



التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان

أصيل بن فؤاد باسودان

ماجستير الإرشاد النفسي
كلية التربية - جامعة جازان
المملكة العربية السعودية

DOI: 10.21608/qarts.2024.280221.1912

مجلة كلية الآداب بقنا (دورية أكاديمية علمية محكمة)

مجلة كلية الآداب بقنا - جامعة جنوب الوادي - المجلد (٣٣) العدد (٦٤) يوليو ٢٠٢٤

ISSN: 1110-614X الترخيم الدولي الموحد للنسخة المطبوعة

ISSN: 1110-709X الترخيم الدولي الموحد للنسخة الإلكترونية

<https://qarts.journals.ekb.eg>

موقع المجلة الإلكتروني:

التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى التوافق المهني، وكذلك التعرف على الفروق الدالة إحصائياً في التوافق المهني التي تعزى للنوع والمؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان. وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (٣١٨) موظف وموظفة إداري بجامعة جازان، كما تم إعداد مقياس التوافق المهني. وأسفرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني. ووجود فروق دالة إحصائياً للتوافق المهني تعزى للجنس في بعد (الرضا عن الترقية والراتب) لصالح الإناث، وبعد (التوافق مع الزملاء) لصالح الذكور، وبعد (ملائمة العمل) لصالح الذكور، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى للنوع في (التوافق مع الإدارة، المشاركة الاجتماعية، الدرجة الكلية للتوافق المهني). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى للمؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الموظفين الإداريين.

مقدمة:

شهد العصر الجديد ظهور العديد من العلوم والمعارف العلمية والإنسانية، وتعددت فروع العلوم الإنسانية وشملت جوانب كثيرة لم تكن معروفة من قبل؛ ولكنها ظهرت في العصر الحديث لتزايد الحاجة إلى دراسة مختلف جوانب الشخصية الإنسانية، وعلاقتها بمختلف جوانب الحياة العلمية والعملية.

يعد التوافق المهني من المفاهيم الإدارية المعاصرة، التي لها أثر متعددة على الكثير من الأعمال الإدارية داخل المنظمة، ومن هنا فقد تزايد الاهتمام بالتوافق المهني بكونه يمثل موضوعاً هاماً ذات علاقة بتوجيه نشاطات المنظمات التي تنعكس على شكل سلوكيات وأداء العاملين في المنظمات (زروقة وقبوق، ٢٠١٨).

حيث يشير التوافق إلى وجود علاقة مترابطة ومنسجمة مع البيئة تتضمن من خلالها القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها.

ويعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الموظف عن عمله، وعملية التوافق غالباً ما تعترضها بعض العوائق، فالفرد في محاولته للتغلب على في المنطقة الشرقية بالسعودية، وعدد (٢٢٤) معلمة من معلمات مدارس محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية هذه الصعوبات يقوم بعملية التوافق، ولهذا يعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في أي مهنة فما بالك بمهنة الموظف الإداري وهو أمر لا بد منه لقيام بمهامه على أكمل وجه، وبه يقاس مدى رضا الموظف عن عمله مما يجعل التوافق المهني يشغل حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الأفراد (محمد، ٢٠٢١).

كما أن نجاح الموظف في عمل ما يتوقف إلى حد كبير على مدى تكيفه مع المحيط المادي والاجتماعي للعمل، وقدرته على إقامة علاقات توافقية مع الآخرين، حتى يتمكن من تنمية الشعور بتقدير ذاته والعمل على تطويرها، فيكون الموظف بذلك عاملاً مهماً في نجاح المؤسسة (محمد وفهيمه، ٢٠١٩).

للتوافق المهني أهمية كبيرة للفرد وذلك لما له من تأثير على جوانب حياته الشخصية والاجتماعية، ويعد التوافق المهني من أهم أنواع التوافق، حيث يسعى كل فرد لتحقيق التوازن بينه وبين بيئة عمله وذلك من أجل تحقيق نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق أكبر نجاح له وللمؤسسة التي يعمل بها، فكلما نجح الفرد في تحقيق نسبة من التوافق المهني كلما حقق نجاحاً أكبر، وزاد أدائه، وإنتاجيته، واستطاع بذلك اكتساب الصحة النفسية وتحقيق ذاته (كميليا، ٢٠١٧).

تعتبر الحياة المهنية أحد الأنشطة الإنسانية التي تساهم في بناء مكانة الفرد وتلبية حاجاته الاجتماعية والنفسية؛ وذلك من خلال حصوله على مهنة تتوافق أكثر مع طموحاته وميوله المهنية. (بن كعكع وقويرين، ٢٠١٨).

ومن ناحية أخرى فإن التوافق المهني يعد نتيجة للرضا عن العمل وأن الرضا عن العمل إنما ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرات، وأداء العمل بدرجة عالية من الارتياح وحيث أن المساواة في العائد المادي للجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء في العمل، وتنمية القدرات، والأمن النفسي، والتعزيز والدعم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل، ويكاد أن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي (Withrow & Shoffner, 2006).

وفي هذا الصدد يشير Adamowki, et al. (2007) أن سوء التوافق المهني إنما يعود إلى بعض من العوامل الشخصية التي من بينها ضعف الاستعداد للعمل، ونقص الكفاءة، وقلة التأهيل والتدريب، أو انخفاض مستوى الصحة النفسية، وتبدو

مظاهر سوء التوافق المهني في اضطراب العلاقة مع الرؤساء والمدراء وزملاء العمل، وقلة الإنتاج، وكثرة الحوادث، حتى تظهر سلوكيات التذمر، واللامبالاة، والتكاسل، والتمارض وعدم الالتزام بالتعليمات بالعمل.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في أهمية التوافق المهني كونه يلعب دوراً أساسياً في رفع وتنمية القدرات المستدامة لدى الموظفين الإداريين، وإن نجاح الموظف في مهنة ما يتطلب منه القدرة على التكيف مع محيط عمله المادي؛ وإقامة علاقات أكثر توافقاً، مما يشعره بأهمية ذاته والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياته وقدراته المتاحة، وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار، ومن ثم فإن المنظمات تعمل على تحقيق التوافق المهني للوصول إلى زيادة إنتاجية الموظف، وتحفيز قدراته الإبداعية والابتكارية، وبناءً على ذلك تتمحور مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغيرات (النوع - المؤهل التعليمي - سنوات الخبرة) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

١. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين جامعة جازان.
٢. الكشف عن الفروق في التوافق المهني تعزى للمتغيرات (النوع - المؤهل التعليمي - سنوات الخبرة).

أهمية البحث:

تتحدّد أهمية البحث الحالي في الآتي:

أ- الأهمية النظرية:

تستمد أهمية البحث النظرية من ارتباطها بالعمل والحياة العملية وأنه مجال يحتاج إلى كثير من البحوث والدراسات حتى نستطيع ان نصل إلى حلول التي تساعد على تحقيق التوافق المهني.

ب - الأهمية التطبيقية:

- تفيد نتائج البحث في توجيه انتباه المهتمين والمسؤولين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك في عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان على تنفيذ البرامج والدورات التدريبية التي تسعى لتطوير تنمية مستوى التوافق المهني لدى موظفيها في الجامعة.
- أن متغيرات البحث يمكن أن تسهم في زيادة الفهم والوعي لدى الموظفين الإداريين ومساعدتهم على توافقهم مهنيًا من أجل تحقيق النجاح والتطور في الأداء.

مصطلحات البحث:

أولاً: التوافق المهني:

يعرف التوافق المهني بأنه: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم عليها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية، والاجتماعية)، والمحافظة على هذا التلاؤم" (رضا، ٢٠١٦).

ويعرفه الباحث: بأنه مجموعة من أحكام صادرة عن الموظف الإداري في جامعة جازان، وتعبر عن توقعاته من تحقيق النمو المهني المتوقع منه للتعامل مع المواقف الإدارية بمرونة عالية، ومدى كفاءته لإنجاز مهامه الإدارية. ويُعرّف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها الموظفان الإداريين بالجامعة على مقياس التوافق المهني.

ثانياً: الموظف الإداري (جامعة جازان):

الموظف هو كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهامها أيّاً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواءً كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة. (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، ٢٠٢٣)

حدود البحث:

١. الحدود الموضوعية: التوافق المهني.
٢. الحدود البشرية: الموظفين والموظفات الإداريين.
٣. الحدود المكانية: جامعة جازان.
٤. الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات البحث في العام الجامعي (١٤٤٤هـ).

الإطار النظري لمفاهيم البحث:

التوافق المهني:

التوافق المهني هو أحد مفاهيم التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره، ومجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي بدراسات متعددة لأهميته البالغة في حياة الفرد.

يشير مفهوم التوافق إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة التي تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها على ذلك، فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى الاشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة. (فحجان، ٢٠١٠).

ويعرفه (شلابي وشيخاوي، ٢٠٢١) بأنه حالة من الانسجام يصل إليها الافراد أثناء أداء أعمالهم في منظماتهم، ويظهر هذا الانسجام على مستوى كل من العلاقة مع الزملاء والمشرفين، ويترجم حالة الرضا عن الظروف المادية كالأجر والترقيات ومناخ العمل.

أهمية التوافق المهني:

تظهر أهمية التوافق من خلال مساعدة الفرد على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضاً، ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشكلاته ومعرفة مسبباتها وإيجاد الحلول لها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكن الفرد من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية من خلال احتكاكه بالآخرين.

- يمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين (مصباحي، ٢٠٢٠)

مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم على الموظف على أنه متوافقاً مهنيًا أو غير متوافق، يتطلب معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكن بواسطتها الحكم على مدى توافقه. حيث تتمثل هذه المؤشرات في بعدين وهما:

- **الرضا:** حيث يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل للأفراد (مديره، رئيسه، مشرفه، زملائه، أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وميوله لتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على أنه حالة انفعالية إيجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله.

- **الإرضاء:** فهو مدى كفاءة إنتاجية الموظف والطريقة التي يقدره بها رئيسه وزملائه والشركة التي يعمل بها، وهذه المتغيرات يعبر عنها سلباً بغيابه وتأخره في الحضور إلى العمل، والحوادث التي يرتكبها أو التي تحدث له، وبعدم قدرته عن الاستمرار في عمله مدة مرضية من الزمن، ويمكن التعبير عن هذه المتغيرات إيجابياً خلال مواءمة) قدرات الفرد ومهاراته مع متطلبات العمل (طه، ٢٠٠١).

العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

أوضحت (Sergent (1998 أن التوافق المهني يشكل جانباً نفسياً تحدده متغيرات مختلفة بعضها شخصي وبعضها الآخر متصل ببيئة العمل وظروفه من حيث

وجود تحديات مهنية فيه علاوة على عوامل أخرى خارج نطاق العمل تؤثر وتتأثر جلياً على التوافق المهني للموظف ومنها:

• عوامل خاصة بالفرد:

حيث ان هناك عوامل شخصية تؤثر في التوافق المهني ويذكر منها فرج عبدالقادر (٢٠٠١) الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فيسولوجي والحالة النفسية أو المزاجية.

وقد توصل لياكو وسكماشتر (1995) Liacqu & Schmacher أن أهم العوامل المسببة أو الدافعة للرضا عن العمل هو الإنجاز وإتاحة الفرص للنمو المهني.

• الاتصال المساعد:

إن مدى سهولة الاتصال بالإدارة العليا يعتبر من العوامل الرئيسية المباشرة التي تترك أثر في نفوس الموظفين، فسهولة الاتصال بالإدارة تشعر الموظف بالرضا الوظيفي وتحقق التوافق المهني، أما عندما يواجه الموظف صعوبة في الاتصال بالقيادة العليا للمنظمة فإن ذلك يؤثر سلباً على مستوى التوافق المهني لديه.

• الحالة الشعورية:

من العوامل التي لها تأثير على التوافق المهني وتحقيق الرضا الوظيفي هي الحالة العاطفية للموظف، حيث أن العاطفة تساعد على تنظيم العمل، ويعرف تنظيم العمل في مختلف الجهود التي تقوم بها الإدارة في المجال العاطفي والشعوري.

• العلاقات والآثار العملية:

إن العلاقات القائمة بين العاملين داخل المنظمة مع الإدارة العليا ينعكس على التوافق المهني، والذي يمكن من خلاله أن يوضح المشاعر التي يكنها الموظفين نحو وظائفهم، ويظهر ذلك في الانضباط الوظيفي، والمواطنة التنظيمية، إضافة إلى ممارسة السلوكيات المنحرفة في العمل (آل بوعينين، ٢٠٢١).

• عوامل حضارية وتكنولوجية:

يتأثر التوافق المهني للموظف بالتغيرات الحضارية وتكنولوجية التي تزرع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط كما أنها تحيط حاجاته الأساسية، وتعيق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها.

• عوامل شخصية:

هناك عدة عوامل تتضافر وتؤثر في التوافق المهني، ومن ثم يمكن ان تحدث سوء التوافق المهني، ولقد برز في دراسات متعددة أن العلاقة القوية بين سوء توافق الموظف، وظروفهم المنزلية، وعلاقتهم خارج مضمار العمل تؤثر في التوافق المهني (خلود، ٢٠١٨).

النظريات المفسرة للتوافق المهني:

النظرية السلوكية:

طبقاً للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، السلوك التوافقي يشتمل على الخبرات التي تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم، ولقد اعتمد واطسون وسكنر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، لكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها ولقد رفض كل من بندورا وماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية (بوعطيط، ٢٠٠٧)

نظرية إبراهيم ما سلو ١٩٥٤ :

هي واحدة من اهم نظريات علم النفس المستخدمة في التحفيز للعالم إبراهيم ما سلو وقد سماها نظرية الحاجات، والتي يمكن تطبيقها في العمل من خلال فهم طبيعة كل مستوى يهدف لتحفيز الموظفين حيث أن الفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجاته المعنية، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أن الافراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، حيث أنها تتكون من خمس مستويات:

- المستوى الأول الاحتياجات الفسيولوجية: وتشير إلى أبسط الاحتياجات البشرية، مثل الطعام والشراب ويمكن تطبيقها في العمل عن طريق توفير دخل ثابت لهم بجانب توفير جميع المرافق والاحتياجات الأساسية.
- المستوى الثاني احتياجات الأمان: وتشير لحاجة الموظف للشعور بالأمان، جسدياً ومهنياً والانتماء، ألا يتعرض لأذى أو مرض بسبب ظروف العمل، وكذلك كتابة عقود العمل الآجلة التي تضمن للشخص الاستمرار في وظيفته.
- المستوى الثالث الحب والانتماء: حيث يشير هذا المستوى إلى حاجة الشخص الشعور بالحب والانتماء ويمكن تطبيقه في العمل من خلال تنظيم الأنشطة الاجتماعية والتي تتيح للموظفين المزيد من الفرص لبناء العلاقات.
- المستوى الرابع التقدير: لعل عندما يشعر الموظف بالتقدير والاحترام من قبل الآخرين يزداد ثقته في نفسه وقدراته، وذلك من خلال الثناء على أداء الموظف لتحقيق أثر مميز من قبله.

- المستوى الخامس تحقيق الذات: ويعد إلى حاجة الموظف لتحقيق الذات والذي يعني حاجته إلى تعظيم إمكانياته في العمل فهو يرغب في الشعور بأنه يبذل قصارى جهده ويجعله قادراً على تحقيق الإنجازات (نبيلة، ٢٠١٦).

ولقد استطاع ماسلو من خلال نظريته أن يقدم لنا بالتفصيل عن الحاجات التي يسعى لها الفرد لتحقيق احتياجاته ولقد ألم إماماً بجميع الجوانب التي يسعى الفرد من خلالها إلى تحقيق التوافق المهني .

الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت التوافق المهني:

أشارت دراسة (فحجان، ٢٠١٠) إلى التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة. واستخدم فحجان المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد: فحجان، ٢٠١٠)، على عينة تكونت من (٢٨٧) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مرونة الأنا والتوافق المهني، ووجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط، ومستوى من مرونة الأنا فوق المتوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل بها-فئة المتعلم-الدخل الشهري)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل معها-فئة المتعلم-الدخل الشهري).

هدف بحث (الشريف، ٢٠٢١) إلى قياس اتجاهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة الداخلية وعلاقتها بالتوافق المهني

لديهم، حيث تضمن البحث مقياس لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الجودة، ومقياس للتوافق المهني تم تطبيقها على عينة قدرها (٥١) عضو من عدة كليات بالجامعة، حيث أشارت النتائج إلى تمتع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل باتجاهات إيجابية نحو تطبيق معايير الجودة في جامعتهم ، حيث كانت العلاقة بين الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية والتوافق المهني من وجهة نظر العينة كانت ضعيفة وغير دالة احصائياً .

وسعت دراسة (الشيخي وخليفة، ٢٠٢١) إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم إعداد مقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات طبق على عينة تكونت من (٤٠٢) معلمة، وتم استخدام الاسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبار ت، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

هدفت دراسة (آل بوعينين، ٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي (بأبعاده، وبدرجته الكلية) لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلماتهن، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) قائدة من قائدات مدارس محافظة الخبر في المنطقة الشرقية بالسعودية، وعدد (٢٢٤) معلمة من معلمات مدارس محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. وتمثلت أدوات الدراسة من مقياس الذكاء العاطفي لقائدات المدارس، ومقياس التوافق المهني للمعلمات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، ووجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى المعلمات، وكذلك أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني

للمعلمات وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال الذكاء العاطفي للقائدات.

التعقيب على الدراسات والبحوث السابقة:

من حيث الهدف: هدفت بعض الدراسات والبحوث السابقة التعرف إلى التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا (فحجان، ٢٠١٠)، وبحث (الشريف، ٢٠٢١) إلى قياس اتجاهات عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل نحو ممارسات الجودة الداخلية وعلاقتها بالتوافق المهني، ودراسة (الشيخي وخليفة، ٢٠٢١) إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني، ودراسة (آل بوعينين، ٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي (بأبعاده، وبدرجته الكلية) والتوافق المهني.

من حيث المنهج المستخدم: استخدمت الدراسات والبحوث السابقة المنهج الوصفي الارتباطي.

من حيث العينة: اختلفت الدراسات والبحوث السابقة في تحديد عينة البحث، حيث تناولت دراسة (فحجان، ٢٠١٠) عينة تكونت من (٢٨٧) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة كعينة للدراسة، وتناول بحث (الشريف، ٢٠٢١) عينة من (٥١) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل كعينة للدراسة، وتناول دراسة (الشيخي وخليفة، ٢٠٢١) لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة، ودراسة (آل بوعينين، ٢٠٢١) عينة الدراسة من (٢٠) قائدة من قائدات مدارس محافظة الخبر في المنطقة الشرقية بالسعودية، وعدد (٢٢٤) معلمة من معلمات مدارس محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

من حيث النتائج: أسفرت الدراسات والبحوث عن عدة نتائج منها: دراسة (فحجان، ٢٠١٠) أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مرونة الأنا والتوافق المهني، ووجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل بها-فئة المتعلم-الدخل الشهري)، كما أشارت بحث (الشريف، ٢٠٢١) إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الاتجاه نحو ممارسات الجودة الداخلية والتوافق المهني من وجهة نظر العينة، أظهرت دراسة (الشيخ وخليفة، ٢٠٢١) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، بينما أسفرت دراسة (آل بوعيين، ٢٠٢١) إلى وجود مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، ووجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى المعلمات، وكذلك أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني للمعلمات وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال الذكاء العاطفي للقائدات.

أوجه التشابه والاختلاف بين البحوث والدراسات السابقة والبحث الحالي:

أتفق البحث الحالي مع البحوث والدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التي اعتمد معظمها على استخدامه، واختلف البحث الحالي مع البحوث والدراسات السابقة في البحث عن التوافق المهني، كما اختلف في العينة المستهدفة في البحث هم الموظفين الإداريين بجامعة جازان، وهو ما لم يتناوله معظم البحوث والدراسات السابقة.

فروض البحث:

من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة تمكن الباحث من اشتقاق فروض البحث الحالي وهي:

- (١) يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.
- (٢) توجد فروق دالة احصائياً في التوافق المهني تعزى لمتغيرات (النوع، والمؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.

منهجية البحث وإجراءاتها:**أولاً: منهج البحث:**

بناءً على مشكلة البحث وأسئلته تم استخدام المنهج الوصفي، باعتباره أحد مناهج البحث العلمي التي تهدف إلى وصف الظواهر، والتنبؤ بها، وتفسير العلاقة بينها، ويستخدم المنهج الوصفي، لوصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات، وتصنيفها وتنظيمها، والتعبير عنها كمياً وكيفياً (عبيدات وعدس وعبد الحق، ٢٠٠٤).

ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من جميع الموظفين الإداريين بجامعة جازان في العام الجامعي ١٤٤٤هـ، والبالغ عددهم (١٥١٧) موظف وموظفة إداري خلال فترة إجراء البحث في العام (١٤٤٤هـ).

ثالثاً: عينة البحث:**(أ) العينة الاستطلاعية:**

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (٧٠) موظف وموظفة إداري بجامعة جازان، ومن خلالها تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث المتمثلة في مقياس التوافق المهني.

(ب) العينة الأساسية:

كما تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (٣١٨) موظف وموظفة إداري بجامعة جازان، والجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة حسب النوع والمؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية وفقاً للنوع

النسبة المئوية	العدد	النوع
٥٩.٤%	١٨٩	ذكور
٤٠.٦%	١٢٩	إناث
١٠٠%	٣١٨	إجمالي العينة

جدول (٢): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية وفقاً للمؤهل التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل التعليمي
١١.٣%	٣٦	ثانوي
١٧.٩%	٥٧	دبلوم بعد الثانوي
٥٧.٩%	١٨٤	بكالوريوس
٦.٣%	٢٠	دبلوم عالي بعد البكالوريوس
٦.٦%	٢١	ماجستير فأعلى
١٠٠%	٣١٨	إجمالي العينة

جدول (٣): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية وفقاً لعدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
٥-١ سنة	٥٤	٪١٧
٦-١٠ سنوات	٥٥	٪١٧.٣
١١-١٥ سنة	١٠٨	٪٣٤
١٦-٢٠ سنة	٥٦	٪١٧.٦
٢١ سنة فأكثر	٤٥	٪١٤.١
إجمالي العينة	٣١٨	٪١٠٠

رابعاً: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على:

- مقياس التوافق المهني (إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد مقياس التوافق المهني ليتناسب مع طبيعة وخصائص مجتمع البحث، وقد تم إعداد المقياس من خلال الخطوات التالية:

تم الاطلاع على عدد الدراسات التي تناولت التوافق المهني للاستفادة منها في تحديد أبعاد المقياس مثل دراسة (فحجان، ٢٠١٠)، ودراسة (وليد وصلاح الدين، ٢٠٢١).

تم اعتماد أبعاد المقياس على النحو التالي: الرضا عن الترقية والترتب، التوافق مع الزملاء، التوافق مع الإدارة، ملائمة بيئة العمل، المشاركة الاجتماعية.

جدول (٤) مقياس التوافق المهني في صورته الأولية.

الأبعاد	عدد الفقرات
الرضا عن الترقية والرتب	٥
التوافق مع الزملاء	٥
التوافق مع الإدارة	٧
ملائمة بيئة العمل	٤
المشاركة الاجتماعية	٤
الإجمالي	٢٥

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

أولاً: صدق المقياس

(أ) صدق المحكمين:

للتعرف على صدق المحكمين للمقياس، والتأكد من أنه يقيس ما وضع لقياسه، تم عرض مقياس التوافق المهني في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٤) من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية، بهدف استطلاع آرائهم في فقرات كل محور من حيث صياغتها، ومدى مناسبتها للمحور الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لضعف أهميتها، وقد اعتمد الباحث بإجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون كما تم حذف الفقرات التي يقل نسبة الاتفاق فيها عن ٨٠٪ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥) يوضح نسب اتفاق المحكمين على فقرات مقياس التوافق المهني.

المشاركة الاجتماعية		ملائمة بيئة العمل		التوافق مع الإدارة		التوافق مع الزملاء		الرضا عن الترقية والرتب	
نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة
٨٥.٧٢%	٢٢	١٠٠%	١٨	٩٢.٨٦%	١١	١٠٠%	٦	١٠٠%	١
١٠٠%	٢٣	٩٢.٨٦%	١٩	١٠٠%	١٢	٩٢.٨٦%	٧	١٠٠%	٢
١٠٠%	٢٤	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	١٣	١٠٠%	٨	٩٢.٨٦%	٣
٨٥.٧٢%	٢٥	٩٢.٨٦%	٢١	٩٢.٨٦%	١٤	١٠٠%	٩	١٠٠%	٤
				١٠٠%	١٥	١٠٠%	١٠	١٠٠%	٥
				٩٢.٨٦%	١٦				
				٩٢.٨٦%	١٧				

من الجدول السابق يتضح أن نسبة اتفاق المحكمين تراوحت ما بين (٨٥.٧٢ -

١٠٠%) لذا لم يتم حذف أي فقرة، كما تم تعديل صياغة بعض الفقرات التي أشار إليها المحكمين.

(ب) صدق المفردات: تم التأكد من صدق مقياس التوافق المهني من خلال صدق

المفردات بإيجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية

للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه
بعد حذف درجة الفقرة.

المشاركة الاجتماعية		ملائمة بيئة العمل		التوافق مع الإدارة		التوافق مع الزملاء		الرضا عن الترقية والرتب	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**٠.٣٧٩	٢٢	**٠.٤٦٣	١٨	**٠.٧٧٢	١١	**٠.٣٨٧	٦	**٠.٧٤٤	١
*٠.٢٧٠	٢٣	**٠.٦١٠	١٩	**٠.٦٨٢	١٢	**٠.٣٦٣	٧	**٠.٦٧٩	٢
**٠.٣٢٦	٢٤	**٠.٦٨٠	٢٠	**٠.٤٠٨	١٣	**٠.٥٤٢	٨	**٠.٤٢٦	٣
**٠.٣١٣	٢٥	**٠.٨٠٥	٢١	**٠.٧١١	١٤	**٠.٤٢٠	٩	**٠.٧٠٧	٤
				**٠.٦٥١	١٥	**٠.٥١٨	١٠	٠.٠١٠ -	٥
				**٠.٥٤٧	١٦				
				**٠.٨٠٩	١٧				

** دال عند مستوى ٠.٠٠١ ، * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) ومستوى (٠.٠٥)، عدا الفقرة (٥) بالبعد الأول فهي غير دالة إحصائياً لذا تم حذفها ليصبح عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة.

ثانياً: الاتساق الداخلي : تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني من خلال حساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وبعضها البعض والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني.

المشاركة الاجتماعية	ملائمة بيئة العمل	التوافق مع الإدارة	التوافق مع الزملاء	الرضا عن الترقية والرتب	الأبعاد
				-	الرضا عن الترقية والرتب
			-	**٠.٤٨٢	التوافق مع الزملاء
		-	**٠.٥١٦	**٠.٥٥٢	التوافق مع الإدارة
	-	**٠.٦٩٥	**٠.٤٦٥	**٠.٥٠٢	ملائمة بيئة العمل
-	**٠.٥٦١	**٠.٦٩١	**٠.٥٣٨	**٠.٥٣٣	المشاركة الاجتماعية
**٠.٧٩٠	**٠.٨١٢	**٠.٩٠٠	**٠.٦٩٧	**٠.٧٨١	الدرجة الكلية للتوافق المهني

** دال عند مستوى ٠.٠١

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يشير إلى تحقق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني.

ثالثاً: الثبات: تم التأكد ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) يوضح معامل ثبات مقياس التوافق المهني.

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	طريقة الثبات البعء
٠.٨٢٢	٤	الرضا عن الترقية والرتب
٠.٧٥٦	٥	التوافق مع الزملاء
٠.٨٧٤	٧	التوافق مع الإدارة
٠.٨١٦	٤	ملائمة بيئة العمل
٠.٧١٩	٤	المشاركة الاجتماعية
٠.٩١٧	٢٤	الدرجة الكلية للتوافق المهني

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات بالدرجة الكلية = ٠.٩١٧ وهي قيمة أكبر من معاملات الثبات لأبعاد المقياس التي تتراوح ما بين (٠.٩١٧ - ٠.٨٧٤) مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

طريقة تصحيح المقياس:

اعتمد الباحث التدرج الخماسي لليكرت، حيث تتراوح الإجابة بين (موافق بشدة، موافق، لا أعرف، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي، حيث أن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (١٢٠) درجة وأقل درجة هي (٢٤)، وتشير الدرجات المرتفعة لارتفاع مستوى التوافق المهني.

الصورة النهائية لمقياس التوافق المهني:

تكون مقياس التوافق المهني من (٢٤) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وتتوزع

الفقرات على النحو التالي:

جدول (٩) مقياس التوافق المهني في صورته النهائية

الأبعاد	عدد الفقرات
الرضا عن الترقية والرتب	٤
التوافق مع الزملاء	٥
التوافق مع الإدارة	٧
ملائمة بيئة العمل	٤
المشاركة الاجتماعية	٤
الدرجة الكلية للتوافق المهني	٢٤

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اختبار "ت" لعينة واحدة، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، تحليل التباين الأحادي، تحليل الانحدار المتعدد، اختبار ليفن، اختبار كروسكال - والس.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على "يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق مقياس التوافق المهني على عينة البحث البالغ عددها (٣١٨) موظف وموظفة إداري بجامعة جازان، وتم معالجة النتائج باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One sample T Test) لمقارنة المتوسط الحسابي الفعلي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي والذي يمثل ٦٠٪ من درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠) قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط
الفرضي لمقياس التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية).

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا عن الترقية والرتب	٤	١٢	١٢.٩٤٧	٤.٤٦٤	٠.٩٤٧	٣.٧٨١	٠.٠١
التوافق مع الزملاء	٥	١٥	٢١.٥٥٠	٢.٥٥١	٦.٥٥٠	٤٥.٧٧٠	٠.٠١
التوافق مع الإدارة	٧	٢١	٢٦.٣٨٩	٥.٦٣٦	٥.٣٨٩	١٧.٠٥٥	٠.٠١
ملائمة بيئة العمل	٤	١٢	١٥.٤٠٦	٣.٤٣٩	٣.٤٠٦	١٧.٦٦١	٠.٠١
المشاركة الاجتماعية	٤	١٢	١٦.٤٠٦	٢.٤٤٩	٤.٤٠٦	٣٢.٠٦٨	٠.٠١
الدرجة الكلية للتوافق المهني	٢٤	٧٢	٩٢.٦٩٨	١٥.١٦٨	٢٠.٦٩٨	٢٤.٣٣٤	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في الرضا عن الترقية والرتب بلغت (٣.٧٨١) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من الرضا عن الترقية والرتب.

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في التوافق مع الزملاء بلغت (٤٥.٧٧٠) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من التوافق مع الزملاء.

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في التوافق مع الإدارة بلغت (١٧.٠٥٥) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من التوافق مع الإدارة.

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في ملائمة بيئة العمل بلغت (١٧.٦٦١) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من ملائمة بيئة العمل

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في المشاركة الاجتماعية بلغت (٣٢.٠٦٨) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من المشاركة الاجتماعية.

- قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في الدرجة الكلية للتوافق المهني بلغت (٢٤.٣٣٤) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموظفين الإداريين بجامعة جازان بمستوى مرتفع من التوافق المهني.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (فحجان، ٢٠١٠) التي أكدت وجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة.

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى وجود أجواء مناسبة وبيئة مهيئة للعمل وإمكانيات مريحة يشعر بها الموظفين الإداريين في جامعة جازان في بيئة عملهم ولديهم الحرية التي يمارسونها في أعمالهم وعلاقاتهم الإيجابية مع الرؤساء والإدارات والزملاء القائمة على الاحترام والتقدير إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها في المجتمع إذا أثبت أن الموظفين الإداريين بجامعة جازان يمتلكون توافق مهني مرتفع في جميع الأبعاد والدرجة الكلية.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على " توجد فروق دالة احصائياً في التوافق المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب الفروق التي تعزى للجنس (ذكور - إناث) وللمؤهل التعليمي (ثانوي - دبلوم بعد الثانوي - بكالوريوس - دبلوم بعد البكالوريوس - ماجستير فأعلى)، ولعدد سنوات الخبرة (من ١-٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، من ١١-١٥ سنة، من ١٦-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر) على النحو التالي:

(أ) الفروق التي تعزى للجنس:

لحساب الفروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين Independent Samples Test كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١) يوضح قيمة "ت" للفروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (F)	الدلالة	قيمة ت	الدلالة
الرضا عن الترقية والراتب	ذكور	١٨٩	١٢.٤٨٢	٤.٥٨٣	٢.٦٦٤	٠.١٠٤	-	٠.٠٢٤
	إناث	١٢٩	١٣.٩٢٨	٤.٢٠٨				
التوافق مع الزملاء	ذكور	١٨٩	٢١.٨٢٠	٢.٥٠٥	٠.٠٦٦	٠.٧٩٧	٢.٢٩٧	٠.٠٢٢
	إناث	١٢٩	٢١.١٥٥	٢.٥٧٨				
التوافق مع الإدارة	ذكور	١٨٩	٢٦.٤٨٧	٥.٧٨٨	١.٢١٣	٠.٢٧٢	٠.٣٧٠	٠.٧١١
	إناث	١٢٩	٢٦.٢٤٨	٥.٤٢٣				
ملائمة العمل	ذكور	١٨٩	١٥.٨٠٤	٣.٣٤٢	١.٩٠١	٠.١٦٩	٢.٥٢٣	٠.٠١٢
	إناث	١٢٩	١٤.٨٢٢	٣.٥٠٨				
المشاركة الاجتماعية	ذكور	١٨٩	١٦.٥٨٢	٢.٤٨٤	١.٧٠٢	٠.١٩٣	١.٥٥٧	٠.١٢٠
	إناث	١٢٩	١٦.١٤٧	٢.٣٨٥				
التوافق المهني	ذكور	١٨٩	٩٣.١٧٥	١٥.٥٠٥	٠.٥٠٩	٠.٤٧٦	٠.٦٧٧	٠.٤٩٩
	إناث	١٢٩	٩٢.٠٠	١٤.٦٩٣				

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (F) لاختبار ليفين (ت) للأبعاد والدرجة الكلية للتوافق المهني بلغت على الترتيب (٢.٦٦٤، ٠.٠٦٦، ١.٢١٣، ١.٩٠١، ١.٧٠٢، ٠.٥٠٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يشير إلى تجانس درجات مجموعتي الذكور والإناث في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية). كما يتضح من الجدول السابق أن:

- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في بعد "الرضا عن الترقية والراتب" بلغت (-٢.٢٦٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا عن الترقية والراتب تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان لصالح الإناث حيث أن متوسطهم الحسابي بلغ (١٣.٩٢٨).

- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في بعد "التوافق مع الزملاء" بلغت (٢٠٢٩٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق مع الزملاء تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان لصالح الذكور حيث أن متوسطهم الحسابي بلغ (٢١.٨٢٠).
- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في بعد "التوافق مع الإدارة" بلغت (٠.٣٧٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق مع الإدارة تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.
- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في بعد "ملائمة العمل" بلغت (٢٠٥٢٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً في ملائمة العمل تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان لصالح الذكور حيث أن متوسطهم الحسابي بلغ (١٥.٨٠٤).
- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في بعد "المشاركة الاجتماعية" بلغت (١٠٥٥٧) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في المشاركة الاجتماعية تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.
- قيمة "ت" للفروق بين درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية للتوافق المهني بلغت (٠.٦٧٧) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للتوافق المهني تعزى للجنس (ذكور - إناث) لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.

مما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في الرضا عن الترقية والراتب، والتوافق مع الزملاء، وملائمة العمل، ولا توجد فروق دالة إحصائياً في التوافق مع الإدارة، والمشاركة الاجتماعية، والدرجة الكلية للتوافق المهني تعزى للجنس لدى الموظفين الإداريين بجامعة جازان.

(ب) الفروق التي تعزى للمؤهل التعليمي:

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني التي تعزى لمتغير المؤهل التعليمي (ثانوي - دبلوم بعد الثانوي - بكالوريوس - دبلوم بعد البكالوريوس - ماجستير فأعلى) تم استخدام تحليل التباين لأحادي One-Way ANOVA للتحقق من الفروق التي تعزى للمؤهل التعليمي، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة التي تعزى للمؤهل التعليمي في التوافق المهني

الأبعاد	مصدر التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة
الرضا عن الترقية والراتب	بين المجموعات	١٦٨.٠١٨	٤	٤٢.٠٠٥	٢.١٣٨	٠.٠٧٦
	داخل المجموعات	٦١٤٨.٠٧٣	٣١٣	١٩.٦٤٢		
	المجموع	٦٣١٦.٠٩١	٣١٧	-		
التوافق مع الزملاء	بين المجموعات	٤٩.٢٩٦	٤	١٢.٣٢٤	١.٩١٤	٠.١٠٨
	داخل المجموعات	٢٠١٥.٣٩٩	٣١٣	٦.٤٣٩		
	المجموع	٢٠٦٤.٦٩٥	٣١٧	-		
التوافق مع الإدارة	بين المجموعات	٨٩.٤٢٥	٤	٢٢.٣٥٦	٠.٧٠١	٠.٥٩٢
	داخل المجموعات	٩٩٧٨.٢٢٣	٣١٣	٣١.٨٧٩		
	المجموع	١٠٠٦٧.٦٤٨	٣١٧	-		
ملائمة العمل	بين المجموعات	٨٨.٥٤١	٤	٢٢.١٣٥	١.٨٩٣	٠.١١١
	داخل المجموعات	٣٦٦٠.١٢٩	٣١٣	١١.٦٩٤		
	المجموع	٣٧٤٨.٦٧٠	٣١٧	-		
المشاركة الاجتماعية	بين المجموعات	٤١.٠٥٧	٤	١٠.٩٤٨	١.٧٢٦	٠.١٤٤
	داخل المجموعات	١٨٦١.٦١٣	٣١٣	٥.٩٤٨		
	المجموع	١٩٠٢.٦٧٠	٣١٧	-		
التوافق المهني	بين المجموعات	١٧٥٢.٩٩٩	٤	٤٣٨.٢٥٠	١.٩٢٧	٠.١٠٦
	داخل المجموعات	٧١١٨٠.٠١٩	٣١٣	٢٢٧.٤١٢		
	المجموع	٧٢٩٣٣.٠١٩	٣١٧	-		

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (F) للفروق التي تعزى للمؤهل الدراسي (ثانوي - دبلوم بعد الثانوي - بكالوريوس - دبلوم بعد البكالوريوس - ماجستير فأعلى) في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٢.١٣٨، ١.٩١٤،

٠.٧٠١، ١.٨٩٣، ١.٧٢٦، ١.٩٢٧) وهي قيم غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزي للمؤهل التعليمي.

(ج) الفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة:

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات تمايز الذات التي تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة (من ١-٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، من ١١-١٥ سنة، من ١٦-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر) تم استخدام اختبار كروسكال - والس للعينات المستقلة kruskal-Wallis للتحقق من الفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٥) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة التي تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة في التوافق المهني.

الأبعاد	سنوات الخبرة	متوسط الرتب	قيمة H	درجة الحرية	الدلالة
الرضا عن الترقية والراتب	من ١-٥ سنوات	١٨١.٠٦	٧.٧١٣	٤	٠.١٠٣
	من ٦-١٠ سنوات	١٧٢.٤٤			
	من ١١-١٥ سنة	١٤٥.٥٣			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٦٣.٩٢			
	٢١ سنة فأكثر	١٤٥.٨٦			
التوافق مع الزملاء	من ١-٥ سنوات	١٥٣.٥٦	٤.١٤٥	٤	٠.٣٨٧
	من ٦-١٠ سنوات	١٧٣.٠٩			
	من ١١-١٥ سنة	١٦٤.٣٤			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٥٩.٤٠			
	٢١ سنة فأكثر	١٣٨.٥٢			
التوافق مع	من ١-٥ سنوات	١٤٩.٤٣	٦.٦٥٨	٤	٠.١٥٥

الأبعاد	سنوات الخبرة	متوسط الرتب	قيمة H	درجة الحرية	الدلالة
الإدارة	من ١٠-٦ سنوات	١٥٩.٩٤			
	من ١١-١٥ سنة	١٥٨.٦٦			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٨٤.٨١			
	٢١ سنة فأكثر	١٤١.٥٨			
ملائمة العمل	من ١-٥ سنوات	١٤٨.٦٨	٨.٥١١	٤	٠.٠٧٥
	من ٦-١٠ سنوات	١٨٤.٦٣			
	من ١١-١٥ سنة	١٤٨.٥٣			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٧٤.٢١			
	٢١ سنة فأكثر	١٤٩.٨٠			
المشاركة الاجتماعية	من ١-٥ سنوات	١٤٤.١٩	٥.١٩٧	٤	٠.٢٦٨
	من ٦-١٠ سنوات	١٦٩.٧٨			
	من ١١-١٥ سنة	١٦٦.٧٨			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٦٥.٦٢			
	٢١ سنة فأكثر	١٤٠.٢٣			
التوافق المهني	من ١-٥ سنوات	١٥٦.٣٥	٥.١٧٢	٤	٠.٢٧٠
	من ٦-١٠ سنوات	١٧٣.٦٤			
	من ١١-١٥ سنة	١٥٤.٠٧			
	من ١٦-٢٠ سنة	١٧٤.٤٧			
	٢١ سنة فأكثر	١٤٠.٤٠			

من الجدول السابق يتضح أن قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١-٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، من ١١-١٥ سنة، من ١٦-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر) في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٧.٧١٣، ٤.١٤٥، ٦.٦٥٨، ٨.٥١١، ٥.١٩٧، ٥.١٧٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. مما

يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزي لعدد سنوات الخبرة.

توصيات البحث:

- في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، وبعد الرجوع إلى مناقشة محور البحث الرئيسي، يوصي الباحث بالآتي:
- يوصي الباحث في توجيه الاهتمام الي جانب من اهتمامات علم النفس الإيجابي والمتمثل بدراسة التوافق المهني حيث يساهم في النجاح بالحياة بشكل عام.
 - يوصي الباحث في إبراز دور التوافق المهني في تنمية وتطوير لدي الموظفين الإداريين، وتوفير بعض المعلومات عن التوافق المهني والتي تزيد من فعالية العملية الادارية.
 - عقد دورات تدريبية وورش عمل للمحافظة على التوافق المهني لدى منسوبي جامعة جازان.
 - إعداد برامج تدريبية لتعزيز التوافق المهني لدى منسوبي جامعة جازان.

مقترحات البحث:

- دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- دراسة أثر برنامج إرشادي مقترح لتنمية قدرات الذكاء العاطفي وأثره في التوافق المهني.

المراجع العربية:

آل بوعينين، مشاعل. (٢٠٢١)، الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس وعلاقته بالتوافق المهني للمعلمات، مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٢)، ٤٦ _ ١.

خلود، بوصلاح. (٢٠١٨). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من مديري التعليم الابتدائي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.

رضا، علي. (٢٠١٦). سوسيولوجيا المصنع: دراسة تحليلية لتنظيم علاقات العمل في المنشآت، دار الفرابي للنشر والتوزيع، لبنان.

زروقة، هشام، وقبوق، عيسى. (٢٠١٨). التوافق المهني: مفهومه وآليات تحقيقه. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٢٦، ٣٨٥ - ٤٠٤.

سفيان، بوعطيط. (٢٠٠٧). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة منتوري-قسنطينة.

شريف، خالد. (٢٠٢١). دراسة للاتجاهات نحو ممارسة الجودة الداخلية وعلاقتها بالتوافق المهني لدة عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك فيصل في ضوء بعض المتغيرات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٥(٢٠)، ٢٤٨-٢٧٤.

شلابي، وليد، وصلاح الدين، شياوي. (٢٠٢١). واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية مسيلة. مجلة الاكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والارطفونيا،

شيخي، صالحه، وخليفة، هدى. (٢٠٢١). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الخاصة. الدوريات المصرية، ١٣٦، (١٣٦)، ٢٧٧-٣٠٢.

طه، فرج عبد القادر. (٢٠٠١). علم النفس الصناعي والتنظيمي. (ط ٩). دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

عبيدات، ذوقان، عبد الحق، كايد، عدس، عبد الرحمن. (٢٠٠٤). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. المكتبة المركزية، الأردن.

فحجان، سامي. (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة].

كميليا، شموري. (٢٠١٧). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

ليلي، بن كعكع، وحسنية، قورين. (٢٠١٨). أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين "دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس". مجلة المعيار. ٩، (٣)، ٢٨-٤٤.

محمد، دحماني، وفهيمه، ذيب. (٢٠١٩). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، ٥، (٣)، ٧٢٢-٧٣٦.

محمد، أسامة. (٢٠٢١). أثر برنامج تدريبي على الصمود الأكاديمي والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، ٤٥، (٢)، ١٥-٨٤.

مصباحي، سعيدة، ومصباحي، نجاه. (٢٠٢٠). علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني [رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي]. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

نبيلة، رسول. (٢٠١٧). الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بعين مليلة [رسالة ماجستير، جامعة ام البواقي]. المستودع الرقمي جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٣). اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية. المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Adamowki, S., Therriault, B., & Cavanna, P. (2007). The Autonomy Gap: Barriers to Effective School Leadership. Thomas B. Fordham
- Liacqu , J .A . & Schumacher, P. (1995) : Factors Contributing To Job Satisfaction Higher Education , Education , Vol . 116 , Issue .1 , Fall , PP:11
- Sargent , L . D .& Terry , D . J . (1998) : The Effect Of Work Control And Job Demands On Employee Adjustment And Work Performance , Journal Of Occupational & Organizational Psychology , Vol . 71 (3) , PP: 219-236
- Withrow, L., & Shoffner, F. (2006). Applying the Theory of Work Adjustment to Clients with Symptoms of Anorexia Nervosa. Journal of Career Development, 32 (4), 366-377.

Vocational Adjustment among administrative employees at Jazan University

Aseel Fuad Basudan

Master of Counseling Psychology

Jazan University - Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The research aimed to identify the level of the vocational adjustment, and to investigate differences in the vocational adjustment due to gender, educational qualification, and years of experience among administrative employees at Jazan University. The descriptive approach was used, and the study sample consisted of (318) administrative employees at Jazan University, and vocational adjustment scale was also prepared. The results showed that there were high level of vocational adjustment (general scale and sub scale) among the sample. And it indicted that there were significant differences in (satisfaction with promotion and salary, adjustment with colleagues and suitability of work), and there was no differences in (adjustment with management, social participation, and the total score of vocational adjustment) due to gender among administrative employees at Jazan University. moreover, there were no significant differences in vocational adjustment (general scale and sub scale) due to educational qualification, and years of experience among administrative employees at Jazan University.

Keywords: Vocational Adjustment, Administrative Employees.