخد حيز كبير من اهتمام الباحثين و الدارسين السوسيولوجيين و غيرهم،بحيث أن هدا الأخير هو الذي تعول عليه المؤسسات على اختلافها في تحقيق أهدافها،فالأداء المنظم هو نتاج جهد سواء كان عضلي أو فكري قام ببدله فرد أو مجموعة أفراد لإنجاز مهام معينة،من أجل تحقيق أهداف مسطرة سلفا،مبنية على استغلال الموارد المتاحة بأقل تكلفة و إنتاجية عالية مع الحفاظ على صحة و راحة العامل،هدا ما يعطي للمؤسسة مكانتها في السوق بطبيعتها الاقتصادية أو الخدماتية و يضمن لها البقاء و الاستمرار و التميز ضمن الشركات الناجحة و الأداء الوظيفي الجيد للعمال الإدماج المهني في المؤسسة لا يتأتى إلا بتوفر ظروف و عوامل مختلفة منها اجتماعية و نفسية متمثلة في الشعور بالأمان و الارتياح و الدافعية القوية للعمل...،و أخرى مهنية من بينها ملاءمة العمل للمؤهلات العلمية و القدرات الشخصية،و كدا ملاءمة حجم العمل للمقابل المادي المتمثل في الأجر،و توقيت العمل،و قدرة العمال على التأقلم مع طبيعة العمل. فالتوافق المهني له علاقة بالأداء الوظيفي لأستاذ التكوين المهني الذي يعتبر أيضا مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختف التخصصات بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره فإذا كان أداء الأستاذ التكوين المهني جيد يكون هناك توافق مهني في كل جوانب شخصية و في أدائه الوظيفي من جهة أخرى .

و عليه فقد ارتأينا من خلال هدا البحث الخوض في العلاقة بين التوافق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين

حيث سيتم تناول الموضوع في خطة بحث تتضمن جانبين نظري والثاني ميداني فالجانب النظري سيشتمل على الفصل الأول و الذي يعتبر كفصل تمهيدي و يمثل الإطار العام لدراسة وفيه تعرضنا لطرح الإشكالية وتساؤلات الدراسة،فرضيات الدراسة،أهمية و أهداف الدراسة،و إلى

تحديد مصطلحات الدراسة،بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات هده الدراسة .و سيخصص الفصل الثاني للتوافق المهني حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم التوافق المهني ،مظاهره،العوامل المؤثرة فيه،و إلى النظريات المفسرة للتوافق المهني،سوء التوافق المهني،و مظاهره و إلى طرق تحسين التوافق المهني .

في حين سيخصص الفصل الثالث للأداء الوظيفي و تعرضنا فيه إلى مفهوم الأداء الوظيفي،عناصره،مؤشراته،محدداته، أنواعه بالإضافة إلى مفهوم تقييم الأداء الوظيفي،أهدافه،طرق تقييمه،و إلى مشكلات تقييم الأداء المؤسساتي

و تطرقنا في الفصل الرابع إلى التكوين المهني تعريفه،أهميته و خصائصه،مبادئه،أهدافه،أساليبه وأخيرا تطرقنا إلى تصميم وتكوين برامج التكوين المهني و تقييم هده البرامج. أما الجانب الميداني فيشمل الفصل الخامس الذي تناولنا فيه الإجراءات المنهجية ودلك من خلال التطرق المنهج المستخدم في الدراسة دراسة الاستطلاعية،حدود الدراسة عينة الدراسة كيفية اختيارها خصائصها أدوات الدراسة الأساليب الإحصائية المستخدمة

أما الفصل السادس فخصص لعرض النتائج و تحليلها و تفسيرها في ضوء الفرضيات الدراسة و أخيرا التوصيات و الخاتمة و قائمة المراجع و الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5- تحديد مصطلحات الدراسة

6-الدراسات السابقة

1-إشكالية الدراسة:

يمثل التوافق المهني نمط الحياة و صورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الدولة أو غيرها،فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف و الانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها،فإذا كان هناك سوء التوافق المهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال اجتهادهم ،استعدادهم تدريبهم،عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم،عيوب في البيئة المادية "الاقتصادية"و"الاجتماعية"،فإن الفرد قد ينسجم مع المهنة مما يؤدي إلى عدم الإنتفاع من قدراته في مجال عمله.

و يشكل الأفراد الدين يعملون في التكوين المهني الدعامة الأساسية و الفعالة لها،إذ من دونهم لا يمكن و أن تحقق أهدافها و مهماتها الإدارية و الفنية و الخدمية،و قد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في التكوين المهني من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم ، إد من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي سيما إدا كان سوء التوافق المهني مستمرا نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية)السيئة.

فالأداء الوظيفي هو تقييم ما إدا كان الشخص ينفد وظيفته بشكل جيد،الأداء الوظيفي،يدرس أكاديميا كجزء من علم النفس الصناعي(فرع علم النفس الذي يتعامل مع العمل)،و يشكل جزء من إدارة الموارد البشرية الإنجاز معيار هام للنتائج التنظيمية والنجاح.

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام و البحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص،و دلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة و لتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها،لدلك فالغرض من هدا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية. و يقصد بمفهوم الأداء المخرجات و الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين بها،و لدا فهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ،أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات.

و يكون الأداء الوظيفي للأفراد العاملين في التكوين المهني معيار هام للنتائج التنظيمية و النجاح فهو قدرة العاملين أو الموظفين على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة و كذلك هو تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها،و يعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

إن الاختيار المهني من بين الركائز الأساسية التي تعني بالكفاءات الإنتاجية و التي تعتبر من العوامل المؤثرة في نجاح الموظف أو فشله في الوظيفة، فتطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان

المناسب تحقق إلى حد ما نوع من التطور لدى الموظف و صاحب الوظيفة و ما يوجد لدى الفرد من قدرات و استعدادات و مهارات و خبرات و سمات شخصية واجتماعية .

يولد نوعا من الرضا و الارتياح مما يجعله أكثر قدرة على الإنتاج و العطاء،و منه يستطيع أن يرتقي في السلم الوظيفي إلى مستوى أدائه و لهدا نجد المنظمة تسعى إلى زيادة استثمار طاقات العنصر البشري مما يزيد في إنتاجها و ينمي من توافقه في الوظيفة .

و يبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة و المعلومات والخبرات حول الوظيفة و بناء عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية وظيفته و بالتالي يميل على أن يتصرف سلوكيا ناحية وظيفته و بالتالي يميل الفرد على أن يتصرف سلوكيا ناحية وظيفته و بالتالي بشكل معين يظهر معدل الغيابات و دوران العمل و الإصابات و هدا مما أوضحته بعض الدراسات من خلال تناولها للاختيار المهني و الرضا الوظيفي و من بين هده الدراسات نجد دراسة"جتربرغ"و قد اهتم بربط السمات المحددة للفرد،و من بين عوامل خارجية مؤثرة و كدا دراسات "أدوين لوك"الذي توصل إلى مسببات الرئيسية للرضا الوظيفي،و هي قدرة الوظيفة على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة،و بحكم هده الدراسات و دراسات أخرى، اعتمدناها كإطار نظري للبحث لنتوصل إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني.

و من أجل هدا نطرح التساؤل التالي:

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني؟

و يندرج تحت السؤال العام الأسئلة الجزئية و هي:

1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة ؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني.

الفرضيات الجزئية:

1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

2 توجد فروق دات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

3 توجد فروق دات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة .

4 توجد فروق دات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة.

3-أهداف الدراسة:

1-محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لأساتذة التكوين المهني.

2 - التعرف على مستوى التوافق المهني لمدرسي التكوين المهني

3-التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمدرسي التكوين المهني

4- التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في كل من التوافق المهني و الأداء الوظيفي لمدرسي التكوين المهني تعزى لمتغيرين(الجنس ـ الخبرة)

5- محاولة إبراز دور و أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة و أهميته بالنسبة للعاملين

6- محاولة إظهار مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين

4-أهمية الدراسة:

1-تتناول الدراسة متغيرين مهمين هما: التوافق المهني و الأداء الوظيفي،فالأهمية تكمن في كونها تلقي الضوء على العلاقة بين هده المتغيرات ،الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم الواعي بتأثير كل منهما على الآخر ،و الكشف عما يمثله كل متغير من دور مهم في دفع المدرس بتكوين المهني نحو الهدف ،و الأخذ بيده لتحقيق توافقه المهني و رفع أدائه الوظيفي.

2- يعتبر التكوين من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع و تحسين كفاءة أداء العاملين من خلال تنمية قدراتهم و مهاراتهم و توجيه

3-التنمية الشخصية و الوظيفية للعامل من خلال تكوينه

4-يعمل التكوين على تحسين العلاقات بين العاملين و أرباب العمل

5-يساعد التكوين على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفاعلية أكثر في المؤسسة

6-تكمن أهمية هده الدراسة في أنها من القلائل على حد علم الباحثة التي تتناول التوافق المهني و علاقته بالأداء الوظيفي لمدرسي التكوين المهني

7-يمكن الاستفادة من هده الدراسة و نتائجها كونها تفتح مجالا واسعا للباحثين من أجل إجراء المزيد من الدراسات و البحث في العلاقة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي.

5-تحديد مصطلحات البحث:

التوافق:

هو عملية دينامية مستمرة يتناول فيها الفرد التوائم والانسجام بينه و بين البيئة المحيطة به،و دلك باختياره الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته و متطلبات البيئة المحيطة ،و دلك بالتغير و التغيير،حيث أن أي سلوك يصدر منه ما هو إلا محاولة منه لتحقيق التوافق،بغرض الوصول إلى تحقيق رغباته و أهدافه و حاجاته،بما يكفل له الاستمرار.

التوافق المهني:

هو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف و الشعور بالرضا و الإنسجام مع البيئة الاجتماعية و المهنية.

الأداء:

هو حصيلة الجهد الذي يبدله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين.

كما يعرف الأداء بأنه قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها خلال فترة عمله .

الأداء الوظيفي:

يعرف بأنه المخرجات و الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها،فهو يعكس كل من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات

التكوين:

هو عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير و إشراف حيث يكتسب رصيدا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته و دلك قصد النهوض بالطاقات و تحسين الأداء و زيادة الفاعلية و الاستمرارية.

التكوين المهني:

هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات و بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره،و التكوين المهني يخضع لنفس المقاييس البيداغوجية التي تخضع لها مختلف المعاهد و المؤسسات كمدة تربص،و شروط الالتحاق بالمركز:السن، المستوى الدراسي،و الشهادة.هو تابع لوزارة التكوين و التعليم المهنيين.

6-الدراسات السابقة:

6-1الدراسات السابقة حول متغير التوافق المهني:

6-1-1 دراسة جمعية أولاد حيمودة(2005):

و التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب المتغيرات(الجنس ،الأقدمية ،التخصص الدراسي)و لقد إعتمدت على إستبيانين كل من الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني ثم تطبيق الإستبيانين على عينة استطلاعية مكونة من 20 مستشار توجيه بولاية ورقلة و ثم حساب صدق و ثبات الأداتين بعدما طبق الإستبيانين على عينة أساسية تكونت من85 مستشار ثم إختيارهم بطريقة الحصر الشامل و كانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى المستشارين حسب المتغيرات التالية (الجنس ،الأقدمية ،التخصص الدراسي) ،مع إشباعها لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني.

6-1-2دراسة أبو مصطفى (1998):

بعنوان العوامل المعوقة لطرح القضايا التربوية على الزملاء و مديري المدارس و المشرفين التربويين و علاقة هده العوامل بالتوافق المهني فهدفت هده الدراسة إلى معرفة العوامل التي تعوق طرح القضايا التربوية على الزملاء و المدراء و المشرفين و علاقة هده العوامل بالتوافق المهني لدى المعلم.و لقد أسفرت هده الدراسة على النتائج الآتية:

-إن أهم هده العوامل هو ضيق الوقت الزملاء و المدراء و المشرفين إضافة إلى تسلط و غلظة معاملة المدير و أوصت الدراسة بتخفيف نصاب المعلم من الحصص و أن يحمل مدراء المدارس على تحسين العلاقة الإنسانية بينهم وبين العاملين .

6-1-3دراسة عبد القادر(2000):

بعنوان التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ،و هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني لأخصائيين الإجتماعيين في بعض المجالات الأولية و الثانوية و علاقتها ببعض العوامل مثل (السن ،الجنس ،الحالة الإجتماعية ،الخبرة ،المرتب،مدة الخدمة، العلاقات، الإشراف)و تكونت عينة الدراسة من اخصائيين إجتماعيين و إستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي.

و قد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية :

- وجود علاقة بين النوع و الأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للاخصائيين الاجتماعيين. –عدم صحة الفرض القائل من متوقع أن تكون مستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ضعيفا .

–وجود فروق جوهرية ذات دالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائين الإجتماعيين في المجالات الأربعة (الطبي ،المدرسي ،أحداث،أسرة وطفولة).

6-1-4دراسة لوري Lori (2002)

بعنوان الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة و مدى الرضا الوظيفي لديهم.هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة،و مدى الرضا الوظيفي لديهم .و قد تكونت عينة الدراسة من(250)معلم و معلمة.واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

و قد أسفرت الدراسة على النتائج الآتية:

- أن الإجهاد و الإحباط،الاستياء كانت من أهم مظاهر الضغوط التي عانى منها المعلمون،كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي.

6-1-5دراسة حسيب(2011):

هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي للتوافق المهني في الأداء الوظيفي و تحسينه لدى الإداريين العاملين بالتربية والتعليم ،و قد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني و مقياس الأداء الوظيفي و البرنامج التدريبي المقترح من إنشائه،و قد تكونت عينة الدراسة من (112) موظف من الإداريين العاملين بالتربية و التعليم ،و قد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و مستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالتربية و التعليم ،كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)بين متوسط رتب المجموعة التجريبية و متوسط رتب المجموعة الضابطة في مقياس التوافق المهني و مقياس الأداء الوظيفي بعد تطبيق البرنامج التدريبي مباشرة و بعد انتهاء فترة المتابعة و دلك لصالح المجموعة التجريبية.

6-1-5دراسة جولتان حسن حجازي:

بعنوان فاعلية الدات و علاقته بالتوافق المهني و جودة الأداء ،هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الدات و مستوى التوافق المهني،و جودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في ضفة الغربية ،كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية ،و الأبعاد لمقاييس فاعلية الدات و التوافق المهني،و جودة الأداء.و تكونت عينة الدراسة من(45)معلمة من معلمات غرف المصادر خلال العام الدراسي2012/2011م،و استخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الدات،و التوافق المهني،و جودة الأداء من إعداد الباحثة.و انتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الدات يزيد عن80كمستوى إفتراضي،و أن مستوى التوافق المهني،ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى80كمستوى إفتراضي،كما إنتهت النتائج إلىوجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية،و أبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الإجتماعي،و الدرجة الكلية.و أبعاد مقياس جودة الأداء،ووجود فروق دات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الداتية و منخفضات الفاعلية الداتية على مقياس التوافق المهني،و مقياس جودة الأداء.

6-1-6دراسة بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية:

بعنوان التوافق المهني و علاقته بالفاعلية الداتية المدركة،هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني و علاقته بالفاعلية الداتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية،حيث إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي،و تكونت عينة الدراسة من(270)موظفا و موظفة يعملون في المديرية العامة للتربية و التعليم بمحافظة الداخلية،و مركز التدريب التربوي و مكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية،و الدين يشكلون(33) من مجتمع الدراسة ،و استخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما: مقياس التوافق المهني ،و مقياس الفاعلية الداتية المدركة،و لتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و تحليل التباين الثنائي و معامل الإرتباط بارسون

و من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- بلغ مستوى التوافق المهني دى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة

2- بلغ مستوى الفاعلية الداتية المدركة لدى ينة الدراسةمرتفعا بدرجة كبيرة

3-وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني و الفاعلية الداتية المدركة لدى عينة الدراسة

4- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي،بينما توجد

فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الدكور ،كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من(15) سنة

5- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية الداتية المدركة تعزى لمتغير الجنس،بينما توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية الداتية المدركةتعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الباحثين،كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة أكثر من(15)سنة

6-2الدراسات السابقة حول متغير الأداء الوظيفي:

دراسات غير محلية:

الدراسةالأولى :

للباحث بشير نوار أحمد(2008):"العلاقات العامة و تحفيز الأداء الوظيفي في قناتي الجزيرة و العربية"،إشراف حسن رضا النجار،أطروحة الدكتوراه جامعة بغداد،و هي دراسة ميدانية، تأتي أهمية البحث عن طريق استخلاص النتائج التي يمكن أن تحققها العلاقات العامة في المؤسسات الإعلامية فيما لو طبقت بشكل صحيح،و تهدف الدراسة إلى معرفة الوضع القائم لنشاط العلاقات العامة في المؤسسات الإعلامية من خلال أجهزتها لأنشطتها في المؤسسات الإعلامية .

واتبعت هده الدراسة المنهج الوصفي التحليلي،واستخدم الباحث استمارة استبيان على صحفي قناة الجزيرة،و صحفي قناة العربية.

و بالنسبة لأهم النتائج التي توصلت إليها أطروحة الدكتوراه هده هي :

أ)جهاز العلاقات العامة يوفر أجواء جيدة من الألية و التواصل الإجتماعي بين العاملين أنفسهم و أسرهم.

ب)تساهم أنشطة العلاقات العامة في تعزيز طاقات العاملين في قناة العربية أكثر من قناة الجزيرة في العمل.

ج)أن الجهاز لم يوفر انطباعات جيدة إلى حد ما ،و الذي له علاقة وثيقة بتحفيز أدائهم الوظيفي في العمل.

د)يساعد جهاز العلاقات العامة على زيادة شعور العاملين بالثقة في المؤسسة في كل من العربية و الجزيرة بشكل نسبي ضعيف.

ه)جهاز العلاقات العامة لم يكن موفقا في بتوفير العلاقات العامة لأجواء من التفاهم بين الصحفيين و الإدارة في القناتين،و بالتالي فإن من شأن دلك أن يؤثر على مستوى التحفيز و الأداء.

و)لم يساعد جهاز العلاقات العامة على رفع الروح المعنوية للصحفيين ،فهو يحتاج إلى تطوير في مهارات العاملين فيه لمثل هده الأنشطة التي يؤديها.

ز)عدم نجاح جهاز العلاقات العامة بتقريب المسافات بين العاملين و الإدارة العليا،مما له الأثر الكبير في دفع العاملين و تحفيزهم لبدل أداء وظيفي أفضل فيما لو تم تطبيق هدا النشاط بشكل صحيح.

ح)جهاز العلاقات العامة توفق في القيام بمهامه الخدمية التي يؤديها إلى العاملين و توفير الراحة لهم ، الأمر الذي له النتيجة الإيجابية على إضفاء تحفيز أدائهم لوظيفي.

ط) وجود مشكلات في مجال الاتصال داخل المؤسسة بالإدارة العليا ،و هدا له دور سلبي في دفعهم إلى تقديم الأداء الوظيفي.

ي)أن الجهاز لم يوفق كثيرا في شرح القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة العليا إلى الصحفيين،و بالتالي فإن الفهم الخطأ لهده القرارات قد يحدث

ك)أن جهاز العلاقات العامة توفق في القيام بمهامه الخدمية التي يؤديها إلى العاملين توفير الراحة لهم، الأمر الذي له نتيجة الايجابية على إضفاء تحفيز أدائهم الوظيفي.

الدراسة الثانية:

دراسة الباحث عبد العزيز إبراهيم التويجري (2003):

البيئة الداخلية للعمل و مستوى الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية"، دراسة تطبيقية عن رضا المراقبين الجمركيين في المطار الملك خالد الدولي،إشراف محمد بن ناصر البيشي، تهدف هده الدراسة إلى معرفة مستوى رضا المراقبين الجمركيين عن:

1-بيئة عملهم الداخلية

2-أسلوب الإشراف المتبع

3-الحوافز المادية و المعنوية

4-نوع العمل المنوط بهم

5-البيئة المادية

6-مستوى أدائهم الوظيفي

اتبعت هده الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ،كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات و البيانات،و توصل إلى أهم النتائج:

1-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة متوسطة عن بيئة عملهم الداخلية

2-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة متوسطة عن أسلوب إشراف المتبع في عملهم

3-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة متوسطة عن الحوافز المادية و المعنوية

4-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة متوسطة عن نوع العمل المنوط بهم

5-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة عالية عن البيئة المادية للعمل.

6-المراقبين الجمركيين راضين بدرجة عالية عن أدائهم الوظيفي

الدراسة الثالثة:

دراسة للباحث حبيب سميح حوام "الرضا الوظيفي لدى العاملين و أثارها على الأداء الوظيفي" دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية،دراسة ماجستير إدارة الأعمال الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي هي دراسة ميدانية، و تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في الشبكة و التعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين الموظفين و قياسه مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى الموظفين ،واستخدم المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات و المعلومات أما بالنسبة للنتائج توصل إلى:

1-هناك شعور واضح لدى الموظفين الشبكة بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما عندهم

2-هناك تبادل للمصالح المشتركة بين المؤسسة و الموظفين بحيث أنه ظهر دلك جليا في الرضا الذي أبداه الموظفين فيما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه للمؤسسة.

3-هناك شعور لدى الموظفين أن المؤسسة لا تقوم بتوزيع المهام الوظيفية بشكل عادل بينهم

4-هناك سياسة واضحة للمؤسسة تقتضي بتوظيف أصحاب شهادات علمية في المكان المناسب للوظيفة

5-هناك موظفين في الشبكة أصحاب خبرات كبيرة ،مع رغم أن العمل داخل شبكة الجزيرة التي هي صرح إعلامي عالمي يزيد من خبرة الموظف في كثير من المجالات

6-هناك وعي و فهم في المؤسسة وجميع إدارتها يقتضي بالتفاعل المستمر بين المؤسسة و الموظفين،لما له من تميز في الأداء الوظيفي بشكل كبير

7-هناك وعي في الشركة بأن كل موظف لديه طموح و أهداف يسعى لتحقيقها على جميع المستويات ،لدا قامت بتأمين دلك الطموح للموظفين بشكل يجعلهم يشعرون بأنهم حققوا ما يسعون إليه

8-هناك إدراك لدى الموظفين بأن طبيعة الوظيفة في شبكة الجزيرة تحقق لهم صورة اجتماعية جيدة

9-أن لمكان العمل أهمية كبيرة بحيث أن له تأثير إيجابي أو سلبي على أداء الموظفين 10-إن لعدم وجود حوار أو أسلوب تواصل محدد وواضح بين الإدارة و الموظفين يؤثر على الأداء الوظيفي

11-هناك شعور بأن سياسة الشركة تقوم على التمييز في المعاملة بين موظفين و هدا الشعور يتشارك به نسبة كبيرة من الموظفين

12-إن للعامل النفسي دور كبير في الأداء الوظيفي حيث إننا قمنا ببحث مسألة الراحة النفسية للموظف مع زملائه في العمل،و تبين أن معظمهم له رأي واحد في دلك .

13-إن سياسة الرواتب و الأجور المعتمدة في الشبكة الموظفين ، تعطيهم شعور بالرضا أي أنه يؤثر في الأداء الوظيفي بشكل واضح

14-أن المؤسسة لا تحفف إرضاء تام للموظفين بالنسبة لتكافؤ الفرص فيما بينهم

15-هناك شعور بعدم الرضا تجاه سياسة الترقيات المتبعة لدى المؤسسة

16-هناك علاقة واضحة في حين يحصل الموظف على ترقيات و الحوافز يزيد إقباله على العمل و بتحسن أدائه الوظيفي

17-عندما يكون هناك سياسة للزيادة السنوية على الأجور و الرواتب للموظفين ،يكون هناك أثر ملحوظ على الأداء الوظيفي

الدراسة الرابعة:

دراسة للباحثة عزيزة عبد الرحمان العتيبي (2010):"أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية"،دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولة الاسترالية،الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي،و هي دراسة ميدانية ، و تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الاسترالية في مليورن،كما تهدف إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية و أنظمة الخدمات التعليمية الالكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية ،و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي،كما استخدمت الاستبيان بجمع المعلومات ،و تم التوصل للنتائج التالية:

1-هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية،و إدراك من قبلهم لفوائدها المتعددة.

2-تدعم إدارة الأكاديمية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

3-نظام الأكاديمية في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية له تأثير على الوظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية خاصة في المجالات :التدريب و التطوير ،الاتصال و التعلم الالكتروني

4-يوجد لدى الأكاديمية المعنية بالدراسة خدمات تعليمية الكترونية متفاوتة،من حيث الوسائل و الأدوات ،حيث يوجد خدمة المؤتمرات المرئية التفاعلية و خدمة الفيديو عبر الأنترنيت.

الدراسة الخامسة:

دراسة للباحثة هدى الجندي و آخرون (2007):"أثر بيئة العمل على أداء الوظيفي" الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة للبحوث ،مصر ،و هي دراسة ميدانية ،و تهدف هده الدراسة إلى :

1-تحديد بيئة العمل الداخلية السائدة بالفعل و مقارنتها بما يجب أن يسود المنظمة من مفهوم علمي لبيئة عمل الداخلية بهدف سد الثغرة بين ما هو قائم و ما يجب أن يكون

2-تحديد أهم عناصر بيئة عمل الإدارية المؤثرة على أداء العاملين و تهيئة الظروف المناسبة لرفع مستوى الدافعية لديهم

3-الوصول إلى أهم القيم التنظيمية التي يجب توافرها في بيئة العمل الإدارية و التي تساعد على زيادة القدرة التنافسية من خلال عناصر الموارد البشرية

4-المساهمة في تطوير و تحسين الأداء الإداري لرفع كفاءة المنظمة و بالتالي الجهاز الإداري ككل

5-الوصول إلى أهمية وجود مناخ تنظيمي أو ثقافة تنظيمية تساعد على إفراز عاملين لديهم المهارات و القدرات اللازمة لزيادة القدرة التنافسية في الجهاز الإداري

اتبعت هده الدراسة المنهج الوصفي التحليلي،و استخدمت أدوات البحث العلمي لجمع البيانات و هي الإستمارة ،و توصلت إلى جملة من التوصيات و هي كالآتي:

أ-ضرورة وضوح واجبات ومسؤوليات الوظيفة ودلك بإصدار دليل للعمل لكل نشاط من الأنشطة و بالتالي يتحدد دور كل فرد في تحقيق هده المنظمة

ب-التركيز على وجود نظام للاقتراحات و الشكاوى و التأكيد على أهمية هدا النظام كوسيلة من وسائل الاتصال الجيد بين الأفراد و الإدارة الخاصة و أن هدا النظام يؤدي إلى تنمية ملكة الخلق و الابتكار و التخلص من عوامل عدم الرضا

ج-إعداد القيادات الإدارية لاستخدام الأسلوب أو النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة العمل ووفقا للظروف المحيطة بالعمل و حسب قدرات المرؤوسين و محاولة تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة مما يشجع العاملين على إظهار ملكات الإبداع و الابتكار

د-إرساء مبدأ الثواب والعقاب و تقريب الفوارق بين العاملين في الحوافز و المكافآت للحد من الصراعات المالية بينهم

ه-تطبيق أساليب التدريب المتطورة وتطوير البرامج التدريبية بما يتلاءم مع الاحتياجات الفعلية و المتغيرة للعمل

و-توثيق الصلات و فتح قنوات الاتصال بين مراكز المعلومات بالوحدات المختلفة باعتبارها الأساس الذي يقوم عليه نظام المعلومات الكفء

ز-هناك ضرورة لأن تسعى المنظمات المصرية من الآن إلى الاندماج و تكوين تكتلات تستطيع تحمل المنافسة العالمية المتوقعة في السنوات القادمة،ووضع تصور للثقافة التنظيمية المطلوبة لمواجهة التحديات الجديدة ،و محاولة تعديل الثقافة الحالية بما يتوافق مع النمط الجديد من الثقافة التنظيمية.

2-دراسات محلية:

الدراسة السادسة:

للباحثة شامي صليحة (2010):"المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين"،دراسة حالة جامعة بوقرة بومرداس،إشراف أونيس عبد المجيد،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (تسيير المنظمات)،و هي دراسة ميدانية ،تدور إشكاليتها حول :ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين ؟

و تندرج تحت هدا التساؤل فرضيات هي:

1-الاهتمام بالمناخ التنظيمي هو من المسؤوليات الغدارة العليا في أية منظمة.

2-الأداء الوظيفي ناتج عن عوامل شخصية ،تنظيمية،اجتماعية و بيئية.

3-المناخ التنظيمي له أثر مرتفع جدا على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين

و تهدف الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي بعناصره وابعاده المختلفة ،و التعرف على الأداء الوظيفي و مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين.

اتبعت هده الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لها،و استخدمت الباحثة أداة الاستبيان و المقابلة في جمع البيانات و المعلومات ،أما أهم النتائج التي توصلت إليها هي:

وجود تأثير مرتفع جدا بين المناخ التنظيمي و عناصره و الأداء الوظيفي للعاملين،كما توصلت الدراسة إلى ان المناخ التنظيمي السائد في الجامعة حسب وجهة نظر أفراد العينة هو مناخ حيادي و مناخ غير ملائم للعمل بدرجة كبيرة.

الفصل الثاني: التوافق المهني

تمهيد

1- مفهوم التوافق المهني

2- مظاهر التوافق المهني

3-العوامل المؤثرة في التوافق المهني

4-نظريات التوافق المهني

5-سوء التوافق المهني

6- مظاهر سوء التوافق المهني

7- -طرق تحسين التوافق المهني

الخلاصة

تمهيد:

التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم المطالب البيولوجية و الاجتماعية، و التي يكون الفرد مطالبا بتلبيتها و على ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات و التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة.

يعد التوافق المهني جزءا من التوافق العام، و أحد مظاهره، و هو يعكس رضا الفرد عن عمله و عن مكوناته البيئية، و علاقته بزملائه،و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل،وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا و مهنيا ونفسيا وإجتماعيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن و ظروف الحياة في تقلب و تغير دائمين و لذلك يضطر الإنسان أن يعدل إستجاباته أو يغير نشاطه كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على متغير التوافق المهني و ما يتعلق به.

ـ مفهوم التوافق المهني:

1-1تعريف التوافق:

التعريف اللغوي:

من الفعل الثلاثي"وفق"،و التوافق يعني الاتفاق و الوفاق بمعنى المواءمة،ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة ووفاقا واتفق توافقا،مصدره لائم بين شيئين و جعلهما منسجمين،توافق الطباع،انسجام،تقارب تجاوب تام و تطابق بين شيئين،تطابق في الفكر أو الشعور أو التصرف (الشيخ عبد العلايلي،ب س،959)

التعريف الاصطلاحي:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك أنه يمثل نتاج قوي متصارعة بين الفرد وبيئته،و إمكانياته و الفرص المتاحة له في بيئته و لا يمكن لعالم النفس أن يدرس الإنسان أم لم ينظر إلى التوافق باعتباره لحظة اتزان بين الجانبين"(سهير كامل أحمد،1999،ص31)

و يشير مصطلح التوافق إلى"قدرة الفرد على التكيف السليم و التواؤم مع البيئة المادية والاجتماعية في شتى صورها الأسرية و المهنية و الدراسية و الدينية و التـــــــوافق مع نفسه و مع الآخـــــــــرين" (كامل محمد محمد عويضة،1996،ص165)

و يعرفه مصطفى خليل الشرقاوي "هو العلاقة المرضية للإنسان مع البيئة المحيط به" (مصطفى خليل شرقاوي،ب س،ص69) كما يتضمن التوافق"خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة،فهو عملية مستمرة عن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته،كما يشكل جزء من الصحة النفسية للفرد (بديع محمود القاسم،2001،ص46)

يتضح من خلال ما سبق أن التوافق يشمل قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته بشتى صورها المادية و الاجتماعية ،الأسرية و المهنية...،من أجل الحصول على الإشباع لمختلف حاجاته

2-1مفهوم التوافق المهني:

عرفه غرافيتس بأنه"المجهود من أجل التكيف مع بيئة العمل"و يفهم من خلال هذا التعريف أن التوافق المهني يمكن في المحاولات التي يقوم بها العامل من أجل التكيف مع بيئة العمل.

و هدا ما اتفق معه عباس محمود عوض حيث عرفه بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنيـــــــة الماديـــــــــــة و الاجتماعية و المحافظـــــــــة على هذا التلاؤم (عباسمحمودعوض،2006،ص15).

و قد عرفه كامل محمد عويضة بأنه"قدرة الفرد على التكيف مع ظروف و مطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل" (كامل محمد محمد عويضة،1996،ص165)

كما يعرف فرج عبد القادر طه التوافق المهني بأنه"توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به،و توافقه مع مطالب العمل نفسه ،و توافقه مع خصائصه الذاتية،و قدراته و ميوله و مزاجه، و توافقه مع زملائه و رؤسائه"(فرج عبد القادر طه،1988،ص52)

من خلال ما سبق يتضح لنا أن هؤلاء الباحثون قد اجمعوا على أن التوافق المهني هو توافق الفرد مع بيئته المهنية .

أما حمدي ياسين فقد عرف التوافق المهني بأنه:" تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن المتغيرات التي تعتبر محيط العمل من وقت لآخر و انسجامه مع ظروف العمل المختلفة،و تمـــــــيزه الكمي و الكيفي في الأداء (حمدي ياسين و آخرون،1999،ص21).

و يعرف بديع محمود القاسم التوافق المهني بأنه:"توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني،و يتضمن ذلك رضا العامل و إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و توقعاته مما ينعكس على إنتاجيته و كفاءته،و علاقته بزملائه و إذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل،حيث يكثر تدمره و شكواه و غيابه و تأخره عن العمل"(بديع محمود القاسم،2001،ص4).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التوافق المهني هو عبارة عن تلك العملية المستمرة التي يسعى من خلالها الفرد تحقيق الانسجام و التلاؤم بينه و بين بيئته المهنية و الاجتماعية قصد تحقيق مجموعة من الطموحات والحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا عن عمله والرضا عن مختلف الظروف المحيطة بعمله،و الشعور بالراحة النفسية اتجاه ذاته و تجاه زملائه و مرؤوسيه،مما ينعكس على كفاءته و إنتاجيته،و بالتالي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة و فعالية.

2-مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر،و أول مظاهره الرضا عن العمل.و هناك الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل،و كل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل،ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل و مقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له و مهما كان،فإن مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد كالمهني منها"زيادة الأجر و التطور الذاتي للشركة ،و ثبات العمالة،و إنفكاك العمالة،و الاستفادة من قدرات الفرد.(عوض،1996،ص ص38-39)

و يمكن الاستدلال عن التوافق المهني من خلال عاملين هما:

العامل الأول:الرضا عن العمل:فيشمل الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد عن مشرفه،زملائه و الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها،و ظروف عمله و أجره،و نوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق أوجه طموحه و توقعاته،و يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته.(السماري،2006،ص23)

العامل الثاني:الإرضاء:يتضح من خلال احتياجاته و كفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه،و زملائه،و الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها،كما يتضح غيابه سلبيا من و تأخره،ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. (طه،1980،ص55)

3-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد و رضاه عن عمله سواء كانت حضارية و تكنولوجية أو عوامل تتعلق بالعامل نفسه،أو عوامل مرتبطة برؤساء العمل و ظروفه أو عوامل تتعلق بشخصية الفرد و فيما يلي عرض لهذه العوامل

3-1العوامل الحضارية و التكنولوجية:

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية و تكنولوجية تزعزع أمنه و استقراره النفسي و تجعله يتردد بين الرضا و القنوط فقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الإجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي،و تطوير الآلة و منافستها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العاملين لأعمالهم ،كما أدت من ناحية أخرى إلى ارتفاع معدلات الإنتاج وإلى نقص الاحتياجات للعمالة،كما صاحب التطور التكنولوجي تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل،و قد تأثر موقع الإنسان قبل أن يكون هو أساس لعملية الإنتاج أصبح أداة لها، ناهيك على أن التكنولوجيا تتطلب قدرات عقلية عالية لإعتمادها على الآلة مما يسبب قلقا مستمرا و تهديدا دائما للعامل.

3-2العوامل المرتبطة بالعامل:

هناك عوامل تتعلق بعمل العامل و طبيعته،أي وضع العامل المناسب في العمل المناسب له من حيث قدراته و ميوله،و نتيجة لعدم وجود الاختيار و التوجيه المهني السليم نجد العامل يترك عمله لعجزه عن تحقيق التوافق المهني،و الذي يترتب عنه فصله عن عمله أو فرض نقله إلى غيره نتيجة انخفاض كفاءته الإنتاجية ،و لعلنا ندرك مقدار شعور الفرد باليأس و فقدان الثقة بالنفس،و ما ينتج عن دلك من تحويل العدوان عما يصادفه من إحباط متكرر إلى مستوى علاقاته مع الزملاء ومع العمل نفسه و مع

المنظمة و خارجها وفي حياته حتى الشخصية والاجتماعية كذلك نجد من بين العوامل المرتبطة بالعامل عوامل شخصية تؤثر في التوافق المهني وتتجلى فيما يلي:

ـالحالة الصحية:و التي ترجع إلى أساس فسيولوجي دلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها و هدا بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الأفراد و في استجاباتهم للمواقف المختلفة، فكلما كان الخلل كبيرا كان تأثيرا أعمق

3-3العوامل المرتبطة بالرؤساء:يوجد عدد من العوامل ترتبط بالمديرين و المشرفين على العمل منها من أشار إليه التابعي قوله إن طبيعة عمل الرئيس أو المشرف هو تحديد المسؤوليات و تنسيق مجهودات المرؤوسين لتحقيق أهداف إدارته أو قسمه أو منظمته،بما يتفق و أهداف المنظمة ككل،و إن المرؤوسين لا تهمهم أعمال و مسؤوليات رؤسائهم بقدر ما يهمهم أن يعاملوا بود وبالتالي فحين تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحيحة بين الرئيس و المرؤوس ينشأ عن دلك عامل هام و هو إشاعة الأمن النفسي،إضافة إلى زيادة الإنتاج من جانب و تحقيق رضا مهني من جانب آخر.

3-4العوامل المرتبطة بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط الفرد في عمله و يؤثر على سلوكه و أدائه،و في ميوله اتجاه عمله و المجموعة التي يعمل عليها و الإدارة التي يتبعها و المنظمة التي ينتمي إليها.ونجد من بين العوامل المرتبطة بظروف العمل كل من الإضاءة،الضوضاء،الحرارة،الرطوبة،الغازات كلها عوامل تؤثر على كفاءة العامل و قدرته على العمل،فقد يتعرض العامل في أماكن العمل مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها إلى العديد من الظروف المختلفة التي تؤثر على مستوى أدائه سلبا أو إيجابا.

وهناك عوامل أخرى ذات أهمية في تحقيق التوافق المهني يمكن إيجازها فيما يلي:

ـ**الراتب و المميزات المالية**:إن رضا العامل على راتبه يترتب عليه توافقه المهني. ـالعلاقات الإنسانية:وتعتبر من المتغيرات المهمة و المؤثرة في التوافق المهني للأفراد.

ـ**الإدارة و الإشراف:**عندما يكون العامل راضيا عن عمله فإن دلك يدل على أن علاقته بالمنظمة و أنظمتها جيدة.

ـ**الحراك المهني**:و نقصد به انتقال العامل إلى رتبة أو وظيفة أعلى و بالتالي يحصل العامل على زيادة في المزايا المادية والمعنوية.

ـ**التكيف مع البيئة**:و هي شعور العامل شعورا جيدا و تحقيقه للتقدم و الحضور الايجابي.

(مطاطلة موسى،2009،ص ص65-67) .

4نظريات التوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل و العمل،فبعضها يركز على خصائص العامل و مدى تطابقها مع بيئة العمل،و بعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل،و بعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل و بين واقع العمل و فيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني:

4-1النظرية المادية:

و قد ظهرت هده النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م،و عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور،و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ووقت ممكن. و حسب هده النظرية فإن الفرد يكون متوافقا مهنيا إدا إستطاع الحصول على الأجر المناسب فالفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر من الأموال،حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين أجره،و بالتالي فعلى المنظمة حسب تايلور أن تعمل على التفرقة بين العمال دوي الطموح العالي الدين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين دوي الطموح المنخفض

مما سبق يتضح أن هده النظرية تركز النزعة المادية لتحقيق التوافق المهني،حيث أن الفرد يكون متوافقا مهنيا غدا ما استطاع أن يحصل على الأجر المناسب،و أن يحقق أكبر قدر من المكافآت المالية

4-2مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هده المدرسة بقيادة"ألتون مايو"،و ترى هذه النظرية أن التوافق المهني لا يتحقق إلا إذا تمكن الفرد من تحقيق مجموعة من الحاجات،و تتمثل في الإستقرار و الأمن الوظيفي،و تحقيق الإنتماء،و الإبداع في مجال مهنته،و المشاركة في إتخاذ القرارت وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد و الأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين،و مساعدتهم على تحقيق رغباتهم،مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة هي:

* تشجيع العاملين على المشاركة في القرارت الإدارية
* إعادة تصميم الوظائف من خلق تحديات للقدرات
* تحسين تدفق الإتصال بين الرئيس و المرؤوس (مكناسي محمد، 2006،ص41)

لقد إستطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهمية الجوانب المؤثرة في السلوك الإنساني،و أهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها،فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد و أهمية الجانب الإنساني

4-3النظريات السلوكية:

4-3-1نظرية أبراهام ماسلو(التدرج الهرمي):

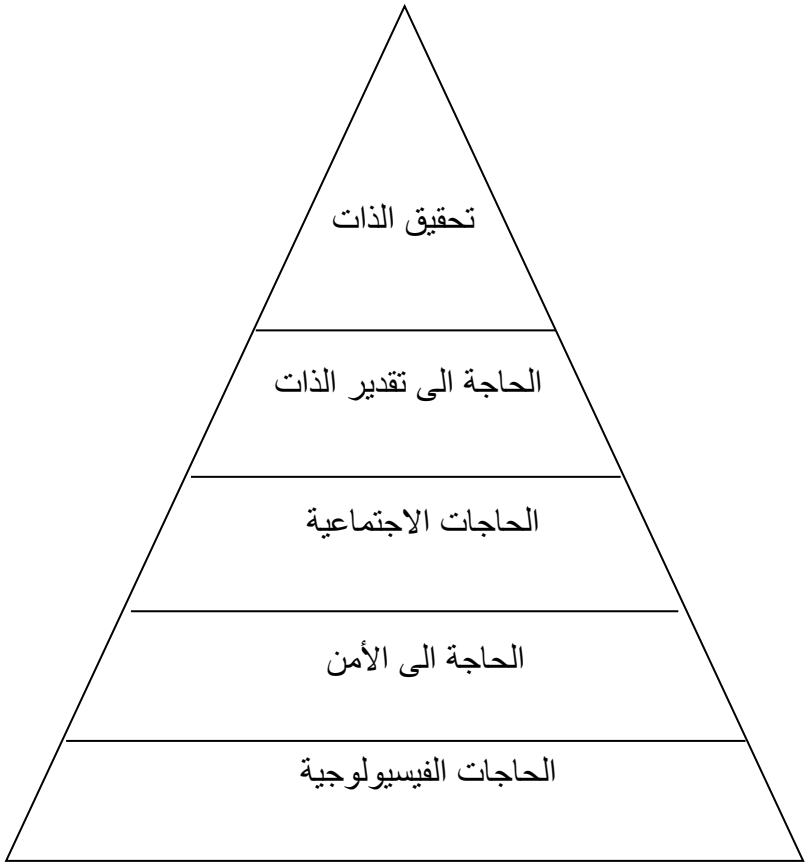
و حسب هذه النظرية لا يمكن للفرد أن يحقق التوافق إلا إذا تمكن من إشباع مجموعة من الحاجات،و قد سماها بنظرية الحاجات،حيث ترى هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتحقيق التوافق من خلال العمل على تحقيق مجموعة من الطموحات و تفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للاداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الداتية،و يستند"ماسلو"إلى ثلاثة إفتراضات أساسية

* البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها،و الحاجة غير المشبعة فقط هي تؤثر في السلوك،إما الحاجات المشبعة فا تصبح دافعية للسلوك

* ترتب الحاجات حسب أهميتها

* يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم،عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا و قد قسم "ماسلو" الحاجات إلى خمسة أنواع هي:

* الحاجة إلى تحقيق الذات
* الحاجة إلى تقدير الذات
* حاجات اجتماعية
* لحاجات الفسيولوجية



الشكل رقم(1)يوضح هرم ماسلو للحاجات

و حسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم

4-3-2نظرية فريدريك هيرزبرغ:

و قد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة(نظرية الحاجات)و قد توصل في دراسته إلى أن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ومن أهم هذه العوامل الأمن والإستقرار الوظيفي،العلاقات الإجتماعية بالإضافة إلى الحالة الإجتماعية و الترقية،نمط الإشراف المناسب و المسؤولية المكانة الراقية(مكناسي محمد،2006،ص47).

5- سوء التوافق المهني:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته و قدرته على إشباع هذه الحاجات.و لكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا،و ينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.اي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، و التوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية كثيرة و على هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه،وأن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه و يكفل له البقاء و الإستمرار (إبراهيم الزبيدي،1991،ص246)

إذن فسوء التوافق المهني هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهمل جميعا،بما يجعله غير راض عنها،وغير مرضي عنه منها(عباس عوض،1996،ص41).

كما يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلا مناسبا لمشاكله و غرضاء موفقا بحاجاته،و من ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية(فرج عبدالقادر،1992،ص31).

و في ذلك يرى كاي أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد، وهكذا فإن العامل السيء قد لا يعدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوي أو الإصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل،بل أنه قد يمارس الكثير منه أوكله،و أنه قد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق ، فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثيرا فقط ،لكن يبدو أيضا أنه تكون له إصابات أكثر،ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفة النظام ،وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر على نظام العمل.

6- مظاهر سوء التوافق المهني:

من الأعراض أو مظاهر سوء التوافق المهني التي تعبر عن رضا العاملين أو الاستياء المهني و التي تشكل خطرا على المؤسسة و سلامتها نذكر على النحو التالي:

6-1دوران العمل:

يعبر دوران العمل عن معدل الاستقالة و تفكك العمالة و عدم الإستقرار المهني و تنتشر هده المظاهر خاصة لدى طائفة الإداريين و العاملين المهرة كما تتكرر في الصناعات التجميعية لأسباب تتعلق بظروف المؤسسة و عدم تطابق أهداف التنظيم مع مطالب العاملين و خاصة لدى العاملين قليلي الرضا و الباحثين عن الأعمال الملبية لغرض المبادرة و التجدد.

6-2الغياب و التأخير:و هو غياب إرادي دون عذر أو مبرر و تعبر عن قوة دافعية الطرد من موقف العمل ،باعتبارها من آثار عدم الرضا لدى العاملين والمتعلقة بطبيعة العمل و ظروفه و معاملة الإدارة و نوع الإشراف و الحوادث و أزمة المواصلات (ربيع،2006،ص ص259-260)

6-3الشكاوي أو التظلمات:

يدل تكرار معدل تظلمات العاملين لمختلف المؤسسات الصناعية على عموم الاستياء و عدم الاستقرار و سوء العلاقات بين العاملين و الإدارة و من بين العوامل الرئيسية لتعدد الشكاوي في المنظمة فضلا عن رق العمل غير الملائمة،وجو العامل المشكل التي تدفعه الأعراض العصابية و الدهانية إلى الإتيان بسلوك عدواني يتميز بالحساسية المفرطة و سرعة الغضب ولما كانت أسباب بعض الشكايات تتجاوز المظاهر السلوكية الظاهرية فإن الأمر يتطلب الاهتمام بالبناء الاجتماعي داخل المؤسسة،و الاعتناء بتحسين ظروف العمل و عدالة الأجور و تلبية مطامع العاملين و الاستعانة بخبير نفساني ليتم تشخيص المستائين إكلينيكيا،للتعرف عن الدوافع الحقيقية الدقيقة و دلك تحقيقا لتكامل الأهداف

6-4الحوادث و الإصابات: يربط (فروم) حوادث العمل بسوء الرضا بحيث يتعرض المستاؤون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين،لما يثيره الجو النفسي المتوتر الكئيب الذي يتميز بقلة الجاذبية نحو العمل و النفور من مواقف العمل غير السارة،و تعود نسبة كبيرة من حوادث الإصابات إلى التخطيط الفني السيء و التوجيه غير السليم للعمال والظروف الفيزيقية و المميزات البدنية و النفسية ثم لسلوك و عادات والسمات و الشخصية،حيث تتكرر الإصابات لدى العاملين الشواذ و خاصة منهم الاندفاعيون و الانفعاليون حيث تنقصهم الخبرة و عدم مطابقة الاهتمامات المهنية و القدرات البدنية و العقلية لمتطلبات العمل.

6-5المرض و التمارض:

ترتبط ظاهرة المرض النفسي بكفاءة التنظيم حيث تقل أو تختفي عند تحقيق الكفاءة،و تتجلى العلاقة بين المرض و فقد الدافعية لدى الفئة غير الراضية،و تتمثل أسباب المرض العضوي في نوع العمل و بيئته و ظروفه الفيزيقية و سوء الأحوال الصحية و سوء التغذية ونمط التنظيم الاجتماعي في المؤسسة،و مدى تقبل الجماعة للفرد و التكوين الجسمي و النفسي للفرد

6-6مشاكل الانضباط:

تبرز مشاكل عدم الانضباط عند استياء العاملين من عملهم و قد تكون استجابة لمواقف الإحباط كسلوك موجه لبعض الأفعال الظاهرة ضد البيئة المحيطة و تظهر أشكال الصراع و التعدي في عدم الاكتراث للتعليمات و الإخلال بالعمل

6-7الإضطرابات:

من مظاهر استياء العاملين عن وظائفهم ظاهرة الاضطرابات و آثارها السلبية على العمل و الإدارة و الاقتصاد الوطني (بالرابح،2011،ص ص141-147)

6-8الأمراض النفسية و المهنية:

من الأرباح التي يجنيها الهستيري من مرضه تلك التعويضات التي تعطى للعمال إثر حوادث العمل،فقد ظهر أنها تطيل فترة ي إلى أمراض عصابية،الهستيري قد يعفي العامل من عمل لا يحبه لكن مضطرا إليه،و عصاب الأقدار تبدو الحاجة إلى عقاب النفس على درجة من البروز في بعض اضطراب الشخصية و الغرض الرئيسي لهدا العصاب أنه يورط صاحبه في نفس المتاعب و الصعوبات بالرغم من جهوده الظاهرة في تجنبها .

6-9الأمراض السيكوسوماتية المهنية:

إنها أمراض نفسية ترجع إلى أمراض نفسية سببها مواقف انفعالية تثيرها ظروف اجتماعية وسببها الظروف الاقتصادية،القلق،البطالة...و من هده الأمراض ضغط الدم الجوهري (دويدار،2007،ص385) و يرى (بيرد و لبرد) بأن فهم الناس الدين يجدون صعوبة في التوافق أو الدين تكون روحهم المعنوية منخفضة في العمل يقضي معرفة الأعراض الشخصية الناتجة عن الإحباط لديهم (أبو النيل،1985،ص265)

و من مظاهر سوء التوافق المهني هي:

- سوء إنتاج العامل من حيث التكيف و قلته من حيث الكم
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء عمله - إساءة استخدام الآلات و الأدوات و كثرة الفاقد من المواد الخام.

ـ تمارض العامل و كثرة غيابه عن العمل بدون عذر و تنقله من عمل لآخر

ـ يبدو على العامل أعراض التكاسل و اللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع

ـ يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه

ـ إسراف العامل في الشكوى و تبدو عليه علامات و مظاهر التمرد على اللوائح والرؤساء بالمصنع و عدم الانصياع لدلك

ـ السلوك العدواني و التخريبي للعامل و تحريض زملائه في العمل على الشكوى و التمرد ضد اللوائح و نظم العمل(عويضة،1996،ص ص167-168)

7ـطرق تحسين التوافق المهني:

و تتمثل هذه الطرق فيما يلي:

أ ـوضع العامل المناسب في المكان المناسب و لا يتم ذلك إلا من خلال عمليتي الاختيار المهني و التوجيه المهني.

ب ـتقوية علاقة العامل بمؤسسته،فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل،و في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون بكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية،و التي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين و الوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم و كذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة.

ج ـإن ديناميات التوافق النفسي المهني تعتمد على خلق الانسجام بين العامل و عمله،فالتوافق إذن علاقة دينامية بين العامل و عمله الذي يتضمن(الآلات و الظروف الفيزيقية و العلاقة بالزملاء و المشرفين...الخ).

د ـتقوية علاقة العامل بزملائه،و يعتبر هدا من أهم أبعاد التوافق المهني و النفسي،و هدا يدعونا للتوصية بتنقية أجواء العمل من الشللية و المنافسة المذمومة.

ه ـإن التوافق المهني يعني باختصار تقبل العامل مهنته،و لن يتقبل العامل المهنة إلا إدا اختار العمل الذي يناسب قدراته و يتفق مع ميوله و استعداداته و كذلك سماته الشخصية.

و ـخلق المواءمة بين العامل و المواءمة يكفل لنا أمنا صناعيا ونفسيا جيدا،كما يعمل على تقوية التوافق المهني.

ز ـإن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ إن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي و الوسط الاجتماعي المحيط بهده المؤسسة،هدا فضلا عن أن رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة و خارجها،و إن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة و عوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة(البادري ،2011 ،ص208).

و بالإمكان تحسين أداء العامل و دلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي.لكن زيادة مستوى تقدير الذات، خاصة تقدير الذات المزمن،يكون صعبا،بالرغم من أن هناك طريقتين لدلك:

ـ الأولى:تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية. و هده الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات و دلك بإبلاغ العامل(أو العمال)عن قواه العديدة و أنه شخص جيد.

ـ الثانية:تعطي للعمال مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها.فهدا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات،و الذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات،و هكذا (البادري،2011،208)

خلاصة:

من خلال ما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد مع بيئته، وعمله و يسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، و الذي هو هدف العامل و أرباب العمل على حد سواء، و هذا من أجل نوع من التقدم و الزيادة في الإنتاج تحقيق المؤسسة عموما، و كلما توفرت الشروط والظروف و العوامل المساعدة يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

الفصل الثالث:الأداء الوظيفي

-تمهيد

أولا:الأداء الوظيفي

1-مفهوم الأداء الوظيفي

2-عناصر الأداء الوظيفي

3-مؤشرات الأداء الوظيفي

4-محددات الأداء الوظيفي

5-أنواع الأداء الوظيفي

ثانيا:تقييم الأداء الوظيفي

1-مفهوم تقييم الأداء

2-أهداف تقييم الأداء

3-طرق تقييم الأداء

4-مشكلات تقييم الأداء المؤسسي

الخلاصة

تمهيد:

لقد كان الأداء الوظيفي و مزال محل جدل كبير في الأوساط الإدارية،حيث يعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمات،و يتوقف مستوى الأداء على قدرات ،و مهارات و خبرات العاملين التي تقع خلف مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات التعليمية،الميول الإهتمامات و غيرها من العوامل التي تندرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف و اشتراط توفر المؤهلات اللازمة لشغلها،إجراءاته وخطواته حيث تسهم القدرات و المهارات و الخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار والإبداع بشرط توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يشجع على ذلك و استغلال قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة.لقد شهدت حقبة الثمانينات بحثا متواصلا عن الحلول للمشاكل المتعلقة بالأداء الوظيفي،مثل البحث عن قيادات جديدة،إعادة تصميم هياكلها التنظيمية،اشتراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر،خلق حوافز جديدة،و العديد من الأساليب التي تؤدي إلى زيادة تحسين معدلات الأداء.

أولا مفهوم الأداء الوظيفي

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد و المنظمة و يحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها و ذلك على مستوى الفرد و المنظمة و الدولة،وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي،و من أهم هذه التعريفات:

ـو يرى سيترميستر أن الأداء الوظيفي ينتج من تفاعل عامل القدرة و الدوافع المرتبطة بالسلوك البشري،و يمثل كل من القدرة و الدوافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي،فقد تنطوي مكونات الفرد على أعظم قدرات للعمل،و لكن بدون توافر الدافع للعمل ستنعدم العلاقة بين القدرات و الأداء الوظيفي،و العكس صحيح فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل و لكن دون القدرة على العمل ستنعدم العلاقة بين الدافع و الأداء الوظيفي(البادري،2011،ص135)

ـ تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها،و يعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة

ـ نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لانجاز عمل معين

ـ حصيلة الجهد الدي يبدله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين

ـ ما هو إلا محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل و قدرته على العمل

ـ محصلة عوامل متعددة أهمها كفايات الموظف و متطلباته الوظيفية

ـ قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها خلال فترة عمله (االبادري،2011،ص136)

من خلال مجموعة التعاريف يمكن القول أن الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام الوظيفة الموكلة له،حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة و فعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة

وكذلك يمكن القول أن الأداء هو سلسلة من النشاطات المرتبطة بوسيلة أو قسم او دائرة التي يقوم بها الموظف لتحقيق هدف معين.

2ـ عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عدة عناصر مهمة و فيما يلي سنبرز أهمها و ماذا نقص بكل عنصر:

1ـ المعرفة بمتطلبات الوظيفة:و تشمل المعارف العامة و المهارات الفنية و المهنية و الخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2ـ نوعية العمل:و تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به،و ما يملكه من رغبة و مهارات فنية و قدرة على التنظيم.

3- كمية العمل المنجز:أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف المادية للعمل،و مقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- المثابرة و الوثوق:و تشمل الجدية و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و انجاز الأعمال في أوقاتها المحددة،و مدى حاجة هذا العامل للارشاد والتوجيه من قبل المشرفين و تقويم نتائج عمله .

و يحدد "هاينز"ثلاثة عناصر للأداء و هي:

1-الموظف: من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة و مهارات و اهتمامات و قيم و اتجاهات و دوافع.

2-الوظيفة:من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات و تحديات ،و ما تقدمه من فرص عمل ممتع فيه تحد و يحتوي على عنصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه .

3-الموقف:من حيث ما تتصف البيئة التنظيمية،كمناخ العمل و الإشراف ووفرة الموارد و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي.(محمد الصالح بوططن،زديرة خمار،2014،ص ص43-44)

و يبرز"درة" عناصر الأداء من خلال النقاط التالية:

1-كفايات الموظف:و هي تعني ما لدى الموظف من معلومات و مهارات و اتجاهات و قيم و هي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف

2-متطلبات العمل(الوظيفة):و هذه تشمل المهام و المسؤوليات أو الأدوار و المهارات و الخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف

3-بيئة التنظيم:و هي تتكون من عوامل داخلية و عوامل خارجية،و تتضمن عوامل الداخلية التي تؤثر في أداء فعال،التنظيم و هيكله و أهدافه و موارده و مركزه الإستراتيجي و الإجراءات المستخدمة،أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم و التي تؤثر في الاداء الفعال هي :العوامل الاقتصادية و الاجتماعية،و التكنولوجية،و الحضارية،و السياسية،و القانونية (درة،1982،ص69-70)

3-محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى و التفاعل بينها و نظرا لتعدد هذه العوامل و صعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء،و اختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع،فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء و مدى التفاعل بينها.

وتبرز ثلاثة محددات للأداء الوظيفي تتمثل في:

1-الموظف:و ما يمتلكه من معرفة ومهارة و قيم و اتجاهات و دوافع خاصة بالعمل.

2-الوظيفة:و ما تتصف به من متطلبات و تحديات ،و ما تقدمه من فرص عمل ممتعة.

3-**الموقف:**و هو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل و الإشراف ووفرة الموارد و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي

بينما يرى حنفي محمود(د.ت:222-232) إن الأداء لا يتحدد من خلال توافر أو عدم توافر بعض المحددات،و إنما هي نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية على النحو الآتي:

1-**الدافعية الفردية:**و تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله و اتجاهاته.

2-مناخ العمل:و يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية و هو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته و أهدافه،و أشبع جميع حاجاته.

3-القدرة لدى الفرد على أداء العمل:و يستطيع الفرد تحصيل هذه القدرة بالتعليم و التدريب و إكتساب الخبرات و المهارات و المعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل. (سعود بن مبارك البادري،2011،ص137)

و خلاصة القول أن محددات الاداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله و ما يتمتع به من مهارات،وخبرات،.و مدى إدراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي إليها

4-مؤشرات الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد و الوحدات الإدارية و المنظمات و ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها: (خالد محمد الشوابكة،2008،ص44)

- الانتاجية
- الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل.
- مدى إنجاز المهام و الواجبات بدقة و إتقان و سرعة.
- القدرة على الإبداع و الإبتكار.
- درجة الإنضباط و احترام النظام و أسلوب التعامل مع الموظفين.
- مستوى التعاون مع فريق العمل و المرونة و القدرة على إنجاز القرارات.

1-**معدل الإنتاج"الإنتاجية":**نقصد بها الزيادة في مستوى الإنتاج أو انخفاضه ضمن المعدلات المقررة و يمكن ملاحظة الزيادة في حالة ما اذا اشتركت الإدارة العمال في أرباح المؤسسة،في هذه الحالة و حتى يتحقق للعمال زيادة فيما يتقاضون من أجور عليهم الرفع من مستوى الإنتاج و ذلك من خلال تضافر جهودهم لأجل المشاركة في الربح.

2- رضا العامل عن عمله: (سليمان حنفي محمد،1990،ص223)

فالرضا حالة نفسية يشعر بها الفرد،و قد تكون إيجابية أو سلبية و حتى نلمس آثارها في السلوك فيجب ملاحظة ذلك على العامل في الموقع عمله من خلال الزيادة في الإنتاج و الحضور في المواعيد،فإن كان العامل راض عن عمله فإنه يعني أن الأداء سيكون الأفضل و الرضا العامل مهم في دفع الفرد لتحسين عمله لأنه يؤدي عمله الذي يحبه و يجد متعة في أدائه،ووسيلة لإثبات قدراته و مهاراته.

3-التغيب: هي الحالة التي تنشأ عن عدم حضور شخصا ما إلى العمل رغم أنه مدرج ضمن جدول العمل،و كون هذا الشخص في إجازة رسمية أو في عطلة مرضية فإن هذا لا يعتبر تغيبا،و يمكن حساب معدل التغيب بقسمة عدد الأيام التي يغيب فيها العامل على عدد أيام العمل الفعلية،علما أن المعدل الشائع للتغيب في المنظمات يتراوح ما بين 3%إلى6%باعتباره معدلا عاديا للتغيب،وإذا زاد المعدل عن 6% يعد أحد المؤشرات السلبية لفعالية القيادة الإدارية.(علي السلمي،1985،ص27)

و يفترض أن تؤثر القيادة الإدارية في معدل التغيب من خلال ثلاث زوايا هي:

أ-يتحكم القائد في معدل التغيب من خلال استخدامه لصلاحياته المتاحة،على نحو يحد منه في حالة نجاح التحكم و يزيده في حالة الفشل فيه،ذلك أن تساهل القائد مع حالات التغيب السابقة و عجزه عن اتخاذ قرارت حاسمة إإزاءها قد يؤدي إلى ارتفاع معدل التغيب فيما بعد.

ب-قد يعاني المرؤوس من مشكلات سوء التوافق مع القائد مما يولد لديه قدرا مرتفعا من السخط يدفع به إلى إتخاد القرار بالغياب لكي يقضي أطول فترة ممكنة بعيد عن القائد.

ج-تؤثر القيادة في التغيب بشكل مباشر ،في حالة عجز القائد عن تهيئة المناخ المواتي للمرؤوس لكي يبذل أقصى جهده و عدم مساندته في مواجهة المشاكل التي يعاني منها،أو فشله في التغلب على الصراعات التي تنشأ داخل جماعة العمل،مما يعمل على ظهور مناخ مخيب للآمال مما يعد مؤشرا سلبيا لفعالية القيادة ،و في المقابل يعتبر الالتزام المتواصل للمرؤوس بالحضور و تفضيله العمل على الإجازة مؤشرا إيجابيا لفعالية القيادة. (عاشور أحمد صقر،1986،ص ص38-39)

4-ارتفاع معدل دوران العمل: (مارشال غولد سميث و آخرون،2006،ص355)

يعرفه "جيمس بربس" بأن درجة حركة الإنسان و تنقله داخل المنظمة أو من منظمة إلى أخرى حيث أن ارتفاع معدل دوران العمل يؤدي إلى زيادة كلفة التعيين و الاختيار و التدريب للعامل و كان دليلا على انخفاض مستوى الأداء والعكس صحيح.

و مما سبق نستنتج أن في حالة ارتفاع مؤشرات الأداء في التنظيم تؤدي إلى انخفاض تلك المؤشرات تؤدي إلى ارتفاع الأداء.

و هناك من قسم هده المؤشرات المستخدمة لدراسة الأداء الوظيفي إلى ما يلي:

-الفعالية:الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب و على أكمل وجه وصورة و بأسلوب جيد مع البيئة المحيطة،ووفقا لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا،أما على مستوى الفرد فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

–الكفاءة:و تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف و أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت و الجهد و المال. (فهد يوسف الدويلة،2007،ص2)

5-أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الاداء إلى أنواع حسب معيار المصدر،إضافة إلى معيار الشمولية.

5-1-حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين :

الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي و الأداء الخارجي.

5-1-1-الأداء الداخلي:و يسمى أيضا أداء الوحدة،أي أنه ينتج ما تملكها المنظمة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

-الأداء البشري:و هو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادرا على صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

–الأداء التقني:و يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

–الاداء المالي:و يمكن في فعالية تهيئة و استخدام الوسائل المالية المتاحة.

-1-2-الأداء الخارجي:و هو ناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي،و هذا النوع بصفة عامة يتمظهر في النتائج التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلا،و كل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ،مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها ،و هذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

5-2-حسب معيار الشمولية:و حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي و الأداء الجزئي.

5-2-1-الأداء الكلي:و هو مجموع الإنجازات التي ساهمت فيها كل العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة،ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر،في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالإستمرارية و الشمولية،الربح و النمو.

5 -2-2-الأداء الجزئي:وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة،و ينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة،فمثلا يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية،أداء وظيفة الأفراد،أداء وظيفة التموين،أداء وظيفة الإنتاج،أداء وظيفة التسويق.(مريم أرفيس،بدون سنة،ص484-485)

1 -مفهوم تقييم الأداء:

يقصد بتقييم الأداء ـ العملية التي تقوم فيها المنظمة بمقارنة الأداء الفعلي للفرد بالأداء المستهدف و تحديد نواحي القوة و الضعف في الأداء مع تحديد أسبابها ذلك للتأكد من مدى مساهمة أداء الفرد في تحقيق أهداف المنظمة.

و يتم وضع نماذج موحدة لتقييم أداء كل العاملين بالمنظمة و يترتب على عملية تقييم الأداء اتخاذ العديد من القرارات بالنسبة للأفراد كالتدريب و الترقية و المكافآت و المسار الوظيفي (جمال محمد أبو شنب،2013،ص113)

و يعرفه عبد الغفار حنفي: "بأن الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدى،و يترتب على هذا التقييم وصف الفرد بمستوى كفاية أو جدارة أو استحقاق معين:ممتاز،جيد جدا،جيد،مقبول، ضعيف،ضعيف جدا." (عبد الغفار حنفي،2006،ص ص361-62)

-و يرى د . صالح عودة سعيد: "بأنه العملية التي بموجبها يتم قياس أداء الفرد العامل طبقا لمهام و واجبات الوظيفة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد و سلوكه و أدائه و مدى استعداده لتحسين و تطوير الإنجاز الذي يقدمه،بما يساعد على معرفة جوانب الضعف و القوة في طريقة أدائه و مستوى الإنجاز الذي يقدمه لغرض معالجة جوانب الضعف و تدعيم و تعزيز جوانب القوة.(صالح عودة سعيد،1994،ص369)

كما يعرفه محمد عبد الغني: "بأنه "قياس مدى مساهمة العاملين في إنجاز الأعمال التي تسند إليهم و الحكم على سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل،و على مدى التطور في أدائهم خلال فترة زمنية محددة " (محمد عبد الغني حسن هلال،1996،ص29)

من التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج ما يلي:

-إن ما يتم تقييمه ليس هو الفرد العامل و لكن أداء هذا العامل للعمل الذي يكلف به و كذلك سلوكه و تصرفاته في مكان العمل.

–كذلك يتم تقييم الإمكانيات التي يتوفر عليها الفرد و التي تؤهله للقيام بواجبات و أعباء وظائف أخرى.

–إن تقييم اداء الفرد العامل يقيم من خلال معايير موضوعة مسبقا.

–إن تقييم أداء الفرد يساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و بالتالي التخفيف من مشكلة المحسوبية و العلاقات الشخصية.

–و أخيرا فإن عملية تقييم الأداء يجب أن تكون مبنية في ضوء أهداف محددة.

من يقوم بعملية التقييم:

يبدو من المهم تحديد الجهة المؤهلة لتقرر مدى كفاءة الموظفين في القيام بالمهام الموكلة إليهم،و هناك عدة بدائل في هذا الصدد نذكرها حسب ترتيبها من حيث مدى الأخذ بها من قبل منظمات الأعمال المختلفة: (محمد قاسم القريوتي،2010،ص ص212-213)

1-تقييم الرئيس المباشر:

من الطبيعي أن يقوم الرئيس أو المسؤول المباشر بعملية التقييم كونه الشخص الأكثر معرفة بعمل الموظف،و تأخذ أغلب الممارسات بهذا الأسلوب مع إعطاء المسؤول الذي يلي المسؤول المباشر نسبة معينة في التقييم ،

كأن يعطي الرئيس المباشر وزن90%من الدرجة و10%للرئيس الأعلى.

2-تقييم الزملاء:

تأخذ بعض منظمات الأعمال بأسلوب تعطى فيه أدوارا للأطراف الأخرى ذات العلاقة بعمل المرؤوسين،ووفقا لهذا المنطق تعطى نسبة من التقييم للزملاء كونهم على علم بعمل زملائهم و ينعكس عليهم مدى التعاون أو عدم التعاون.

3-التقييم من خلال اللجان:

يعني هذا الأسلوب أن تتم عملية التقييم من قبل لجنة مكونة من الرؤساء ذوي العلاقة بعمل الموظف مثل الرئيس المباشر،و الرئيس الاعلى منه،و ممثل إدارة الموارد البشرية بحيث يقومون مجتمعين بعملية التقييم مما يكون أقرب للعدالة و الحيلولة دون إحتكار قرار التقييم بيد شخص واحد.

4-التقييم الذاتي:

يمكن أن يكون للموظف الذي يتم تقييمه دورا في عملية التقييم بحيث يطلب إليه أن يقيم نفسه بداية،و يقدم ذلك التقييم للرئيس المباشر الذي يناقشه في التقرير التقييم قبل أن يعتمده بالموافقة أو بالتعديل و من شأن هذا الأسلوب أن ينمي مفهوم الرقابة الذاتية لدى الموظف و بملي عليه الحرص المسبق على العمل بجد لأنه يعرف أنه سيتم مناقشته فيما سيقدمه من تقرير تقييم الأداء باعتباره أو من يبدا بعملية التقييم.

5-تقييم الرئيس من قبل المرؤوسين:

يتم وفق هذا الأسلوب تقييم الرؤساء من قبل جميع مرءوسيهم نظرا لكون القدرة على القيادة تعتمد بدرجة ما على حسن التعامل مع المرؤوسين و القدرة على التأثير فيهم.

6-التقييم بدرجة360 درجة:

توحي التسمية يعتمد التقييم على ضرورة مشاركة كافة الأطراف التي لها علاقة بعمل الموظف في عملية التقييم،حيث يشارك في عملية تقييم الموظف الرئيس المباشر و زملاء الموظف و مرؤوسيه و المراجعون ممن يتعاملون معه.

2-أهداف تقييم الأداء:

إن تقييم الأداء يحقق في المنظمة أهدافا أبرزها ما يلي :

- يزود متخذي القرارات في المنظمة بمعلومات عن أداء العاملين و هل هو أداء مرض أو غير مرض.

-يساعد المسؤولين في المنظمة على الحكم على مدى اسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة،و على انجازهم الشخصي.

–يشكل تقييم الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين و اقتراح إجراءات لتحسين أدائهم،و قد يأخذ التحسين شكل التدريب داخل المنظمة أو خارجها.

–يسهم تقييم الأداء في اقتراح المكافآة المالية المناسبة للعاملين،ففي ضوء المعلومات التي يحصل عليها من تقييم الأداء يمكن زيادة رواتب العاملين أو إنقاصها و يمكن اقتراح نظام حوافز معين لهم.

–يكشف تقييم الأداء عن قدرات العاملين و اقتراح امكانية ترقيتهم و تولي مناصب قيادية أعلى .

-يفيد تقييم الأداء في التخطيط للموارد البشرية في المنظمة فهو يشكل أداة مراجعة لمدى توفر موارد بشرية معينة بمؤهلات معينة و اقتراح احلال موارد بشرية أخرى محلها.

–يعتبر تقييم الأداء وسيلة تغذية راجعة،فهو يبين المطلوب من العاملين وفق معايير أداء معينة.

-يمثل تقييم الأداء أداة اتصال بين العاملين من جهة وبين رؤسائهم من جهة أخرى،و قد يساعد في تحسين أو إساءة الفهم المشترك بين الطرفين.

-يزود تقييم أداء مسؤولي إدارات الموارد البشرية بمعلومات واقعية عن أداء و أوضاع العاملين في المنظمة، مما يعتبر انطلاق لاجراء دراسات ميدانية تطبيقية تتناول أوضاع العاملين و مشكلاتهم و إنتاجيتهم و مستقبل المنظمة نفسها.

-يسهم تقييم الأداء في تزويد مسؤولي إدارات الموارد البشرية بمؤشرات تنبؤ لعمليات الاختيار و التعيين في المنظمة.(درة،الصباغ،2008،ص ص259-260)

–تنمية قدرات المدير في مجالات الاشراف و التوجيه و اتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

-تعزيز الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم من أن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة ستقع تحت عملية التقييم،الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل و يطوروا مستويات أدائهم ليفوزوا بالمكافآت و يتجنبوا العقوبات. (السالم،2009،ص240) .

3 - طرق تقييم الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين:الطرق التقليدية و الطرق الحديثة و هي كالآتي:

1- الطرق التقليدية:

حسب حنفي(2002)هي الطرق التي تعتمد على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة و من هذه الطرق ما يلي:

طريقة الترتيب البسيط:قد يسمى هذا النظام بمدخل نظام الرتبة أو الدرجة،حيث يرتب المقيم الأفراد،حيث يحتل الأفضل المرتبة الأعلى و الأسوأ المرتبة الدنيا.

طريقة المقارنة الزوجية:

حسب غياث(2008)إن كثرة العمال يجعل من الصعب ترتيبهم،لأن ذلك قد يؤدي إلى أخطاء في الترتيب و صعوبة تقييم الأفراد،لذا تستعمل طريقة المقارنة الزوجية،أي مقارنة كل زوج من العمال على حدا،و تكون مقارنة كل فرد مع جميع العمال،و يكون عدد المقارنات على الشكل التالي:

" [(ن(ن-1))]/2 ".

حيث ترمز "ن" إلى عدد العمال المطلوب ترتيبهم،و هذه الطريقة صعبة و أقل فائدة عند تطبيقها على المجموعات الكبيرة (زريبي،2014،ص75)

طريقة التدرج:

تعد هذه الطريقة من أقدم أشكال تقييم الأداء المستخدمة و أكثرها شيوعا في أغلب المنظمات و الهيئات الإدارية،و بموجب هذه الطريقة يقوم المكلف بعملية تقييم الأداء بتقييم موظفيه باستخدام ميزان متدرج من مرتفع إلى منخفض،أو من كثير إلى قليل،أو من إيجابي إلى سلبي،أو بالأرقام من واحد إلى ثلاثة أو خمسة أو سبعة أو بتقديرات من ممتاز إلى جيد ثم مرضي ثم لا بأس به ثم غير مرضي،و تفترض هذه الطريقة أن الشخص المكلف بعملية التقييم ملم بطبيعة عمل الوظيفة و جودة أداء الموظف،و يعاب على هذه الطريقة أنها تتسم بكثير من الذاتية لا الموضوعية،الأمر الذي ينبغي معه عدم الاعتماد على نتائجها أو إتخاذ أي قرار إداري بناءا عليها (الغبيوي،2003،ص78)

طريقة التدرج البياني:

و قد أكد حمداوي(2009)على أن هذه الطريقة تعتمد على تحديد عدد من الصفات و الخصائص المساهمة في الأداء،و يتم تقييم كل تقييم كل فرد حسب مقاييس التدرج البياني المحددة،ووفقا لدرجة امتلاك هؤلاء الأفراد لهذه الصفات،و ترجع فعالية هذه الطريقة إلى الدقة في تحديد الصفات و الخصائص المرتبطة بالأداء.

طريقة قوائم المراجعة:

و حسب الرفاعي(2009)فإن هذه الطريقة تعتمد على تحديد قائمة من الأسئلة التي تتضمن مجموعة من العبارات الوصفية التي تميز الأداء الكفء للعمل،و يقوم الرئيس المباشر بوضع علامة أمام كل سؤال إما بنعم أم لا حسب رأيه في الموظف،مع وضع قيم لكل سؤال على تكون القيم سرية،و من حق الإدارة فقط (زريبي،2014،ص75)

طريقة المقال الوصفي:

هي عبارة عن وصف دقيق لأداء الموظف يقوم به الشخص المكلف بعملية التقييم بواسطة تقرير واحد يجمع من خلاله معلومات عن الموظف تتضمن ملاحظاته المباشرة و السجلات،و ملاحظات الزملاء و المراجعين،و يلاحظ تأثر التقييم بهذه الطريقة بقدرة المقيم الكتابية،و كذلك اتجاه التقييم لأن يكون متمحورا حول سلوكيات الموظف الأدائية البارزة، دون شمول هذا التمحور للأعمال المتكررة التي يزاولها الموظف يوميا،كما أن هذا التقييم لا يرغبه المديرون و المشرفون لأنه يحتاج إلى جهد كبير و وقت لكتابته بدقة و تفسيره تفسيرا سليما. (الغبيوي،2003،ص78)

طريقة الاختيار الإجباري:

حسب فيليه،عبد المجيد(2005)تقوم هذه الطريقة على عدد من العبارات التي تصف أداء العمل،حيث يتم توزيع هذه العبارات في مجموعات،عادة ما تكون هذه العبارات ثنائية،تعبر عن نواحي ايجابية و أخرى سلبية.

و تتميز هده الطريقة بالبعد عن التحيز الشخصي،حيث إن التقدير يتم بوساطة جهة أخرى و هي التي تعطي التقديرات لكل عبارة،دون التعرف الرئيس على نوعية التقدير و مدى أهميته لعملية التقييم.

طريقة المواقف الحرجة:

و يقول عباس(2003)أنه في هذه الطريقة يتم التركيز على السلوكيات الجوهرية المساهمة في الأداء الفعال،و السلوكيات المؤثرة سلبا على فعالية الأداء،هذه المواقف الإيجابية و السلبية يتم تسجيلها من قبل المقوم خلال فترة محددة لفترة التقويم و على ضوء معـــــــــــــايير محددة بناءا على التحـــــــليل الوظيفي (زريبي،2014،ص76)

2-الطرق الحديثة:

هناك العديد من الأساليب والطرق الحديثة لقياس أداء العامل بمعدلات أداء مثالية مصممة على ضوء مؤهلات العامل.

المقياس السلوكي المتدرج:

يقول المغربي(2007)أن طريقة المقياس السلوكي المتدرج تبنى على نهج طريقة الأحداث الحرجة حيث صمم لتحديد أبعاد الأداء و تعريفه اعتمادا على مواكبة سلوك المرؤوس محاولة تدريجه في شكل يسهم في تقييم أداء الفرد.

مقياس الملاحظات السلوكية:

بتسجيل السلوكيات المتكررة بعد ملاحظتها على فترات مختلفة،لدلك فإن هذا المقياس يختلف عن سابقه في أنه يتم قياس السلوك الفعلي بدلا من السلوك المتوقع،أي يتم متابعة و مراقبة العاملين و تسجيل سلوكياتهم بدلا من التأشير على السلوك المتوقع وفق معرفة المقيم بسلوكيات العاملين (زريبي،2014،ص77)

-مراكز التقدير:

هو مكان أو بناء يتم في تقييم و تقدير العمال،و فيه يتعرض الموظف لعدد من الخبرات يقيم من خلالها أداؤه،و يقوم بذلك عدد من المختصين المدربين،و من تلك الخبرات دراسات حالات،و القيام بتمثيل الأدوار،و اجتياز امتحانات شفوية و تحريرية.(بوزيان،2015،ص145)

طريقة الإدارة بالأهداف:

إن هذه الطريقة تتلخص بمعرفة مدى تحقيق المرؤوس للأهداف التي سبق و أن اشترك مع الرئيس أو المسؤول في تحديدها أو مدى التقدم الذي أحرزه هده الطريقة أيضا طريقة التقييم على أساس النتائج (فاضل،2014،ص54)

طريقة تقييم360 درجة:

حسب ماهر(2007) أيضا يتم في هذه الطريقة تقييم الأداء بواسطة كل المهتمين به، وبعدة طرق و بعدة أزمنة وفي آن واحد،أي أنه يتم بواسطة الرئيس و الزملاء و المرؤوسين،و باستخدام عدة طرق مثل قوائم التقييم و الإدارة بالأهداف. (زريبي،2014،ص77)

4-مشكلات تقييم الأداء المؤسسي:

تواجه عملية تقييم الأداء العديد من المشاكل الإدارية نوجزها فيما يلي:

*عدم دقة معايير التقييم و عدم قدرتها على التعبير عن الأداء.

*عدم وجود تعليمات سليمة وكافية في أسلوب التقييم.

*عدم الربط بين تقييم الأداء و بين سياسات إدارة الموارد البشرية.

*ميل المديرين إلى خطأ التقييم بمعنى أن يتأثر بصفة واحدة من الصفات في أداء المرؤوسين ونجده يعممها على باقي صفات الأداء.

*استخدام بعض عناصر التقييم الغير محددة مثل المبادأة و التعاون.

*الميل إلى التساهل أو التشدد أو الوسطية حيث أن بعض المديرين يميلون إلى إعطاء تقديرات عالية أو تقديرات منخفضة أو متوسطة بصفة عامة لكافة المرؤوسين.

*التحيز الشخصي بمعنى أن بعض المديرين يعطون تقديرات أعلى إلى من يفضلونهم من المرؤوسين بسبب وجود علاقة صداقة أو قرابة أو لتشابه الصفات.

*يتأثر كثير من المديرين بآخر تقييم و يعتبرونه مرشدا في وضـــــــــــــع تقارير التقييم عن الفترة الحاليـــــة. (جمال محمد ابو شنب،2013،ص116)

الخلاصة:

لتقييم أداء الموظفين في المؤسسة أهمية إستراتيجية وإقتصادية كبيرة لأن الموارد البشرية هي الثروة الحقيقة للمؤسسة،و هذا ما أكده أحد الباحثين الذي قال"أن الرجال هم الذي يضعون الفرق في الإنتاج و ليست الآلات و الموارد الأولية" إذ أن دراسة أداء الموظفين و تقييمه يساعد على تطوير كفاءة وسياسات الموظفين،إذ يعتبر مقياس لنجاح إدارة الموظفين في سياساته المختلفة غير أن عملية التقييم تهدف إلى التعرف على مدى نجاح الموظف في أداء عمله ،و إلى أساس لبناء عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بزيادة الأجور،المكافآت،النقل،الترقية،و غير ذلك من شؤون العاملين،لأنه على أساسه تبنى قرارت هامة متعلقة بتسيير المستخدمين لذلك على المؤسسة وضع معايير محددة مسبقا للأداء ،الذي يعتمد عليها المسؤول المباشر في تقييم أداء الموظفين حتى تكون النتائج الموضوعية و بالتالي يحس الموظف بعدالة التقييم و يحقق رضاه الوظيفي ،و ذلك لرفع فعالية المؤسسة وكفايتها تتحقق بإشباع حاجيات الموظفين و محاولة تحسينها و تطويرها للوصول إلى موظفين ذوي أداء مرتفع.

الفصل الرابع:التكوين المهني

تمهيد

1- تعريف التكوين المهني

2-أهمية التكوين المهني

3-خصائص عملية التكوين المهني

4-مبادئ التكوين المهني

5-أهداف التكوين المهني

6-أساليب التكوين المهني

7-أنواع التكوين المهني

8- تصميم و تنفيذ برامج التكوين المهني

9-تقييم البرنامج التكويني

خلاصة

تمهيد:

إن عملية التدريب بمراكز التكوين المهني عملية مستمرة و متكاملة ،حيث يتوقف النجاح في أي مرحلة من مراحلها على الأداء الصحيح للمراحل السابقة لها،و لغرض تأدية المهام و الواجبات الموكلة للأفراد العاملين بالمستوى المطلوب،و وفقا لما اتخذته المنظمة من أهداف لابد من تهيئة كافة المستلزمات الأساسية لزيادة الكفاءة و فاعلية العاملين لإنجاز مهامهم و متطلباتهم و عملهم بنجاح ،وفلهدا التدريب يحتل أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التنمية الإدارية،و من ثم يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ ضمانا لتحقيق الأهداف محددة، حتى يتمكن الفرد من تأدية عمله بأسلوب فعال ذي سلوك وإتجاهات إيجابية،و نظرا للتطورات التكنولوجية و الاقتصادية العالمية الجارية و اتجاه المؤسسات نحو الانفتاح و التوسع تزايدت و تجددت الحاجة إلى كادر وظيفي مؤهل و مدرب ليواكب هدا التطور .

1-تعريف التكوين المهني:

هناك عدة تعريفات للتكوين المهني نذكر منها ما يلي :

تعريف بوفلجة غياث: "التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة " (بوفلجة غياث،2002،ص79)

تعريف بلقاسم سلطانية : " التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة ". (بلقاسم سلاطنية ،1998،ص139)

تعريف أحمد السيد محمد فرج: " يعرف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعرف على مختلف الخامات و العتاد و الآلات و الإجراءات و كذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف و دلك مع مراعاة أساليب العمل و معدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة حتى يمكن أن يساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية،ويمكن أن يتم دلك داخل معاهد التعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد "(أحمد السيد محمد فرج ،2001،ص15)

تعريف خيري خليل الجميلي " التكوين المهني هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الأفراد الجاري تدريبهم،من ناحية معلوماتهم،و معارفهم،و أدائهم و سلوكهم، واتجاهاتهم،مما يجعلهم صالحين و لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية "(خيري خليل الجميلي ،1998،ص93)

تعريف لوجندر: " هو مجموع الأنشطة و المواقف البيداغوجية و الوسائل الديداكتيكية التي تستهدف تسهيل اكتساب أو تطوير المعارف(المعلومات و القدرات و الاتجاهات)قصد القيام بمهمة أو وظيفة،أي مجموع المعارف(المفاهيم و المبادئ) و مجموع المهارات و الاتجاهات التي يفضلها يصبح الفرد قادرا على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما ".(تيلوين حبيب،2002،ص13)

نستنتج من خلال التعريفات السابقة تعريف التكوين المهني: بأنه مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات بحيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره

2- أهمية التكوين المهني:

للتكوين المهني دور فعال في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره في الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا في عمله و رفع الروح المعنوية له . أما من الناحية الإقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع و النهوض به و توفير احتياجات الوطن من العاملين و التقنيين ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هدا الوطن بزيادة الإنتاج و الإنتاجية من الناحية الكمية و الكيفية . (عبد الكريم قريشي ،1998،ص23)

كذلك يلعب التكوين المهني دورا هاما في التخفيض من حوادث العمل فالمتكون عندما يكون مكون بالطريقة اللازمة يجعله دلك جاهزا لطريقة استخدام الآلات أو الظروف المواتية للعمل حيث يأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل و هدا ما يخفض بشكل أو بآخر من تكرار حوادث العمل حيث تنخفض كلما ارتفـــــع مستوى كفاءاتهم الإنتـــــــــاجية و أدائـــــــــــهم في ظل تزايـــد (إبراهيم عبد الله ،2005،ص ص 2 -9)

و يتضح لنا جليا أهمية التكوين المهني من حيث أنه يمثل احد القطاعات الأكثر الأولوية لمختلف مخططات التنمية ويمكن توضيح دلك فيما يلي :

1-يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات الشغل و إن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة بتوفير يد عاملة مؤهلة .

2- يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا و التغير الإجتماعي و الإقتصادي السريع أدى إلى وضعه في مكانة مهمة تكمن في التزويد باليد العاملة المؤهلة .

3 -يمكننا اعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها خاصة وأنه أثبتت فعالية في كثير من المجالات . (السيد علوة،2001،ص ص 12 -13)

إن الزيادة في معدل التكوين رأس المال المادي لا تأتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذ لم تتم زيادة المعرفة و الخبرات البشرية المعدل نفسه على الأقل و لدا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل الإتفاقات التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري .

- التعليم بصفة عامة و مراكز التدريب المهني و التعليم الفني بصفة خاصة تساهم في الاستثمار في رأس المال البشري حيث تؤثر في نوعية و كفاءة هدا الأخير .

- ضمان تكوين تكميلي أو تحويلي لفائدة العمال و الموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم و إتقان مهاراتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق الشغل و التطور التكنولوجي .

- تساهم مراكز التكوين المهني بتزويد المتعاملين الإقتصاديين و الإجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل .

- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية .

تطوير وتحسين مردود المؤسسات الإقتصادية من خلال تحسين مستمر لمعارف و مؤهلات العمال وفق تطورات المهن .

- ضمان لكل شخص تكوينا مهنيا أولي يؤهله لشغل مناصب عمل .

التكوين يعمل على تحقيق الإستقرار الوظيفي في المؤسسة و اكسابها صفة الثبات و حسن السمعة فـــي المجتمع ،العامل المكون يقوم بإدارة عمله على أكمل وجه مما يؤدي إلى زيادة رضا الإدارة على إنتاجها فيدفعها دلك إلى مكافأة إما بزيادة الراتب أو إتاحة مزايا أخرى . (محمد فاتح صالح ،2004،ص102) .

3 خصائص التكوين المهني :

للتكوين مجموعة من الخصائص أهمها:

1-التكوين نشاط رئيسي مستمر:التكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها،و لكنه حلقة حيوية في سلسلة تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد،و من ثم تنفيذ واجبات الوظيفة فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة أو الوقوف على أحداث التطورات و الأساليب في مجال تخصصه(أحمد عادل راشد،1981،ص183)

2-التكوين نظام متكامل:التكوين يعبر عن نظام متكامل يتكون عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون نتائجها ذات فائدة للعامل و النظام المؤسساتي ككل،كذلك تفيد هده النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بيته و بين البيئة التنظيمية المحيطة به،و كدا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريجي.

3–النظرة المستقبلية:إن برنامج التكوين لها نظراتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و بأحدث أيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف المسطرة .

4–التكوين تشاط متغير و متجدد:يتعامل التكوين مع متغيرات فهو يصف بالتغيير و التجدد،فالمتكون عرضة للتغيير في عاداته و سلوكاته و مهاراته و قدراته،كذلك فالوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف و الأوضاع الإقتصادية،و في تقنيات عمل مستحدثاتها. (خيري خليل الجميلي،1998،ص ص94 -95)

5-الشمولية:بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم و كبيرهم،كذلك غير العاملين فالتكوين موجب لهدف واحد وهو تنمية المهارات والقدرات لمختلف الفئات. (علي السلمي، 1985،ص60)

4 مبادئ التكوين المهني:

نتيجة لزيادة الخبرة في التكوين و إعداد البرامج التكوينية،و كذلك لتعدد وجهات النظر حول مشاكل التكوين أمكن وضع و صياغة عدد من المبادئ الأساسية و العامة في التكوين و من أهم هده المبادئ نذكر:

4-1- ضرورة خلق الدافعية لدى المتكون:

يتضمن هدا الاعتبار تحفيز العاملين على الاشتراك في الدورات و البرامج التكوينية،أما لهدا الاشتراك من نتائج إيجابية على صعيد الوظائف التي سيشغلها المتكون و الأجور و الرواتب و فكلما كان الدافع

قويا لدى المتكون كلما ساعد دلك على سرعة التعلم و اكتساب المهارات الجديدة،و يعني هدا ربـــط التكـــــــــوين بهدف يرغب فيه المتكـــــــون (وسيلة لزيادة الدخل،التـــــــرقية،إضـــفاء التقدير للعمل...) (عبد الغفار حنفي،1997،ص ص170 -171)

و يسعى الفرد لتحقيق أهدافه الشخصية من خلال المؤسسة و من أكثر الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها في مجال العمل،هي تحقيق الأمان الوظيفي و الحصول على حوافز العمل المادية و المعنوية،تقدير الآخرين و المركز الاجتماعي، المسؤولية و الانجاز و إدا كان برنامج التدريب يساعد الفرد على تحقيـــــــــــق بعض من هده الأهداف،فإن هدا يسهـــــــــــــــل كثيرا من عملية تعلم الفـــــــــرد.(راوية محمد حسن ،ص ص170-171)

4-2-مراعاة الفروق الفردية للمتكونين:

أي لابد من القائمين بالتكوين أن يتعرفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتكونين،إذ أن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع بكثير من الآخرين،كما أن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التكوين اد توجد فروق فردية بين الأفراد من حيث خلفيتهم السابقة،و تعليمهم و خبرتهم و ميولهم الشخصية،و لدلك فإن كل هده لابد من مراعاتها عند تخطيط البرامج التكوينية. (مصطفى نجيب شاويش،2005،ص233)

4-3-علاقة التكوين بتحليل الوظائف :

إن تحليل الوظائف يتضمن وصف الوظيفة و تحديد المواصفات الخاصة بها كما يستهدف في النهاية إلى تحقيق المواءمة بين الفرد و الوظيفة (خالد عبد الرحيم مطر الهيتى،2003،ص288)

كما أن وصف الوظائف و شروط الترقية يمكن أيضا يعتمد على تلك المعرفة الإضافية والخبرة اللازمتين لحصول الموظف على الترقيـــــة و التي يمكن للبرامـــــــــــج التكوينية تزويد المتكونـــــين بها(مصطفى نجيب شاويش،2005،ص233)

لدا تظهر الحاجة التكوينية عندما تكون مؤهلات الفرد دون المتطلبات الوظيفية لدلك يجب أن تستهدف الجهود التكوينية سد الفجوة بين متطلبات الوظيفية و مؤهلات الشاغل.

4-4-الاعتبارات القانونية:

ترتبط هده الاعتبارات بتحديد الاحتياجات التكوينية،إذ يجري العرف القانوني على عدم استبعاد مرشح من مجموعة المرشحين للإختيار لكونه يفتقر إلى معرفة يمكن أن يتعلمها خلال البرنامج التكويني،لدا يصبح من الضروري تحديد أنواع المهارات التي يحتاجها الفرد العامل لكي ينجز عمله بكفاءة و اعتبارها المعيار المميز من سيلتحق بالبرنامج التكويني من عدمه (خالد عبد الرحيم مطر الهيتى،2003،ص299)

4-5-إعداد المكون و تأهيله:

يجب أن يلم المكون بمختلف الجوانب المتصلة بالعمل الذي يكون الأفراد عليه،و مدخل و أسلوب تعليمهم و بمعنى آخر أن يكون مؤهلا لدلك و قادرا على تحليل العمل إلى مكوناته و أجزائه و يمكنه تعليم و تكوين الأفراد على جزء معين و بيان علاقة دلك بالأجزاء الأخرى و العمل ككل (عبد الغفار حنفي،2005،ص361).

يجب أن تتوافر في شخصية المدرب بعض الخصائص منها:

أ- قدرته على الإيضاح و التقييم:

يجب أن تكون المادة التي يراد تعليمها و التدرب عليها مفهومة و ذات معنى و هدا يسمح بتعلمها بشكل أسرع و أدق.

ب -الإرشاد أثناء التكوين:

إن التكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه،بل إن الرغبة في التعلم قد لا تؤدي إلى الغرض المنشود منه من دون إرشاد دلك أن المتكون إن ترك و شأنه قد يصطنع طرقا عقيمة أو خاطئة أو تحتاج إلى بدل كثير من الجهد و الوقت. (عبد الفتاح محمد الدويدار،1995،ص201)

4-6-اختيار المتكونين:

على الرغم من أن التكوين يمكن أن يكون ضروريا لجميع العاملين الجدد،إلا أن عددا من البرامج التكوينية يمكن أن تخصص للعاملين الدين يظهرون اهتمامهم بالتكوين و الدين تكون لهم ميول و شواهد لمثل هدا التكوين.إن حقيقة أن أفراد معنيين يتم اختيارهم للتكوين يمكن أن يعتبر في حد ذاته دافعا و حافزا لهم للتكوين.

4-7-اختيار أساليب التكوين المناسبة:

على الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في مجال التكوين إلا أنه من المهم أن هده الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض بحيث يمكن استخدام إحداها أو بعضها مكان البعض الآخر أو في جميع المواقف و الظروف،بل إن لكل منها المجال أو الإستخدام الخاص الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج إلا أنه يمكن أيضا استخدام أكثر من أسلوب واحد بآن واحد في عملية التكوين. (مصطفى نجيب شاويش،2005،ص ص234 -239)

و بصفة عامة تحكم عملية انتقاء الأسلوب الأفضل عدة اعتبارات أهمها:

-نوعية المادة التعليمية التي ستنقل للمتكونين فيما إدا كانت مهارات أو معارف أو سلوكيات و فيما إدا كانت لعلاج نقاط ضعف أو تنمية نقاط قوة،أو إكساب المتكونين جوانب جديدة يتطلبها عمل المؤسسة مستقبلا. (عمر وصفي عقيلي،2005،ص473) .

-المستوى الوظيفي،فالأساليب التكوينية التي قد تلائم تكوين المشرفين أو المديرين في مستويات الإدارة قد لا تلائم بالضرورة تكوين المديرين في مستويات الإدارة الوسطى و العليا.

–مستوى العمق و الشمول في عرض الموضوعات،حيث تعتبر المحاضرة أسلوبا مثاليا إذ كان الهدف من التكوين هو تزويد المتكون بأكبر و أشمل قدر من المعارف المرتبطة بموضوع البرنامج.

–التعرف على المبادئ التنظيمية التي يتضمنها كل نوع من أنواع التكوين و الأساليب الفنية و العلمية التي يتطلب الأمر استخدامها. (مصطفى نجيب شاويش،2005،ص ص239 -240) .

1-8-مبادئ التعلم:

إن كثير من مبادئ التعلم تعتبر ملائمة و قابلة للتطبيق في مجال التكوين المهني للمؤسسات الصناعية،و من هده المبادئ التي يجب أخدها بعين الاعتبار مثلا:

أ ـ ربط التكوين ببرنامج التدعيم:بعد تعلم المهارات من خلال التكوين لابد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب و العقاب،و من المدعمات الإيجابية وجود فرص للترقية،زيادة الأجور،توجيه الشكر لما قان به الفرد من إنجاز. (عبد الغفار حنفي،1997،ص357)

ب ـ الطريقة الكلية و الطريقة الجزئية في التكوين:يتطلب توجيه سير العمل ترتيب خطواته،و دلك بتحليله إلى وحدات فرعية تتناسب مع قدرة المكون و خاصة في الأعمال المعقدة التي لا يمكن التكوين ككل. (عبد الفتاح محمد الدويدار،1995،ص197)

ج ـ معرفة النتائج: تؤثر معرفة النتائج أو المعلومات المرتدة على عملية التعلم،فعندما يعرف الفرد مدى تقدمه مقاسا ببعض المعايير (جودة،كمية،سرعة)فإن هدا يساعده على تحديد أهداف تتعلق بما تبقى له أن يتعلمه. (راوية محمد حسن،ص171)

5ـأهداف التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني أداة فعالة في يد المنظمة من أجل تطوير ذاتها وتطوير أفرادها و إكسابها مهارات جديدة،إضافة إلى أنه الحل لمواجهة مشكلات المنظمة و أفرادها فهو يهدف إلى :

1ـبالنسبة للمنظمة:

أ ـ زيادة الإنتاج :حيث ينعكس حجم التكوين و التأهيل الذي يتلقاه الفرد على أدائه،مما ينعكس في شكل زيادة لحجم الإنتاج و جودته إضافة إلى زيادة في مهارات الأفراد .

ب ـتخفيض حوادث العمل :تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ من طرف الأفراد والدي يحدث نتيجة عيوب في الأجهزة و المعدات أو ظروف العمل،ومنه فالتكوين الجيد يؤدي إلى تقليل الحدوث لهده الحوادث و يعطي خبرة للتعامل معها،من أجل تجنبها أثناء أداء العمل .

ت ـيؤدي إلى استمرارية التنظيم و استقرارها:إن استقرار التنظيم وثباته يعكس مدى قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته حتى في حالة فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين،و هدا لا يتحقق إلا بوجود رصيد من الأفراد المتكونين و المؤهلين داخل المنظمة،أما المرونة تعني قدرة التنظيم على التكيف و التأقلم مع المتغيرات و المستجدات في حجم العمل،و هدا ما يتطلب توفر الأفراد المكونين دوي المهارات دوي المهارات المتعددة لتنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم . (عبد الغفار حنفي،2002،ص ص346 -347)

2ـبالنسبة للأفراد:

يساعد التكوين الأفراد على تحقيق جملة من الأهداف التي تتمثل في :

ـتنمية المعارف والكفاءات والمهارات .

ـيقلل من أخطاء وحوادث العمل .

ـ يساهم في شعور الموظف بالإنتماء للمنظمة والشعور بالرضا الوظيفي .

ـتحسين علاقات الأفراد في مختلف المستويات مما يساعد في التغلب على حالات القلق و الصراع داخل المنظمة .

ـيساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل و متغيراتها و يرفع من مهاراتهم في حل المشاكل المتعلقة بالعمل .(نور الدين حاروشي،2011،ص72)

6ـأساليب التكوين المهني:

يوجد العديد من الأساليب التي يمـــــــــــــكن للمـــــــكون أن يستخدمها لعرض الأفـــــــكار و المعلومـــــــــات و هي : (أحمد ماهر،1995،ص ص342-344)

ـالتكوين العملي:حيث يتم عرض لطريقة الأداء والإجراءات التفصيلية،و تشجيع للمتكون على القيام بالأداء .

ـتمثيل الأدوار:و هي محاولة تقليد الواقع،و دلك بأخذ مشكلة من هدا الواقع و التمرن على مواجهتها

ـدراسة الحالات:حيث تؤخذ حالات من الواقع ،و يتناولها المتكونين من حيث أبعاد مشاكلها ، و أسبابها،وحلولها البديلة .

ـالوقائع الحرجة:حيث يتم تحليل لبعض الوقائع ذات الأهمية البالغة والتأثير الكبير،و المتعلقة بموضوع التكوين،و دلك بأسلوب علمي دقيق يربط فيه المتكونين المحتوى التكويني بالواقعة و الممارسة

ـالمباريات الإدارية:وهي شبيهة بأسلوب دراسة حالات ،إلا أنها كبيرة الحجم تشتمل على أبعاد متكاملة للمشكلة،ويطلب من المتكونين أن يقوموا بأدوار معينة في المباراة،و أن يتصرفوا و يتخذوا القرارت في ضوء ما هو متاح لهم من معلومات .

ـالمناقشة الجماعية:يمكن للمكون أن يلجأ إلى هدا النوع من التكوين عندما يرغب في إثارة روح المشاركة و التعاون بين المتكونين،و دلك بتكـــــــــــــــــوين مجموعات لمناقشـــة مشاكل مـــــــــــعينة. (المرجع نفسه،ص344)

تعددت أساليب التكوين المتاحة،حيث يستطيع المكون استعمال الأسلوب المناسب حسب طبيعة موضوع التكوين و الأهداف المتوخاة منه.

7ـأنواع التكوين المهني :

يمكن تقسيم التكوين المهني إجمالا إلى عدة أنواع من حيث مضمونة من أهمها:

1-7توجيه الموظف الجديد:يوضح مضمون التوجيه ليغطي المعلومات الأساسية عن المنظمة و رسالتها و سياستها و هيكلها التنظيمي بالإضافة إلى توضيح لحقوق الموظف وواجباته و سلم الرواتب و الدرجات و الخدمات المقدمة للعاملين ،إلى غير دلك من الأمور التي تهم الموظف الجديد في بداية عمله بالمنظمة .

2-7التكوين التخصصي:هدا النوع من التكوين هدفه تعويض القصور في المعارف و المهارات لدى العاملين المتعلقة بطبيعة أعمالهم و رفع كفاءة العاملين في أدائهم لتلك الأعمال .

3-7التدريب الإداري :يشمل هدا النوع من زيادة المهارات الإدارية لدى الفرد من تحليل المشاكل و اتخاذ القرارات الإدارية لدى الفرد من تحليل المشاكل و اتخاذ القرارات الإدارية و زيادة القدرة على التفكير الخلاق كما يدخل بالإضافة إلى دلك المهارات الاتصالية و القيادة و الإشراف و التحفيز و التخطيط و التنظيم .

4-7التكوين المهني:يقوم بهدا النوع من التكوين عادة مراكز متخصصة في هدا المجال حيث تقوم هده المراكز على مهن محددة حسب الحاجة ،و في نهاية البرنامج التدريبي توزع الشهادات على المتدربين الدين اشتركو و اجتازو البرنامج.

و يوجد أنواع أخرى للتكوين من حيث المضمون في مجالات مختلفة من الوظائف ،فهناك التكوين في مجال الجودة و التكوين في مجال الحاسوب و برامجه ،كما أن هناك برامج للتكوين في مجال التسويق و المحاسبة و المالية و غيرها . (محمود أحمد جودة،2006،ص183)

8ـتصميم و تنفيذ برامج التكوين المهني:

إن عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني هي الأساس الذي يقوم عليه نجاح التكوين و تتمثل فيما يلي:

1ـتحديد الاحتياجات:يمكن لها أن تتوفر من خلال التحليل التنظيمي أو تحليل المعلومات،و كذلك التحليل الفردي بصورة أدق يمكن أن تحدد الإحتياجات على المستوى المستقبلي و الحالي التنظيمي والمهني و الفردي و يمكن تحديد الاحتياجات من خلال:

ـ وضع الأهداف و تقييم و مراجعة الأداء .

ـنتيجة الأخطاء المرتكبة أثناء العمل .

ـنتيجة الأداء السيئ أي الفشل في الوصول إلى المستوى المهني المطلوب .

ـالمراقبة المستمرة للموظفين أثناء العمل .

ـتغير في القوانين و طرق العمل و النظم و الإجراءات و التكنولوجيا و حتى في مضمون الوظيفة و مسؤولياتها .

2ـ تحديد الأهداف التكوينية .

3ـتحديد مكان التكوين بالنظر إلى الأهداف و قدرات المنظمة .

4ـتحديد المشاركين في عملية التكوين .

5ـاختيار أساليـــــــــــــب و طرق التكوين كالمحاضـــــــــــــــــــــرات الندوات ورشات العـــــــــــــــمل (نور الدين حاروشي ،2011،ص ص74-75)

9ـتقييم البرنامج التكويني:

9-1ردود الفعل :

هل رضي المشاركون عن البرنامج التكويني؟

يتم هدا التقييم حاليا ينتهي البرنامج،و يهدف لقياس درجة الرضا المحققة للمشاركين عن البرامج التكوينية من حيث(المحتوى،المادة التكوينية،الأساليب التكوينية المعتمدة،الخدمات الإدارية و التنظيمية...الخ)،ويتم الحصول على هده المعلومات والبيانات من خلال الاستبيان لم يتم توزيع على المتكونين ومعرفة آرائهم بشأن البرامج التدريبي.

9-2التعلم:

مادا تعلم المشاركون من البرنامج؟

ويتم من خلال دلك معرفة ما تم فهمه و استيعابه من البرنامج التكويني من ناحية الأسس و المبادئ العلمية و الأساليب التكوينية و بشكل دقيق معرفة المهارات التي تم اكتسابها من خلال البرنامج التكويني.

9-3السلوك:

هل غير المشاركون سلوكهم نتيجة البرنامج التكويني؟

من خلال دلك قياس ما تم أثره على الأداء الفعلي للمتكونين من خلال البرنامج التكويني ويتم قياس دلك من خلال تقديم الأداء من قبل المشرف على المتكون قبل البدء بالبرامج و بعد الإنتهاء من البرامج لمعرفة الأثر الذي حققه البرنامج التكويني على المتكونين.

4-9النتائج:

هل يؤثر التغيير في سلوك المتكونين تأثيرا ايجابيا في مكان العمل؟

و يتم من خلال دلك قياس أثر البرنامج التكويني على معدل دوران العمل والروح المعنوية للعاملين و الغيابات و تكاليف الأداء...و غيرها من المؤشرات ذات الأثر الإيجابي للبرنامج التكويني على أداء المكونين بعد إنتهاء البرنامج و هكذا(ياسين كاسب ،الخرشة،2007،ص136)

خلاصة:

التكوين هو جهد مخطط و منظم تمارسه المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم و قدراتهم و تغيير سلوكهم و اتجاهاتهم بشكل إيجابي،من أجل أن يصبحوا أقدر على مواجهة التغيرات البيئية الداخلية و الخارجية المتجددة بشكل متواصل في عالم اليوم،فالتكوين في جوهره عملية لابد أن تخضع إلى تصميم محكم من أجل أن تحقق الفوائد المتوخاة منها.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس:الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1ـالمنهج المستخدم في الدراسة

2ـالدراسة الاستطلاعية

3ـحدود الدراسة

4ـ عينة الدراسة (عددها ـطريقة اختيارها ـخصائصها)

5ـأدوات الدراسة

6ـالأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد:

بعدما تطرقنا للجانب النظري للدراسة يمكن أن نتطرق إلى الجانب الميداني الذي يعتبر أهم خطوة في البحث العلمي،و أول شيء نتعرض له هو عرض الإجراءات المنهجية المتبعة.وذلك من خلال عرض المنهج المتبع و عينة الدارسة و أهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية.

1-المنهج المستخدم في الدراسة:

قامت الباحثتان في هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأمثل و المناسب لهذا نوع من الدراسة

و الذي يعرف بأنه جمع الحقائق و المعلومات و مقارنتها و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة ،أو هو دراسة وتحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها العلاقات بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لذلك ولا يقتصر المنهج الوصفي التحليلي على التعرف على معالم الظاهرة و تحديد أساليب وجودها ،و إنما يشمل تحليل البيانات و قياسها و تفسيرها و التوصل إلى وصف دقيق للظاهرة و نتائجها.

2-الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه،وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من مدى ملائمة مكان الدراسة للبحث،و التحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

و يعرف ماثيو جيدير الدراسة الاستطلاعية على أنها:"عبارة عن دراسة علمية كشفية،تهدف إلى التعرف على المشكلة،و تقوم الحاجة إلى هدا نوع من البحوث،عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة و ضعيفة"

(جيدير،2004،ص ص26-27)

و على هذا الاساس قمنا بإجراء الدراسة الإستطلاعية كانت بدايتها بتوجهنا إلى مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية المدية دامت أسبوعان ابتداء من2020/02/25 إلى غاية 10 /2020/03،قبلها تمكنا من الحصول على تصريح من إدارة جامعة الدكتور يحي فارس قسم العلوم الإجتماعية لإجراء الدراسة الميدانية في 2020/02/25، حيث وافقو مدراء مراكز التكوين المهني على إجرائنا لهذه الدراسة ووقفنا على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث و التعرف على الأفراد الذي سيطبق عليهم أداة الدراسة و على مدى استعدادهم و استعداد المسؤولين عنهم للتعاون معنا،قمنا بتوزيع 50مقياس على أفراد العينة أستاذ و أستاذة و أعطي لهم الوقت الكافي للإجابة قبل جمع الردود.

3-حدود الدراسة:

3-1الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بمراكز التكوين المهني التالية المتواجدة في ولاية المدية

- مركز التكوين المهني والتمهين مرحوم مجاهد موسى مسعود ببلدية وزرة.
- مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد أمحمد ضويفي "تاكبو"

ـمركز التكوين المهني و التمهين الشهيد بوشيخي مسعود ـ عين ذهب

ـمركز التكوين المهني والتمهين أحمد شارفي(إناث)ـ قصر البخاري

ـمركز التكوين المهني و التمهين براهمية إبراهيم (الذكور) ـقصر البخاري

2-3الحدود الزمانية:

و هي المدة التي إستغرقتها الدراسة الميدانية بهذه المراكز بدأنا الدراسة

من2020/02/25 إلى غاية2020/03/10

4- عينة الدراسة :

العينة هي: "مجموعة من الأفراد تؤخذ من المجتمع الأصلي بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا" (بوداود،2009،ص68) واعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة في اختيارنا لعينة الدراسة حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية(50)مدرسا ومدرسة في مراكز التكوين المهني بالمدية.

خصائص عينة الدراسة:

1-من حيث الجنس:

الجدول رقم(01): يبين خصائص عينة الدراسة حسب عنصر الجنس

	العدد	النسبة
الذكور	25	50%
الإناث	25	50 %
الإجمالي	50	100%

من خلال الجدول رقم(01) يتبين أن أفراد عينة الدراسة يتوزعون بالتساوي بين الجنسين أي 25 لكل جنس بنسبة (50 %) للمدرسين وبالمثل للمدرسات.

1-من حيث الخبرة المهنية

الجدول رقم(02): يبين خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

		العدد	%النسبة
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	15	% 30
	ما بين (5- 10)سنوات	17	% 34
	أكثر من (10) سنوات	18	% 36
المجموع		50	% 100

من خلال الجدول رقم(02) يتبين أن أفراد عينة الدراسة الأساسية يتوزعون كالتالي:

نجد أكبر نسبة هي(36%) تخص المدرسين بمراكز التكوين المهني ذوو خبرة أكثر من (10)سنوات، لتليها فئة المدرسين الذين لهم خبرة تتراوح ما بين(5- 10)سنوات بنسبة(34%) ثم تأتي في الأخير مجموعة المدرسين في مراكز التكوين المهني الذين خبرتهم تقل عن (5) سنوات.

5-أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة أداتين لتحقيق أهداف الدراسة و هما مقياس للتوافق المهني و مقياس للأداء الوظيفي.

5-1 مقياس التوافق المهني:

قامت بإعداد هذا المقياس هدى سلام وهو مقياس مكون من26بندا و هو مقياس مستوحى من عدة مقاييس أخرى،مقياس خاص بعدم التوافق المهني للدكتورة نجاح القبلان القبلان،و مقياسان خاصان بالضغط المهني لمحمد منير مرسي و الدكتور علي عسكر.

طريقة التصحيح:

صيغة البدائل:عالية(3)،متوسطة(2)،منخفضة(1)،معدومة(0)،و قد تم إحداث تغيير في طريقة التصحيح بتصرف الطالبة بعد استشارة الاستاذ المشرف و الأستاذ المساعد في هذه الدراسة،فأصبحت طبيعة التصحيح كالتالي:

عالية(4)،متوسطة(3)،منخفضة(2)،معدومة(1).

2-5 مقياس الأداء الوظيفي:

بعد الإطلاع على التراث النظري و الدراسات السابقة قامت الباحثتان ببناء مقياس الأداء الوظيفي بحيث اقترحتا الباحثتان 25عبارة أو بند منها عبارات موجبة

وهي(1،3،4،5،6،7،8،9،10،11،12،14،15،16،17،18،19،20،21،22،23،24،25)و أخرى سالبة و هي (2،13) و احتوى على أربعة بدائل و هي أوافق،أوافق بشدة،معارض،معارض بشدة حيث تم عرض المقياس على مجموعة من أساتذة مختصين في علم النفس وغيرها و الذي بلغ عددهم (05)أساتذة وذلك بهدف التأكد من مدى قياس هذا المقياس للموضوع من اجل تطبيقه على العينة النهائية للدراسة و لقد اتفقوا بنسبة عالية على ان المقياس يتناسب مع المتغير الاداء الوظيفي وبنوده تخدم الموضوع حيث تم تحكيم المقياس من طرف مجموعة من أساتذة التخصص و خارجه انظر إلى قائمة الاساتذة المحكمين في الملحق.

كما تم اقتراح مفتاح تصحيحها كما يلي:

إذا كانت العبارات موجبة تعطى الدرجة(4)للبديل موافق بشدة و الدرجة(3)للبديل موافق،والدرجة(2)للبديل معارض و الدرجة(1)للبديل معارض بشدة و العكس إذا كانت العبارات سالبة

3-5 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولا:ثبات و صدق مقياس التوافق المهني:

أ)ـالثبات:

1ـطريقة التناسق الداخلي(ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها،حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس ككل(0.95)،و منه يمكن القول بأن هذا المقياس ككل ثابت،كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ

	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المقياس ككل	0.951	24

2ـطريقة التجزئة النصفية: كما تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية القائمة على أساس تجزئة أو تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين فردية و زوجية أو قسم أعلى و أدنى و بعد

تقسيمه عن طريق نظام تم تقدير معامل الارتباط بين النصفين حيث بلغت قيمته(0.86)و بتعويضه في معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي(0.92)و هي لا تختلف عن قيمة الثبات الكلي لجاتمان و التي بلغت كذلك(0.92)مما يجرنا إلى القول بأن هذا المقياس ثابت،كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04):يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق التجزئة النصفية	
معامل الارتباط بين النصفين	0.867
معادلة سبيرمان براون	0.929
معادلة جاتمان	0.927

ب)ـالصدق: يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه،أي يقيس فعلا ما يقصد أن يقيسه.(فيصل عباس،1996،ص22)

ـصدق المحكمين:للتأكد من صدق المقياسين والخصائص السيكومترية لأداتين تم عرض هدين المقياسين على 05 أساتذة محكمين،و في ضوء ملاحظاتهم أجريت التعديلات المناسبة التي أجمع عليها المحكمون حيث اقتصرت التعديلات على الصياغة اللغوية لبعض البنود و تم حذف بعض العبارات،و بناء على آراء المحكمين تم وضع الأداتين في شكلهما الحالي. و تم إعادة حساب الخصائص السيكومترية من خلال الدراسة الاستطلاعية بعد تعديل المقياسين،كما تم حذف بعض العبارات بعد التطبيق لأنها غير دالة عند0.05 أو0.01.

1ـطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس بطريقة الاتساق الداخلي،عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل،فقد جاءت أغلب العبارات دالة إحصائيا عند ألفا0.01)و عددها(18)عبارات،وقد كانت في العبارات ذات

الأرقام(2،1،3،4،5،6،7،8،10،11،13،14،15،16،17،20،21،22)و قد تراوحت فيها قيم الارتباط ما بين(0.85)كأعلى ارتباط كان بين العبارة رقم(2)و الدرجة الكلية للمقياس ككل،و(0.59)كأدنى ارتباط كان بين العبارة رقم(21)و الدرجة الكلية للمقياس ككل،و نجد أن هناك ستة عبارات دالة عند مستوى الدلالة (0.05 ألفا)و هي العبارات رقم(9،12،18،19،22،23)وقد تراوحت فيه الارتباطات بين(0.54)كأعلى ارتباط كان بين العبارة(09)و الدرجة الكلية للمقياس،و(0.45)كأدنى ارتباط كان بين

العبارة(12)والدرجة الكلية للمقياس ككل،و عموما يمكن القول بأن هذا المقياس صادق،و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.788**	العبارة 13	0.814**
العبارة 2	0.855**	العبارة 14	0.740**
العبارة 3	0.829**	العبارة 15	0.683**
العبارة 4	0.655**	العبارة 16	0.739**
العبارة 5	0.634**	العبارة 17	0.809**
العبارة 6	0.800**	العبارة 18	0.539*
العبارة 7	0.809**	العبارة 19	0.497* *
العبارة 8	0.808**	العبارة 20	0.738**
العبارة 9	0.544*	العبارة 21	0.594**
العبارة 10	0.764**	العبارة 22	0.511*
العبارة 11	0.709**	العبارة 23	0.559*
العبارة 12	0.458*	العبارة 24	0.676**
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 01.0**			
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا 01.0*			

2-طريقة المقارنة الطرفية: كما تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية،و بالنظر غلى قيمة اختبار الدلالة كما هو موضح في الجدول رقم (14) يتضح بأن هذا المقياس

صادق حيث بلغت قيمته(9.67)و هي دالة عند درجة الحرية (8)و مستو الخطأ أو الدلالة (الفا0.01)(أنظر الملحق رقم 12)كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

الطرفين		اختبار التجانس F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	الأعلى	4.214	0.074	5	56.40	8.018	8	9.678	00.00	دال
	الأدنى			5	15.80	4.868				

ثانيا:ثبات و صدق مقياس الأداء الوظيفي:

تم حساب التطبيق على عينة قوامها (20) من أفراد العينة.

الصدق

البنود	معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية
بند 1	,339
بند 2	,482*
بند 3	,386
بند 4	,339
بند 5	,418
بند 6	,550*
بند 7	,482*
بند 8	,311
بند 9	,576**
بند 10	,300
بند 11	,355
بند 12	,534*
بند 13	,404
بند 14	,388
بند 15	,280
بند 16	,330
بند 17	,313
بند 18	,370
بند 19	,402
بند 20	,288
بند 21	,299
بند 22	,553*
بند 23	,355
بند 24	,341
بند 25	,265

- الجدول رقم (07) : يبين نتائج ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس

طريقة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس:

من خلال الجدول رقم () نلاحظ أن جميع معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية كلها دالة عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01)، بحيث تراوحت ما بين (0.265– 0.576).

مما يدل على صدق المقياس لما وضع لقياسه.

2.1.5. الثبات :

هناك عدة طرق تستخدم للتأكد من ثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة الحالية، ومنه فقد لجأت الباحثتان إلى استخدام طريقة معامل ألفا لكرونباخ لحساب الثبات، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يبين نتائج معامل ألفا لكرونباخ

المقياس	قيمة معامل ألفا لكرونباخ
الأداء الوظيفي	0.858

من خلال السابق نلاحظ أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ قد بلغت (0.858) وهي مرتفعة جدا، مما يدل على أن المقياس ثابت.

وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه صالح لكي يطبق في الدراسة الحالية

6 ـالأساليب الإحصائية المستخدمة:

ـ معامل إرتباط بيرسون.

ـ تطبيق اختبار الفروق ت (t test)

استخدام معامل التحليل التباين الأحادي

استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات(شيفيه) للمقارنات البعدية.

خلاصة الفصل الخامس:

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى المنهج لمساعدتنا في الدراسة و كذا حدود الدراسة ،و قد إنتقلنا إلى الدراسة الإستطلاعية وميدان الدراسة ،وعينة الدراسة و تطرقنا للتعرف على أدوات جمع البيانات وأخيرا التعرف على الأساليب الإحصائية التي تم الإعتماد عليها في معالجة بيانات الدراسة.

الفصل السادس:عرض و تحليل و تفسير النتائج

تمهيد

1ـعرض و تحليل نتائج الدراسة

2ـمناقشة و تفسير نتائج الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس التوافق المهني و مقياس الأداء الوظيفي على أفراد العينة لغرض تحليل و تفسير النتائج و اختبار تساؤلات و فرضيات الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

1-عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتيجة إختبار الفرضية العامة:

والتي تنص على أنه " توجد علاقة إرتباطية بين التوافق المهني والأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

وبعد تطبيق معامل الإرتباط بيرسون، تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (09): يبين نتائج اختبار معامل الإرتباط " بيرسون "

الأساليب الإحصائية / المتغيرات	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون "ر"	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة
التوافق المهني	50	**0.744	0.000	عند 0.01
الأداء الوظيفي				

يتضح من خلال الجدول رقم (09) إلى أنه هناك إرتباط دال إحصائيا وموجب بين درجات مدرسي مراكز التكوين المهني على مقياس التوافق المهني ودرجات مدرسي مراكز التكوين المهني على مقياس الأداء الوظيفي، حيث قدرت قيمة معامل بيرسون "ر" بـ(0.744)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت (0.000) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01).

ومنه فإنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ما بين التوافق المهني والأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على أن " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس"."

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (10): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)

التوافق المهني / الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة اختبار ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة	النتيجة (الدلالة الإحصائي)
ذكر	25	45.6800	5.47510	-	48	0.000	0.05	دالة
أنثى	25	66.5200	8.56894	10.247				

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة المدرسين الذكور فيما يخص التوافق المهني تقدر بـ(45.6800) وبإنحراف معياري قدر بـ (5.47510)، وهي أقل من قيمة المتوسط الحسابي لفئة المدرسات الإناث فيما يخص التوافق المهني والتي قدرت بـ (66.5200) وبإنحراف معياري بلغت قيمته بـ (8.56894)، كما بلغت قيمة الإختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(-10.247) عند درجة حرية (48)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.000)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة بين الجنسين فيما يخص التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني ولصالح المدرسات الإناث.

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أن " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام معامل التحليل التباين الأحادي(anova one way)، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يبين نتائج استخدام معامل التحليل التباين الأحادي(anova one way)

الأبعاد	المجموعات	درجة الجزئية	متوسط البيانات	القيمة الفائية"f"	الدلالة الإحصائية
التوافق المهني	داخل المجموعات	2	1423.448	13.212	0.000
	ما بين المجموعات	47	107.736		
	كلي	49			

يتضح من خلال الجدول رقم(11) أنه:

للمقارنة بين متوسطات فئات الخبرة المهنية الثلاث في الدرجة الكلية فيما يخص التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) الذي قدر في هذا الدرجة الكلية بـ(0.000) والقيمة الفائية تساوي(13.212)، وبما أن مستوى دلالته أقل من (0.05) و(0.01) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات.

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد فروق بين الخبرة المهنية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين المجموعات الثلاث حسب الخبرة المهنية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية. ولمعرفة اتجاه الفرق (تحديد المجموعة الأكثر خبرة مهنية عند المدرسين)، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات(شيفيه) للمقارنات البعدية، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم(12): يبين نتائج اختبار شيفيه

المقياس	الخبرة المهنية	الفروق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	أقل من(5) سنوات ما بين (5- 10) سنوات	-11.83529*	0.009
	أكثر من (10) سنوات	-18.54444*	0.000
	ما بين (5- 10)سنوات أقل(5) سنوات	11.83529*	0.009
	أكثر من (10) سنوات	-6.70915	0.172
	أكثر من (10) سنوات أقل من(5) سنوات	18.54444*	0.000
	ما بين (5- 10) سنوات	6.70915	0.172

من خلال الجدول (12) نلاحظ بأن المدرسين في مراكز التكوين المهني ذوو خبرة مهنية أكثر من (10) سنوات هم أكثر توافقا مهنيا من غيرهم من المدرسين بالمراكز المهنية، ثم تأتي بعدها فئة المدرسين ذوو خبرة مهنية تتراوح ما بين (5- 10) سنوات ثم فئة المدرسين ذوو خبرة أقل من(5) سنوات.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على أن " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الجنس"."

وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين، تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (13): يبين نتائج اختبار الفروق ت (t-test)

الأداء الوظيفي / الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة اختبار ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية (sig)	مستوى الدلالة	النتيجة (الدلالة الإحصائية)
ذكر	25	55.7600	5.60714	6.426-	48	0.000	0.05	دالة
أنثى	25	68.5600	8.23144					

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة المتوسط الحسابي لفئة المدرسين الذكور فيما يخص الأداء الوظيفي تقدر بـ(55.7600) وبإنحراف معياري قدر بـ (5.60714)، وهي أقل من قيمة المتوسط الحسابي لفئة المدرسين الإناث فيما يخص الأداء الوظيفي والتي قدرت بـ (68.5600) وبإنحراف معياري بلغت قيمته بـ (8.23144)، كما بلغت قيمة الإختبار ت (t-test) لمجموعتين متساويتين وغير متجانستين بـ(-6.426) عند درجة حرية (48)، وبدلالة إحصائية (sig) بلغت قيمتها بـ (0.000)، مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.05). وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة بين الجنسين فيما يخص الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني ولصالح المدرسين الإناث.

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي تنص على أن " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الخبرة"."

ولاختبار صحة الفرضية تم استخدام معامل التحليل التباين الأحادي(anova one way)، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يبين نتائج استخدام معامل التحليل التباين الأحادي(anova one way):

الأبعاد	المجموعات	درجة الجزئية	متوسط البيانات	القيمة الفائية"f"	الدلالة الإحصائية
الأداء الوظيفي	داخل المجموعات ما بين المجموعات كلي	2 47 49	637.323 67.108	9.497	0.000

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أنه:

للمقارنة بين متوسطات فئات الخبرة المهنية الثلاث في الدرجة الكلية فيما يخص الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) الذي قدر في هذا الدرجة الكلية بـ(0.000) والقيمة الفائية تساوي(9.497)، وبما أن مستوى دلالته أقل من (0.05) و(0.01) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات.

ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد فروق بين فئات الخبرة المهنية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

إذن يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين المجموعات الثلاث حسب الخبرة المهنية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية. ولتحديد المجموعة الأكثر خبرة مهنية عند المدرسين بهاته المراكز المهنية، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات(شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم(15): يبين نتائج اختبار شيفيه

المقياس	الخبرة المهنية	الفروق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	أقل من(5) سنوات ما بين (5- 10) سنوات	-6.10588	0.121
	أكثر من (10) سنوات	-12.45556*	0.000
	ما بين (5- 10)سنوات أقل(5) سنوات	6.105888	0.121
	أكثر من (10) سنوات	-6.34967	0.083
	أكثر من (10) سنوات أقل من(5) سنوات	12.45556*	0.000
	ما بين (5- 10) سنوات	6.34967	0.083

من خلال الجدول (15) نلاحظ بأن المدرسين في مراكز التكوين المهني ذوو خبرة أكثر من (10) سنوات هم أكثر أداء وظيفي ثم تأتي بعدها فئة المدرسين ذوو خبرة مهنية تتراوح ما بين (5- 10) سنوات ثم فئة المدرسين ذوو خبرة أقل من(5) سنوات.

2. تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

سيتم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء ما تم الوصول إليه من خلال تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss 24 . ويفسر الباحث ما تم الوصول إليه من نتائج على النحو التالي:

1.2. تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

بغرض معالجة الفرضية العامة والتي تنص على أنه توجد علاقة بين التوافق المهني الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وقد أظهرت النتائج بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين التوافق المهني الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

توافقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (حسيب: 2011) ودراسة(جولتان حسن حجازي: 2013)

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى أن الفاعلية الذاتية لدى مدرسي مراكز التكوين المهني مرتفعة والتي تؤدي بدورها إلى ارتفاع الثقة بالنفس لدى هؤلاء المدرسين وزيادة دافعيتهم للعمل والإنجاز وكذا مواجهة ما يعترضهم من صعوبات وتحديات مما قد يزيد من قدرتهم على التحكم في البيئة المهنية والتكيف والتوافق مع معطياتها هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن استبصار المدرسين بما يمتلكونه من قدرات وإمكانات ووعيهم في حسن تدبيرها وتوظيفها في أداءهم لوظائفهم وتوقعاتهم لحجم الجهد المبذول، وكذا المثابرة المطلوبة لأداء مهامهم الموكلة لهم على أكمل وجه فيكون دافعا كبيرا وقويا للعمل والتفاني فيه وإنجازه، فينعكس ذلك بشكل ايجابي ومباشر على توافقهم المهني في هاته المراكز الذي يزداد ويظهر من خلال تحقيقهم لمختلف الانجازات بغرض مواجهة الصعاب والمشكلات التي تعتريهم أثناء تأدية مهامهم وكذا وضع الخطط والإستراتيجيات التي تقود للنجاح وبالتالي تحقيق التوافق المهني الجيد. أي عندما يكون الفرد متوافق مهنيا فهذا دليل على أن أداءه الوظيفي مرتفع والعكس صحيح.

2.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الجنس، وبعد تطبيق اختبار "ت"

(t-test) للمجموعة الواحدة. قد أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح الذكور.

توافقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (عبد القادر: 2000)

وجاءات نتائج دراستنا عكس ما توصلت إليه دراسة(جمعية أولاد حيمودة: 2005)

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى كون أن التوافق المهني الذي تشعر به الإناث هو أقل درجة من التوافق المهني الذي يشعر به جنس الذكور، لأن المدرسون الذكور يقومون بأعمال أكثر اهتماما من المدرسات الإناث، وكذا القيام أيضا بالرحلات وتبادل الزيارات الميدانية مع المراكز والمعاهد المهنية الأخرى، على العكس من ذلك أن المدرسات الإناث بعد استكمال ساعات العمل الرسمي من الصعب خروجهن من المنزل بسبب واجباتهن تجاه أزواجهن وأبنائهن وكذا بالإضافة إلى الأعباء المنزلية الملقاة على عاتقهن، ضف إلى ذلك انصياعهن وتأثرهن بالعادات المجتمعية فتقتصر علاقاتهن مع زميلاتهن في العمل والخروج عن ذلك يعتبر معصية في نظر المجتمع (الأعراف)، في حين تكون الفرصة كبيرة للذكور في الترويح عن النفس من خلال الرحلات المبرمجة(السياحية)، مع تكوين علاقات اجتماعية مميزة في العمل وخارج نطاق العمل.

كما أن المدرسين الذكور في هاته المراكز لديهم كفاءة عالية في التعامل مع الآخرين سواء مع الطاقم الإداري أو مع زملاءهم في نفس المركز الذي يعملون فيه بما يحقق لهم التوافق المهني على عكس المدرسات الإناث اللواتي قد يتعرضن إلى بعض المضايقات والتحرشات التي تكون عائقا في تأدية مهامهم على أكمل وجه وهو ما أشارت إليه سانجز (1998) حينما تطرقت إلى التوتر الذي تعيشه المدرسات الإناث في عملهن نتيجة صراع الأدوار الذي تعاني منهن وكذا الإنهاك والاحتراق النفسي والمهني وبعض المساومات التي يتعرضن لها من حين لأخر من قبل الزملاء أو الطاقم الإداري أو حتى من الطلبة.

3.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبعد تطبيق اختبار "ت" (t–test) للمجموعة الواحدة. قد أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح ذوو الخبرة المهنية أكثر من (10) سنوات.

توافقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (عبد القادر: 2000)

والعكس من ذلك توصلت إليه دراسة(جمعية أولاد حيمودة: 2005)

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة إلى أن مدرسي مراكز التكوين ذوو سنوات خبرة طويلة يمتلكون المهارات العالية والكفاءات في القدرة على التكيف والتأقلم مع طبيعة المهنة الموكلة لهم (مهنة التدريس) وظروف العمل المختلفة مما قد يزيد من الإنتاجية للعمل على عكس أقرانهم في نفس المركز والذين لديهم خبرة أقل.

كما ترى الباحثتان أن هذه النتيجة منطقية؛ ذلك لأن المدرسين حديثي الخبرة يكونون أقل توافقا لمهنتهم بمقارنتهم بالمدرسين القدامى، فنقص ممارستهم للمهنة ومعرفتهم البسيطة بمشكلاتها أو الأدوار المتعددة والمتعارضة أحيانا تجعلهم غير راضين عن عملهم، وليس لديهم القدرة على ضبط انفعالاتهم، مما يجعلهم أكثر شعورا بالضغوط النفسية، بسبب نقص الخبرة وعدم إكسابهم المهارات اللازمة لها، لذلك فسنوات الخبرة أحد العوامل المهمة التي تكون سببا في إحداث توافق أو عدم توافق لدى المدرسين في مهنتهم، وقد أشار عطا الله (2009) إلى أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة في مهنة ما جعلته أكثر توافقا معها.

4.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الجنس، وبعد تطبيق اختبار "ت" (t-test) لمجوعتين مختلفتين وغير متجانستين. قد أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح المدرسات الإناث.

توافقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة سعد قرمش زهرة (2016) ودراسة (ولد شرشالي سمية: 2017) ودراسة (الدمنهوري علاء: 2010)

تعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى كون أن هذه الوظيفة لم تعد حكرا على الذكور فقط بل تعداه إلى الإناث، كما يمكننا تفسير ذلك الاختلاف في الأداء الحاصل بين الجنسين في مستوى أدائهم وما يقومون به من نشاطات وتصرفات أثناء العمل، وذلك للحكم على نجاحهم ومستوى كفاءتهم الراجع إلى الإتقان والرزانة في القيام بالأعمال بالنسبة للإناث وذلك لأنهم أكثر إدراكا وتقبلا للأدوار التي يقومون بها كما قد يرجع ذلك لعدة عوامل من أهمها أن المدرسات يكن قريبات من الطلبة ومن المشكلات التي يواجهونها الطلبة في مختلف المستويات والتخصصات، وعلى جميع الأصعدة الاجتماعية والنفسية والتعليمية، على العكس تماما من زملائهن من الجنس الذكوري الذين يتميزون بقلة صبرهم وتواصلهم مع الطلبة والاهتمام بمشاكلهم وهمومهم. وبالتالي أدائهم الوظيفي يكون منخفض نتيجة للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم وكذا تشتت الإنتباه لديهم.

5.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على أن " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي التكوين المهني بالمدية تعزى لمتغير الخبرة".

وبعد تطبيق معامل التحليل التباين الأحادي(anova one way). قد أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية لصالح ذوو خبرة أكثر من (10) سنوات.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (سعد قرمش زهرة :2016) ومع دراسة (ولد شرشالي سمية: 2017)

وعكس نتائج دراسة (زرواق نجيب: 2015) ودراسة (الدمنهوري علاء: 2010)

وفسرت الباحثتان ذلك إلى أن المدرسين ذوو خبرة كبيرة (أكثر من 10 سنوات) ممارستهم الفعلية للعمل تجعلهم أكثر شعورا بالثقة بالنفس، والتمتع بالقدرة على التعامل الجيد مع رؤسائهم وزملائهم مقارنة مع المدرسين الذين لديهم خبرة أقل من ذلك، كما يشعرون بأنهم أعلى كفاءة علمية من المبتدئين في العمل، كما يجد هؤلاء المدرسين أنفسهم قادرين على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفهم من خلال الخبرات التي مروا بها، ويشعرون أن لديهم القدرة على منافسة زملائهم في نفس الوظيفة، والتعامل مع المواقف الجديدة والطارئة. وهذا كله يؤدي في الأخير إلى زيادة مستوى أدائهم الوظيفي في مراكز التكوين المهني.

كما تتفق الباحثتان مع دراسة (الوائلي وعلاء الدين 2013) في أن سنوات الخبرة تلعب دورا مهما في رفع مستوى القدرة والكفاءة للفاعلية الذاتية المدركة، فهي عامل مستديم ومؤثر يزداد عاما بعد عام، ويؤدي إلى رفع كفاءة الأداء في الوظيفة الموكلة لهم. بينما نجد أن المدرسين كلما قلت خبرتهم المهنية في هذه المراكز يؤدي حتما إلى صعوبة التعامل مع بعض المشكلات التي قد يواجهونها أثناء تأدية مهامهم وكذا الضبابية في إيجاد حلول لها، وكذا استعمال كل طاقاتهم في عملهم من أجل تبيان قدراتهم الفكرية والعضلية لإرضاء الرؤساء، مما قد ينعكس هذا بشكل سلبي على أدائهم الوظيفي في تلك المراكز المهنية من خلال الإنهاك الوظيفي الذي يشعرون به.

الإستنتاج العام:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني و قد أثبتت هذه الدراسة الميدانية وجود هذه العلاقة.و هو ما يوضح انه كلما كان هناك توافق في شخصية الفرد و كان هناك الجو الملائم داخل بيئة عمله تحقق معه ما يسمى بالتوافق المهني و هذا لأنه يتحقق الرضا عن العمل مما يؤدي إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي. فيعتبر التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق نوع من الإنسجام و التكامل بين الخصائص الشخصية و مطالب البيئة الخارجية للوصول إلى حالة الرضا و تحقيق التوازن في جميع الجوانب و العكس ما إذا قلت أو انعدمت الظروف الملائمة لتحقيق هذا التوازن فإنه ينعكس على الأداء الوظيفي للمعلم و يسبب له نوع من الضغوط في مهنته و هذا ما ينعكس سلبا عليه و على إنتاجيته ،و على هذا الأساس تم توصل من خلال هذه الدراسة على وجود علاقة إرتباطية طردية موجبة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني كما توصلنا ايضا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني لصالح الذكور.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى مدرسي مراكز التكوين المهني لصالح ذوي الخبرة المهنية أكثر من(10)سنوات.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني لصالح المدرسات الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني لصالح ذو خبرة مهنية أكثر من(10)سنوات.

خلاصة الفصل السادس:

من خلال هذا الفصل تمكنا من إعطاء القيمة العلمية لنتائج أفراد العينة،و كذا مناقشتها و تحليلها لمعرفة أهم الجوانب المتدخلة في هذه العملية و الخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسة. كما ضم هذا الفصل نتائج المقاييس الموجه لمدرسي مراكز التكوين المهني لولاية المدية حيث توصلنا من خلال نتائج إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني بالمدية.

الاقتراحات و التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها دراستنا الحالية و التي أظهرت وجود علاقة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني،و لهذا نوصي بجملة من الاقتراحات التالية:

- العمل على تحسين أوضاع العمل و العمال إلى الأفضل.
- الاهتمام بالعنصر البشري لأنه هو الأساس التي تقوم عليه أي مؤسسة.
- العمل على تلبية حاجيات الأستاذ داخل بيئة العمل.
- تحقيق العدالة في منح الترقيات و المكافآت.
- توفير و تطبيق أساليب تنمي التوافق المهني للأساتذة.
- التوسع في دراسة موضوع التوافق المهني و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي مراكز التكوين المهني
- توفير الظروف المناسبة و المريحة و المكيفة للجو الداخلي للأستاذ و ذلك من اجل تحقيق توافقه المهني و الرفع من أدائه الوظيفي.
- التعمق في دراسة هذا الموضوع و دراسة أبعاد مختلفة و إضافة متغيرات أخرى جديدة.
- النظر على صاحب العمل المهني نظرة اعتزاز و الاهتمام بالمعلمين و تقديم الدعم لهم الذي يمكنهم من التفكير في الحياة بطريقة إيجابية.
- ضرورة الربط بين نتائج تقييم الأداء البنيوي و منح الحوافز

الخاتمة:

إن النتائج المتوصل إليها من خلال هده الدراسة تدل على الأهمية التي يحظى بها التوافق المهني في العمل و ما يرتبط به من عوامل و مدى تأثير هده العوامل على التوافق المهني لدا يطالب كل العمال و من بينهم المعلم على توفير الشروط و الظروف المناسبة له حتى يتسنى له القيام بواجبه المهني لأن أي تقصير في توفير هده الشروط أو فرض بعض العوامل التي لا تتناسب مع المعلم أو أي عامل آخر و تتعارض معه قد يؤدي إلى ضعف دافعيته و نقص في آدائه الوظيفي وإنتاجيته و العكس ،فكلما توفرت العوامل المناسبة لتأدية العمل كلما كان هناك توازن في حياة المعلم النفسية أو الاجتماعية أو المهنية و استطاع أن يتوافق مهنيا و يرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

و لقد تبين من خلال هده الدراسة الميدانية التي قمنا بها أن التوافق المهني له دور كبير في تحسين و رفع مستوى أدائه المهني من خلال إمتلاكه الخبرة و تطوير أساليبه في العمل.

و في الأخير يمكن اعتبار هده الدراسة مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية لدلك يمكن الإشارة إلى آفاق مكملة لما جاء في هده الدراسة و إشكاليات جديدة تفتح النقاش و البحث في هدا الموضوع.

قائمة المراجع:

1- الشيخ عبد العلايلي،(د س)،**لسان العرب**،المجلد3،بيروت،مطبعة العرب.

2-إبراهيم،درة عبد الباري،(1982)،**العامل البشري و الإنتاجية في المؤسسات العامة**،عمان،دار الفرقان للنشر والتوزيع.

3-إبراهيم الزبيدي،(1991)،**علم النفس الصناعي**،الطبعة1،بغداد.

4-أبو النيل محمود السيد،(1985)،**علم النفس و الأمراض السيكوسوماتية**،ط2،دار النهضة العربية،الإسكندرية،مصر.

5-السماري عبد الله،(2006)،**التوافق المهني و علاقته بالضغوط العمل في الأجهزة الأمنية**،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،قسم العلوم الاجتماعية،الرياض.

6- أرفيس مريم،(ب س)، **"الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة- دراسة نظرية"** ،مجلة التغير الإجتماعي و العلاقات العامة في الجزائر(6):477-498.

7-السلمي علي،(1985)،**إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية**،القاهرة،مكتبة غريب.

8-القريوتي،محمد القاسم،(2010)،**الوجيز في إدارة الموارد البشرية**،ط1،عمان،داروائل للنشر والتوزيع،الأردن.

9-السالم،مؤيد سعيد،(2009)،**"إدارة الموارد البشرية مدخل إستيراتيجي تكاملي"**،الأردن،دار إثراء للنشر و التوزيع.

10-الغبيوي،(2003)،**علاقة النمط القيادي بأداء الأطباء في المستشفيات العسكرية**،رسالة ماجستير منشورة في العلوم الإدارية،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،كلية الدراسات العليا،المملكة العربية السعودية.

11-الزريبي،(2014)،**استيراتيجيات التصرف إتجاه الضغوط المهنية و علاقتها بفعالية الأداء**،رسالة ماجستير - كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران2،الجزائر.

12-أحمد السيد محمد فرج،(2001)،**تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الإجتماعية**،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة حلوان،كلية الخدمة الإجتماعية ،مصر.

13-إبراهيم عبد الله،حميدة المختار،**دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية**،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،العدد244،فيفري2005.

14-السيد علوة،(2001)،**تحديد الاحتياجات التدريبية**،الدار الجامعية،القاهرة،مصر.

15-أحمد عادل راشد،(1981)،**مذكرات في إدارة الأفراد**،دار النهضة العربية،مصر.

16-أحمد ماهر،(1995)،**إدارة الموارد البشرية**،مركز التنمية المركزية ،الإسكندرية.

17-بديع محمود القاسم،(2001)،**علم النفس المهني و التطبيق**،عمان،الرواق للنشر.

18-بالرابح محمد،(2011)،**التكيف المهني**،ديوان المطبوعات الجامعية،وهران،الجزائر.

19-بوزيان،(2015)،**إتجاهات المسيرين نحو القانون الأساسي للوظيفة وعلاقته بأدائهم**،أطروحة دكتوراه في علم النفس التنظيم والعمل ،جامعة وهران،الجزائر.

20- بوفلجة غياث،(2002)،**التربية و التكوين في الجزائر**،دار العرب للنشر و التوزيع،الطبعة1،الجزائر.

21- بلقاسم سلاطنية،**سسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التكوين في الجزائر**،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة منتوري،قسنطينة،العدد10،ديسمبر1998.

22-تيلوين حبيب،(2002)،**التكوين في التربية**،دون طبعة،دار الغرب للنشر والتوزيع.

23-جمال محمد أبو شنب،(2012)،**علم الإجتماع الإداري الجودة والتميز في إدارة المؤسسات**،الإسكندرية،دار المعرفة الجامعية.

24-حمدي ياسين وآخرون،(1999)،**علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق**،ب ب،دار الكتاب الحديث.

25-حنفي،عبد الغفار،(2006)،**السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية**،الإسكندرية،دار الجامعة الجديدة للنشر.

26-خالد محمد الشوابكة،(2008)،العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية و الأداء ،رسالة ماجستير في الإدارة العامة،الجامعة الأردنية.

27-خيري خليل الجميلي،(1998)،التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية لبناء المجتمع،الطبعة الأولى ،دار الكتاب الحديث.

28-خالد عبد الرحيم مطر الهيتى،(2003)،إدارة الموارد البشرية:مدخل إستراتيجي،ط1،عمان الأردن،دار وائل للنشر.

29- دويدار عبد الفتاح محمد،(2007)،أصول علم النفس المهني و تطبيقاته،الإسكندرية ،مصر،دار المعرفة الجامعية.

30-درة، عبد الباري إبراهيم و الصباغ،زهير نعيم،(2008)،إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين،ط1،الأردن،دار وائل للنشر و التوزيع.

31-ربيع محمد شحاتة،(2006)،أصول علم النفس الصناعي، القاهرة مصر،دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع.

32-سهير كامل أحمد،(1999)،الصحة النفسية و التوافق،الإسكندرية،مركز الإسكندرية للكتاب.
33-سعود بن مبارك البادري،(2011)،تطبيقات علم النفس مهنة و تربية،(ط1)،العين - الإمارات العربية المتحدة،دار الكتاب الجامعي.
34-سليمان حنفي محمد،(1990)،السلوك التنظيمي و الأداء،القاهرة،دار الجامعات المصرية.
35-سعيد،صالح عودة،(1994)،إدارة الأفراد،ليبيا،الجامعة المفتوحة.
36- عاشور أحمد صقر،(1986)،السلوك الإنساني في المنظمات،الإسكندرية
37-طه فرج عبد القادر،(1980)،سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج،مكتبة الخانجي،القاهرة. 38-عبد الغاني ،هلال محمد حسن،(1996)،مهارات إدارة الاداء،القاهرة،مركز تطوير الأداء 39-عبد الكريم قريشي،(1998)،التكوين والتوظيف في الجزائر،مجلة العلوم الاجتماعية والاقتصادية،المركز الجامعي لورقلة،العدد 1
40-عبد الغفار حنفي،(1997)،السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد،الدار الجامعية للطباعة و النشر،الإسكندرية،الجزء1.
41-عبد الغفار حنفي،(2002)،إدارة الموارد البشرية،الجزائر،دار الأمة.
42-عمر وصفي عقيلي،(2005)،إدارة الموارد البشرية المعاصرة:بعد إستراتيجي،ط1،عمان الأردن،دار وائل للنشر و التوزيع.
43- فرج عبد القادر،(1992)،علم النفس الصناعي و التنظيمي،ط7،مصر،دار المعارف.
44-فهد يوسف الدويلة،(2007)،أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية،وسالة ماجستير في إدارة الأعمال،جامعة عمان.
45-فاضل،(2014)،الثقافة التنظيمية وأثرها على فاعلية أداء العمال،رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم والعمل،كلية العلوم الإجتماعية،جامعة وهران،الجزائر.
46-كامل محمد محمد عويضة،(1996)،علم النفس الصناعي،بيروت،دار الكتب العلمية.
47-مصطفى خليل الشرقاوي،(د س)،علم الصحة النفسية،بيروت،دار النهضة.
48-مطاطلة موسى،(2009)،ظغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني،جامعة منتوري،قسنطينة.
49-مكناسي محمد،(2007)،التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية،رسالة ماجستير،جامعة منتوري،قسنطينة.
50-محمد الصالح بوطوطن،زديرة الخمار،(2014)،"دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي"،مجلة الدراسات المالية و المحاسبيةو الإدارية،جامعة عنابة الجزائر(2)،ديسمبر2014.
51-مارشال غولد سميث وآخرون،(2006)،التدريب للقادة،ترجمة:سيف بن عبد العزيز،معهد الإدارة العامة،مركز البحوث،الرياض.

52-مصطفى نجيب شاويش،(2005)،إدارة الموارد البشرية،إدارة الافراد،ط3،عمان الأردن،دار الشروق للنشر والتوزيع.

53-محفوظ أحمد جودة،(2010)،إدارة الموارد البشرية،عمان،دار وائل للنشر.

54-نور الدين حاروشي،(2011)،إدارة الموارد البشرية،الجزائر،دار الأمة.

55-ياسين كاسب الخرشة،(2007)،إدارة الموارد البشرية،عمان،دار السيرة للنشر و التوزيع.

وزارة التعليم العلي والبحث العلمي

جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

تخصص: علوم التربية، إرشاد وتوجيه

إستمارة

موجهة لمدرسي مراكز التكوين المهني

حول موضوع:

التوافق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مدرسي مراكز التكوين المهني.

لي عظيم الشرف أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة، والتي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بها إستكمالا للحصول على شهادة الماستر راجية منكم الإجابة بتمعن وذلك لأجل الحصول على إجابات دقيقة والخروج بنتائج وإقتراحات، علما أن إجابتكم ستعامل بشكل سري ولأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلـــــوا منـــي فائق الشكـــــر والإحتـــــرام.

السنة الجامعية 2020/2019

الملحق رقم 01 :

مقياس التوافق المهني قبل التعديل

مقياس التوافق المهني

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (×) في الخانة المناسبة. كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، و لا تستغرق وقتا طويلا في عبارة واحدة، كما نرجو منك أن تجيب على جميع العبارات.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5

السن: 23-35 سنة 5 36-45 سنة 5 45-55 سنة 5

الخبرة: 1-6 سنوات 5

7-13 سنة 5

14 سنة فما فوق 5

المدرسة:.....

العبارة	البدائل			
	عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة
1- أشعر بالإحباط بدرجة				
2- لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة				
3- أنا غير راض عن عملي كأستاذ بدرجة				
4- أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة				
5 – أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة				
6 – ألجأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة				
7 – أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة				
8 – أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة				
9 – تتوعك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة				
10- أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة				
11- أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة				
12 – أرتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة				
13- أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة				
14- أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة				
15- أضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة				
16- لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة				
17- أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة				
18- أتضايق من أبسط سلوك للتلاميذ بدرجة				
19- أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة				
20- أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة				
21- أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة				
22- أشعر بآلام جسدية وعدم القدرة على الاسترخاء بدرجة				
23- دافعيتي للعمل متغيرة بدرجة				
24- أجد عملي غير منظم بدرجة				
25- أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة				

الملحق رقم 02 :

مقياس التوافق المهني بعد التعديل

مقياس التوافق المهني

إليك عدد من العبارات التي يستخدمها الأفراد لوصف أنفسهم، اقرأ كل عبارة بعناية وضع العلامة (×) في الخانة المناسبة.

كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ولا تستغرق وقتا طويلا في عبارة واحدة، كما نرجو منك أن تجيب على جميع العبارات.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر 5 أنثى 5

السن: 23- 35 سنة 5 36-45 سنة 5 45-55 سنة 5

الخبرة: 1-6 سنوات 5

7-13 سنة 5

14 سنة فما فوق 5

المدرسة:.....

العبارة	البدائل			
	عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة
1- أشعر بالإحباط بدرجة				
2- لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة				
3- أنا غير راض عن عملي كأستاذ بدرجة				
4- أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة				
5 - أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة				
6 - ألجأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة				
7 - أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة				
8 - أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة				
9 - تتوعك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة				
10- أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة				
11- أفكر في ترك قطاع التعليم بدرجة				
12 - أرتكب أخطاء داخل الفوج الدراسي بدرجة				
13- أخرج من حجرة الدراسة دون سبب بدرجة				
14- أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة				
15- أضبط أعصابي وأتحكم في توتري بدرجة				
16- لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة				
17- أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة				
18- أتضايق من أبسط سلوك للتلاميذ بدرجة				
19- أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة				
20- أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة				
21- أحس بعدم الرضا عن طريقتي في التدريس بدرجة				
22- أشعر بآلام جسدية وعدم القدرة على الاسترخاء بدرجة				
23- دافعيتي للعمل متغيرة بدرجة				
24- أجد عملي غير منظم بدرجة				
25- أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة				

مقياس الأداء الوظيفي

مقياس الأداء الوظيفي	أوافق	أوافق بشدة	معارض	معارض بشدة
1- تشجيع مديرك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة				
2- ضعف التفاعل بينك وبين رئيسك يسهم في إنخفاض مستوى أدائك الوظيفي.				
3- إهتمام المدير بإقتراحات المرؤوسين في العمل يشجعهم على رفع مستوى أدائهم.				
4- العمل بواسطة الجماعة يسهل المهام ويحسن الأداء.				
- يتبادل أفراد فريق العمل المهارات والخبرات.				
- العمل ضمن جماعة يقلل من الصراعات ويرفع مستوى الأداء.				
- يسهم إطلاع العامل على نتائج تقييم أدائه في تطويره.				
8- عدالة نظام تقييم الأداء تعد حافزا للعاملين لتطوير أدائهم.				
9- ثمة تركيز على مبدأ الجدارة والإستحقاق في الترقية بهدف تحسين الأداء.				
10- تحقيق العدالة في تعامل المدير يدفعني إلى رفع مستوى أدائي.				
1- أقوم بأداء المهام الموكلة لي بحماسة جيدة.				
1- ألتزم بالحضور إلى عملي في الوقت المناسب.				

13- عدم تعويض السلطات يعيق من رفع مستوى أدائي الوظيفي.				
1- أقوم بتأدية عملي بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.				
15- أقوم بعملي ومهامي الوظيفية طبقا لمعايير الجودة المطلوبة.				
16- يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى العامل.				
1- يتم ربط الحوافز والمكافآت بنتائج مستوى الأداء.				
18- يشجع نظام الحوافز على زيادة المنافسة على الأداء المتميز بين الزملاء في العمل.				
19- الإلتزام بالبرامج التدريبية والتكوينية المحددة في أداء عملي.				
20- أحرص على تحقيق أهداف المؤسسة في أدائي لعملي.				
2- أحصل بسهولة على ما أحتاجه لأداء عملي.				
22- يوجه المدير عمل الجماعة بهدف تحسين الأداء الوظيفي.				
2- يثمن المدير أداء الجماعة.				
24- المهم بالنسبة للمدير هو بناء فريق عمل عالي الأداء.				
2- يتقيد العاملون بقواعد وإجراءات العمل في أدائهم.				

قائمة الأساتذة المحكمين:

1- د. شهري توفيق، جامعة وهران 2

2- د. براهيمي صلاح الدين، جامعة المدية.

3- أ. د (بروفيسور) هاشمي أحمد، جامعة وهران 2.

4- د. محفوظي أمين، جامعة المدية.

5- أ. أمال بن يوسف، أستاذة محاضرة بجامعة الدكتور يحيى فارس المدية.

العلاقة

Corrélations

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=Totaltakwin TotalAdaewadifi
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
[Ensemble_de_données0]
```

Corrélations

		Totaltakwinm	TotalAdaewadifie
Totaltakwinm	Corrélation de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	50	50
TotalAdaewadifie	Corrélation de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

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

توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس

```
T-TEST GROUPS=sex(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=Totaltawafek
  /CRITERIA=CI(.95).
```

Test-t

```
[Ensemble_de_données0]
```

Statistiques de groupe

	sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totaltakwinm	masculin	25	45,6800	5,47510	1,09502
	feminin	25	66,5200	8,56894	1,71379

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totaltawafeke	Hypothèse de variances égales	7,107	,010	-10,247	48	,000	-20,84000	2,03375	-24,92913	-16,75087
	Hypothèse de variances inégales			-10,247	40,797	,000	-20,84000	2,03375	-24,94786	-16,73214

توجد فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

Totaltakwinm

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2846,897	2	1423,448	13,212	,000
Intra-groupes	5063,603	47	107,736		
Total	7910,500	49			

Tests post hoc

Comparaisons multiples

Variable dépendante: Totaltawafeke

Scheffe

(I) experience	(J) experience	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
inferieur de 5ans	5- 10ans	-11,83529*	3,67693	,009	-21,1301	-2,5405
	superieur de 10 ans	-18,54444*	3,62874	,000	-27,7174	-9,3715
5- 10ans	inferieur de 5ans	11,83529*	3,67693	,009	2,5405	21,1301
	superieur de 10 ans	-6,70915	3,51038	,172	-15,5829	2,1646
superieur de 10 ans	inferieur de 5ans	18,54444*	3,62874	,000	9,3715	27,7174
	5- 10ans	6,70915	3,51038	,172	-2,1646	15,5829

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

توجد فروق في الاداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
TotalAdaewadifie	masculin	25	55,7600	5,60714	1,12143
	feminin	25	68,5600	8,23144	1,64629

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
TotalAdaewadifie	Hypothèse de variances égales	4,565	,038	-6,426	48	,000	-12,80000	1,99195	-16,80508	-8,79492
	Hypothèse de variances inégales			-6,426	42,327	,000	-12,80000	1,99195	-16,81900	-8,78100

الفروق في الأداء بالنسبة للخبرة المهنية

A 1 facteur

[Ensemble_de_données0]

ANOVA à 1 facteur

TotalAdaewadifie

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2880,105	2	1440,052	14,674	,000
Intra-groupes	4612,395	47	98,136		
Total	7492,500	49			

Tests post hoc

Comparaisons multiples

Variable dépendante: TotalAdaewadifie

Scheffe

(I) experience	(J) experience	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
inferieur de 5ans	5- 10ans	-6,10588	2,90196	,121	-13,4417	1,2299
	superieur de 10 ans	-12,45556*	2,86393	,000	-19,6952	-5,2159
5- 10ans	inferieur de 5ans	6,10588	2,90196	,121	-1,2299	13,4417
	superieur de 10 ans	-6,34967	2,77051	,083	-13,3532	,6538
superieur de 10 ans	inferieur de 5ans	12,45556*	2,86393	,000	5,2159	19,6952
	5- 10ans	6,34967	2,77051	,083	-,6538	13,3532

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ملاحق الخصائص السيكومترية

الثبات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,858	2