



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

الموضوع:

التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة

دراسة ميدانية بمديرية الصيانة (DML) – الأغواط-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- د / سويسي أحمد

إعداد الطالبين:

1- درافة يوسف

2- عيوانة منال

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
سويسي أحمد	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر وعرقان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تتحقق الطموحات.

الحمد لله الذي وهبنا على هبة العلم والمعرفة نحمده ونستعين به والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل وانا لننا الطريق للعلم والمعرفة.

نخص بالشكر والامتنان الى استاذنا المشرف: الدكتور احمد سويسي الذي لم يبخل علينا بعلمه، على ما قدمه من دعم علمي وتوجيهات قيمة طيلة فترة اعداد هذه المذكرة، لقد كان لحرصه وملاحظاته دور كبير في اتمام هذا العمل بالشكل المطلوب، فكان نعم المرشد والداعم. كما لا يفوتنا ان نتوجه بالشكر الجزيل الى اساتذة قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، الذين كانت لهم بصمة في تكويننا العلمي والمعرفي طيلة سنوات الدراسة.

ولا ننسى من كان لهم يد العون في مذكرتنا، الطاقم الاداري لمؤسسة مديريةية الصيانة وعلى راسهم مدير المؤسسة: السيد دقياني عبد الرزاق،

وفي مصلحة التكوين: السيد محمد خضرون والسيد جعفرورة محمد ملين.

ولا يسعنا في هذا المقام الا ان نعبر عن خالص امتناننا لعائلتنا الكريمة الذين وقفوا الى جانبنا وشجعونا في كل مراحل تعليمنا وغمرونا بدعائهم ومحبتهم، نرفع اسمي آيات الامتنان والتقدير، وجزاهم الله كل خير.

نسأل الله ان يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وان ينفع به، والحمد لله رب العالمين.

إهداء

(الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات)

ما اجمل ان يجود المرء بأغلى ما لديه والاجمل ان يهدي الغالي للأغلى.

هي ذي ثمرة جهدي اجنيها اليوم، هدية اهديها الى من وهبوني الحياة والامل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، برا واحسانا ووفاء لهما، ابي رحمة الله عليه وانا رقبه وجعله من اوليائه الصالحين، وامي اطال الله في عمرها.

الى كل من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين، ومن كانوا لي سندا في حياتي ومشواري هذا، اختي الغالية واخواتي حفظهم الله ورعاهم.

الى من كاتفني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية: درافة يوسف.

الى كل من ساعدني وكان له دور كبير في اتمام هذه الدراسة: استاذي الفاضل **سويبي احمد**.

الى كل اساتذة الجامع بكليه علم الاجتماع والديموغرافيا بدون استثناء، والى كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الاسلام والمسلمين بكل ما اعطاه الله من علم ومعرفة.

وفي الاخير الى كل من احبهم قلبي ولم يدركهم قلبي، سائلة المولى عز وجل

ان يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والاخرة.

منال



إهداء

إلى من غرسا في نفسي بذور الطموح، ورافقاني بالدعاء والحنان في كل خطوة...

إلى والديّ العزيزين، شمعتي حياتي ونبع عطائي، لكما كل الامتنان والوفاء.

إلى إخوتي وأخواتي، سندي في هذه الحياة، أتم القوة التي أستمدّ منها العزيمة كلما تعثرت، شكراً لقلوبكم النقية ودعمكم الدائم.

وإلى أصدقائي الأوفياء، أهديكم كل التقدير والمحبة.

إلى كل من كان له بصمة في هذا المشوار...

أهدي هذا العمل المتواضع عرفاناً وامتناناً.

يوسف

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التوافق المهني لدى العاملين بمؤسسة مديرية الصيانة بالأغواط، وتحليل مدى تأثيره على الرضا الوظيفي. وقد تم التركيز على مجموعة من العوامل التنظيمية كمدى ملاءمة المهارات مع المهام، فاعلية برامج التكوين، العمل الجماعي، الدعم الإداري، وفرص المشاركة في اتخاذ القرار، وذلك في إطار سعي المؤسسة إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز فعالية مواردها البشرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام استبيان وُزِعَ على عينة من 100 عامل من مختلف الدوائر الإدارية والفنية بالمؤسسة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التوافق المهني يتجلى بدرجة ملحوظة من خلال توفر توزيع مهام يتماشى غالبًا مع المهارات، الشعور بالإيجابية تجاه فرص التدرج المهني، وجود دعم جماعي وتنظيمي واضح، استفادة شاملة من برامج التكوين، شعور العاملين بالانتماء والأمان الوظيفي.

وكذلك عدم وجود فروق في إدراك التوافق المهني والرضا الوظيفي حسب المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة)، مما يدل على أن التوافق والرضا يتأثران أكثر بطبيعة التنظيم والممارسات الإدارية، وليس بالخصائص الفردية للعامل.

كما أظهرت الدراسة وجود بين التوافق المهني والرضا الوظيفي، حيث كلما زادت درجة التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة، ارتفع مستوى الرضا والاستقرار المهني، مما يعزز من فعالية الأداء ويساهم في تطوير المناخ التنظيمي للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الرضا الوظيفي، بيئة العمل، الموارد البشرية، العمل الجماعي، المهارات الجماعية

Résumé :

Cette étude vise à examiner l'adéquation professionnelle des employés de la Direction de la Maintenance à Laghouat, ainsi qu'à analyser son impact sur la satisfaction au travail. L'accent a été mis sur un ensemble de facteurs organisationnels tels que l'adéquation des compétences avec les tâches, l'efficacité des programmes de formation, le travail d'équipe, le soutien administratif et les possibilités de participation à la prise de décision, dans le cadre des efforts de l'institution pour améliorer l'environnement de travail et renforcer l'efficacité de ses ressources humaines.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, une approche descriptive a été adoptée, en utilisant un questionnaire distribué à un échantillon de 100 employés issus des différentes unités administratives et techniques de l'institution.

Les résultats ont montré que l'adéquation professionnelle se manifeste de manière significative à travers une répartition des tâches généralement conforme aux compétences, une perception positive des perspectives d'évolution professionnelle, un soutien collectif et organisationnel clair, une participation étendue aux programmes de formation, ainsi qu'un sentiment d'appartenance et de sécurité professionnelle chez les employés.

Par ailleurs, l'étude n'a révélé aucune différence significative dans la perception de l'adéquation professionnelle et de la satisfaction au travail selon les variables démographiques (âge, sexe, niveau d'instruction et années d'expérience), ce qui suggère que ces deux dimensions dépendent davantage de la nature de l'organisation et des pratiques managériales que des caractéristiques individuelles des travailleurs. L'étude a également montré une corrélation positive entre l'adéquation professionnelle et la satisfaction au travail, indiquant que plus le degré d'adéquation entre les capacités de l'individu et les exigences du poste est élevé, plus la satisfaction et la stabilité professionnelles augmentent, ce qui améliore la performance et contribue au développement du climat organisationnel.

Mots-clés : adéquation professionnelle, satisfaction au travail, environnement de travail, ressources humaines, travail d'équipe, compétences collectives.

Abstract :

This study aims to examine the professional compatibility of employees at the Directorate of Maintenance in Laghouat and analyze its impact on job satisfaction. The focus was placed on a set of organizational factors such as the alignment of skills with tasks, the effectiveness of training programs, teamwork, administrative support, and opportunities for participation in decision-making, as part of the institution's efforts to improve the work environment and enhance the efficiency of its human resources.

To achieve the study's objectives, a descriptive approach was adopted, using a questionnaire distributed to a sample of 100 employees from various administrative and technical departments of the institution.

The findings revealed that professional compatibility is significantly reflected through a task distribution that generally matches individual skills, a positive perception of career advancement opportunities, clear collective and organizational support, widespread benefit from training programs, and a strong sense of belonging and job security among employees.

The study also found no significant differences in the perception of professional compatibility and job satisfaction based on demographic variables (age, gender, education level, and years of experience), indicating that compatibility and satisfaction are more influenced by organizational structure and managerial practices than by personal characteristics.

Furthermore, the study revealed a positive correlation between professional compatibility and job satisfaction, indicating that the greater the alignment between an individual's capabilities and the job requirements, the higher the level of satisfaction and professional stability, which enhances performance and contributes to the development of the organizational climate.

Keywords: professional compatibility, job satisfaction, work environment, human resources, teamwork, collective skills.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوعات
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة
أ	المقدمة
الفصل الأول: بناء الموضوع	
05	أولاً/ إشكالية
06	ثانياً/ الفرضيات
06	ثالثاً/ أسباب اختيار الموضوع
06	رابعاً/ الأهمية والأهداف
07	خامساً/ المفاهيم
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
10	أولاً/ الدراسة الأولى
10	ثانياً/ الدراسة الثانية
11	ثالثاً/ الدراسة الثالثة
12	رابعاً/ الدراسة الرابعة
12	خامساً/ الدراسة الخامسة
13	سادساً/ الدراسة السادسة
الفصل الثالث: الطريقة والأدوات	
16	أولاً/ مجالات الدراسة
17	ثانياً/ المنهج المستخدم
17	ثالثاً/ أدوات جمع المعلومات
18	رابعاً/ المعاينة
18	خامساً/ خصائص عينة الدراسة
الفصل الرابع: النتائج والمناقشة	
25	أولاً/ تحليل بيانات الفرضية الأولى

30	ثانيا/ تحليل بيانات الفرضية الثانية
35	ثالثا/ مناقشة نتائج الفرضية الأولى
35	رابعا/ مناقشة نتائج الفرضية الثانية
37	خامسا/ الاستنتاج العام
39	خاتمة
41	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	18
02	يوضح توزيع العينة حسب العمر	19
03	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	20
04	يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	22
05	يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	23
06	يمثل علاقة الجنس بوجود صعوبات في المهام لتحقيق الرضا الوظيفي	25
07	يمثل علاقة الخبرة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من خلال توزيع المهام	26
08	يمثل المستوى التعليمي وزيادة الدافعية من خلال التدريبات	26
09	يمثل علاقة تطور المهارات بالعمل الجماعي	27
10	يوضح علاقة الفئة العمرية بالترقية	28
11	يمثل علاقة الحالة الاجتماعية بمساعدة بيئة العمل في الحياة الشخصية	29
12	يمثل وجود صعوبات في اداء المهام بدعم فريق العمل ورفع المعنويات	30
13	يمثل علاقة توزيع المهام بدعم فريق العمل من خلال القدرات والمهام	31
14	يمثل الفئة العمرية وعلاقتها بفرص المشاركة في اتخاذ القرار	32
15	يمثل الاستفادة من برامج التكوين وعلاقتها بالإرشاد المقدم من طرف الادارة	32
16	يمثل علاقة متغير الجنس وتأثير الزملاء لبيئة العمل	33
17	يوضح علاقة الصعوبات بمساعدة الزملاء	34

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
19	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	01
20	يوضح توزيع العينة حسب العمر	02
21	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
22	يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
23	يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	05

فهرس الملاحق

العنوان	الرقم
الهيكل التنظيمي للمؤسسة	01
قائمة اساتذة التحكيم	02
استمارة الاستبيان	03

مقدمة

يُعد التوافق المهني في الزمن التنظيمي الحديث من الدعائم المحورية التي تركز عليها المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، بوصفه أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها جودة الحياة المهنية، وهو ما جعله يحظى بمكانة بارزة ضمن السياسات الحديثة في تسيير الموارد البشرية، خصوصاً في ظل التحديات التي فرضتها التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المعاصرة. فالتوافق بين الفرد ووظيفته لا يقتصر على ملاءمة المهارات والمؤهلات لمتطلبات العمل فحسب، بل يتعدى ذلك ليشمل التكيف النفسي والاجتماعي مع البيئة المهنية، والقدرة على الاندماج داخل فرق العمل، والانخراط الفعّال في أهداف المؤسسة.

وفي ذات السياق، يبرز الرضا الوظيفي كأحدى أهم النتائج المتوقعة من بلوغ التوافق المهني، إذ يُعتبر الرضا انعكاساً مباشراً لمدى شعور العامل بالاستقرار، والأمان الوظيفي، والتقدير، وتحقيق الذات داخل المؤسسة. وتُجمع الأدبيات التنظيمية على أن الرضا المهني يُسهم في رفع الدافعية، وتحسين الأداء، وتقليل نسب الغياب، مما يجعله من المؤشرات الأساسية على فعالية النظم الإدارية.

ومن هذا المنطلق، أوضحت العلاقة بين التوافق المهني والرضا الوظيفي محط اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات علم الاجتماع المهني، وعلم النفس التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، لما لها من أثر مباشر على مخرجات المؤسسة من جهة، وعلى الاستقرار الاجتماعي والمهني للفرد من جهة أخرى. وقد أصبح الحديث عن الرجل المناسب في المكان المناسب من ثوابت التخطيط الاستراتيجي للمورد البشري، حيث يتوقف عليه النجاح المؤسسي وضمن الاستمرارية في أداء المهام وتحقيق الأهداف.

وفي ظل هذه التحولات، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات، خاصة ذات الطابع الإنتاجي كسوناطراك، نماذج متقدمة في إدارة رأس مالها البشري، عبر مراعاة مبادئ العدالة التنظيمية، التمكين، التدريب المستمر، وتكافؤ الفرص، بما يضمن ليس فقط حسن الأداء، وإنما تحقيق جودة الحياة المهنية للعاملين بها. إذ أن تحقيق التوافق المهني يُعد مدخلاً جوهرياً للحد من التوترات الداخلية، وضمن بيئة عمل متماسكة، تسهم في ترقية الأداء الفردي والجماعي على حد سواء.

وانطلاقاً من هذه الأرضية النظرية، جاءت هذه الدراسة الموسومة بـ: "التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمديرية الصيانة بالأغواط - سوناطراك"، لتسلط الضوء على العلاقة القائمة بين مدى توافق العامل مع وظيفته ورضاه العام عنها، وما إذا كانت بيئة العمل تلعب دوراً في تعزيز هذا التوافق وتحقيق الرضا، وذلك من خلال تحليل ميداني قائم على استبيان موجه إلى عينة من العمال.

كما تقتضي كل دراسة كبحث في العلوم الاجتماعية، فقد قسمت الدراسة إلى أربعة فصول كما يلي:

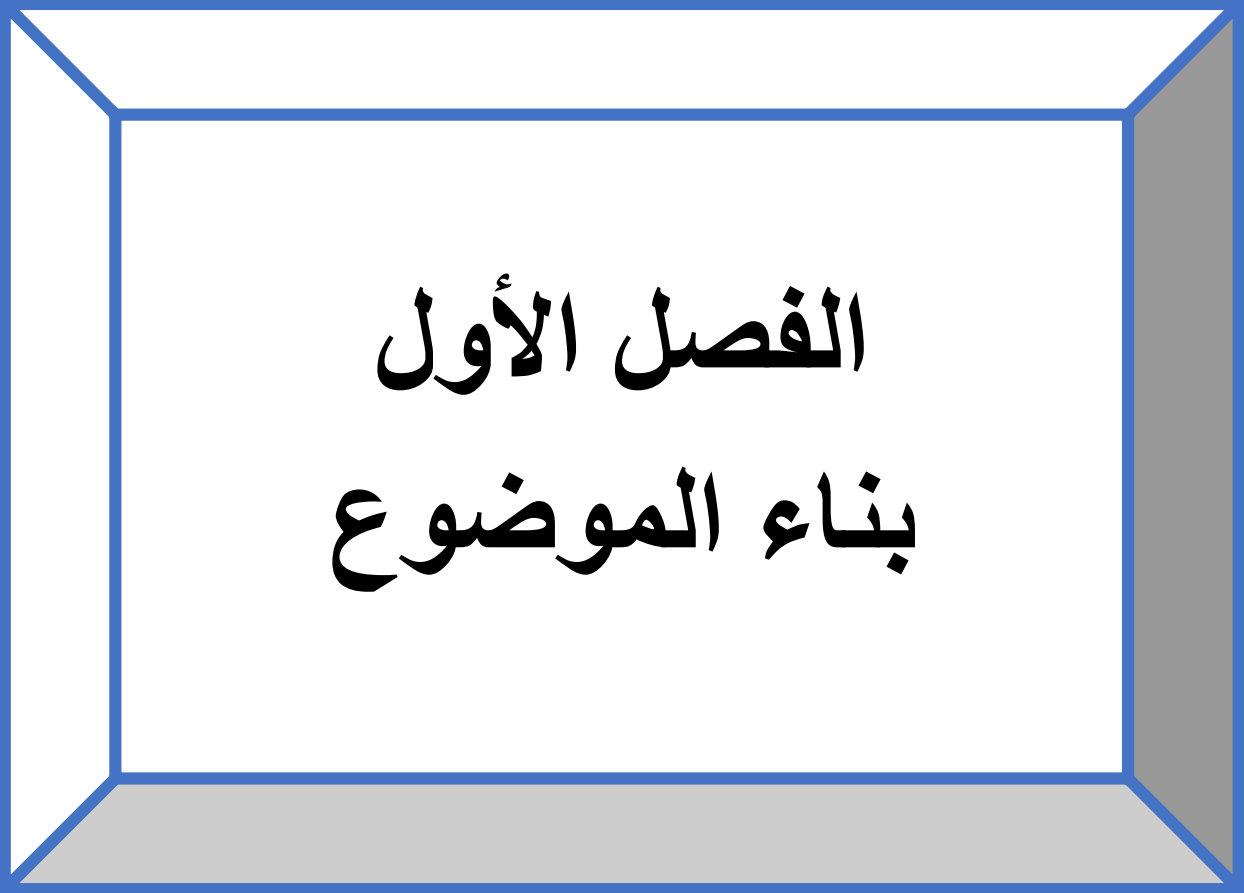
مقدمة

الفصل الأول : وهو بناء الموضوع الذي ضم التعريف بمشكلة الدراسة، فرضيات الدراسة، مبررات وأسباب اختيار الموضوع، أهمية الموضوع، أهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم.

الفصل الثاني: خصص للدراسات السابقة

الفصل الثالث: خصص للطريقة والادوات من خلال تحديد مجالات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، والادوات جمع المعلومات ، والعينة وخصائصها.

الفصل الرابع : خصص لمناقشة نتائج الدراسة، والاستنتاج العام.



الفصل الأول
بناء الموضوع

أولا/ إشكالية

تشهد الكثير من منظمات الأعمال اليوم تطورا كبيرا وديناميكية هائلة لاسيما من حيث الطريقة التي يتم بها تسيير المؤسسات ، وفي ظل التحديات التي يفرضها التغير السريع ، والدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات اليوم جعل العالم يعيش في قرية صغيرة ، وعليه فالكثير من المؤسسات سعت جاهدة للتكيف مع هذا التغير الكبير الحاصل في مختلف المجالات ، ويمكن القول هنا أنه يتوجب على أي مؤسسة كانت إذا ما أرادت التطور وبلوغ أهدافها ان تسعى الى وضع اسراتيجية خاصة بها من منظور الاستغلال الامثل للفرص ومواجهة التهديدات ، و يعتبر العنصر البشري احد اهم الركائز التي تعول عليها المؤسسة مهما كانت طبيعتها (خدمتية او عمومية اقتصادية) فال مورد البشري يجب ان تتوافق أهدافه مع أهداف المؤسسة ، وذلك من خلال وجود بيئة عمل ومناخ تنظيمي ملائم للقيام المهام المنوطة به كما ينبغي ، و يعتبر التوافق المهني من أهم المواضيع التي شغلت اهتمام الدارسين والباحثين لاسيما على مستوى الدراسات المرتبطة بالسلوك التنظيمي ، فالمؤسسة إذا أرادت بلوغ أهدافها يجب ان تصل الى تحقيق التوافق المهني من حيث توافق الفرد العامل مع بقية الزملاء على مستوى العلاقات التنظيمية ، أو توافق الفرد مع إستراتيجية وطبيعة عمل المؤسسة ، وعند بلوغ الفرد لهذه النقطة فإنه سيصل الى حالة من الشعور بالرضا الوظيفي ، هذا الأخير الذي يرتبط بالرضا عن الوظيفة وعن العمل وعن زملاء العمل ، وهي علاقة ايجابية مكنتها العوامل التنظيمية لبيئة العمل في تجسيد مفهوم التوافق المهني ، فالامر هنا يرتبط بالدافعية التي تتحقق من خلال الرضا الذي وصل إليه المورد البشري في أدائه لعمله.

فدافعية الأفراد هنا تتحقق من خلال إستراتيجية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة ، ولعل الحديث عن أهمية ذلك يكمن في عدة مفاهيم تعنى بها الكثير من منظمات الاعمال التي تريد ان تحقق أهدافها ، كما لا يمكن إغفال نقطة هامة والتي قد تشكل تحولا في إستراتيجية المؤسسة مهما كانت طبيعتها ، الا وهي عدم التوافق الذي قد يترك اثرا سلبيا على المؤسسة ، من حيث تحقيق أهدافها وأيضا تأثر العملية الإنتاجية لها نتيجة سوء التوافق للفرد الذي لم يستطع التكيف مع بيئة العمل التي أثرت على أدائه ، وقد يظهر ذلك من خلال العلاقات داخل المؤسسة لاسيما مع زملاء العمل ، وهو الأمر الذي سينعكس سلبا على تحقيق الرضا الوظيفي.

وهنا فالأمر مرهون بمدى قدرة إدارة الموارد البشرية على السعي نحو تغيير بيئة عمل تتلاءم ومستوى المناخ الذي يطمح اليه الفرد والمؤسسة على حد سواء ، خاصة اذا كان الهدف هو الوصول الى توافق مهني يمكن من تحقيق الاستراتيجية العامة للمؤسسة.

وعلى مستوى مؤسسة سونطراك (مديرية الصيانة بالاغواط) فعملية التوافق المهني لهذه الأخيرة تزداد أهمية من حيث الأثر الذي تتركه هذه العملية الإدارية على تحقيق أهدافها وعلى المناخ التنظيمي الداخلي لها .
وعليه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

❖ هل للتوافق المهني علاقة بالرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الصيانة الاغواط؟

وتتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

(1 هل للملاءمة بين المهارات والمهام علاقة في تحقيق الرضا للمؤسسة؟

(2 هل العمل الجماعي علاقة في تحقيق الرضا الوظيفي للمؤسسة؟

ثانيا/ الفرضيات

❖ الفرضية العامة: للتوافق المهني علاقة بالرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الصيانة الاغواط.

الفرضيات الجزئية:

(1 الملاءمة بين المهارات والمهام لها علاقة في تحقيق الرضا الوظيفي للمؤسسة .

(2 العمل الجماعي له علاقة في تحقيق الرضا الوظيفي للمؤسسة .

ثالثا/ أسباب اختيار الموضوع

تقف وراء كل بحث علمي مجموعة من الإجراءات والتدابير والقواعد التي تحركه بغية الانجاز للوصول إلى الحقيقة استنادا إلى روح القانون العلمي ومبادئه، مما تجعل الباحث الاجتماعي يقف أمام جملة من الدوافع المشجعة للربط بين العمل النظري والجانب الميداني قصد الوقوف على اليقين العلمي فيما نسميه بالأسباب المؤدية للبحث والتي تنقسم إلى أسباب شخصية نابغة من الباحث وأحاسيسه وغباته واتجاهاته وأخرى علمية تكمن في مجمل المنتجات الفكرية ومحصلات التراث السوسولوجي المتواجدة في الحقل المكتبي والوسائط الالكترونية الأخرى.

أ- الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع التوافق المهني أكثر من غيره من المواضيع الأخرى.
- إحساس الباحثان بأهمية الموضوع كون التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي من المواضيع التي تشكل عبئا نفسيا على العمال والتي تحتاج إلى حلول مستعجلة.
- رغبة الباحثان في التعمق في موضوع الدراسة.

ب - الأسباب الموضوعية:

- اندراج موضوع التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي ضمن التخصصات السوسيو اقتصادية، ويعتبر علم اجتماع تنظيم وعمل أكثر التخصصات تناولا لهاته المواضيع.
- طبيعة الاختصاص والمتمثلة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وخاصة أن العملية التوافق المهني تعتبر من بين أهم موضوعات هذا التخصص والذي يندرج ضمن إدارة الموارد البشرية.

- محاولة التعرف على التوافق المهني لدى عمال مديرية الصيانة وذلك لمسايرة التغيرات والتطورات في المجال الإداري ومدى تأثير عملية التوافق المهني على رضاهم الوظيفي.

رابعاً/ أهمية والأهداف

1-أهمية

يتناول البحث متغيرين مهمين هما: التوافق المهني والرضا الوظيفي، فالأهمية تكمن في إلقاء الضوء على العلاقة بين هذين المتغيرين، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منهما على الآخر، والكشف عن دور كلا منهما في دفع الموظف نحو أهدافه، والأخذ بيده لتحقيق التوافق المهني داخل مؤسسة سوناطراك ، ومن هنا تظهر لنا أهمية الدراسة المتمثلة في الآتي.

- الاستفادة من نتائج الدراسة في مجال التوافق المهني والرضا الوظيفي حتى تسهم في وضع بعض المقترحات والحلول التي من خلالها يمكن عمل برامج تربوية ونفسية وتعليمية في هذا المجال.
- المساهمة في مساعدة المسؤولين عن الموظفين من خلال الأخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي إلى توافق الموظفين مهنيًا مع أعمالهم، وتلافي العوامل السلبية، وتخفيف آثارها ورفع روحهم المعنوية.

2- أهداف

إن قيمة البحث العلمي تتجلى في أهداف محددة يسعى الباحث إلى تحقيقها ، ويهدف هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف يمكن إجمالها فيما يلي:

- معرفة العلاقة بين التوافق المهني للعمال والرضا الوظيفي لديهم.
- الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها
- فتح المجال لدراسات أكثر توسعا في التوافق المهني والرضا الوظيفي

خامساً/ المفاهيم

1-التوافق المهني:

التعريف الاصطلاحي: هو قدرة الموظف على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه، ومع خصائصه ومع مطالب العمل وظروفه، وتوافقه مع دخله، وشعوره بالأمان والاستقرار في العمل، والقدرة على تحسين مهاراته وإنجاز العمل إنجازاً مرضياً، وهو "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل (هيجان،1998: ص97).

التعريف الاجرائي: التوافق المهني هو قدرة الموظف على تحقيق التكيف وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله مع إدارته ومقدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل.

2- الرضا الوظيفي:

التعريف الاصطلاحي: هو مجموعة الاتجاهات التي يكونها الموظف عن طبيعة وظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقته مع فريق العمل التي ينتمي إليه وعن الخدمات التي تقدم له. وهو طموح ورغبة الموظف في تحقيق أهدافه الشخصية والاجتماعية وأهداف الوظيفة التي يعمل بها، وشعوره بالرضا عن علاقته بالإدارة. (الشيخ وعبد الله، 2008: ص703).

التعريف الاجرائي : الرضا الوظيفي هو الحالة التي يصل فيها الموظف في عمله والتفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الشخصية والوظيفية، وشعوره بالرضا عن علاقته بالإدارة، وتقديره لمهنته.

3- ملاءمة المهارات

التعريف الاصطلاحي: هي مدى التناسب أو التوافق بين المهارات التي يمتلكها الفرد (سواء كانت معرفية، تقنية، أو اجتماعية) وبين تلك المطلوبة في سوق العمل أو داخل المؤسسة، بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويرفع من مستوى الأداء والإنتاجية، ويقلل من مظاهر البطالة المقنعة أو اختلالات التوظيف.

(احمد، 2018، صفحة 45)

التعريف الاجرائي: يقصد بملاءمة المهارات في هذه الدراسة درجة توافق المهارات التي يمتلكها المبحوث (سواء كانت معرفية، تقنية، أو اجتماعية) مع المهام الوظيفية الموكلة إليه، ويتم قياسها من خلال استجابات المبحوثين على مجموعة من العبارات المدرجة في الاستبيان،

4- العمل الجماعي:

التعريف الاصطلاحي: هو جهد منظم يقوم به أفراد مجموعة يعملون معًا بشكل متكامل وتعاوني لتحقيق أهداف مشتركة، ويتميز هذا النمط من العمل بتوزيع الأدوار، وتكامل المهام، والتواصل الفعال، مع الاعتماد المتبادل بين الأعضاء ضمن روح من الانسجام والثقة المتبادلة". (الشرقاوي ، 2015 ، صفحة 212)

التعريف الاجرائي:

في هذه الدراسة، يُقصد بالعمل الجماعي درجة تفاعل الفرد مع زملائه في أداء المهام المهنية داخل المؤسسة، من حيث توزيع المسؤوليات، والتعاون، وتبادل المعلومات، واتخاذ القرارات المشتركة. ويتم قياسه من خلال إجابات المبحوثين على مجموعة من العبارات الواردة في الاستبيان.



الفصل الثاني
الدراسات السابقة

أولا / الدراسة الأولى

دراسة هاجر موسى تحت عنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بجامعة بسكرة" رسالة ماستر، تخصص تسيير المواارد البشرية، كمية العمواالاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016/2015. وكانت مشكلة البحث كالاتي:

❖ ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة بسكرة؟ وما مدى أثره في مستوى أدائهم؟

وهدفنا الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة كذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عن تقدير واحترام الذات وعلاقات العمل على أداء العاملين.

وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وكانت أداة الدراسة الاستمارة الموزعة على عينة تتكون من 200 عامل بطريقة عشوائية.

وأهم ما توصل إليه من نتائج:

- أظهرنا الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة المبحوثة بشكل عام متوسطا
- مستوى تأثير الرضا على أداء العاملين مرتفعا.
- مستوى الرضا عن تقدير واحترام الذات وعلاقات العمل على أداء العاملين يقدر عند مستوى دلالة إحصائية ب(0.05) .

ثانيا/ الدراسة الثانية

دراسة محمد الحسن التيجاني يوسف تحت عنوان "التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي" بالمدينة الصناعية، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة أعمال، الأكاديمية الغربية البريطانية للبحث والتربية، المملكة العربية السعودية، 2019

وكاننا مشكلة البحث كالاتي:

❖ ما هو أثر الحوافز المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة المنورة الصناعية بالرضا الوظيفي لدى هؤلاء العاملين؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين، معرفة رضا العاملين في هذا القطاع عن بيئة العمل الوظيفية، أيضا معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين في ذلك القطاع. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة الاستمارة الموزعة على عينة تتكون من 134 عامل بطريقة عشوائية.

واهم ما توصل إليه من نتائج:

- وجد أن الحوافز المادية تقدم للعاملين بالقطاع الصناعي أحيانا أما الحوافز المعنوية فتقدم لهم بدرجة قليلة.
- أيضا وجدت الدراسة أن أفراد العينة راضون عن بيئة العمل إلى حد ما.
- وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الرضا الوظيفي عن بيئة العمل .

ثالثا/ الدراسة الثالثة

دراسة بوعطيط سفيان : طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007

والتي هدفت إلى معرفة طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة ، حسب المتغيرات (الجنس- السن- الحالة المدنية- المستوى التعليمي- الأقدمية).

استخدم المنهج الوصفي ، واعتمد على تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المندرجة ، أما عن مجتمع الدراسة فقد تكون من 166 عاملا بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة ، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت ب 80 عاملا .

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني

أما بالنسبة الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال.
- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس السن، الحالة المدنية المستوى التعليمي الأقدمية) على مستوى التوافق المهني.

رابعاً/ الدراسة الرابعة

دراسة مكناسي محمد بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية" ، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، 2007.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية من خلال المتغيرات الوسيطية (العمر ، سنوات الخبرة) .

استعمل المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمد على تصميم استبيان تم توزيع 141 استمارة وبعد جمعها وفحصها كان الصالح منها 138 استمارة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، أن جميع هذه العلاقات عكسية ، وقد أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.
- توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من العمر وسنوات الخبرة، عند مستوى دلالة أقل من (0.01) ، وكانت كلها موجبة وطردية مما يعني بأن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة.
- من جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة.

خامساً/ الدراسة الخامسة

دراسة ماهر عطوة الشافعي: التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير. كلية التربية، قسم علم النفس الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات.

وانطلقت الدراسة من المشكلة التالية : ما علاقة التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، والثاني مقياس للسمات الشخصية طبق على عينة تمثلت في 126 ممرضا وممرضة بقطاع غزة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

تم التوصل الى نتائج التالية:

- أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل

الدراسي

سادسا/ الدراسة السادسة

دراسة عيسى محمد بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية،

جامعة الكويت. 2004

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي لدى معلمات الرياض وانطلقت من الاشكالية التالية: ما طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي لدى معلمات الرياض؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحث أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج التفاعلي، والذي استخلصه " هاريسون ورفاقه، والثانية لقياس الاحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل، وتم العمل مع 105 معلمة بدولة الكويت، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

ولقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

إن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالاعتزال، وأن المتغيرات المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق. كما جاءت نتائج الإحساس بالاحترق النفسي على المنوال نفسه.

❖ التعقيب على الدراسات

اعتمدنا في دراستنا الحالية على مجموعة من الدراسات التي تخدمها ، والتي تناولت موضوع التوافق المهني وموضوع الرضا الوظيفي، ويمكننا القول أن كل الدراسات التي ذكرناها لم نجد دراسة تناولت التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي ، ويمكن تلخيص أهم القضايا والنتائج المستخلصة من نتائج هذه الدراسات على النحو التالي:

من حيث المنهج : كان المنهج الوصفي هو السائد في معظم هذه المجموعة من الدراسات

أما من حيث العينات : أنه كان لكل دراسة عينة لها خصائص وحجم محدد ، وهذا قد يعود إلى نسبة العينات في المجتمعات الأصلية المأخوذة منها أو وفقا لأهداف كل دراسة

أما من حيث الأدوات : كانت معظم كل الدراسات معتمدة على الاستبيان وتختلف من حيث الإعداد فبعضها معد من طرف الباحث والبعض الآخر كانت معد من قبل

أما من حيث النتائج : فقد تنوعت نتائج هذه الدراسات وتوصلت كل دراسة إلى نتائج تختلف أو تتفق مع الدراسات الأخرى.

❖ جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال ما سبق استعرضنا مجموعة من الدراسات والتي ترتبط بمتغيرات الدراسة الحالية، وذلك بهدف الاستفادة منها في

- التعرف على أهم ما يحقق التوافق المهني والرضا الوظيفي للعمال ،
- أسلوب اختيار مجتمع البحث وعينته ،
- الاستعانة في اختيار أداة الدراسة ،
- الاستفادة من المنهجية في كيفية صياغة التساؤلات واستخلاص فروض الدراسة الحالية.
- تزويد الباحثان بالمقاييس والمفاهيم والإجراءات التي يحتاجها؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب اللائقة للإجابة على تساؤلات الدراسة الحالية؛
- بناء خطة البحث وتحديد آخر ما توصلت إليه دراسات موضوع البحث؛



الفصل الثالث
الطريقة والأدوات

أولاً/ مجالات الدراسة

أ- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بمديرية الصيانة DML بالأغواط، انشئت مديرية الصيانة سنة 1989 كوحدة مستقلة بعد ان كانت تابعة مباشرة لمديرية صيانه الرئيسية بالجزائر العاصمة، وتتنصر مهمتها في صيانه العتاد والتجهيزات ونقلها عبر مختلف محطات النقل المحروقات يشاركها في هذه المهمة بعض المتعاملين الاجنبيين المختصين في هذا المجال، وحتى يتسنى لها القيام بدورها على احسن وجه تمت هيكلتها داخليا في دوائر ادارية وتقنية مكلفه بالمهام محددة وتتمثل هذه الدوائر في (الملحق رقم 01):

- دائرة الادارة والاتصالات.
- دائرة المالية القانونية.
- دائرة منهجية والامر بالدفع.
- دائرة التمويل والنقل.
- مركز الاعلام الالي.
- دائرة الميكانيكا الصناعية.
- دائرة الكهرباء والاليات.
- دائرة العمليات الخاصة.
- مصلحه الامن.

تحتوي المديرية على 200 عامل دائم في مختلف التخصصات والمهام بالدوائر و47 عامل مؤقت موظفون بالأمن الداخلي والخارجي.

ب-المجال الزمني:

إن اي دراسة يستدعي وقتا من الزمن لإنجازها و هذه الدراسة أجريت خلال السنة الجامعية 2025/2024 وتم ذلك وفق مرحلتين:

❖ المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية مدخلا منهجيا للإطار الميداني وتهدف إلى:

- التأكد من شمولية و صلاحية متغيرات الدراسة وقدرتها على القياس الفعلي لهذين المتغيرين.
- ضبط عينة الدراسة النهائية وخصائصها من خلال معرفة المجتمع الأصلي.
- جمع المعطيات من أجل تصميم استبيان الدراسة ومعرفة قدرته على قياس ما صمم أجله
- ❖ المرحلة الثانية: توزيع الاستمارة وجمعها

وتم ذلك بين شهر أبريل 2025 حتى شهر ماي 2025 حيث تم توزيع استمارة واسترجاعها.

ج- المجال البشري:

أجريت الدراسة على عينة من الموظفين لسنة 2025/2024 بمديرية الصيانة (DML) الاغواط والبالغ عددهم 200 موظف وموظفة.

ثانيا/ المنهج المستخدم

المنهج هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه بالتالي فهو الذي يساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث. (زرواتي، 2002، صفحة 176)

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم مراحل البحث العلمي ويعني يجب إتباعها بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة.

واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الانسب لطبيعة الموضوع حيث يهدف هذا المنهج الى وصف الواقع كما هو والكشف عن خصائص الظاهرة المدروسة وتحليلها.

ثالثا/ أدوات جمع المعلومات

1- وصف أداة الدراسة

حيث قمنا بتصميم الاستبيان وفق لطبيعة الدراسة ومدى ملائمة هذه الأداة لجمع البيانات المتعلقة بها، ولهذا الاستبيان يتكون من ثلاث محاور إضافة الى البيانات الشخصية.

البيانات الشخصية ضم: الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى الدراسي ، وسنوات الخبرة.

المحور الأول: متعلق بالملاءمة بين المهارات والمهام

المحور الثاني: متعلق بالعمل الجماعي

المحور الثالث: متعلق بالرضا الوظيفي

رابعاً/ المعاينة

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع عمال مديرية الصيانة ويبلغ عددهم الاجمالي 200 عامل. وفي هذا البحث اخترنا العينة العشوائية البسيطة التي تعتبر مناسبة لهذا المجال وأخذنا نسبة 50% منهم أي 100 عامل.

$$100 \text{ عامل} = \frac{200 * 50}{100}$$

يتوزع افراد العينة ايضا حسب متغيرات اخرى ذات اهمية بحثية منها الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، مما سمح بتحقيق تنوع داخلي يعكس بدرجة كبيرة الواقع الاجتماعي والمهني للعمال في هذه المؤسسة.

خامساً/ خصائص عينة الدراسة

فيما يلي تحليل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعمال في مديرية الصيانة بالاغواط، كما هو موضح:

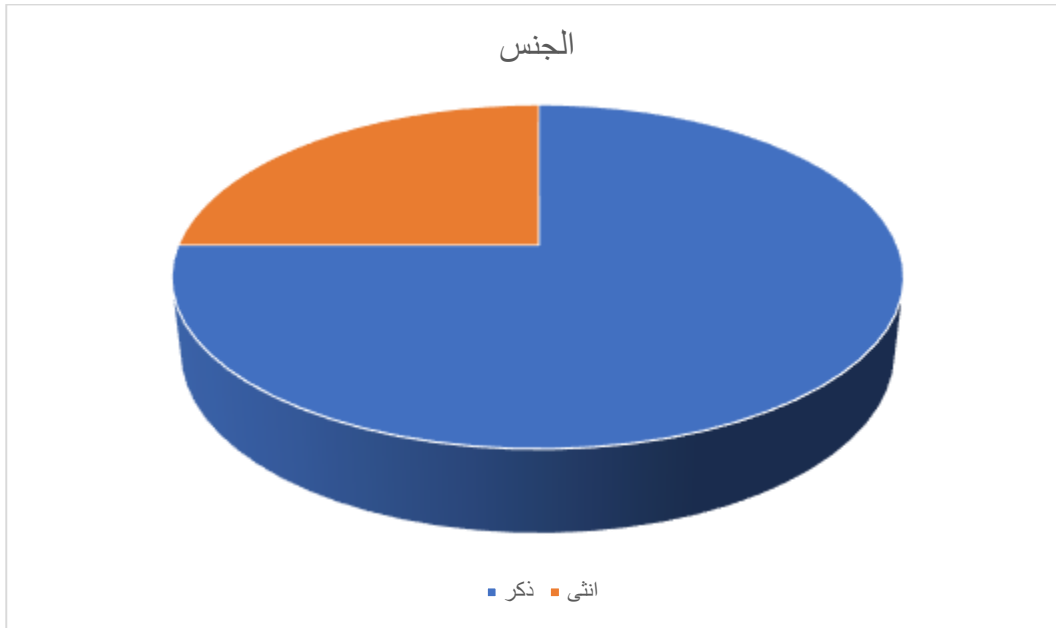
الجدول 01: يوضح توزيع العينة حسب الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	75	75%
	انثى	25	25%
	المجموع	100	100%

من خلال الجدول، نجد أن 75% من العينة ذكور مقابل 25% فقط إناث. يعكس حضور كبير للعنصر الذكوري في التوزيع.

هذا التوزيع قد يكون انعكاس لبنية سوق العمل في هذا القطا. فسوناطراك، كشركة تنشط في مجال الصناعات الطاقوية والهيدروكربونية، تُعتبر من القطاعات التي تاريخيًا يهيمن عليها الذكور، خاصة في المجالات التقنية والميدانية (الاستغلال، الصيانة، النقل، الحفر...).

الشكل 01: يوضح توزيع العينة حسب الجنس



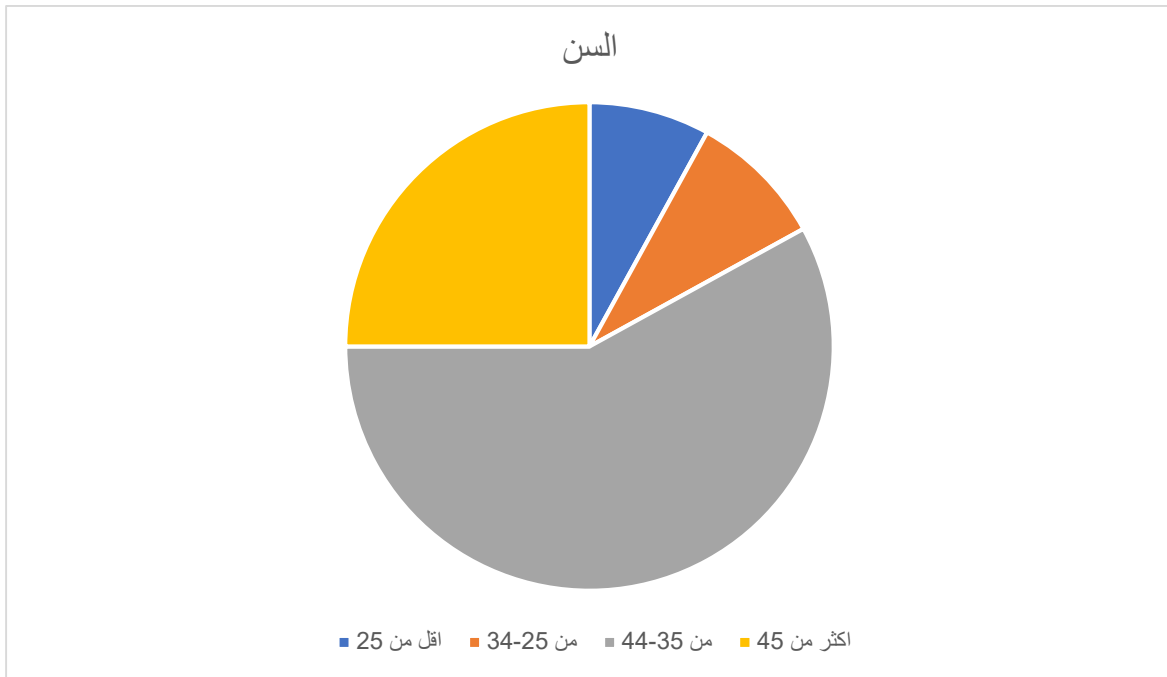
الجدول 02: يوضح توزيع العينة حسب العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	اقل من 25 سنة	08	%08
	من 25 الى 34 سنة	09	%09
	من 35- 44 سنة	58	%58
	اكثر من 45 سنة	25	%25
	المجموع	100	%100

من خلال الجدول والشكل 02 نلاحظ بان الفئة من 35 الى 44 سنة جاءت في مرتبة الأولى بنسبة 58% في حين كانت نسبة الفئة اكثر من 45 سنة 25% وتليها فئة من 25 الى 34 سنة بنسبة 9% وفي الاخير فئة اقل من 25 سنة بنسبة 8%

ومن ذلك نستنتج أن اكثر فئة عمرية هي 35-44 سنة بنسبة 58%. يدل على أن القوى العاملة في هذا السياق تتكون في الغالب من أفراد ذوي خبرة متوسطة إلى طويلة وتتميز بنضج فكري يكون في صالح المؤسسة.

الشكل 02: يوضح توزيع عينة حسب العمر



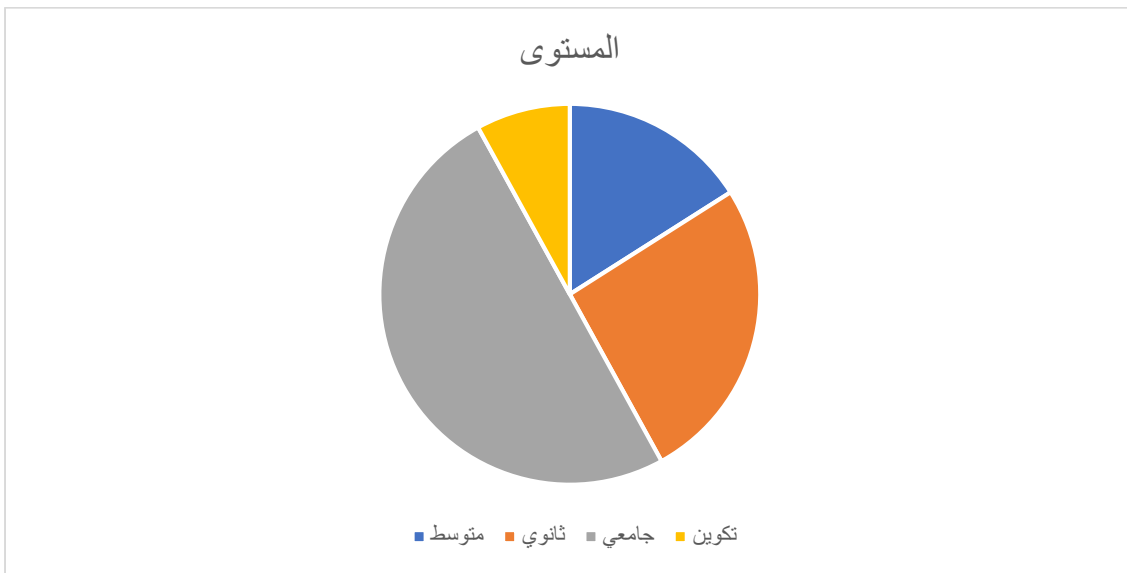
الجدول 03: يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المستوى التعليمي	متوسط	16	16%
	ثانوي	26	26%
	جامعي	50	50%
	تكوين مهني	8	8%
	المجموع	100	100%

يظهر من خلال الجدول رقم 03 أن نسبة العمال ذوي مستوى تعليمي جامعي تمثل أعلى نسبة والتي تقدر بـ 50% ، وتليها نسبة العمال ذوي مستوى ثانوي والتي تقدر بـ 26% في حين نسبة العمال ذوي المستوى التعليمي متوسط تمثل نسبة 16% وادنى نسبة كانت لفئة أخرى (تكوين مهني أو دراسات خاصة) والتي تقدر بـ 8% .

وعليه نسبة العمال ذو مستوى جامعي يمثلون النصف وهذه النسبة المرتفعة لحاملي الشهادات الجامعية تعكس ارتفاع متطلبات الوظائف .

الشكل 03: يوضح توزيع عينة حسب المستوى التعليمي

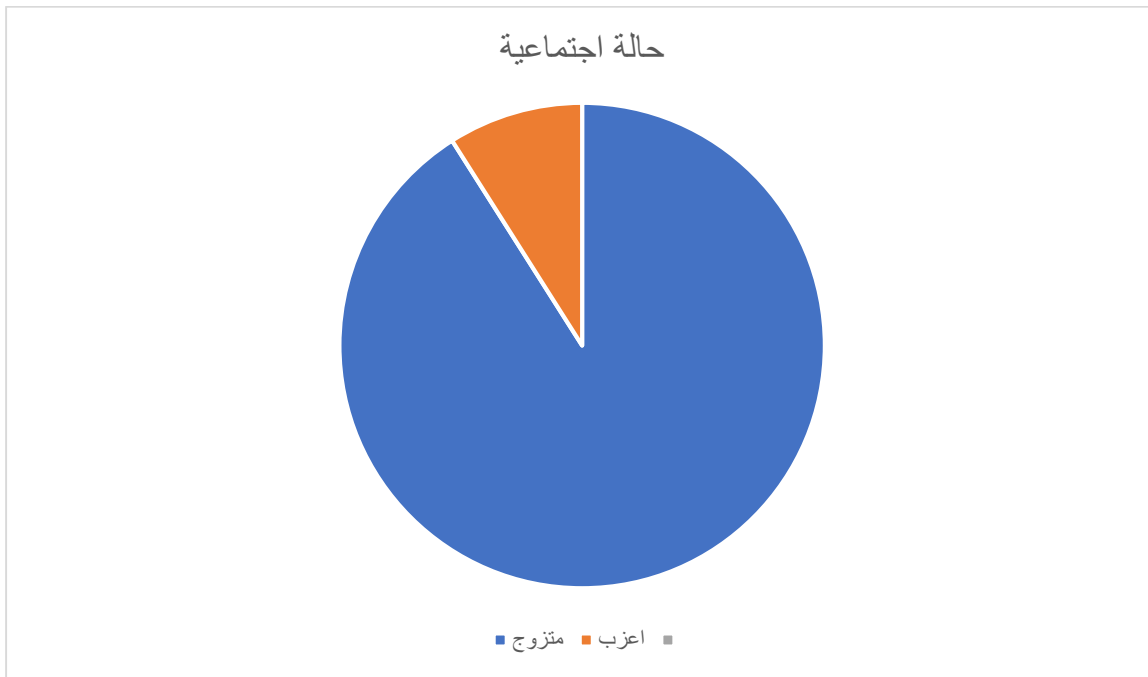


الجدول 04: يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الحالة الاجتماعية	متزوج(ة)	91	91%
	أعزب/عزباء	09	9%
	مطلق(ة)	00	00%
	ارمل(ة)	00	00%
	المجموع	100	100%

من خلال الجدول (04) يتضح أن غالبية أفراد العينة متزوجون بنسبة 91 % بينما العزاب بنسبة 9%. هذا قد يعكس المرحلة العمرية الغالبة (35-44 سنة) في حين لم تسجل أي نسبة لمطلق او ارمل ، كما ان الاستقرار الأسري يمكن أن يؤثر إيجابًا على الاستقرار الوظيفي والرضا.

الشكل 04: يوضح توزيع عينة حسب الحالة الاجتماعية



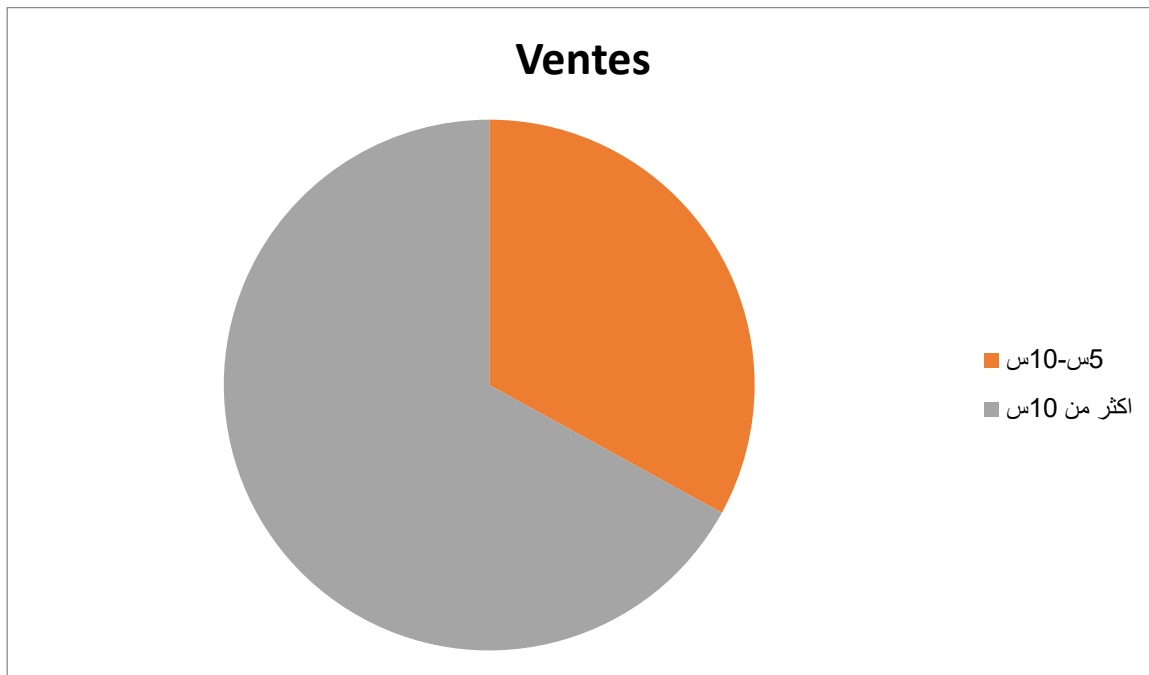
الجدول 05: يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

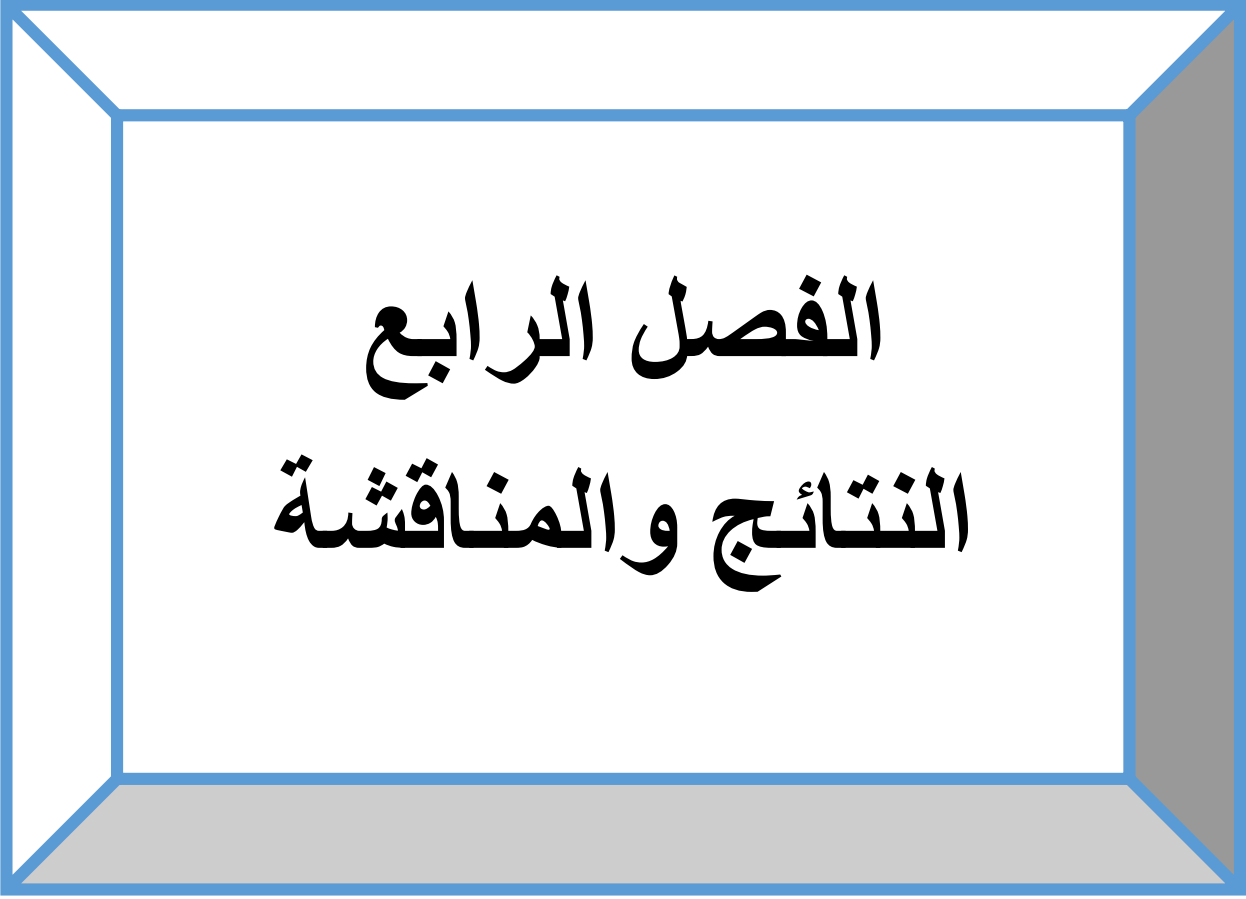
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	00	00
	من 5 الى 10سنوات	33	33
	اكثر من 10سنوات	67	67
	المجموع	100	100

يظهر من خلال الجدول(05) أن نسبة العمال ذو خبرة مهنية اكثر من 10 سنوات تمثل أعلى نسبة والتي تقدر ب ، 67% وتليها نسبة العمال ذو خبرة مهنية من 5 الى 10 سنوات والتي تقدر ب 33% ، في حين لم تسجل أي نسبة للعمال اقل من 5 سنوات خبرة.

هذا يعكس استقرارًا مهنيًا مرتفعًا في العينة. كما يدل على وجود فئة عاملة ذات خبرة طويلة، مما قد يؤثر على ثقافة العمل (تمسك بالروتين، مقاومة التغيير أو القيادة)، كما ان فرص الترقية (قد تكون مشبعة).

الشكل 05: يوضح توزيع عينة حسب سنوات الخبرة





الفصل الرابع
النتائج والمناقشة

أولاً/ تحليل بيانات الفرضية الأولى

الجدول 06: يمثل علاقة الجنس بوجود صعوبات في المهام لتحقيق الرضا الوظيفي

المجموع		لا		نعم		هل وجود صعوبات في المهام يساهم لتحقيق الرضا الوظيفي
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	الجنس
75%	75	76.92%	70	55.55%	5	ذكر
25%	25	23.07%	21	44.44%	4	انثى
100%	100	100%	91	100%	9	المجموع

القراءة الإحصائية: يتبين من خلال الجدول ان نسبة الذكور تمثل 75 / توزعت بين 76.92% من الذين لا يرون أن وجود صعوبات في المهام يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي و من يرون العكس، أي أن الصعوبات تسهم في تحقيق الرضا 55.55% ، مقابل 25/ من الاناث ، فتتوزع نسبتهم بين 44.44% اللواتي صرحن أن الصعوبات تسهم في تحقيق الرضا .أما 23.07% من الإناث لا يرون أن وجود صعوبات في المهام يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي. ما يعني أن الذكور يميلون بدرجة أكبر إلى رفض الصعوبات كمصدر للرضا، في حين تظهر لدى الإناث درجة أعلى نسبياً من القبول بها.

التحليل السوسيولوجي: تعكس هذه النتائج وجود اختلاف في نظرة الذكور والإناث للصعوبات في العمل. فمعظم الذكور لا يعتبرون أن الصعوبات تساعدهم على الشعور بالرضا في عملهم، وقد يعود ذلك إلى أنهم يفضلون العمل السلس والواضح الذي يحقق نتائج دون تعقيد. أما بعض الإناث، فهن أكثر تقبلاً لفكرة أن التحديات يمكن أن تكون جزءاً من تحقيق الذات والنجاح، وربما يرجع ذلك إلى أن المرأة غالباً ما تواجه صعوبات أكبر في بيئة العمل، مما يجعلها ترى في التغلب على هذه الصعوبات مصدراً للفخر والرضا المهني

الجدول 07: يمثل علاقة الخبرة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من خلال توزيع المهام

المجموع		أحياناً		دائماً		توزيع المهام والمسؤوليات حسب قدرات العمال يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
%33	33	%33.33	17	%32.65	16	من 5 الى 10 سنوات	الخبرة
%67	67	%66.66	34	%67.34	33	اكثر من 10 سنوات	
100%	100	100%	51	100%	49	المجموع	

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أعلى نسبة سُجّلت لدى فئة العمال ذوي أكثر من 10 سنوات خبرة، حيث صرّح 67.34% منهم أن توزيع المهام حسب القدرات يؤدي "دائماً" إلى تحقيق الرضا الوظيفي، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات خبرة بنسبة 32.65% اختارت نفس الإجابة. من ناحية أخرى، نجد أن 66.66% من ذوي الخبرة الطويلة و33.33% من ذوي الخبرة المتوسطة يرون أن هذا التوزيع يحقق الرضا "أحياناً" فقط، وهي نسب متقاربة وتشير إلى أن الرأي العام يميل بدرجة طفيفة نحو اعتبار توزيع المهام شرطاً غير كافٍ بمفرده لتحقيق الرضا التام.

التحليل السوسولوجي: تشير هذه النتائج إلى توازن واضح في وجهات النظر بين العاملين من مختلف مستويات الخبرة بخصوص تأثير توزيع المهام على الرضا الوظيفي. فسواء تعلق الأمر بمن هم في بداية المسار المهني أو من قضوا أكثر من عقد في العمل، فإن الرأي منقسم تقريباً بالتساوي بين من يرى أن التوزيع العادل للمهام يحقق الرضا دائماً، ومن يعتبره عاملاً مساعداً فقط. هذا يعكس تصوراً مشتركاً بين الفئتين يُظهر أن الرضا الوظيفي لا يرتبط فقط بتوزيع المهام، بل يتأثر أيضاً بعوامل تنظيمية ومجتمعية أخرى مثل الاعتراف بالكفاءة، العلاقة مع المسؤولين، فرص الترقية، والعدالة داخل المؤسسة.

الجدول 08 : يمثل المستوى التعليمي وزيادة الدافعية من خلال التدريبات

المجموع	نعم		تلقي تدريبات ووجود برامج تكوين يمكن ان يزيد من دافعية العمل	المستوى التعليمي
	تكرار	نسبة		
متوسط	16	%16	16	المتوسط
ثانوي	26	%26	26	المتوسط
جامعي	50	%50	50	المتوسط
أخرى (تكوين - معاهد خاصة)	8	%8	8	المتوسط
المجموع	100	%100	100	المتوسط

القراءة الإحصائية: تُظهر النتائج أن فئة الجامعيين تصدّرت النسب، حيث شكّلوا %50 من إجمالي العينة التي ترى أن التدريبات وبرامج التكوين تسهم في رفع دافعية العمل. يليهم ذوو المستوى الثانوي بنسبة %26، ثم ذوو المستوى المتوسط بنسبة %16، وأخيراً فئة "أخرى" (تكوين مهني أو معاهد خاصة) بنسبة %8. الالافت في النتائج أن جميع المستجوبين، وباختلاف مستوياتهم التعليمية، انفقوا بنسبة %100 على أن التكوين المستمر يُعتبر عاملاً محفزاً للدافعية المهنية، في حين لم يُسجّل أيّ رفض لهذا الطرح.

التحليل السوسيوولوجي: تعكس هذه النتائج إجماعاً واضحاً بين أفراد العينة على أهمية التكوين في تعزيز دافعية العمل، وهو ما يدل على إدراك جماعي لقيمة التدريب المستمر في الحياة المهنية. لكن تباين النسب بين المستويات التعليمية يُظهر أن الأفراد الأكثر تعليماً (جامعيون) هم الأكثر وعياً بفعالية التكوين، ربما بحكم خبراتهم السابقة مع برامج التدريب أو بسبب طموحاتهم المهنية المرتبطة بالتطور والترقي. في المقابل، تمثل النسبة المحدودة للفئات الأقل تعليماً دلالة على احتمال وجود فجوة في فرص الوصول إلى التكوين أو في تمثالتهم لأثره العملي، مما قد يعكس تفاوتاً في رأس المال الثقافي كما أشار إليه بيير بورديو، حيث يُسهم المستوى التعليمي في تشكيل تصورات الفرد حول الجدوى من التعلم المستمر ودوره في تحسين الوضع المهني والاجتماعي

الجدول 09: يمثل علاقة تطور المهارات بالعمل الجماعي

المجموع		لا		نعم		هل تحب العمل الجماعي	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
79%	79	71.42%	10	80.2%	69	نعم	هل ترى ان مهاراتك تتطور بالشكل الصحيح
21%	21	28.57%	4	19.8%	17	لا	
100%	100	100%	14	100%	86		المجموع

القراءة الإحصائية : يبين الجدول أن أعلى نسبة سُجِّلت كانت لدى الأفراد الذين يحبون العمل الجماعي ويعتقدون أن مهاراتهم تتطور، بنسبة 80.2%، يلي ذلك العاملون الذين لا يحبون العمل الجماعي ولكنهم يرون أن مهاراتهم تتطور، بنسبة 71.42%. من ناحية أخرى، نجد أن 28.57% من غير المحبين للعمل الجماعي يرون أن مهاراتهم لا تتطور. أما أقل نسبة فهي 19.8%، وتمثل الأفراد الذين يحبون العمل الجماعي لكنهم لا يشعرون بتطور في مهاراتهم.

التحليل السوسولوجي: تؤكد هذه النتائج على وجود علاقة قوية بين الميل نحو العمل الجماعي والإحساس بتطور المهارات، وهو ما يؤكد أهمية التفاعل الاجتماعي المهني كآلية للتعلّم وتحسين الأداء. فالغالبية الساحقة ممن يشعرون بتقدمهم المهني يفضلون العمل في جماعة، ما يشير إلى أن بيئة العمل التشاركية تُنظر إليها كعامل محفّز للنمو والتعلم. إذ يوفر العمل الجماعي فرصًا لتبادل الخبرات وبناء الثقة، مما يعزز الإحساس بالكفاءة والتطور الذاتي

الجدول 10 : يوضح علاقة الفئة العمرية بالترقية

المجموع		لا		نعم		هل هناك إمكانية للترقية في مسارك	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
8%	8	0	0	9.19%	8	اقل من 25 سنة	العمر
9%	9	0	0	10.34%	9	من 25 الى 34 سنة	
58%	58	61.53%	8	57.47%	50	من 35 الى 44 سنة	
25%	25	38.46%	5	22.98%	20	اكثر من 45 سنة	
100%	100	100	13	100%	87	المجموع	

القراءة الإحصائية: من الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة من المستجيبين الذين يرون أن هناك إمكانية للترقية في مسارهم المهني توجد ضمن الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة، حيث بلغت نسبتهم %57.47، يليهم من هم أكثر من 45 سنة بنسبة %22.98. أما الفئتان الأصغر سناً، فقد سجلت نسباً أقل %10.34 لفئة 25 و34 سنة، و %9.19 لفئة أقل من 25 سنة. أما بخصوص الراضين لإمكانية الترقية، فقد جاءت أعلى نسبة أيضاً لدى الفئة 35-44 سنة بنسبة %61.53، تليها فئة أكثر من 45 سنة بنسبة %38.46، في حين لم تسجل أي حالات رفض للترقية ضمن الفئتين الأصغر سناً

التحليل السوسولوجي: تشير هذه النتائج إلى أن الفئة العمرية المتوسطة (35-44 سنة) هي الأكثر وعياً أو واقعية بإمكانية الترقية، كونها غالباً في موقع النضج المهني والتجربة التي تسمح لها بتقييم مسارها الوظيفي بدقة. في حين أن الشباب الأصغر سناً، رغم تفاؤلهم بالترقية فإن هذا التفاؤل قد يعكس توقعات مستقبلية أكثر من واقع فعلي، لكونهم لم يخوضوا بعد تجربة كافية تسمح بقياس مدى تحقق الترقية ميدانياً. أما بالنسبة للفئة الأكبر سناً (أكثر من 45 سنة)، فإن نسبة الإيمان بإمكانية الترقية تتخفف، ما قد يشير إلى إحساس بالإشباع المهني. تعكس النتائج مدى تأثير العمر على توقعات التقدير والترقي في العمل، في ظل ممارسات قد تكون قائمة على الأقدمية أكثر من الكفاءة.

الجدول 11: يمثل علاقة الحالة الاجتماعية بمساعدة بيئة العمل في الحياة الشخصية

الحالة الاجتماعية	مساعدة بيئة العمل في الحياة الشخصية		لا		نعم	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
العزباء/عزباء	6	%6.89	3	23.07	9	%9
متزوج(ة)	81	%93.10	10	76.92	91	%91
المجموع	87	%100	13	100	100	%100

القراءة الإحصائية: من خلال الجدول يتبين أن فئة العزباء هي الأكثر إحساساً بأن بيئة العمل تساعدهم في حياتهم الشخصية بنسبة %93.10، يليها فئة المتزوجين بنسبة %6.89 فقط. أما من صرّحوا بعدم وجود هذه المساعدة، فالنسبة الأعلى أيضاً تعود للعزباء بنسبة %76.92، مقابل %23.07 فقط من المتزوجين. إجمالاً. أما بالنسبة لفئة الأرملة ومطلق فلا أثر لهما في عينة الدراسة لأننا لم نصادف أي منهم خلال توزيع الاستبيان.

التحليل السوسولوجي: تعكس هذه النتائج تبايناً في رأي الفئات الاجتماعية لمفهوم الدعم المهني. فالعزباء يبدون أكثر

تأثراً إيجابياً بمساعدة بيئة العمل في حياتهم الشخصية، ربما لكونهم أقل انشغالاً بالتزامات أسرية معقدة، ما يجعل أي دعم إداري أو تنظيمي يبدو ذا قيمة أكبر. في المقابل، فإن المتزوجين قد يرون أن مطالب الحياة العائلية تتجاوز ما يمكن أن توفره المؤسسة، فيقل شعورهم بفعالية دعم بيئة العمل. كما يمكن أن يفهم هذا الفارق أيضاً من زاوية التوقعات؛ حيث يميل المتزوج إلى انتظار دعم أعمق وأكثر ملموسية (مثل المرونة الزمنية، التسهيلات العائلية...)، بينما يكتفي الأعزب بدعم بسيط كافٍ لتسهيل روتينه اليومي. وبالتالي، تسلط النتائج الضوء على أهمية مراعاة الفوارق الاجتماعية في السياسات الداخلية للمؤسسات لضمان تحقيق توازن حقيقي بين العمل والحياة لجميع الفئات.

ثانياً/ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول 12: يمثل وجود صعوبات في أداء المهام بدعم فريق العمل ورفع المعنويات

المجموع		لا		نعم		هل تعتبر فريقك مصدر الهام لبذل قصارى جهدك في الوظيفة ويرفع من معنوياتك	هل تجد صعوبات في أداء مهامك
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
4%	4	0	0	4.76%	4	نعم	هل تجد صعوبات
96%	96	100%	16	95.23%	80	لا	في أداء مهامك
100%	100	100%	16	100%	84		المجموع

القراءة الإحصائية: تشير نتائج الجدول إلى أن 100% ممن لا يواجهون صعوبات في المهام صرّحوا بأن فريقهم لا يرفع من معنوياتهم، في المقابل نسبة 95.23% من الأفراد الذين لا يواجهون صعوبات في أداء مهامهم يرون أن فريقهم يشكل مصدر إلهام ويساهم في رفع معنوياتهم، أما الفئة التي تواجه صعوبات في أداء مهامها، فقد بلغت نسبتها 4.76% فقط، وكلهم يرون في الفريق مصدراً للتحفيز.

التحليل السوسولوجي: تعكس هذه النتائج أهمية الدينامية الجماعية داخل المؤسسة، حيث يظهر أن غياب الصعوبات في إنجاز المهام يرتبط بشكل كبير بشعور الأفراد بأن فريقهم يدعمهم ويرفع من معنوياتهم. فحين يشعر العامل بأنه محاط بزملاء مشجعين وملهمين، تتراجع مشاعر الضغط وتُستبدل بدافعية ذاتية تعزز الأداء والرضا. كما أن غياب تام لفئة تصرح بوجود صعوبات قد يدل على فعالية أساليب التنظيم والتنسيق داخل المؤسسة، أو على الأقل على نجاح "العمل

الجماعي" كاستراتيجية لتذليل العقبات المهنية اليومية. وهذا ينسجم مع مفاهيم النظريات التنظيمية التي تربط الأداء الجيد بجودة العلاقات الأفقية داخل الفرق، وليس فقط بالهيكل الإداري الرسمي.

الجدول 13: يمثل علاقة توزيع المهام بدعم فريق العمل من خلال القدرات والمهام

المجموع		دائماً		أحياناً		هل يقدم لك فريقك الدعم في العمل
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
51%	51	29.31%	17	80.95%	34	أحياناً
49%	49	70.68%	41	19.04%	8	دائماً
100%	100	100%	58	100%	42	المجموع

القراءة الإحصائية: من الجدول نجد أن أغلب المبحوثين الذين يتم توزيع المهام عليهم "أحياناً" صرحوا بأنهم يتلقون دعماً من الفريق أيضاً "أحياناً" بنسبة 80.95%، في حين أن 19.04% منهم يحصلون على دعم دائم. أما الذين يتم توزيع المهام عليهم "دائماً"، فقد أفاد 70.68% منهم أنهم يتلقون دعماً دائماً من الفريق، بينما أفاد 29.31% فقط بأن الدعم يُقدّم أحياناً. يتضح من ذلك أن الدعم المستمر يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى انتظام وعدالة توزيع المهام، حيث ترتفع نسب الدعم الدائم كلما زاد وضوح التوزيع المهني للمهام بناءً على الكفاءات.

التحليل السوسولوجي: تكشف هذه النتائج عن علاقة متبادلة ووثيقة بين العدالة في توزيع المهام والدعم الجماعي. فالأفراد الذين يشعرون أن مهامهم تُوزع وفق قدراتهم ومهاراتهم هم الأكثر إحساساً بدعم الفريق، ما يعزز الانسجام الوظيفي ويقوّي الروابط المهنية داخل الجماعة. هذا يتوافق مع مقاربات العدالة التنظيمية، حيث يُنظر إلى التوزيع المنصف كشرط أساسي لتحفيز التفاعل الإيجابي بين الزملاء. كما تشير النتائج إلى أن غياب التوزيع العادل لا يلغي بالضرورة روح التضامن داخل الفرق، لكن هذا التضامن يصبح جزئياً أو غير مستقر. ويمكن فهم ذلك أيضاً من زاوية التحفيز الاجتماعي، حيث يكون الدعم مرتبطاً بشكل غير مباشر بالشعور بالكفاءة والاعتراف بالقدرات، مما يرفع المعنويات ويُسهم في بناء بيئة عمل صحية قائمة على التعاون والثقة المتبادلة.

الجدول 14: يمثل الفئة العمرية وعلاقتها بفرص المشاركة في اتخاذ القرار

العمر	فرصة المشاركة في صنع القرار		لا		نعم	
	يعزز الانتماء	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار
أقل من 25 سنة	8	8	0	0	16%	8
من 25 إلى 34 سنة	0	9	18%	9	0	0
من 35 إلى 44 سنة	25	58	66%	33	50%	25
أكثر من 45 سنة	17	25	16%	8	34%	17
المجموع	50	100	100%	50	100%	50

القراءة الإحصائية: يتبين من الجدول أن أكبر نسبة من المشاركين الذين يشعرون بفرصة المشاركة في اتخاذ القرار تعود إلى الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة بنسبة 50%، تليها فئة أكثر من 45 سنة بنسبة 34%، ثم الفئة أقل من 25 سنة بنسبة 16%، وأخيراً الفئة من 25 إلى 34 سنة والتي لم يسجل فيها أي شعور بفرص المشاركة. في المقابل، من حيث الرفض أو عدم الشعور بفرص المشاركة، سجلت الفئة من 35 إلى 44 سنة أعلى نسبة رفض به 66%، تليها من 25 إلى 34 سنة به 18%، ثم أكثر من 45 سنة به 16%، في حين لم تُسجل أي نسبة رفض لدى فئة أقل من 25 سنة.

التحليل السوسولوجي: هذا التدرج يُظهر أن الفئات العمرية المتوسطة تمثل الفئة الأكثر نشاطاً وتأثيراً في العمل، لكنها أيضاً الأكثر انقساماً في تجربتها تجاه المشاركة في القرار. الفئات الأكبر سنًا تحظى باعتراف نسبي، فيما تعاني الفئات الشابة، خاصة فئة 25-34، من تهيمش إداري محتمل، ما قد يؤثر على اندماجها.

الجدول 15: يمثل الاستفادة من برامج التكوين وعلاقتها بالإرشاد المقدم من طرف الإدارة

هل هناك استفادة من برامج التكوين	هل تتلقون الإرشاد من الإدارة والزملاء		دائماً		أحياناً	
	نعم	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار
نعم	58	58	58%	42	42%	100
المجموع	58	100	58%	42	42%	100

القراءة الإحصائية: يتبين من الجدول أن 58% من المستفيدين من برامج التكوين صرّحوا بأنهم يتلقون الإرشاد دائماً من طرف الإدارة والزملاء، في حين أن 42% منهم أكدوا أنهم يتلقون الإرشاد أحياناً. ولم تُسجل أي حالة ضمن من لا يستفيدون من برامج التكوين، ما يجعل عينة الإجابة مقتصرة بالكامل على فئة المستفيدين .

التحليل السوسيولوجي : تعكس هذه النتائج العلاقة التفاعلية بين برامج التكوين وبيئة العمل الداعمة، حيث يبدو أن الاستفادة من التكوين مرتبطة بشكل مباشر بمستوى الإرشاد المقدم من الإدارة والزملاء. فالنسبة المرتفعة لمن يتلقون إرشاداً دائماً تعكس وجود ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم والتوجيه المستمر، مما يسهم في تعزيز المهارات المهنية وتسهيل تطبيق المعارف المكتسبة. كما يشير وجود نسبة معتبرة تتلقى الإرشاد فقط أحياناً (42%) إلى وجود تفاوت في أنماط الدعم، قد يعكس اختلافاً في أساليب الإدارة أو تبايناً في العلاقات المهنية بين الأفراد داخل المؤسسة.

الجدول 16: يمثل علاقة متغير الجنس وتأثير الزملاء لبيئة العمل

	كيف تؤثر علاقة الزملاء على بيئة العمل				
	بالايجاب		المجموع		
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	
الجنس	ذكر	75	75%	75	75%
	انثى	25	25%	25	25%
المجموع		100%	100	100%	

القراءة الإحصائية : تشير نتائج الجدول إلى أن 100% من المستجوبين، سواء من الذكور أو الإناث، يرون أن علاقة الزملاء تؤثر بشكل إيجابي على بيئة العمل، دون تسجيل أي نسبة تشير إلى تأثير سلبي. وقد توزعت الآراء حسب الجنس كما يلي 75% من الذكور و 25% من الإناث، وهي نسب تعكس توزيع العينة الكلي (75 ذكراً و 25 أنثى).

التحليل السوسيولوجي: التوافق الكامل بين المشاركين يعكس وجود تماسك جماعي قوي. يُسهم في رفع مستويات الالتزام المؤسس، تقليل النزاعات التنظيمية وزيادة فاعلية فرق العمل. وهذا يتوافق مع نظرية التماسك الجماعي.

الجدول 17 : يوضح علاقة الصعوبات بمساعدة الزملاء

المجموع		نعم		هل تلقيت مساعدة من زملاء في حالة مشكل اداري	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار		
%4	4	%4	4	نعم	هل تجد صعوبات
%96	96	%96	96	لا	في أداء مهامك
%100	100	%100	100		المجموع

القراءة الإحصائية : يشير الجدول إلى أن 100% من المبحوثين تلقوا مساعدة من زملائهم في حال مواجهة مشكل إداري .من بين هؤلاء ، 96% منهم لا يواجهون صعوبات في أداء المهام، مقابل 4% فقط صرّحوا بوجود صعوبات .كما لم تُسجّل أي نسبة من المشاركين أفادت بعدم تلقيهم المساعدة من الزملاء، ما يعني إجماعاً كاملاً على وجود الدعم الزملائي عند الحاجة

التحليل السوسولوجي: نستنتج ان وجود دعم فعّال من الزملاء يُعتبر عاملاً رئيسياً في تخفيف الضغوط المهنية وتسهيل إنجاز المهام وهذا الدعم لا يشمل فقط المساعدة التقنية، بل أيضاً الدعم العاطفي والتنظيمي. ويعزز فكرة بيئة عمل داعمة وصحية.

ثالثا/ مناقشة نتائج الفرضية الأولى

من خلال النتائج السابقة، يمكننا القول إن الفرضية التي تنص على أن "الملاءمة بين المهارات والمهام لها علاقة في تحقيق الرضا الوظيفي للمؤسسة"، وذلك استنادًا إلى عدد من المؤشرات المستخرجة من الجداول والتحليل الإحصائي والسوسيولوجي.

-توزيع المهام حسب القدرات: النسبة كانت متقاربة بين "أحيانًا" (51%) و"دائمًا" (49%) ، مما يدل على وجود مستوى ملحوظ من الملاءمة بين المهارات والمهام. وبالرغم من أن التوزيع ليس دائمًا، إلا أن الغالبية يرون أن التوزيع حسب القدرات يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وهو مؤشر على الارتباط المباشر بين تطابق المهارات والمهام والرضا.

-الصعوبات في أداء المهام وعلاقتها بالرضا: اغلب افراد العينة صرّحوا بعدم وجود صعوبات في أداء المهام، ويربطون ذلك بشكل مباشر برضاهم الوظيفي. وهذا يعكس أن غياب الصعوبات (أي ملاءمة المهام للقدرات) يسهم في تعزيز الرضا.

-التطور المهني وتطوير المهارات: جميع أفراد العينة أكدوا أن زيادة المهارات تؤدي إلى الإبداع، مما يشير إلى وعي عميق بأن التطوير المهني المرتبط بالمهام يُحسّن الأداء والرضا. كما أن افراد العينة يستفيدون من التكوين ويعتبرونه مفيدًا في رفع الحافزية، ما يعني أن المؤسسة تستثمر في تعزيز التطابق بين المهارات المطلوبة والمهارات المتوفرة.

ومن خلال إجابات افراد العينة نجد ان المهارات تتطور من خلال: توفير التكوين طويل وقصير المدى - نتيجة للتكوينات المتاحة- وفق الوسائل والظروف المتاحة- بالتكوين والتدريب.

وان هناك استفادة من برامج تكوين من خلال: عقد اتفاقيات تكوينية في الوسط المهني - برنامج سنوي للتكوين من طرف المعهد البترولي الجزائري.

رابعا/ مناقشة نتائج الفرضية الثانية

تؤكد النتائج على صحة الفرضية الثانية التي تربط بين العمل الجماعي وتحقيق الرضا الوظيفي، حيث يظهر العمل الجماعي كعامل أساسي في تعزيز التحفيز، الدعم، التماسك، والمشاركة في المؤسسة. تساهم قيم التعاون، التوزيع العادل

للمهام، الإرشاد المستمر، وتوفر بيئة عمل داعمة في بناء شبكة اجتماعية مهنية (رأس المال الاجتماعي) تزيد من الانتماء والرضا.

تفضيل العمل الجماعي: نسبة كبيرة (83%) من المشاركين يفضلون العمل الجماعي مقابل 17% لا يفضلونه. هذا الميل يشير إلى وجود ثقافة تنظيمية تعزز التعاون والتكامل بين الموظفين، حيث يُنظر للعمل الجماعي كحالة اجتماعية توفر شعورًا بالانتماء والهوية المهنية.

رفض العمل الجماعي (17%) قد يعكس تجارب سلبية مثل الصراعات أو ضعف القيادة داخل الفرق.

تأثير الانتماء إلى الفريق على الأداء والتحفيز: اغلب افراد العينة يرون أن الفريق مصدر إلهام لهم ويرتفع لديهم الشعور بالمعنويات والقدرات. وعدم وجود صعوبات في أداء المهام يرتبط بشعور قوي بالانتماء والإلهام من الفريق. هذه النتائج تدعم فرضية أن العمل الجماعي مصدر مهم للرضا والتحفيز الوظيفي، وتتسجم مع نظريات الدافعية والتحفيز ورأس المال الاجتماعي والدعم الاجتماعي.

علاقة توزيع المهام بالدعم الجماعي: التوزيع العادل للمهام حسب القدرات مرتبط بشعور أكبر بالدعم من الفريق حيث ان الذين يشعرون بأن التوزيع دائماً حسب القدرات يتلقون دعماً دائماً. هذا يتوافق مع نظرية العدالة التنظيمية التي تربط بين العدالة في التوزيع والشعور بالتقدير والتعاون داخل الفرق.

المشاركة في اتخاذ القرارات وشعور الانتماء حسب العمر، الفئات العمرية (الأصغر <25 سنة والأكبر >45 سنة) تحصل على فرص أعلى للمشاركة في القرار وتظهر شعورًا أكبر بالانتماء. الفئة العمرية 25-34 سنة تعاني من نقص المشاركة، رغم أنها مرحلة حاسمة للنمو المهني. هذه النتائج تدعم نظرية المشاركة والتمكين التي تؤكد أن إشراك الموظفين في القرارات يزيد من الولاء والانتماء.

دور العلاقات الشخصية في التقدم الوظيفي: انقسام متساوٍ في الرأي ممن يرون أن العلاقة الشخصية تؤثر، وممن لا يرون ذلك. هذا يعكس جدلاً حول العدالة التنظيمية، حيث يشعر البعض بالمحابة ويشعر آخرون بأهمية "رأس المال الاجتماعي" في التقدم.

خامسا/ الاستنتاج العام

بالاعتماد على المعطيات الإحصائية المستخلصة من الجداول السابقة توصلنا الى ان الفرضية العامة التي مفادها ان للتوافق المهني علاقة بالرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة مديرية الصيانة الاغواط قد تحققت. واستخلصنا مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:.

- ✚ وجود علاقة إيجابية بين مدى ملاءمة المهارات التي يمتلكها العاملون ومتطلبات المهام الموكلة إليهم، وبين مستوى رضاهم الوظيفي
- ✚ مستوى الرضا الوظيفي العام لدى أفراد العينة كان مرتفعاً نسبياً، خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الإيجابية بين الزملاء داخل المؤسسة، والدعم المتبادل الذي يتلقونه من فرق العمل.
- ✚ وجود بيئة عمل مشجعة وتحفيز معنوي فعال من خلال التقدير والثقة والدعم الاجتماعي يمثل محفزاً قوياً للرضا الوظيفي.
- ✚ نمط الإشراف غير المباشر وغير التسلطي يرتبط بشكل إيجابي مع مستوى التوافق المهني والرضا الوظيفي لدى العاملين.
- ✚ وجود غياب نسبي للفئة العمرية (25-34 سنة) من المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة.
- ✚ التكوين المستمر والتوزيع العادل والمنتاسب للمهام حسب قدرات الموظفين يمثلان عوامل تنظيمية أساسية لتعزيز الرضا الوظيفي.

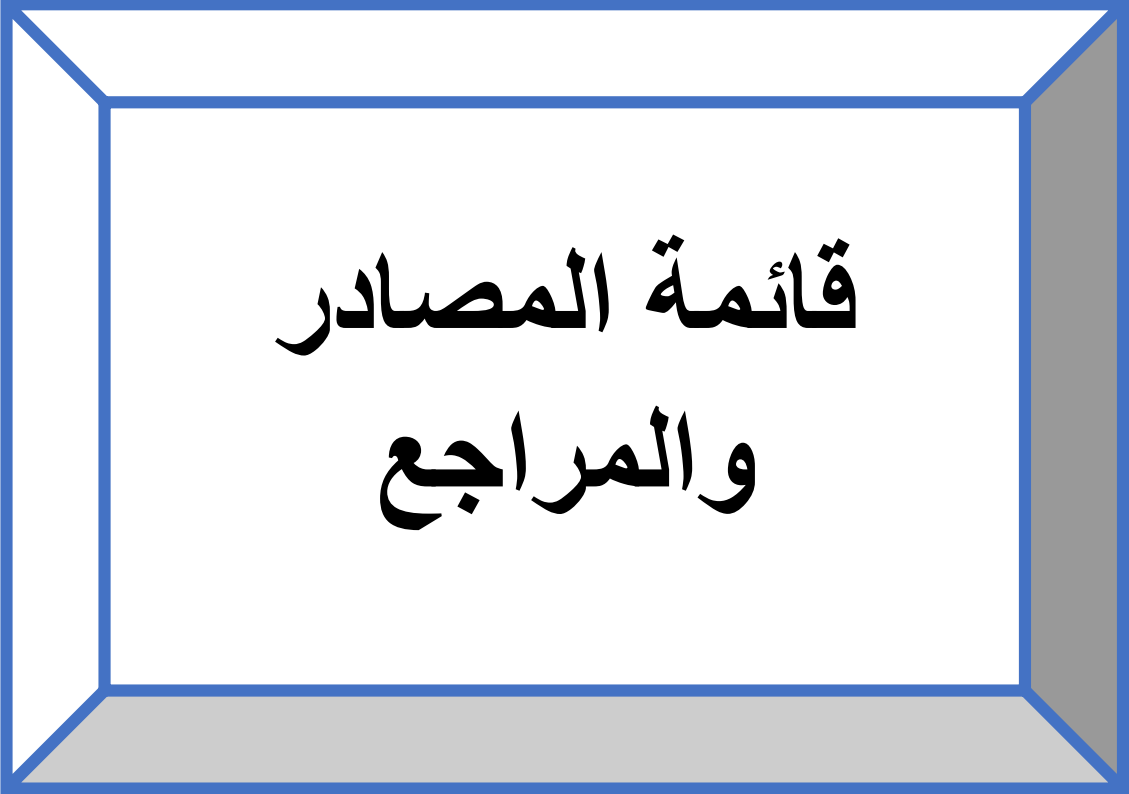
خاتمة

خاتمة

يُعد التوافق المهني من المفاهيم الأساسية في العلوم ، حيث يشكل أحد الشروط الضرورية لتحقيق بيئة عمل متوازنة ومحفزة. لا يقتصر التوافق على مدى انسجام العامل مع المهام الموكلة إليه فحسب، بل يشمل أيضًا انسجامًا أوسع مع ثقافة المؤسسة، وأهدافها، وأساليب إدارتها. ويُنظر إلى هذا التوافق باعتباره أساسًا لتحقيق الرضا الوظيفي، والذي يعد بدوره مؤشرًا مهمًا على الصحة التنظيمية وجودة المناخ المهني.

في هذا السياق، هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التوافق المهني والرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لمجمع سوناطراك، انطلاقًا من بعدين رئيسيين هما: مدى ملاءمة بين المهارات والمهام ، وتأثير التكوين والعمل الجماعي والدعم الإداري في تحقيق الرضا. وقد أظهرت النتائج وجود توافق نسبي جيد بين العاملين ووظائفهم، انعكس في شعورهم بالأمان والانتماء، وتقديرهم لأهمية برامج التكوين والدعم، إضافة إلى ارتفاع التحفيز بفعل ثقافة تنظيمية مشجعة ووضوح في مسارات الترقية المهنية.

في المقابل، كشفت الدراسة عن بعض النقاط التي تتطلب تدخلًا إداريًا، أبرزها وجود تفاوت في توزيع المهام حسب الكفاءة، ومحدودية إشراك بعض الفئات، خاصة المتوسطة منها، في اتخاذ القرار، إلى جانب غياب آليات دورية لتقييم التوافق والتطور المهني. ورغم ذلك، أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة بين التوافق المهني والرضا الوظيفي، ما يدعم الفرضية المركزية للدراسة.



قائمة المصادر
والمراجع

أولاً: الكتب

- 1) الشرقاوي أحمد زكي. *السلوك التنظيمي: مدخل لبناء المهارات الإدارية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 2) هاشم عادل عبد الرزاق، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 3) هيجان عبد الرحمان أحمد، ضغوط العمل نهج شامل لدراسة مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، 1998

ثانياً: المقالات العلمية

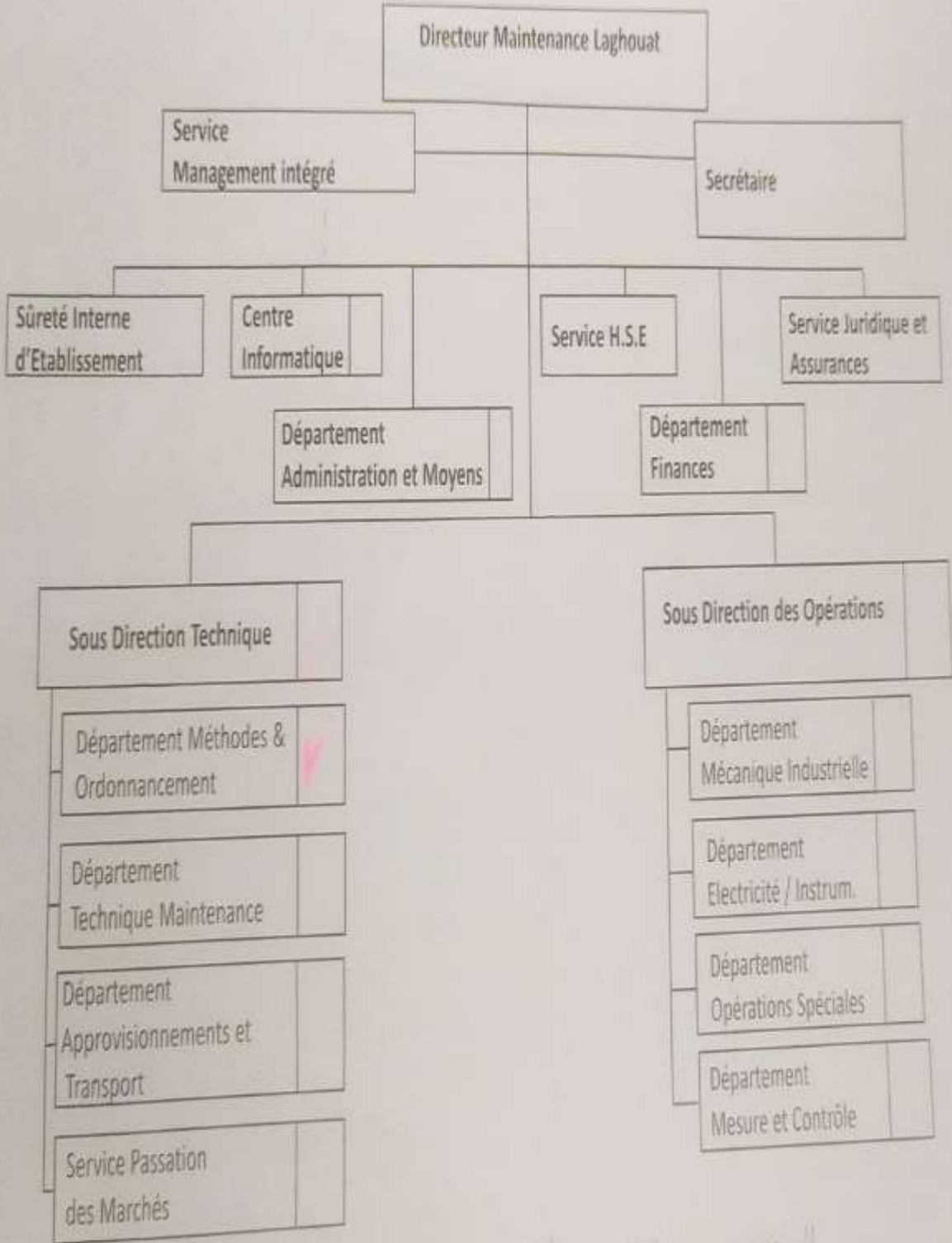
- 1) أحمد عبد الرحمن محمد. الفجوة المهارية ومتطلبات سوق العمل في الوطن العربي. مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجزائر 3، العدد 12، 2018
- 2) الشيخ جواد محمد عبد الله عزيزه، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد 16، عدد 1، 2008
- 3) مطاطة موسى. الصحة النفسية والتوافق المهني مقارنة تحليلية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جوان 2017.

ثالثاً: المذكرات

- 1) بوعطيط سفيان ،طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عناية، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007
- 2) محمد الحسن التيجاني يوسف، التحفيز واثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة أعمال، الأكاديمية الغربية البريطانية للبحث والتربية، المملكة العربية السعودية، 2019
- 3) مكناسي محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة قسنطينة، 2007.
- 4) هاجر موسى، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بجامعة بسكرة، رسالة ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016/2015.

الملاحق

Organigramme de la Direction Maintenance Laghouat



الملحق 02: قائمة الأساتذة المحكمين

امضاء الاساتذة	الجامعة	الرتبة	الاسم واللقب
	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ التعليم العالي	النوعي عطاء الله
	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ محاضر أ	زرنوح أمحمد
	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ محاضر ب	زحزاح خالد

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي -الأغواط-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص : سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

الموضوع: استمارة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في اطار البحث العلمي نضع بين ايديكم جملة من الفقرات والرجاء منكم تخصيص بضع دقائق لقراءة كل عبارة بتركيز وتمعن والإجابة بصدق لما ترونه مناسباً في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة التوافق المهني وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة.

نرجو منكم تعبئة هذا الاستبيان بكل دقة و موضوعية، علماً بأن جميع البيانات تكون سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكركم على حسن تعاونكم معنا.

اشراف الأستاذ:

* سويسي أحمد

اعداد الطالبين:

- درافة يوسف
- عيوانة منال

محور البيانات الشخصية

1-الجنس:

ذكر انثى

2- الفئة العمرية:

أقل من 25 سنة من 25-34 سنة من 35-44 سنة من 45 سنة فما فوق

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب/عزباء متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4- المستوى الدراسي:

متوسط ثانوي جامعي أخرى

5- سنوات الخبرة :

(اقل من 5 سنوات) (من 5الى10سنوات) (اكثر من 10سنوات)

المحور الأول: الملاءمة بين المهارات والمهام .

6) هل تجد صعوبات في اداء مهامك؟

نعم لا

_اذا كانت نعم ماهي؟

.....

7) هل تتاح لك فرصة التقدم والتطور في وظيفتك؟

نعم لا

8) هل يتم توزيع المهام بناءا على قدرات الموظفين ومهاراتهم؟

احيانا دائما ابدا

9) هل تتلقى تدريبات او فرص لتحسين مستواك؟

نعم لا

- في حالة الاجابة ب(لا) برر ذلك.....

10 هل ترى ان مهاراتك تتطور بالشكل الصحيح في العمل ؟

نعم لا

- في كلتا الحالتين برر ذلك

11 هل انت راض عن وظيفتك بشكل عام؟

راض غير راض

-اذا كنت غير راض لماذا؟

12 هل هناك إمكانية الترقية في مسارك الوظيفي الحالي ؟

نعم لا

-في حالة(لا)لماذا؟

13 هل هناك استفادة من برامج التكوين ؟

نعم لا

-كيف ذلك.....

14 هل تعتبر ان زيادة المهارات الوظيفية يزيد من فرص الابداع لديك ؟

نعم لا

15 ما الذي يمكن تحسينه لتحقيق ملاءمة افضل بين مهاراتك والمهام التي تقوم بها ؟

المحور الثاني: العمل الجماعي .

16 هل تحب العمل الجماعي ؟

نعم لا

17 هل تعتبر فريقك مصدر الهام لك لبذل قصارى جهدك في الوظيفة ؟

نعم لا

(18) هل يقدم لك فريقك الدعم في العمل كلما دعت الحاجة ؟

أحيانا دائما ابدا

(19) هل تعطيك الادارة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات ؟

نعم لا

-وكيف يتم ذلك في حالة الاجابه ب نعم

.....

(20) هل ترى ان العلاقة الشخصية هي اساس تقدمك في المسار الوظيفي ؟

نعم لا

(21) هل تتلقون الارشاد اللازم من الادارة والزملاء ؟

دائما أحيانا ابدا

(22) كيف تؤثر علاقة الزملاء على بيئة العمل ؟

الايجاب السلب

(23) هل تعتقد ان وظيفتك تحدث فرقا ايجابيا في حياة الاخرين ؟

نعم لا

(24) هل تعتقد ان بيئة العمل تساعدك في حياتك الشخصية ؟

نعم لا

(25) هل تلقيت مساعدة من زملاء العمل في حالة مواجهتك لمشكل اداري ؟

نعم لا

(26) هل ترى ان ثقافة المنظمة تعزز بيئة عمل ايجابية ؟

نعم لا

(27) هل ترى ان العمل طريق يؤدي الى الرضا ؟

.....

المحور الثالث: الرضا الوظيفي

- (28) هل وجود صعوبات في اداء مهامك يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديك؟
نعم لا
- (29) هل توزيع المسؤوليات حسب قدرات العمال يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي؟
نعم لا
- (30) هل وجود برامج تدريب وتكوين يمكن ان يزيد من دافعية العمل لديك؟
نعم لا
- (31) هل انتمائك كفريق عمل مميز يرفع من معنوياتك وقدراتك اتجاه العمل؟
نعم لا
- (32) هل تعتبر ان وجود دعم من طرف زملاء العمل يحقق الرضا الوظيفي لديك؟
نعم لا
- (33) هل وجود فرصة المشاركة في اتخاذ القرار في مؤسستك يولد الشعور بالانتماء لديك؟
نعم لا
- (34) هل الدعم والتوجيه من طرف المؤسسة يمكن من تحقيق الرضا الوظيفي؟
نعم لا