

علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي

The relationship between the quality of the work environment and the professional compatibility among the university teachers .
-Field study on a sample of teachers of El-oued University-

لامية بوبيدي

جامعة الوادي (الجزائر) lamiaboubidi@gmail.com

تاريخ النشر: 2019-11-25

تاريخ القبول: 2019-09-27

تاريخ الاستلام: 2019-08-22

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين. وتماشيا مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي، وأيضا الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان، حيث تم تصميمه من طرف الباحثة بهدف قياس العلاقة بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيا، فاشتملت أداة القياس على (55 بنداً) طبقت على عينة عشوائية مكونة من (64 أستاذاً) من كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي، لقد أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيا ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط $r = (0.678)$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01)، ومنه يمكننا القول أن لبيئة العمل الفيزيائية والمادية، وللحوافز فضلا عن الاتصال التنظيمي علاقة ارتباطية بالتوافق المهني الوظيفي لدى العاملين، بالرغم من ذلك لا ننسى أهمية عوامل اخرى (النفسية والاجتماعية والتنظيمية....) في حياة العامل وممارساته وسلوكاته التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل؛ الجودة؛ العلاقة؛ التوافق المهني؛ الرضا الوظيفي؛ الأساتذة الجامعيين.

Abstract: This study aimed to identify the relationship between the quality of work environment and the professional compatibility among university teachers. In line with the nature of the subject a descriptive approach was used, and also the questionnaire as a tool to collect data from the field (it was prepared by the researcher), where is it included (55 items) and applied to a random sample of (64) teachers from the faculty of social and human sciences in El-oued university.

This study concluded that there is a correlation between the quality of work environment and professional compatibility among the teachers. Where the correlation coefficient value was (0.678) and significant at level of significance (0.01).

From this study; we can say the existance of the relation between the quality of work environment (physical environment; the incentives and the organizational communication) and professional compatibility. But we can not forget the importance of others factors (psycho-sociological, organizational...) in worker life inside organization.

Keywords: work environment; the quality; relationship; professional compatibility; job satisfaction; university teachers.

1- مقدمة

إن معطى الحياة الإنسانية المتغيرة والمتطورة دفع إلى ضرورة ظهور مجتمع المنظمة، فالمنظمة كنسق اجتماعي قائم بذاته؛ تركز في وجودها على مبدأ تقسيم الوظائف والأعمال في تدرج هرمي للسلطة بما يضمن تحقيق أهدافها، فتعددت بذلك وتنوعت هذه الأخيرة بحسب طبيعة نشاطها كالخدمية منها والإنتاجية... فهي بمثابة كيانات اجتماعية تتفاعل في خضمها عناصر عدة مادية وبشرية وتنظيمية.

تعد جملة الظروف التي تتمتع بها المنظمة المهنية من العوامل المؤثرة من جهة في طبيعة السلوك التنظيمي من أداء وظيفي ورضا مهني... ومن جهة أخرى في تحديد معالم المناخ التنظيمي، ولما كانت هئية بيئة العمل الداخلية من بين مستلزمات تحقيق المناخ التنظيمي الجيد؛ كان لزاما إيلاء الاهتمام بها وتخصيص مصالح لتنظيمها والسهر على تحديثها بما يكفل تحقيق مبدأ الجودة.

جاءت الدراسة الحالية بهدف دراسة موضوع مهم في الحقل السوسيو تنظيمي، إذ هو العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، حيث ينظر إلى الجامعة على اعتبار أنها منظمة مهنية تمثل كيانا ماديا وتنظيميا، يقوِّب سلوكيات الفاعلين في مناحي عدة تعكس درجة توافقهم المهني.

2- إشكالية الدراسة:

لقد مهدّ تطور المجتمعات الإنسانية بسبب ظاهرة تقسيم العمل إلى ظهور مجتمع المنظمة أو المجتمع المؤسساتي، والذي يشتمل على عدد لا حصر له من المنظمات والمؤسسات المهنية التي تتخذ أشكالا متعددة وذلك مرتبط بطبيعة نشاطها فمنها الإنتاجية ومنها الخدمائية... هذه المنظمة التي لا توجد في فراغ، بل تتضمن بنى قاعدية وموارد أساسية تضمن لها الاستمرارية في الوجود، ولعل أهمها الموارد المادية والتنظيمية والبشرية في علاقة تفاعلية فيما بينها، لتشكل هوية المنظمة وروحها.

يعد موضوع ظروف العمل أو بيئة العمل في علاقته ببعض الممارسات والسلوكيات المهنية من قبيل الأداء الرضا، التوافق المهني، والاستغراق الوظيفي... محور دراسات عديدة في الحقلين السيكو والسوسيو تنظيمي. ومن بين هذه الدراسات نجد دراسات (فريدريك تايلور) (حركة الإدارة العلمية)، التي أوصى من خلالها على ضرورة الاختيار العقلاني والراشد للعاملين بما يتناسب وسماتهم البدنية والنفسية، فضلا على تأكيده على ضرورة توفر المناخ التنظيمي على ظروف فيزيقية وتنظيمية محفزة للعمل (نظام الحوافز المالية والأجور)، مما يمكّن من إنجاز العمل في الفترة المحددة له (علام، 1994، 70).

كما نجد أيضا الدراسات التجريبية لـ (التون مايو) (مدرسة العلاقات الإنسانية) خلال الفترة الممتدة بين (1927-1932) بمصنع (هاوثورن)، التي أكدت على أهمية العمل الجماعي، ونمط الإشراف التعاوني في رفع مستوى الإنتاجية وأيضاً رفع الروح المعنوية بين العاملين، بالإضافة إلى دراسات (فريدريك هرزبرج) (نظرية العاملين) عام (1959م)، حيث أكدت على وجود مجموعتين من العوامل، أولها العوامل الدافعة أو الصحية التي تتمثل في العوامل التي يؤدي وجودها إلى زيادة الرضا لدى العامل، وهي مرتبطة بطبيعة العمل نفسه (التقدم الوظيفي، طبيعة العمل، زيادة المسؤوليات...). أما ثانيها فهي العوامل الوقائية وهي مرتبطة بالسياسات وطرق العمل، نمط الإشراف، العلاقات الشخصية، الراتب، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، العلاوات.. (الطجم والسواط ، 2003، 117-118).

وتتالت الدراسات الأكاديمية الأجنبية والعربية المهتمة بظروف أو بيئة العمل في علاقتها بمتغيرات تنظيمية ومهنية أخرى، في بحث عن أفضل السبل والطرق التي تجعل من العامل يشعر بالراحة والأمن النفسي

في دلالات على توافقه المهني، مما يدفعه نحو أداء المهام المطلوبة منه على أكمل وجه، فيساهم بدوره في تحقيق أهداف المنظمة مع ضمان فعاليتها واستمرارية وجودها في ظل تنامي شدة التنافس بين المنظمات والمؤسسات باختلاف طبيعة نشاطها.

ونشير في ذات السياق إلى أنه في ظل اشتداد التنافس بين المؤسسات والمنظمات المهنية في الوقت الراهن أدى بها (المنظمات) إلى ضرورة تبني سياسة واستراتيجية الجودة الشاملة، من خلال تحقيق مبدأ الجودة بدءاً بمدخلاتها ومروراً بالعمليات التنظيمية وصولاً إلى مخرجات تتوفر على خاصية الجودة، وإلا فإنها تضمحل وتختفي تدريجياً، ومن بين هذه المؤسسات أو المنظمات نجد الجامعة.

تعمل الجامعة باعتبارها مؤسسة تعليمية تكوينية خدمتية على تزويد المجتمع بمخرجات فاعلة قادرة على أداء أدوارها في المجتمع عامة وفي سوق العمل خاصة، ولأجل ذلك يتم توجيه الاهتمام بالمناخ التنظيمي أو بعبارة أوضح ببيئة العمل لجعلها بيئة تتوفر على معايير الجودة، بما يضمن فعالية المنظمة في ظل التنافسية العالمية. في هذا السياق؛ تولى السياسة العامة للدولة الجزائرية اهتماماً واضحاً بمؤسسة الجامعة، من خلال إخضاعها للإصلاح الهيكلي والتنظيمي والبيداغوجي الدائم بما يتوافق والمتطلبات الراهنة والتطلعات المستقبلية من جهة وأيضاً بما يجعل بيئة العمل تتعم بالاستقرار والاستمرار من جهة أخرى، بالرغم من ذلك تبقى الجامعة واحدة من المؤسسات المجتمعية التي تعاني مشكلات عدة، تجعل منها فضاء غير مستقر تعمه الإضرابات والشكاوى ومختلف دلالات عدم الرضا وسوء التوافق المهني.

تأسيساً على ما تقدم؛ جاءت هذه المقالة بهدف التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، وذلك انطلاقاً من التساؤل العام الذي تمت صياغته على النحو الآتي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ويندرج تحت التساؤل العام الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل تتسم مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية بالجودة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيقية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟

3- فرضيات الدراسة:

تعد الفرضية حلاً مبدئياً مقترحاً لموقف أو لمشكلة ما، ولمعالجة موضوع العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؛ تمت صياغة الفرضية العامة كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- وينطوي الفرض العام على الفرضيات الفرعية الآتية:
- تتسم مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية بالجودة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.
- توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيقية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

4- أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية أهمية بالغة مستمدة من أهمية الموضوع المدروس؛ إذ يسלט الضوء على واحد من الموضوعات الهامة التي تشغل بال الباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم الإدارة... ألا وهو بيئة العمل على اعتبار أن العامل يقضي جزءا من يومه، بل حياته منتما إليها، فتتعاكس عليه بشكل بارز وجلي... إن بيئة العمل مهمة في حياة المنظمة والعامل على السواء، والتي تجعل منها إما نسقا مغلقا جامدا أو مفتوحا. تضم بيئة العمل مختلف الظروف والشروط (الفيزيائية، المادية، المعنوية والتنظيمية) التي بإمكانها أن تعد العامل الحاسم في تحقيق أهداف المنظمة، ولعل أهمية بيئة العمل تبرز من خلال العناية التي توليها المنظمة لها بإحداث وإدخال التغييرات التنظيمية والمادية عليها التي من شأنها أن تسهم في تحقيق مساعيها. والجزائر في هذا السياق؛ عمدت إلى تطوير المؤسسة الجامعية، لجعلها بيئة أفضل للتعليم والتكوين الجامعيين سواء للمتعلمين والمعلمين، في ظل الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الرقمية التي أضحت آلية فاعلة في تجاوز تلك المعوقات الاتصالية التي كانت بالأمس أحد مسببات العجز أو القصور داخل مؤسساتنا الجامعية، والهدف من هذا التطوير التنظيمي هو ضمان فعالية المنظمة الجامعية في ظل تحقيق مبدأ الجودة، وفي اعتقادي أنه مرتبط (فعاليتها المنظمة) أساسا بمدى تحقيقها للإشباع (المادية، المعنوية) لدى جموع العاملين وبخاصة الأساتذة، ويستدل على ذلك من خلال السلوكيات التنظيمية من أداءات وظيفية ورضا مهني باعتبارهما مؤشرات دالة على مدى توافق العاملين مهنيًا بها.

5- أهداف الدراسة:

نسعى من خلال دراسة الموضوع الحالي إلى التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؛ ويتحقق هذا الهدف العام من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية في ضوء مبدأ الجودة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.
- التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- التعرف على العلاقة بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين
- التعرف على العلاقة بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

6- مبررات اختيار الموضوع للدراسة:

تعددت المبررات التي دفعت إلى اختيار الموضوع الموسوم "علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين" للدراسة، من بينها نذكر:

- مبرر شخصي: وهو معايشة الموقف، وذلك كون الباحثة عضوا في هيئة التدريس بجامعة الوادي، هاته الأخيرة التي تعرف العديد من التحولات التنظيمية والهيكلية خاصة على مستوى بيئة العمل، وذلك لجعلها بيئة سليمة دافعة للعطاء والأداء الجيد والفعال.
- مبرر علمي: التعرف على جملة الظروف المميزة لبيئة العمل الجامعية في ظل مفهوم الجودة، وأيضا التعرف على العلاقة القائمة بين بيئة العمل الجامعية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

7- التعاريف الإجرائية:

تعد عملية ضبط المفاهيم إجرائيا خطوة بحثية هامة؛ لما لها من دور في تحديد أبعاد، ومؤشرات متغيرات الدراسة، وفي هذه الدراسة تم تحديد المفاهيم إجرائيا على النحو الآتي:

7-1- جودة بيئة العمل: ولقد تم حصرها في جودة بيئة العمل الداخلية والتي تتمثل في جملة الخصائص التنظيمية

والظروف المادية الداخلية للمنظمة (جامعة الوادي)؛ والتي تتحدد أبعادها فيما يلي:

- جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية: تشمل تحقيق مبدأ الجودة في العناصر الآتية: المكاتب، التجهيزات

المكتبية من حيث النوعية والكفاية، وأيضاً الضوضاء، الإضاءة، الحرارة، التكييف..

- جودة الاتصال التنظيمي: تشمل تحقيق جودة الاتصال الرسمي وغير الرسمي، كما تشمل جودة الاتصال

الصاعد(من المرؤوسين إلى الرؤساء) والنازل(من الرؤساء إلى المرؤوسين) وأيضاً المكتوب منه والشفوي.

- جودة الحوافز: وهي مختلف الامتيازات والحقوق التي يستفيد منها العامل لقاء أداءه الوظيفية في ضوء

توفرها على مبدأ الجودة؛ وتشمل: الراتب، المكافأة والعلاوات، الترقية، السكن الوظيفي، التريصات...

7-2- التوافق المهني: هو مؤشر على الصحة النفسية، وناتج عن حالة الإشباع المهني المتمظهر في صورة

الرضا الوظيفي، وأيضاً يشير إلى حالة الانسجام بين العامل وعمله متقبلاً له ولمختلف ظروف العمل

المحيطة به، ومقبلاً على أداء الأعمال والمهام المطلوبة منه أداء مرضياً، لما يلمسه من إشباعات محققة

من خلاله، مما يساهم في إرضاء الآخرين عنه.

وفي هذه الدراسة تم قياس التوافق المهني بالرضا الوظيفي، والذي يتجلى في الأبعاد الآتية:

✓ يحقق العمل الإشباع لدى العامل: ويتمثل في (تحقيق المكانة- التطلعات المستقبلية...).

✓ الانسجام بين العمل وقدرات العامل: ويتمثل في التوافق بين قدرات العامل ومتطلبات العمل وخصائصه....

✓ تطوير العمل والإبداع في الإنجاز: وتتجلى في (تغيير طرائق العمل، تجنب الرتابة، المبادرة باقتراح طرائق جديدة

للعمل...).

✓ علاقات العمل: وتتجلى في (العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الرؤساء والمرؤوسين، وأيضاً بين المرؤوسين

فيما بينهم).

✓ الاستقرار في المهنة: تتمثل في (عدم التفكير في ترك العمل، تجنب التغيب عن العمل، ...)

8- الإطار النظري:

إن الفهم السليم لمتغيرات الموضوع تفرض التعرف على الزاد المعرفي المتوفر حوله؛ في قراءة عميقة تستجلي

إدراك العلاقات الترابطية فيما بينها، فهي بمثابة الأرضية الركيزة التي يبني عليها الباحث مختلف خطواته البحثية

اللاحقة، وفيما يتعلق بهذه الدراسة فنوردها على النحو التالي:

8-1- بيئة العمل:

أ-تعريف بيئة العمل: يعرف العدلي (1995، 19) بيئة العمل على أنها العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة

التي يعمل بها الموظف؛ مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات

السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل.

ونشير في هذا السياق؛ إلى أن نتائج دراسات مصنع (هاوثورن) ومنهج (التون مايو) في دراسة مشكلات العمل يعانان بمثابة الانطلاقة الفكرية التي مهدت لنقد الفرضيات السائدة الخاصة ببيئة العمل سواء من جانب علماء النفس التطبيقي الصناعي أو من جانب الإدارة العلمية التaylorية، فنتائج التجربة الخامسة (يناير - يوليو 1930) بينت قدرة العامل على التكيف الاجتماعي في ظل ظروف بيئة عمل تتأثر بشكل العلاقات بينه وبين أقرانه في جماعة العمل؛ ومن ثم لا تتوقف قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل على العامل النفسي فقط، كما أشارت إليه تجارب علم النفس التنظيمي، بل توجد عوامل اجتماعية ذات تأثير واضح في تحقيق هذا التكيف (علام ، 1994، 87-91).

ب- أبعاد بيئة العمل: تتضمن بيئة العمل (الداخلية) مجموعة من العناصر؛ نحاول عرض البعض منها بما يخدم الدراسة الحالية كالآتي:

- بيئة العمل المادية الفيزيائية: ويطلق عليها أيضا مسمى الموارد الملموسة (الموارد المالية والمادية)، وتتضمن كل ما تتوفر عليه المنظمة والتي تشكل رأس المال الثابت ورأس المال العامل، إذا كانت المنظمة هادفة للربح. أما إذا كانت المنظمة غير ربحية فإن مواردها المادية تتألف من العتاد والتجهيزات والمباني والمكاتب ووسائل النقل ووسائل الصيانة (مراد، 2012، 74)، كما يضاف إليها ظروف العمل التي يعمل بها الأفراد كدرجة الضوضاء، الإضاءة، التكيف، الأثاث، تنظيم المكاتب، (الطجم والسواط، 2003، 253).

- الحوافز: عبارة عن مؤشرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل؛ وهناك عدة أنواع للحوافز ذات الأثر الإيجابي على أدائه، ونذكر منها (الطجم والسواط، 2003، 109-110):

- الحوافز الفردية: وهي الحوافز التي تركز على إيجاد روح التنافس الفردي، فتمنح لفرد معين لمضاعفة أدائه أو كمكافأة على تميزه الوظيفي، مما يولد تنافسا بين بقية العاملين.

- الحوافز التي تركز على العمل الجماعي والتعاون بين العاملين.

- الحوافز المادية: تتمثل في العلاوة والترفيه في المستوى الإداري الأعلى، كما قد تشمل تخصيص جزء من الأرباح وتوزيعه على العاملين فضلا عن تحسين ظروف العمل.

- الحوافز المعنوية: فتتجسد في زيادة المسؤوليات، إسناد مهام جديدة للموظف، المشاركة في إبداء الرأي

- الاتصال التنظيمي: يرى (شوتز) Schutz أن الفعل الاتصالي فعل هادف؛ باعتبار أن أي فعل هو عبارة عن نشاط تلقائي وموجه نحو المستقبل،.. بحيث يشكل هذا الهدف دافعا للفعل على أن يكون المخاطب لديه علم به بطريقة أو أخرى (حميد والعربي، د ت، 139).

ويتخذ الاتصال داخل المنظمة أشكالا عديدة، مرتبطة بالأهداف المرجوة منه وأيضاً الوسائل المتبعة فيه سواء كان اتصالاً كتابياً أو شفويًا ورمزيًا (غير لفظي)، يمكن أن يصنف الاتصال التنظيمي على النحو الآتي:

* الاتصال الرسمي: تتميز الاتصالات الرسمية بالدقة وبصحة المعلومات التي تنتقل عن طريقها، كما تتميز بوضوح المسالك التي يمر بها، كما يمكن تحديد مصدرها.

* الاتصال غير الرسمي: يحدث هذا الاتصال خارج خطوط الهيكل التنظيمي، ورغم ما يعاب على هذا الشكل من الاتصال، إلا أنه يسهل عمليات التخاطب واللقاء بين الرؤساء والمرؤوسين، بين المستويات العليا والدنيا وتجعل تبادل الأفكار والمعلومات تنتقل بالوقت الذي يصعب فيه الاتصال الرسمي من أسفل إلى أعلى (قوي

، 2010، 47-48).

ويتخذ الاتصال الرسمي وغير الرسمي أحد المسارات الآتية:

* الاتصال النازل: لقد حدد (كاتز) و(كان) أهداف الاتصال النازل- والذي يتم من المستوى الأعلى إلى الأدنى (من الرؤساء إلى المرؤوسين)- في النقاط الآتية (بغول، 2011، a118).

- ✓ أنه يوفر التوجيهات والتعليمات المتعلقة بالمهام والمهن.
- ✓ أنه يوفر معلومات حول إجراءات المنظمة وممارستها.
- ✓ أنه يزود المرؤوسين بالتغذية الراجعة فيما يتعلق بأداء عملهم.
- ✓ أنه يوفر معلومات ذات طبيعة ايدولوجية للمساعدة على تثبيت وترسيخ الأهداف في الأذهان.
- ✓ أنه يُمكن من إقناع وتحسيس الفرد العامل بأهميته في المنظمة.
- ✓ القيام بالتبرير: ويرتبط بشرح المسؤولين أهداف مزاوله المرؤوسين لأنشطة المنظمة ومدى تكامل مختلف أنشطتها.

*الاتصال الصاعد: يبدأ من المستوى الأدنى إلى الأعلى (من المرؤوسين إلى الرؤساء) وفي ذات السياق حدد كلا من (كاتز وكان) أهداف هذا النموذج الاتصالي على النحو الآتي (بغول، 2011، 118-119a).

- ✓ أنه يمكن الإدارة من تحديد مهام الوظيفة وكيفية أدائها، وكذا المهام المرتبطة بها.
- ✓ إنه يمكن الإدارة من الحصول على مجريات العمل اليومية.
- ✓ إنه يمكن الإدارة من تحسين صورة و طبيعة العمل من خلال معالجة مشكلات العمل والعمال.
- ✓ إنه يساعد على تسهيل حركة ومدى تقبل الاتصال النازل.

8-2- التوافق المهني:

أ- **تعريف التوافق المهني:** يعتبر التوافق المهني عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، المادية والاجتماعية، والمحافظة على هذا التلاؤم (عويضة، 1996، 165).

ويعرف أيضا على أنه قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، وتعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه، ومع متطلبات العمل، وكذا استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل(عويضة، 1996، 165).

كما يعرف التوافق المهني بالنسبة لنتائجه، وإحدى هذه النتائج هي الرضا المهني، فهناك الرضا الإجمالي عن العمل، كما أن هناك الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل.... ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق بالأهمية النسبية لرضائه عنه، ومقاييس الرضا المهني لها جوانب كثيرة ومتراصة تشير إلى التوافق المهني، من بينها زيادة الأجر، الترقي داخل المؤسسة، الثبات في العمل، سمعة العامل(طه، 2001، 74)، ويعرف أيضا بأنه توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فانه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تذمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل(القاسم، 2001، 48).

ومما تقدم؛ نستنتج أن التوافق المهني مظهر من مظاهر التوافق العام، فهو عبارة عن مفهوم سيكوتنظيمي يشير إلى حالة الفرد العامل النفسية الوجدانية والسلوكية والذهنية حول الظروف المهينة المحيطة به داخل المنظمة،

فيتضمن كلا من الرضا والإرضاء عن العمل، وستنقصر في هذه الدراسة التركيز على شق الرضا المهني، حيث سنتطرق له ببعض الشرح والتفصيل فيما بعد.

ب- مبادئ التوافق المهني: حدد (ليفي) مبادئ تحقيق التوافق المهني وفق المتطلبات النفسية للعمال على النحو الآتي:

- أن يكون العمل مرغوباً ومتوعاً.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في وضع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال.
- أن يؤدي العمل كمستقبل يرحبه العامل (محيوز، 2004؛ 2005، 110).

ج- العوامل المؤثرة في التوافق المهني: كثيرة هي العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- **عوامل حضارية وتكنولوجية:** إن وتيرة التغير الحضاري المتسارع عامة وبخاصة في مجال التكنولوجيا تؤثر وبشكل كبير في الأمن النفسي للفرد، إذ تجعله يعاني من النكسات والمطبات الحياتية فتدفع به هنا وهناك في تخبط وتصارع معها من أجل توكيد وإثبات ذاته.

- **عوامل شخصية:** تتعدد وتتشابك العوامل الشخصية والذاتية للفرد التي تؤثر على أمنه واستقراره النفسي كحالته الصحية (الجنس، السن)، حيث أن أي خلل في التركيب الجسمي من تشوه أو عاهة أو علة، قد يولد لديه مشاعر متضاربة متصارعة، كما نجد أيضاً بنيته النفسية والمزاجية والانفعالية، وأيضاً سماته الشخصية التي قد تؤثر وبشكل بارز في توافقه مع زملائه العاملين (فحجان، 2010، 23).

وفي ذات السياق تؤكد (سوبيش) (1998) اقتران التوافق المهني بالخبرات المهنية التي يعايشها الفرد من عدمه، وأيضاً اقترانه بوضع العمل من حيث خصائصه المحققة للرضا وقدرة العمل على أن يكفل نهوض الفرد بالأدوار المختلفة للحياة (المهنا، 2001، 75).

د- قياس التوافق المهني: توجد العديد من أدوات قياس التوافق المهني والتي تأتي في مقدمتها قياس الرضا الإجمالي عن العمل، أو عن طريق بطارية تجمع عدة مقاييس حسبما يستدعيه الموقف، ومن بين أهم هذه الأدوات نذكر الاستبيان واستمارة المتابعة وقياس الملاءمة المهنية، وأيضاً قياس الإنتاجية وقياس الاتجاهات والميول والرغبات والطموح. بالإضافة إلى استخدام الاختبارات وأشهرها اختبار (بل) الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية والأسرية والانفعالية (القاسم، 2001، 49).

هـ- أسباب سوء التوافق المهني: بناء على ما تقدم من شروحات حول التوافق المهني، يتحدد معنى سوء التوافق المهني باعتباره الوجه النقيض والمعاكس للتوافق المهني، فيشير إلى حالة عدم رضا العامل عن عمله وعن الظروف المحيطة به (المادية والفيزيائية والتنظيمية)، فيشعر العامل بعدم الراحة والأمن في بيئة العمل ويتجلى في صور عدة كالغياب المتكرر، دوران العمل، كثرة الشكاوي، التسرب المهني... ويعود غالباً سوء التوافق المهني إلى أسباب عدة نورد بعضها على النحو التالي (مطاطلة، 2017، 133-147):

- أسباب ذاتية: تتعلق بشخصية العامل ذاته وحالته الانفعالية والمزاجية، مثل عدم شعوره بالأمن، الحساسية المفرطة، الخوف والإنهاك والقصور الإدراكي وكثرة الشكاوي.
- أسباب تنظيمية: ترجع غالبا إلى ظروف العمل التنظيمية من إشراف وتدريب، ورقابة وسياسة توظيف، إضافة إلى نظم الحوافز، وطبيعة العلاقات السائدة بين العاملين (الرؤساء والمرؤوسين، المرؤوسين فيما بينهم)، ونمط الاتصال السائد داخل المنظمة.
- أسباب متعلقة بالبيئة الاجتماعية من ظروف أسرية وسكنية متردية مثل التفكك العائلي وقلة الدخل المادي والسكن غير اللائق.

8-3- الرضا الوظيفي كمظهر من مظاهر التوافق المهني:

- أ- **تعريف الرضا الوظيفي:** يرى (شافر) Schffer أن الرضا الوظيفي ما هو إلا شعور يرتبط بالإشباع الفعلي لاحتياجات الفرد، فهذا الشعور متأثر بمتغيرات الفرد النفسية (هاشم، 2010، 85-86). أما (لوسك) (1969) فيعرف الرضا عن العمل على أنه حالة من السرور النفسي عن تقييم الفرد لعمله، من حيث ما يبذله من جهد في أدائه والفوائد التي تعود عليه من العمل (عويضة، 1996، 20).
- كما يُعرّف على أنه مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة، وعرفه آخرون على أنه قدرة عمل الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لديه والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه جراء القيام بالعمل نفسه (فليه وعبد المجيد، 2005، 259).

ب- شروط تحقيق الرضا عن العمل:

- ويتحقق رضا العامل في ضوء تحقيق ما يلي (فليه وآخر، 2005، 259-260):

 1. تجد الحاجات الملحة لدى العامل إشباعا كاملا في العمل.
 2. يجد العامل أن في إمكانه أن يلعب دوره الذي يرغب فيه في الحياة.
 3. يتمكن العامل من تحقيق أقصى قدر ممكن من قدراته وإمكاناته الكامنة في محيط عمله.
 4. تزداد درجة إحساس العامل بملاءمة المهنة لقدراته الخاصة.
 5. يصل الفرد إلى قمة الإبداع التي يريد أن يحققها في عمله.

ج- مظاهر الرضا الوظيفي:

- يشكل الرضا عن العمل مؤشرا دالا على التوافق المهني؛ والذي يتحدد من خلال المظاهر الآتية (بالرايح، 2010، 173-174):

 1. الرضا عن المؤسسة بوجه عام وعن ظروف العمل.
 2. الرضا عن الأجر ومدى تناسبه مع الالتزامات المادية للعمل.
 3. الرضا عن محتوى العمل، ومدى ارتياح العامل لعمله، وعدم شعوره بالحنين إلى عمله السابق ورغبته للاستمرار في العمل.
 4. الرضا عن فرص التنمية؛ ويتضمن التحاق العامل بالدورات التدريبية، وفعالية هذه التبرصات ومدى انسجامه معها.
 5. الرضا عن الإشراف والإدارة ويتضمن:

- الرضا عن إدارة المؤسسة.
- عدم الشعور لمقاومة قرارات وتعليمات الإدارة.
- عدم التعرض لعقوبات إدارية.

6. الرضا عن جماعة العمل، ويشمل ما يلي:

- رغبة العامل في قضاء أوقات فراغه معهم.
- عدم شعور العامل بالوحدانية بينهم لأن ذلك أسوأ من الوحدانية الفعلية.

د- اتجاهات الرضا عن العمل: لقد حدد (لوك) lock في دراسته للرضا عن العمل باعتباره مظهرا من مظاهر التوافق المهني، ثلاثة اتجاهات رئيسية ذكرها كما يلي (بالرابع ، 2009 ، 78-80):

1- الاتجاه الفيسيولوجي الإقتصادي: يستمد أسسه من نظرية (تايلور) سنة 1912 عن التنظيم العلمي للعمل، والتي أحدثت ثورة فكرية في الاتجاهات، لمساهمتها في الزيادة التلقائية للكفاية الإنتاجية وتحقيق الرضا عن العمل، ونحن نعلم أن النظرية التايلورية نظرية براغماتية بامتياز، ما اهتمامها بتحسين بيئة العمل إلا بهدف تحقيق الربح للمنظمة، ويتأتى ذلك من خلال تقنين حركات العاملين وضبطها زمنيا جاعلة إياهم أشبه بالآلات حيث تنصاع وتستجيب للأوامر، سالبة إياهم روحهم و إنسانيتهم، في ظل هذا المعطى جعلت من المنظمة نسقا مغلقا على ذاته، ونتيجة تبني العديد من المؤسسات المهنية للتوجه التايلوري ظهرت مشكلات كثيرة كالإضرابات، دوران العمل، كثرة الغيابات... والسبب وراء ذلك هو عدم رضا واستياء العاملين عن ظروف العمل.

2- الاتجاه النفس اجتماعي: في خضم المشكلات المهنية المتزايدة بالدول المقدمة خلال الثلث الأول من القرن الماضي نتيجة الاغتراب، القهر والاستغلال الذي تعاني منه فئة العاملين (البروليتاريا) ظهرت توجهات فكرية دعت نحو ضرورة أنسنة الإنسان في انتقاد لاذع للفكر الميكانيكي التايلوري، ومن بينها مدرسة العلاقات الإنسانية، فساهمت تجارب (هاوثورن) و(التون مايو)(1933) في إرساء مبادئها الأولى والاهتمام بالعوامل المؤثرة في استياء العاملين مثل: الأجور والإضاءة والضوضاء ضمن دائرة العلاقات التنظيمية وطبيعة البناء الاجتماعي.

أما (كاتز) Katz (1949) فقد نظر إلى الرضا عن العمل على أنه العامل الأساس في عملية التكيف المهني والذي وضع أربعة أبعاد للروح المعنوية كمؤشر للرضا تتمثل في: الرضا الأصلي الداخلي، الإفتخار بجماعة العمل، الرضا عن الأجر والترقي، التوحد مع المؤسسة المتعلق بنمط القيم الشخصية والقيم الخاصة بالفرد.

أما (فيتليس) Viteles فقد استخدم الروح المعنوية للدلالة عن الرضا عن العمل، وإن كان الفارق واضحا بينهما عند التطبيق، إذ بينما تعبر الروح المعنوية عن الجماعة ترتبط بعوامل البقاء في العمل ومعدل الغياب فإن الرضا عن العمل يتسع ليشمل أبعاد الفرد والجماعة معا.

3- الاتجاه التطوري:

ظهر هذا الإتجاه من خلال دراسات (هرزبرج) وزملائه؛ والتي أكدت على عدم اقتصار تعلق رضا العاملين لمتغيرات الاستجابة المرتبطة بالأنظمة والمطالب التحكمية، بقدر ما يمتلك للشخصية ضمن روابط الأدوار الوظيفية وهو ما يدعم أطروحة انفراد العوامل الداخلية مثل طبيعة العمل والقدرات الفردية للتسيير والترقي وغيرها. ولقد توصل (هرزبرج) وزملاؤه إلى تحديد بعدين رئيسيين للرضا عن العمل هما:

- عوامل الرضا والتي تنتج عنها اتجاهات وظيفية إيجابية
- عوامل الصحة والصيانة، وإن كانت ليست من مسببات الرضا؛ إلا أنها تساهم في تكوين بيئة صحية ومنها الإشراف الجيد وظروف العمل الجيدة وغيابها يحدث اتجاهات وظيفية سلبية.

7- الدراسات السابقة:

تعد مرحلة التعرف على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع المدروس بالدراسة والتحليل من المراحل البحثية الهامة، فهي الموجه الذي يبين الطريق أمام الباحث، وأيضا الوسيلة التي تمكنه من التعرف على مختلف المقاربات السوسيومهنية المطابقة أو المشابهة لها.

وخلال الخطوة البحثية الأولى حاولت الباحثة عرض بعض الدراسات السابقة المطابقة والمشابهة لمتغيرات الدراسة وأبعادها، في ظل غياب الدراسات المطابقة التي تناولت متغيرات الدراسة معا بالدراسة والتحليل، أما الخطوة الثانية فتمثلت في التعقيب أو التعليق عليها، مما يتيح الفرصة أمامنا للتعرف على مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

7-1- عرض الدراسات السابقة: فيما يلي نعرض بعض هذه الدراسات على النحو الآتي:

دراسة الشاعر (1424هـ) جاءت بعنوان "التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية"، وهدفت إلى التعرف على الفروق الجوهرية في التوافق المهني تبعا لمتغيرات ديمغرافية، ومن أجل ذلك تم تطبيق مقياس التوافق المهني من إعداد (حسن مصطفى 1981) على المشرفين التربويين بكل من محافظة جدة التعليمية (143 مشرفا)، و(62 مشرفا) بمحافظة القنفذة التعليمية، ولقد خلصت الدراسة إلى تأكيد وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث لصالح المجموعة (ثلاث بحوث فأكثر)، وأيضا أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني للمشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي لصالح فئة (11-15 سنة خدمة في الإشراف التربوي)، كما أكدت وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعا للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة.

دراسة لبرارة (2010/2011) جاءت بعنوان "التوافق المهني لدى السيكولوجي الاكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات السن، الجنس والخبرة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور السيكولوجي العيادي في تشخيص وعلاج الأمراض النفسية لدى المساجين، وأيضا هدفت إلى الكشف عن مدى نجاح أو فشل السيكولوجيين في تحقيق التوافق المهني بالمؤسسات العقابية، وطبقت الباحثة مقياس التوافق المهني مصمم من طرفها على (20 سيكولوجيا عياديا) عاملا بالمؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة، وأسفرت هذه الدراسة على نتائج هامة، منها تحقيق السيكولوجيين الإكلينكيين مستويات متوسطة ومرتفعة للتوافق المهني بالمؤسسات العقابية، كما أكدت وجود ثلاث عوامل مساعدة على تحقيق التوافق المهني لدى السيكولوجيين الاكلينيكيين كالعوامل الشخصية، الاجتماعية والبيئية.

دراسة حنيني (2013/2014) الموسومة بـ " دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، فهذفت إلى التعرف على نوع التأثير بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداة الإستمارة على (98 مفردة) من العاملين بالشركة العمومية للأشغال والترقية العقارية ببلدية شروين ولاية أدرار، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد على دور المراسم والشعائر المستعملة في المنظمة على

توافق العاملة في عمله، وكذا بينت أن معرفة العامل لرموز المنظمة يساعده إلى حد كبير على توافقه في عمله إضافة إلى تأكيد تأثير القصص التي تروي في المنظمة حول طرق عمل العمال والقيم على توافق العامل مع العمل وظروف العمل.

دراسة حليوي (2014) والموسومة بـ "دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب، وقد هدفت إلى التعرف على المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العاملين في جامعة حلب ومستوى توافقهم المهني، بالإضافة إلى التعرف على الفروق الجوهرية في بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية، ولقد طبقت مقاييس للمشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني من إعداد الباحثة على مجتمع دراسة قدر بـ (385 عاملاً) بجامعة حلب، وخلصت هذه الدراسة إلى التأكيد على وجود دور بين بعض المشكلات النفسية (القلق والاكتئاب والغضب والشعور بالذنب) والاجتماعية (العنف الأسري، ادمان الأنترنت، تأخر سن الزواج) في التوافق المهني.

دراسة المهنا (2001) جاءت بعنوان "العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص (دراسة عبر حضارية)، وهدفت إلى التعرف على كيفية تباين العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني تبعاً لمتغيرات الثقافة (السعودية، المصرية)، العمل (قطاع حكومي قطاع خاص)، مع إبراز أشكال التفاعل بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني في ضوء المتغيرات السالفة الذكر، ومن أجل ذلك صمم الباحث مقياسين أحدهما لقياس الاتجاه نحو التقنية الحديثة والآخر لقياس التوافق المهني، طبقاً على أربع مجموعات من خريجي الجامعات المختلفة بتعداد (100 مفردة) لكل مجموعة، ولقد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى تأكيد العلاقة الإيجابية والقوية بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني، كما بينت تفوق العينتين المصريتين على العينتين السعوديتين في كل من التوافق المهني والاتجاه نحو التقنية الحديثة.

دراسة بوعطيط (2007/2006) والمعنونة بـ "طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب (ميتال ستيل) عنابة، وهدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة وتوافق العمال مهنيًا، ولتحقيق هذا الهدف العام وغيره تم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية قوامها (80 مفردة) من عمال مؤسسة (ميتال ستيل) بعنابة، وخلصت هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية بين استجابات العاملين نحو مستوى التوافق المهني تعزى لمتغيرات عدة كالسن، الأقدمية، المستوى التعليمي والحالة المدنية، بالإضافة إلى تأكيد وجود ارتباط موجب ضعيف بين نمط الإشراف والتوافق المهني.

دراسة الزايد (1417 هـ) والمعنونة بـ "بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل من خلال الأبعاد الآتية: أسلوب القيادة، نوعية العمل ومحتواه، الحوافز وعلاقات العمل... ومدى تأثيرها في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بحرس الحدود، ولقد طبق الاستبيان على عينة مكونة من (150 مفردة) وهم العاملون بحرس الحدود، وأسفرت هذه الدراسة على نتائج هامة منها، التأكيد على وجود رضا نسبي لدى العمال على العمل الحالي، فضلاً عن تنوع الحوافز التي يتلقونها المادية منها والمعنوية لقاء المجهودات المبذولة من طرفهم ورضاهم عنها، كما بينت ذات الدراسة دور نمط علاقات العمل في تحقيق الرضا لدى العمال، إذ اتسمت عموماً بالإيجابية، وما ساهم في ذلك وجود شبكة اتصالية تواصلية ساهمت في توطيد أو أصر العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين مع تجاوز ما بإمكانه تكبير صفوة هذه العلاقات.

دراسة العبيدي (2013) وجاءت بعنوان "دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات"، وهدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات، فضلا عن الكشف عن العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلبا أو ايجابا، ولقد طبق الاستبيان على عينة من العاملين بالمصنع المذكور سابقا وحجمها (65 فردا)، وتبين من خلال نتائج هذه الدراسة؛ وجود رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين بالمصنع محل الدراسة، إذ قدر الوسط الحسابي (3.08)، وكذا جاء ترتيب المحاور الأربعة للبحث على النحو الآتي: محور أسلوب القيادة والإشراف في المرتبة الأولى، يليه محور طبيعة ومحتوى الوظيفة، أما المرتبة الثالثة فجاء محور ثقافة المنظمة، في المقابل احتل محور الظروف المادية للعمل المرتبة الرابعة.

دراسة الشمري (2013) المعنونة بـ "دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية"، وهدفت إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من خلال التعرف على خصائص بيئة العمل الداخلية في قيادة حرس الحدود، فضلا على التعرف على متطلبات تحسين بيئة العمل اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي... وبعد اتباع إجراءات منهجية امبريقية؛ تم تطبيق استبيان على عينة عشوائية بسيطة قوامها (243 مفردة)، تمكنت هذه الدراسة من التأكيد على وجود ارتباط طردي قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي، كما أكدت ضرورة توفير متطلبات تحسين بيئة العمل الداخلية بما يضمن تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي حرس الحدود وبخاصة ما تعلق بظروف العمل المادية (توفير التجهيزات والتقنيات الحديثة،..) والفيزيائية (التهوية، التكيف...).

دراسة حويجي (2008) والموسومة بـ "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على إتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة"، وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة والمؤسسات الصحية الأهلية وتحديد أكثر العوامل تأثيرا على الرضا، ولجمع البيانات من الميدان تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (181 مفردة) توزعت على (147 مفردة) الموظفين مازالوا يعملون في الاتحاد و(34 مفردة) من الموظفين الذين تركوا العمل به وبينت هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا والرغبة في الاستقرار في العمل كما بينت توفر ظروف عمل جيدة في بعض جوانبها خاصة ما تعلق بعلاقات العمل، أما بخصوص الرواتب فقد كانت غير منسجمة مع طبيعة العمل ومتطلبات الحياة في غياب للحوافز المادية منها والمعنوية، بالرغم من ذلك أكد (87.49%) من المبحوثين شعورهم بالفخر والإرتياح النفسي للعمل بالاتحاد، وأيضا بينت أن الرغبة في الاستمرار بالعمل بالنسبة للذين مازالوا يعملون بالاتحاد جيدة فهي متوفرة بوزن نسبي (80.36%) فهم لا يفكرون في ترك عملهم وراضون عنه.

دراسة أبو تايه والحياري والقطاونة (2012) والتي تمحورت حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، فهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، وأيضا التعرف على أثر العوامل الديمغرافية عليه (الرضا)، وكذا التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في بعض منظمات الأعمال الأردنية، ولجمع البيانات من الميدان تم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة قوامها (259 مفردة)، ولقد أسفرت الدراسة على نتائج هامة منها؛ التأكد من وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين

المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، فضلا عن أنها أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للمركز الوظيفي والمؤهل العلمي للموظفين.

دراسة بن رحمون (2013-2014) جاءت بعنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي لدى الإداريين بجامعة باتنة، ولقد أسفرت هذه الدراسة على نتائج هامة منها كاستيحاء بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية نسبيا بنسبة قدرت ب(66.50%)، وأيضا أكدت رضا الإداريين نسبيا على عناصر بيئة العمل (الإدارية والمادية)، كما أنها اثبتت أثر عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية) نسبيا على الأداء الوظيفي للإداريين.

دراسة محمود (2013) والموسومة بـ "دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي"، وهدفت إلى التعرف على طبيعة الهندسة البشرية وبيان العلاقة والأثر مع الاستغراق الوظيفي بالشركة محل الدراسة، ومن أجل ذلك تم تطبيق استبيان على عينة عشوائية (88 مفردة) من موظفي شركة (اسياسيل) للاتصالات في محافظة السلمانية، ولقد تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين عوامل الهندسة البشرية والاستغراق الوظيفي فكما توافرت في بيئة العمل كلما ارتفع الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين، كما أكدت أن قلة الإهتمام من قبل الشركة بمبادئ الهندسة البشرية في توفير البيئة المادية للعمل من خلال التصميم الجيد للمكاتب والمقاعد والأدوات ومعدات العمل... المستخدمة من طرف المستخدمين أثرت بصورة سلبية على الموظفين وتعرضهم للعديد من الإصابات والذي يؤثر بدوره على استغراقهم واندماجهم في العمل.

7-2- التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات الأكاديمية التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية من بيئة عمل وتوافق مهني مستدل عليه خاصة بالرضا الوظيفي، وبناء على ما تم عرضه من دراسات سابقة مشابهة للموضوع المدروس، فإنه تبين لنا ما يلي:

من حيث الهدف: تباينت أهداف الدراسات السابقة التي جعلت من التوافق المهني محورا للدراسة فمنها من هدفت إلى التعرف على الفروق الجوهرية في التوافق المهني تبعا لمتغيرات ديمغرافية كدراسة "الشاعري". في حين هدفت أخرى إلى التعرف على مدى نجاح أو فشل السيكولوجي العيادي في تحقيق التوافق المهني بالمؤسسات العقابية مثل دراسة "لبرارة"، في المقابل هدفت دراسة أخرى إلى التعرف على نوع التأثير بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني كدراسة "حنيني"، في المقابل هدفت دراسة "حليوي" إلى التعرف على المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العاملين في جامعة حلب ومستوى توافقه المهني، كما هدفت دراسة "المهنا" إلى التعرف على كيفية تباين العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني تبعا لمتغيرات الثقافة (السعودية المصرية)، العمل (قطاع حكومي، قطاع خاص)، كما نشير إلى دراسة "بوعطيط" التي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين نمط الإشراف والتوافق المهني.

أما فيما يتعلق ببيئة العمل فقد رصدنا وعرضنا البعض من الدراسات السابقة في سياق عاملي علائقي بالرضا الوظيفي باعتباره أحد مظاهر التوافق المهني؛ مثل دراسة "الزويد" و"العبيدي" و"حويحي"، أما دراسة "بن رحمون" فهذهت إلى الكشف عن تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي؛ فتم قياس الأداء برضا العاملين. في حين دراسة "الشمري" فهذهت إلى التعرف على دور بيئة العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي، أما دراسة "أبو تايه وآخرون"

فإنها هدفت إلى التعرف على مستوى العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل، أما دراسة "محمود" فهدف إلى الكشف عن طبيعة الهندسة البشرية وتأثيرها في الاستغراق الوظيفي.

من حيث أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحثون في تحقيق الأهداف المرجوة من دراستهم في جمعهم البيانات من الميدان على أداة الاستبيان.

من حيث المجتمع البشري للدراسة أو العينة: فقد تنوع، حيث ضم حرس الحدود كدراسة "الزايد" و"الشمري" كما تمثل في عمال مؤسسات إنتاجية كمصانع وشركات ومنظمة الأعمال، كدراسة "العبيدي" و"بوعطيط" و"حنيني" و"أبو تايه وآخرون"، عمال إداريين بالجامعة كدراسة "بن رحمون" و"حليوي"، كما تمثل مجتمع الدراسة في خريجي الجامعات مثل دراسة "المهنا"، أو "المشرفين التربويين كدراسة "الشاعري"، كما نجد دراسة "لبرارة" التي استهدفت فئة السيكولوجيين الاكلينكيين.

من حيث النتائج: لقد تباينت النتائج التي أسفرت عليها مجموع الدراسات السابقة؛ خاصة ما تعلق منها بموضوع التوافق المهني. فنجد نتائج دراسة "الشاعري" أكدت على وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني بين المشرفين التربويين تبعاً لمتغيرات الإنتاج العلمي، سنوات الخدمة، المحافظات، أما دراسة "لبرارة" فقد بينت تحقيق السيكولوجيين الإكلينكيين مستويات متوسطة ومرتفعة للتوافق المهني بالمؤسسات العقابية، كما أكدت وجود عوامل أخرى مساعدة على تحقيق التوافق المهني لديهم، في المقابل نجد نتائج دراسة "حنيني" أكدت دور كلا من المراسم والشعائر المستعملة في المنظمة من جهة، وأيضاً معرفة العامل لرموز المنظمة من جهة ثانية ومن جهة أخرى القصص التي تروي عن المنظمة وطرق العمل على توافق العامل في عمله، أما دراسة "حليوي" فقد توصلت إلى وجود دور بين بعض المشكلات النفسية (القلق والاكتئاب والغضب والشعور بالذنب) والاجتماعية (العنف الأسري، إدمان الانترنت، تأخر سن الزواج) في التوافق المهني، بالإضافة إلى نتائج دراسة "المهنا" التي أثبتت وجود العلاقة الإيجابية والقوية بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني، أضف ما سبق أكدت نتائج دراسة "بوعطيط" وجود ارتباط موجب ضعيف بين نمط الإشراف والتوافق المهني.

أما بخصوص نتائج الدراسات السابقة التي جعلت من بيئة العمل والرضا الوظيفي - باعتباره محكاً للتوافق المهني، أو أحد أبعادهما ومؤشرتهما محورياً للدراسة، فإنها تؤكد وجود علاقة ارتباط قوية بين أبعاد بيئة العمل (الحوافز القيادية، علاقات العمل..) ودرجة الرضا الوظيفي كدراسة "الزايد" و"العبيدي"، كما بينت دراسة "بن رحمون" أثر لبيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي، أما دراسة "الشمري" فقد بينت وجود العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل والالتزام التنظيمي، ودراسة "حويحي" أكدت وجود علاقة بين العوامل المسببة للرضا والاستقرار في العمل، أما دراسة "محمود" فبينت وجود علاقة بين عوامل الهندسة البشرية والاستغراق الوظيفي، حيث أنه كلما توفرت بيئة العمل الجيدة كلما ارتفع الاستغراق الوظيفي.

7-3- مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: استناداً إلى ما تقدم عرضه؛ تتضح لنا مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ من حيث أنها تهدف إلى التعرف على بيئة العمل (المادية الفيزيائية- الاتصال التنظيمي والحوافز) في ظل مفهوم الجودة في علاقتها الارتباطية بالتوافق المهني، مستهدفين بذلك فئة الأساتذة الجامعيين بجامعة الوادي، معتمدين في جمع البيانات على أداة الاستبيان الذي تم تصميمه من طرف الباحثة.

8- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

إن اعتماد الإجراءات المنهجية البحثية السليمة في دراسة الموضوعات السوسولوجية يضمن التوصل إلى الأهداف المحددة، فالاختيار غير الموفق لأحدها ينجر عنه مشكلات فهمية ومنهجية ومعرفية عدة. عموماً في هذه الدراسة تم اتباع الخطوات الإجرائية الآتية:

8-1- المنهج المعتمد في الدراسة:

تماشياً مع طبيعة الموضوع محل الدراسة والأهداف المرجوة منها؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهدف إما إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه أو قد يكون هدفه الأساسي تقييم وضع معين لأغراض عملية (عبيدات وأبو نصار ومبيضين، 1999، 46).

8-2- أداة جمع البيانات: من أجل جمع البيانات من الميدان؛ تم تصميم أداة القياس والمتمثل في الاستبيان من طرف الباحثة، فصمم بهدف قياس العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين. ولقد تم تصميم المقياس بناء على المعايير الواقعية للموقف، وأيضاً القراءات المستفيضة حول الموضوع المدروس، فضلاً عن الدراسة الاستطلاعية التي مكنت من رسم صورة أوضح لما هو موجود فعلاً.

عموماً ضم المقياس (الاستبيان) في شكله النهائي (55 بندا) توزعت على محورين هما:

- المحور الأول: المتغير الأول: جودة بيئة العمل: والذي ضم (35 بندا) توزع على ثلاث أبعاد على النحو الآتي:

☒ جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية: ضم 17 بندا (1-17).

☒ جودة الاتصال التنظيمي: ضم 12 بندا (18-29).

☒ جودة الحوافز: ضم 6 بنود (30-35).

- المحور الثاني: المتغير الثاني: التوافق المهني: والذي ضم (20 بندا) توزع على خمس أبعاد.

كما تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للاستجابات المترتبة تمنح لكل منها قيمة تقديرية معينة وفقاً لطبيعة البند.

مفتاح التصحيح:

اتجاه البند	موافق بشدة	موافق	صحيح إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
موجب	5	4	3	2	1
سالب	1	2	3	4	5

8-3- الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية قوامها (17 مفردة) من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، حيث تم توزيع استبيانات بعددهم بتاريخ (15-22 أكتوبر 2017)، وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مدى ثبات أداة القياس.

8-4- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى جامعة الوادي - بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- **المجال الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية النهائية خلال الفترة الممتدة من (24-26 أكتوبر 2017).

- **المجتمع البشري:** نعني به مجتمع الدراسة والذي يتمثل في الأساتذة الجامعيين، وتحديدًا أساتذة جامعة الوادي. وتم الاقتصار على دراسة الأساتذة العاملين الدائمين، وذلك للاختلاف بين الأستاذ الدائم والمؤقت لعدة اعتبارات منها: (نظام العمل: دائم - مؤقت، الاستفادة من الحوافز، الاتصال).

8-5- عينة الدراسة ونوعها: ضمت كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي (118 أستاذًا دائمًا) وضعفه من الأساتذة المؤقتين خلال السنة الجامعية (2017-2018)، وتم اختيار عينة عشوائية منهم مكونة من (71 أستاذًا)، فوزعت استبيانات على هذه المفردات، غير أنه تم استرداد (64 استبانة) مستوفية الشروط وصالحة للتفريغ، ليمثل الفاقد ما نسبته (9.85%)، وعليه فإن حجم العينة أصبح (64 مفردة).

8-6- الخصائص السيكومترية للأداة: يتم التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة من خلال التحقق من صدقها وثباتها، وهذا ما تم في الخطوة الموالية:

8-6-1- الصدق: يقصد بالصدق صلاحية الأداة لقياس ما وضعت من أجل قياسه وصدقها في قياس السمة أو السمات التي يريد الباحث قياسها (عطية، 2009، 108)، وفي هذه الدراسة تم الإكتفاء بالصدق الظاهري للأداة؛ حيث تم توزيع الاستبيان على ست (6) أساتذة من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي بهدف تحكيمها. فأبدوا رضاهم على ما ورد فيها من بنود انسجمت مع أبعادها، وتميزت بصياغة لغوية سليمة ومضبوطة، وعليه تم تطبيقها على عينة استطلاعية قصد التحقق من ثباتها.

8-6-2- الثبات: يشير الثبات إلى استقرار أو ثبات مقياس السلوك (الضامن، 2007، 117)، وعليه تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، وبعدها تم حساب معامل (الفا كرومباخ) للتأكد من مدى ثبات الأداة والذي يساوي (0.908) وهو مرتفع جدًا، وعليه فالأداة جاهزة للتطبيق النهائي على عينة الدراسة الميدانية.

8-7- الأساليب الإحصائية: تسهيلات للعمليات الإحصائية تمت الإستعانة ببرنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss 20)، فتم اتباع الخطوات الإجرائية والإحصائية الآتية:

- إدخال البيانات بإعطائها رموزًا دلالية.
- تحديد اتجاه الإستجابات: وذلك من خلال حساب المدى، ثم تحديد الحد الأعلى والأدنى لفئات المقياس والتي جاءت كما يلي: معارض بشدة (1-1.80) وهي منخفضة جدًا أو ضعيفة جدًا، معارض (1.81-2.60) وهي منخفضة، صحيح إلى حد ما (2.61-3.40) وهي متوسطة، موافق (3.41-4.20) مرتفعة موافق بشدة (4.21-5) مرتفعة جدًا.
- حساب معامل (الفا كرومباخ).
- حساب معامل الارتباط (بيرسون).
- الانحراف المعياري.
- المتوسطات الحسابية.

9- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أ- **عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:** "توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين."

جدول (1) قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين

المتغيرات	المؤشرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة بيئة العمل التوافق المهني		0.678	دال عند 0.01

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه؛ اتضح أن قيمة معامل الارتباط $r = (0.678)$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01)، وعليه نقبل الفرض القائل "توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين"، ونرفض الفرض الصفري الذي نصه كالآتي: "لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

تعمل المنظمة على تحقيق أهدافها، والمرتبطة أساسا بمدى أداء العاملين أدوارهم ومهامهم، فالأداء كاستجابة سلوكية تجسد إلى حد ما مستوى رضاهم عن العمل؛ بكل ما يتضمنه من عوامل وظروف مادية وتنظيمية، ويمثل الرضا عن العمل مجموع الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد بالتالي ارتباطه بها (فلية وآخر، 2005، 261). وقد تكون إشباعات مادية أو معنوية (تحقيق المكانة، تحقيق التطلعات المستقبلية.... كلها تعد بمثابة مؤشرات عن التوافق المهني.

إن المنظمة على اعتبار أنها نسق مفتوح؛ تخضع للتغيرات والتطورات المستديمة بما يتماشى ومعطيات العصر من منافسة من أجل التموق، والجامعة الجزائرية اليوم أمام تحد صعب في ظل تنامي المنافسة الدولية لتحسين مركزها العالمي، والذي يتأتى من خلال حرصها على تحقيق مبدأ الجودة الشاملة، فالجودة تشمل جودة المورد البشري، جودة بيئة العمل.... مما يضمن تحقيق مخرجات ذات جودة، إن التحسينات الدورية المستديمة لظروف العمل (جامعة الوادي بمختلف كلياتها وأقسامها) توفر مناخا مهنيا إيجابيا مهيا ومحفزا للأداء الفعال.

مما لاشك فيه؛ أن توفر الهياكل القاعدية من قاعات ومدجات مخصصة للتدريس وفضاءات عامة بما يتناسب مع عدد الطلبة في مختلف التخصصات؛ وأيضا تموقعها بالشكل الذي يتيح التنقل السهل فيما بينها تبعث في نفس المدرس أو المعلم الرغبة في التدريس.

في المقابل؛ نجد أن البعد المكاني والتوزيع العشوائي الفوضوي لحجرات التدريس يحدث مشكلات كثيرة أهمها ضياع الوقت والجهد في مشقة السير بحثا عنها؛ مما يبعث في نفس المعلم تدريجيا الملل والسأم من هذه الوضعية، وحبذا لو ينعم بعد هذا العناء الذي تكبده بالنظافة المكانية والتهوية اللازمين لتجديد طاقته وحيويته. فالحرارة المرتفعة تولد القلق والتوتر كما ترفع الضغط الدموي... في هذا السياق أثبتت بعض الدراسات السوسيوتنظيمية أثر التهوية في نشاط العامل وإنتاجه، وأن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضيق... أيضا أكدت الدور الإيجابي لإدخال تكييف الهواء في مكاتب العاملين وحجراتهم في نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين (عويضة، 1996، 145).

إن مستوى التهوية ودرجة الحرارة بالمؤسسة الجامعية كمعطيات فيزيقية مرتبطين أحيانا بمعطيات مادية مكانية أهمها:

- مساحة الحجرة الدراسية وتصميمها الهندسي.
- كفاية وتموضع التجهيزات المكتبية: وتتمثل في المقاعد والطاولات ومكتب المدرس ومقعده.
- قدرة الاستيعاب داخل الحجرة الدراسية: إن سعة الحجرة يجب أن تتناسب وعدد الطلبة في الفوج الدراسي.

فعلى سبيل المثال؛ نجد أن الحجرة الضيقة مع قلة التجهيزات (مقاعد، طاوولات...) وسوء تموضعها؛ فضلا عن عدد الطلبة الذي يتجاوز قدرة الاستيعاب؛ ينعكس سلبا على نفسية المدرس، الذي يحتاج إلى كل التركيز والانتباه في عرض محاضراته ودروسه؛ وهذا الوضع يزداد تأزما وتعقيدا في حالة وجود الضوضاء.

وعموما تتعدد مصادر الضوضاء في بيئة العمل الجامعية فمنها:

- تحويل مكان العمل وبخاصة حجرات التدريس من مكان إلى آخر، والذي يعد في حد ذاته بمثابة ورشة للبناء (الآلات رفع، بناؤون..) مما يضاعف من حدة التوتر والقلق؛ ولنا أن نتصور انعكاس ذلك على مستوى رضا وأداء المدرس هذه الوضعية التي قد تدوم عدة أشهر في بعض الأحيان.

- قلة التجهيزات المكتبية بالحجرة الدراسية، مما يؤدي بالطلاب وحتى الأساتذة إلى نقلها من حجرة إلى أخرى (تحريك طاوولات، مقاعد)، وهذا السلوك في حد ذاته مضيعة للوقت وتعطيل لسير الدروس (مقاطعة الأستاذ من حين لآخر).

- خلط في توزيع القاعات: أحيانا ما يحدث إرباك بسبب خطأ غير مقصود في توزيع القاعات، إذ يصادف أن يدرس في ذات القاعة وذات التوقيت أستاذان أو أكثر، مما يجعلهم في حيرة حول احقية من بها، وقد يأخذ هذا الوضع منحى تصاعديا يتجلى في نزاعات وصراعات فيما بينهم تؤثر سلبا على عملية التدريس.

كما تتحكم في عملية التدريس مستوى الإضاءة وتوزيعها بالحجرة الدراسية، فقوة إبطار الفرد مرتبطة بدرجة الإضاءة الطبيعية أولا والإصطناعية ثانية، والتي قد تكون إما بدرجة مرتفعة أو منخفضة لتؤدي إلى مشكلة في الرؤية؛ فيؤثر سلبا على عملية إرسال واستقبال المادة المعرفة من المدرس إلى المتمدرس، وفي هذا السياق أكدت نتائج الدراسة التي أجراها (فيرري و راند) Ferree and Rand إلى أن نقص كفاءة الرؤية بعد القراءة لمدة ساعتين يتزايد كلما كانت الإضاءة مباشرة وغير طبيعية، وكذلك كان الأمر بعد القراءة لمدة ثلاث ساعات (طه، 2001، 250-251)، غير أنه تجدر الإشارة إلى أن تأثيرات مستوى الإضاءة مرتبطة بخصائص العامل وطبيعة العمل ذاته، فارتفاعها أو انخفاضها في بعض المهن لدى البعض من العمال يؤدي إلى نتائج سلبية.

إن أداء المدرس لمهامه كإلقاء المحاضرات في مدرجات تسع مئات الطلبة يتطلب توفر أجهزة تقنية كالميكروفون وعارض بيانات (data show)، قصد إيصال المعلومة إلى كل المتواجدين بها، غير أن تحقيق ذلك قد يعد مؤجلا أو مستحيلا بسبب عطل أصابها أو تزامم بين الأساتذة للإستفادة منها (قلة العرض وكثرة الطلب) أو غياب كلي لها، هذه النتيجة تضطر الأستاذ إما إلى استخدام وسائله التقنية الخاصة أو الإكتفاء بصوته (منخفض، جهوري) في تقديم محاضراته؛ لتصل المعارف الطلبة الجالسون في الصفوف الأمامية فحسب أما البقية فهم محرومون من ذلك؟؟؟، ونحن نعلم ما للاتصال بين طرفي العملية التعليمية التعليمية من أهمية في اكتساب وبناء المعرفة، غير أن وجود ما يعيق تدفقها ووصولها للمستهدف بها يولد مشكلات في الفهم لدى مجموع الطلاب، فضلا عن تشويهاات في بناء المعرفة.

إن عملية الاتصال داخل الجامعة؛ ليست محصورة بين الطالب والأستاذ؛ ولكن تتم أيضا بين الطاقم الإداري وهيئة التدريس من أجل ضمان الأداء الحسن للمهام وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، فالاتصال التنظيمي بين مختلف المستويات الإدارية والأساتذة يتم بفضل التنوع في طرائق الاتصال الرسمي منها وغير الرسمي. وأيضا الأفقية منها والعمودية؛ في استثمار للتطور التكنولوجي الذي أضفى بظلاله على سريان الفعل الاتصالي. ونستدل في هذا المقام بشبكات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني الخاص بالجامعة وكلياتها، زد على ذلك إنشاء حسابات إلكترونية مهنية لكل العاملين بها من أساتذة.... ونشير إلى أن البريد الإلكتروني يعد أسلوبا لكتابة

وإرسال واستقبال الرسائل عبر نظم الاتصالات الإلكترونية سواء كانت شبكة الأنترنت..، فهو خدمة سريعة لتبادل الرسائل تغني في كثير من الأحيان عن استخدام البريد التقليدي (دليو، 2014، 270)، كل هذا بهدف زيادة تماسك الجماعة ووحدها، وفي هذا السياق أكدت نتائج دراسة (روبرت كاهن) على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن جماعة العمل والإنتاجية، وذلك من خلال ما تتميز به الجماعة من جاذبية وتماسك (بالرابح، 2009، 110).

وعموما يمكن القول؛ أن عملية الاتصال من العمليات الحيوية والهامة في حياة الفرد والجماعة؛ إذ أنها ضمان لسريان المعلومة بما يفيد الصالح العام، والجماعة كنسق مفتوح تضم عددا من الفاعلين كل منهم يؤدي دوره ومهامه في ظل احترام التسلسل الهرمي للسلطات، كما تحكمها شبكة من العلاقات الإيجابية المتفاعلة بسبب فعالية العملية الاتصالية التي يستهدف من خلالها إزالة المعوقات والعراقيل التي بإمكانها أن تحوّل بيئة العمل إلى حلبة صراع ونزاع مستديم، وقد يتخذ الصراع داخل الجامعة أحد الصور الآتية (عيشور، 2008، 85):

- ✓ الصراعات الرسمية: وهو صراع معلن؛ تحكمه ضوابط قانونية وممارسات محددة، ويتجلى في الصراع بين النقابات العمالية (الكناس،...) والإدارة الجامعية.
- ✓ الصراعات غير الرسمية: وهو نوع من الصراع غير المعلن والذي يوضح تأثير الجماعات غير الرسمية وممارستها للسلوك المضاد للإدارة الجامعية.
- ✓ الصراعات المحول: جملة السلوكيات الراضية والمضادة والتي تبدو للعيان أنها فردية غير أنها تعكس توترا جماعيا.

بالإضافة إلى ما تقدم؛ نجد من الضرورة الحديث عن أهمية الحوافز بمختلف أشكالها في الأداءات الوظيفية للفرد العامل، وتتمثل في الراتب الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي والذي يوفر له العيش الكريم المريح في ضوء غلاء المعيشة، وهذا مقارنة بما يتقاضاه عمال قطاعات أخرى، دون أن ننسى المنح والعلاوات والترقيات بالخارج... التي كلها تحفز الأستاذ وتدفعه نحو بذل المزيد من الجهد في سبيل تطوير البحث العلمي من جهة، والمساهمة في حل مشكلات المجتمع المتنامية من جهة أخرى.

كما أن للتحفيز المعنوي دور هام في جعل المناخ التنظيمي مصدرا للجذب والتعاون الدائم، فقد تغني كلمة الشكر عن أي مقابل مادي آخر، في المقابل نجد أن الشح والبخل في التعبير عن امتناننا لما يقدمه الآخرون من مجهودات عاملا للطردهم، مما يجعل من بنية جماعة العمل فارغة متصدعة وهشة.

إن طبيعة الحوافز المالية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تتمثل في:

- الراتب وهو مرتبط بدرجته العلمية (أستاذ مساعد ب- أ، أستاذ محاضر ب-أ، أستاذ تعليم عالي).
- العلاوات والمنح العائلية ومنح التمدن بعدد الأبناء.
- المردودية: يتحصل عليها لقاء تقدير وتقييم من رؤساء العمل بناء على معايير تقييمية محددة.
- شغل المناصب العليا: كمسئول تخصص أو شعبة أو
- ساعات التدريس الإضافية: يبدي بعضهم رغبته والتزامه في تدريس الساعات الإضافية المأجورة.
- العضوية في فرق البحث: ينتمي بعضهم إلى فرق بحث معتمدة ورزاليا، تختص بإنجاز بحوث علمية أكاديمية.
- الترقيات: وقد تكون قصيرة أو طويلة المدى بالخارج؛ وهي موجهة لصالح جميع الأساتذة وبخاصة الذين هم بصدد إنجاز أطروحات الدكتوراه.

أما فيما يتعلق بالحوافز المعنوية؛ فتتمثل في الشكر والثناء على المجهودات المبذولة من طرف الأساتذة ويعبر عنها بشكل تلقائي وعفوي من طرف المسؤولين، وكلفتة تستحق التعميم تكريم الأساتذة في احتفاليات معينة مثل عيد المرأة، عيد العمال، عيد العلم،... مما يزيد من التنافس والتعاون ويشجع على بذل المزيد من الجهد من طرف الأساتذة من أجل تحقيق التميز.

إن بيئة العمل الجامعية التي تتوفر على مختلف شروط الجذب المادية والتنظيمية؛ تساعد على جعل العاملين بالجامعة بمثابة عائلة واحدة يسودها التوافق والانسجام؛ كما تحكمها علاقات إنسانية اجتماعية تفاعلية أساسها الإحترام فالثقة المتبادلة، ليسودها مناخا مهنيا صحيا، ومن بين هذه الشروط التنظيمية الجاذبة والصحية نجد معرفة العاملين باللوائح والمراسم التنظيمية من جهة، ومن جهة أخرى الاتجاهات والتصورات المحملة بذواتهم عن معطيات العمل والتغيرات التقنية والهيكلية والتنظيمية، وأيضا نمط الإشراف... وغيرها يؤدي إلى توافقهم مهنيا، وهو ما أكدته نتائج دراسة (حنيبي، 2013/2014؛ المهنا، 2001؛ بوعطيط، 2006/2007)، دون أن ننسى الإشارة إلى أن توافق العاملين مرتبط بعوامل أخرى بيئية اجتماعية ونفسية وهو ما أكدته نتائج دراسات (حليوي، 2014؛ لبرارة، 2010/2011).

عموما تتمظهر العلاقة الارتباطية القوية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيا في صور عدة، نستدل عليها باستجابات سلوكية مهنية كثيرة نذكر منها:

- الرضا الوظيفي: وهو شعور العامل بالراحة والأمن والسرور والسعادة في عمله، لما يحققه له من إشباع مما يؤدي به إلى أداء المهام والأدوار الوظيفية في ظل معطيات بيئية مهنية معينة، وهو ما أكدته نتائج دراسات (بوعطيط، 2006/2007؛ العبيدي، 2013؛ الزايد 1417 هـ، أبو تايه وآخرون، 2012).
- الالتزام نحو المنظمة والسعي نحو تحقيق أهدافها وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (فلمبان، 1428-1429 هـ) التي بينت وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بأبعاد الالتزام التنظيمي، كما يتفق مع نتائج دراسة (الشمري، 2013).
- الاستقرار في المهنة وعدم التفكير في تركها، وهو ما أكدته نتائج الدراسة التي أعدها (حويحي، 2008).
- الأداء الفعال، وهو ما أكدته نتائج دراسات (بن رحمون، 2013-2014؛ أبو تايه وآخرون، 2012؛ الزايد، 1417هـ).

ب- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي نصها كالآتي: "تتسم مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية بالجودة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين."

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو جودة مكونات (عناصر)

بيئة العمل الجامعية حسب أبعادها

الترتيب	درجة الإتفاق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد جودة بيئة العمل
1	مرتفعة	1.153	3.77	جودة الحوافز
2	مرتفعة	1,15	3.76	جودة الإتصال التنظيمي
3	مرتفعة	1.12	3.52	جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية
	مرتفعة	1,163	3.683	المجموع

يوضح الجدول أعلاه؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين نحو جودة مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية حسب أبعادها، فقدر المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين ب(3.683) و

بانحراف معياري عام قدر ب(1.163) وبدرجة اتفاق مرتفعة، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعادها ما بين(3.77-3.52) ، وانحرافات المعيارية تراوحت ما بين (1.153-1.12) وبدرجة اتفاق مرتفعة. بناء على المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه؛ اتضح أن بيئة العمل الجامعية تتسم بالجودة، والتي ترتبت على النحو الآتي:

-جودة الحوافز: حيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.77) وبانحراف معياري قدر ب(1.153). وتشمل مختلف الامتيازات والحقوق والمحفزات التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي الدائم مقابل قيامه بالمهام المطلوبة، وأيضاً المتوقعة منه كتدريس، وإشراف، ومناقشة.... وتتضمن الحوافز العلاوات، المنح، الأجور، السكن الوظيفي، منح الترتيب.

-جودة الاتصال التنظيمي: حيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.76)، أما الانحراف المعياري فقدر ب(1.15). ويتضمن التعليمات والرسائل والأوامر التي يتم تناقلها من الرؤساء إلى المرؤوسين أو العكس، أو المرؤوسين فيما بينهم سواء بطريقة رسمية أو غير رسمية.

-جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية: فقدر المتوسط الحسابي ب(3.52)، وبانحراف معياري ب(1.12). والتي تشمل مختلف ظروف العمل المادية (جودة المكاتب والتجهيزات وكفاية تعدادها، الفضاءات المكانية كقاعات التدريس، قاعة الاجتماعات، المكتبة، قاعة الإشراف)، والظروف الفيزيائية (جودة الإضاءة، التكييف، التهوية النظافة...).

جدير بالتنويه إلى أن مكونات (عناصر) بيئة العمل الجامعية تتسم بالجودة حسب ما أسفرت عليه نتائج هذه الدراسة وورد ترتيبها كما أشرنا إليه سابقاً بما يتفق مع نتائج الدراسة التي أجراها "العبيدي" إذ أن بيئة العمل التنظيمية جاءت في المراتب الأولى لتحل المرتبة الأخيرة بيئة العمل المادية (العبيدي، 2013).

ب- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: التي نصها "توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

جدول (3) قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية والتوافق المهني

لدى الأساتذة الجامعيين

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	المتغيرات / المؤشرات
دال عند 0.01	0.553	جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية
		التوافق المهني

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه؛ اتضح أن قيمة معامل الارتباط $r = 0.553$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01)، ومنه نقبل الفرض القائل: "توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين"، ونرفض الفرض الصفري الذي نصه كالآتي: "لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل المادية والفيزيائية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

تتوفر جامعة الوادي على جملة من الظروف المادية والفيزيائية، ونخص بالحديث جملة الإمكانيات المادية والفيزيائية المتوفرة فعلاً بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية:

-الهياكل الإدارية: تتوفر الكلية على طابق سفلي مخصص للمصالح الإدارية (مكاتب نواب رؤساء الأقسام + أمانة البيداغوجية، مصلحة الموظفين، قاعة الأساتذة، فضلا عن ثلاث طوابق أخرى توزعت كالآتي: الطابق الأول موجه لقسم العلوم الإنسانية: ويضم (مكتب رئيس قسم العلوم الإنسانية، أمانة رئيس القسم، مصلحة التعليم مكتب المكلف برئيس اللجنة العلمية)، أما الطابق الثاني موجه لقسم العلوم الاجتماعية: يضم (مكتب رئيس القسم

أمانة رئيس القسم، مكتب التبرعات، مكاتب لرؤساء تحرير المجلات)، أما الطابق الثالث فقد خصص لعمادة الكلية ومصلحة الوسائل، مصلحة التعليم...

- **نادي للاستراحة:** فضاء مكاني يستفيد من خدماته الجميع من خلال اقتناء الأطعمة والمشروبات (شاي عصير ..) مع قضاء وقت الراحة به.

- **الهيكل البيداغوجية:** (24) قاعة و(4) مدرجات تحتوي نوافذ ومكيفات هواء من النوع الجيد موجودة بالقطب الجديد؛ فضلا عن بضع قاعات دراسية بالقطب القديم.

- **مكاتب مجهزة للأساتذة:** تم توزيع الأساتذة بحسب معطيات ديمغرافية وأكاديمية على مكاتب خاصة، تضم ما بين (4-6) أساتذة.

- **قاعة للاجتماعات الرسمية بين الرؤساء والمرؤوسين:** تتوفر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي على ثلاث قاعات كبرى مجهزة مكتبيا مخصصة للاجتماعات الرسمية، وتوزعت كالآتي: (1 للعلوم الاجتماعية) (1 للعلوم الإنسانية) (1 عمادة الكلية).

- **مكتبة:** تضم عددا من كتب ومصادر في مختلف (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، يستفيد من خدماتها الطلبة والأساتذة على السواء في اتباع لنظام إعاره ينظم سير العمل.

- **قاعة الإشراف:** تعد الفضاء المكاني الذي يلتقي به الأستاذ المشرف بطلابه الذين هم بصدد إنجاز مذكرات التخرج. ومكانها مقابل المكتبة، كما أنها قاعة مكيفة ومجهزة بالمقاعد والطاولات.

- **قاعة الأساتذة:** قاعة مكيفة ومجهزة بمقاعد ومكاتب لفائدة الأساتذة توجد بالطابق السفلي.

- **التجهيزات المكتبية:** تم تزويد الهياكل الإدارية والبيداغوجية بعدد من المقاعد بحسب عدد المستخدمين لها إذ تضم قاعات الدراسة (40 مقعدا) وبما يناسبها من طاولات، كما تتوفر على سبورة (magic) ذات نوعية جيدة.

بالإضافة إلى هذه الإمكانيات المادية المكانية الهامة المتاحة بالكلية؛ يتم العمل على توفير المناخ الفيزيقي الذي يساهم في تفعيل دور الأستاذ؛ ودفعه نحو أداء الفعال لمهامه، من خلال تجنيبه كل ما بإمكانه أن يعكر صفو الهدوء والسكون لما لهما من دور في تعزيز التركيز والانتباه لدى الأساتذة والطلاب، فلاشك أن الأعمال العقلية مثل (التعليم) تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الحركية والروتينية، نظرا لحاجة الأولى إلى تركيز أكثر. كما أن الضوضاء المتقطعة أكثر إضرارا بالإنتاج من الضوضاء الموصولة، إذ أن الضوضاء المتواصلة لا يلبث أن يتعود عليها الفرد ويتكيف لها بحيث يقاوم تأثيرها (طه، 2001، 262).

ومما سبق اتضح توفر جامعة الوادي على إمكانيات مادية وظروف فيزيقية تتوفر على مبدأ الجودة نسبيا مما ينعكس إيجابا على سلوك العاملين (الأساتذة) من أداء ورضا وولاء فاستغراق وظيفي، وهو يتفق مع نتائج دراسة (محمود، 2013) التي أكدت على أن قلة الاهتمام من قبل الشركة بمبادئ الهندسة البشرية في توفير البيئة المادية للعمل من خلال التصميم الجيد للمكاتب والمقاعد والأدوات ومعدات العمل... المستخدمة من طرف المستخدمين تؤثر بصورة سلبية على الموظفين وتعرضهم للعديد من الإصابات، وأيضا تتفق مع نتائج دراسات (بن رحمون، 2013-2014؛ أبو تايه وآخرون، 2012؛ حويجي، 2008؛ العبيدي، 2013).

ج- **عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** التي نصها كالآتي: "توجد علاقة ارتباطية بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين."

جدول (4) قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين

المتغيرات	المؤشرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة الاتصال التنظيمي	التوافق المهني	0.586	دال عند 0.01

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه؛ اتضح أن قيمة معامل الارتباط $r = (0.586)$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01)، وعليه نقبل الفرض القائل: "توجد علاقة ارتباطية بين جودة الإتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين"، ونرفض الفرض الصفري الذي نصه كالآتي: "لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

بالرغم مما قد تتمتع به بيئة العمل المادية والفيزيائية بالجامعة من جودة؛ إلا أن فعاليتها مرتبطة بنمط وشكل العمليات الاتصالية التي تتم بين مختلف الفاعلين بها من إداريين وأساتذة وطلبة، فالجامعة فضاء ونسق مفتوح تحكمه شبكة من العلاقات التفاعلية المعقدة الرسمية وغير الرسمية، ومن خلال شبكة اتصال وتواصل تضمن تدفق المعلومة فيما بينهم، ذلك بالاعتماد على طرائق ووسائل عدة، خاصة في ظل الاستخدام الأمثل لتكنولوجيات الاتصال الرقمية الحديثة، مما يسهم في فعالية المنظمة وتحقيقها لأهدافها، ولعل ذلك مرهون بطبيعة سلوكيات العاملين بها من أداء فعال ورضا مهني في دلالات على مستوى توافقه بالعمل، وفي هذا السياق أكدت نتائج الدراسة التي أجراها الباحث (بوعطيط، 2009-2008، 146) على وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال النازل وأيضاً الصاعد والأداء الوظيفي.

وفي اعتقادي إن ضمان تحقيق الجودة في الاتصال التنظيمي مرتبط بنمط القيادة الإدارية، فالقيادة الديمقراطية المبنية على تحقيق مبدأ العدالة التوزيعية، يطبع المنظمة بمناخ إيجابي دافع نحو الأداء الجيد النابع عن الرضا عن مختلف شروط العمل، خاصة ما تعلق بعلاقات العمل (الرؤساء والمرؤوسين)، مؤدياً بذلك إلى تماسك جماعة العمل فتوافقهم مهنياً، فيشير كلا من (شافر) و(شوبين) إلى أن من أسباب سوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة الصناعية، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض ونقص إحساسهم بالتعاون، ومن ثم يكونون غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم وغير أكفاء في الإنتاج" (طه، 2001، 81)، كما ما يتفق مع نتائج دراسات (محمد، 2014؛ العبيدي، 2013).

إن الاتصال الفعال يساعد العمال على فهم المشاريع الاستراتيجية، وذلك ما يعزز انخراطهم، كما أنه يتضمن مجموع العمليات التي بواسطتها يستطيع المسير أن يبدع ويفاوض وتقنع مساعديه (مسلم، 2016، 189). بناء على ذلك؛ دعا (شستر برنارد) القادة الإداريين إلى ضرورة توجيه اهتمامهم لشبكة الاتصالات داخل المنظمة على اعتبارها عاملاً هاماً في تحقيق تماسك الهيكل التنظيمي، وذلك من خلال توافر مجموعة من الشروط (بغول، 2011، 113-114):

1. ينبغي أن تكون قنوات الاتصال معروفة لجميع أفراد التنظيم.
2. ينبغي أن تكون خطوط السلطة الرسمية واضحة وسهلة ومعروفة.
3. ينبغي أن تكون خطوط الاتصالات قصيرة قدر الإمكان بهدف تقادي الأخطاء وتحقيق الاتصال بسرعة وبشكل سليم.
4. ينبغي أن تمر المعلومات على جميع مراكز خط الاتصال حتى لا يحدث سوء فهم وازدواج في المعلومات.
5. ينبغي أن يكون الأفراد في مراكز الاتصال على المستوى الملائم لتلقي المعلومات ونقلها بكفاءة.

6. ينبغي أن يكون هناك أفراد باستمرار في مراكز الاتصال حتى لا تتوقف هذه العملية بسبب التغيب

7. ينبغي أن توضح التعليمات سلطة الإداري المخول له إصدارها.

عموماً؛ يعد الاتصال عملية هامة في حياة الفرد والجماعة، إذ يضمن الفهم السليم للمعلومة، فتتعد الوسائل والقنوات التي يعتمدها الفرد من أجل إيصال رسالاته، وذلك مرتبط بطبيعة الرسالة ذاتها، فضلا عن المرسل إليه وخصائصه، فكل هذا وغيره يتدخل في سير العملية الاتصالية.

إن الوجود الاجتماعي للمنظمة المهنية مرتبط بفعالية الاتصال داخلها، والذي يظهريها في أحد صورتين:

1- **النسق المغلق:** تعد المنظمة أو المؤسسة المهنية نسقا مغلقا منطويا على نفسه، عادا الفرد العامل آلة مجردة من وجودها وكيانها البشري الإنساني في تدرج هرمي سلطوي، في علاقات تطبعها الرسمية، إن العامل في هذا النموذج ينصاع ويخضع للأوامر والتعليمات الكتابية أو الشفوية الصادرة من المشرفين والرؤساء دون تشكيك فيها. ففي هذا السياق أكدت نتائج دراسة بن داود (2008) إلى أن الاتصال النازل من أهم مظاهر الاتصال الرسمي داخل المؤسسة، كما له الأثر الكبير على موقف العمال من الإدارة، بل إن هذا النموذج من الاتصال يشكو من ضعف نسبي، لتبدو قنواته أقل انفتاحا ولا تسمح بتدفق المعلومات والأوامر خاصة بالنسبة للمستويات القاعدية. مما يشعر بعض العمال بالقطيعة بينهم وبين الإدارة، كما أنهم غير فاهمين لأهداف المؤسسة...، وأن بعض القرارات تأتي متأخرة إلى العمال... الأمر الذي يجعلها تفرز آثارا سلبية وتسبب التذمر والقلق لدى العمال الذين تهمهم هذه القرارات أو المعلومات وتخلق الإهمال واللامبالاة لدى البعض الآخر.

2- **النسق المفتوح:** حيث تتجسد المنظمة في صورة عائلة متماسكة متفاعلة، تحكمها شبكة من العلاقات التفاعلية المرنة، فيقبل العامل على أداء مهامه في وعي وإدراك لما يقوم به؛ والسبب يكمن في جدوى وفعالية العملية الاتصالية الرسمية منها وغير الرسمية (المكتوبة أو الشفوية أو الرمزية- الصاعدة أو النازلة).

إن نمط الاتصال المفتوح يولد تفاعلا إيجابيا بين العامل وظروف عمله؛ وبالتالي يحقق الاستجابة الإبداعية لمتطلبات البيئة المتغيرة. أما غياب قنوات الاتصال الفاعلة بين الرؤساء والمؤوسين وما يترتب عليها من غياب للأسس الموضوعية في التعامل مع العاملين، وعدم ترسيخ علاقات مبنية على الثقة والتقدير، كل ذلك يؤدي إلى أثر سلبي يخلق مشاعر القلق والإحباط للعاملين، ويقلل من إنتاجهم الإبداعي، بعكس استخدام أنواع ووسائل متعددة من الاتصالات ذات الكفاءة العالية، ترفع من كفاءة العامل، وفعالته وتنمي روح التعاون والتقارب والانسجام بين العاملين (فليه وآخر، 2005، 298).

في ظل مساهمة التطور التكنولوجي المعلوماتي أنشأت جامعات الوطن لنفسها صفحات web، لتعد بمثابة المصدر والمرجع الذي يستقي منه المطلع على الخبر، مع فتح قنوات الاتصال عليها من خلال وضع أرقام هاتفية أو بريدي إلكتروني أو التوجه مباشرة إلى صفحة الفيسبوك في خدمة الجميع.

لقد أصبح التواصل بين مختلف مستويات الإدارة الجزائرية (من بينها الجامعة) عبر شبكات التواصل الاجتماعي ملمحا بارزا؛ والهدف من ذلك هو تيسير تبادل الرسائل الإدارية من تعليمات واستفسارات وشروحات عن المهام والوظائف... بالرغم من مختلف المحاولات لضمان جودة الاتصال بمؤسساتنا المهنية من خلال توفير ما بإمكانه تحقيق ذلك، إلا أن الواقع المعيش يظهر وجود خلل في العملية الاتصالية بين مختلف المستويات. وفي هذا الصدد حاول الأستاذ غيات (2015، 63) رصد مظاهر سوء الاتصال بالمؤسسات الجزائرية من خلال استقراء امبريقي واقعي لراهن بعضها- المؤسسة الجزائرية- وفي اعتقادي أنه بالإمكان اسقاطها على ما يحدث بالمؤسسة الجامعية؛ والتي حصرها فيما يلي:

- 1- استرسال كثير من المسيرين والعمال في الحديث دون ضوابط، وأن الأفكار البسيطة التي يقدمونها لا تناسب الوقت الطويل الذي تستغرقه مداخلاتهم.
 - 2- عدم وضوح الأفكار التي يقدمونها وكأنهم يتكلمون دون أن يقولوا شيئاً.
 - 3- كثرة الاجتماعات وطولها وتكرارها، دون أن تتمخض عنها نتائج ملموسة.
 - 4- ضعف القدرة على الإصغاء إلى الغير بعناية واحترام، بل إن كل فرد يريد أن يتكلم وهو ما يعيق عملية الحوار.
 - 5- عدم قبول الكثيرين بالرأي الآخر، فيعتبرون أنهم دائماً على حق وغيرهم على خطأ، خاصة لما يكون النقاش بين إطار مسئول وعامل بسيط.
- وعليه؛ نجد من الضرورة التعرف على جملة المعوقات التي تسبب المشكلات الاتصالية بالمنظمة؛ وبالتالي تعيق تحقيق أهدافها ونوردها على النحو الآتي (بلقاضي، 2014):
- معوقات ذات طابع دلالي: الغموض الذي يكتنف محتوى الرسالة الخطابية (اللغة)، مما يؤدي إلى سوء فهم وتشويه للفهم، فيعكس سلبا على سريان الاتصال.
 - معوقات ذات طابع تنظيمي: إن سلامة فهم جوهر المادة الاتصالية تتأثر بحجم المنظمة وتعدد مستوياتها إذ تمر هذه المادة الاتصالية من مستوى إلى آخر مما قد يفرغها من محتواها.
 - معوقات متعلقة بجماعة العمل: التي تضمن أفراد يختلفون فيما بينهم من حيث السن، الدخل، الجنس، الثقافة الرتب الوظيفية... مما قد يسبب صراعات وتوترات فيما بينهم، نتيجة لاحتكار المعلومة على اعتبار أنها مصدر للسلطة.
- د- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: التي نصها كالآتي: "توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

جدول (5) قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين

المتغيرات	المؤشرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	جودة الحوافز	0.477	دال عند 0.01
	التوافق المهني		

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه؛ اتضح أن قيمة معامل الارتباط $r = (0.477)$ وهو دال عند مستوى دلالة (0.01)، وعليه نقبل الفرض القائل: "توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين"، ونرفض الفرض الصفري الذي نصه كالآتي: "لا توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

تضم الحوافز جملة الخدمات والامتيازات والمزايا التي ينالها العامل لقاء الجهد الذي يبذله؛ فضلا عن كونها المحرك والدافع إلى إثارة طاقته وقدراته الحركية والذهنية، بما يفيد تحقيق أهداف المنظمة، عموما تتنوع هذه الحوافز فمنها المادي ومنها المعنوي، ويفضل أن يتم اعتمادهما معا في تحفيز العامل، فالإكتفاء بنمط واحد من التحفيز بإمكانه أن يؤدي تدريجيا إلى الرتابة، فتنخفض الدافعية نحو العمل تدريجيا، لكن بالرغم من ذلك فوجود أحدهما أفضل من غيابها تماما، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة بن رحمون (2013-2014، 218) حيث اتضح أن مستوى رضا الإداريين عن نظام الحوافز في بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية هو رضا نسبي وضعيف بسبب

قلة التشجيع والثناء والتقدير لهم، وهو ينعكس سلباً على دافعيتهم للعمل ومستوى رضاهم وبالتالي يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي.

كما بينت نتائج دراسات (الزاید، 1417هـ؛ الجريد، 2007؛ السعودي، 2013؛ الباحسين، 2007) مدى تأثير الحوافز المادية والمعنوية في درجة الرضا الوظيفي، في تأكيد على وجود علاقة ارتباطية فيما بينهما. غير أنها لا يتفق مع نتائج دراسة ونوغي (2014-2015) والتي بينت عدم تأثير الرواتب كقيمة مطلقة في الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات، وتأثيرها السلبي على الحفز الذاتي، وفي اعتقادي أن ذلك مرتبط بمدى تطبيق مبدأ العدالة في منح الحوافز، فعدم الالتزام في تطبيق هذا المبدأ يشعر بعض العاملين بالاستياء والارضا عن العمل؛ بسبب استفادة البعض من العاملين منها دون وجه حق، في المقابل يحرم منها آخرون يستحقونها، إن مثل هذا الوضع يؤثر سلباً على شبكة العلاقات (المرؤوسين فيما بينهم أو العاملين والرؤساء) فيصيبها التوتر والقلق، مما قد ينجم عنه إخفاق في أداء المهام والأدوار المطلوبة من قبلهم، فتكثر الشكاوي، وتكثر الغيابات... في دلالات على مدى عدم الرضا عن ذلك.

إن توفر بيئة العمل على عنصر الحوافز يعد شرطاً هاماً بالنسبة للعامل، حيث يحفزه ويدفعه نحو إنجاز المهام المطلوبة منه، كما يشجعه على الإبداع في العمل، وهذا مرتبط بمستوى الحوافز التي يتلقاها العامل وطبيعتها وديمومتها، وأيضاً مدلولاتها بالنسبة للعامل ومستوى شعوره بالرضا والسعادة عن محيطه المهني، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (يوسف، د ت، 119)؛ (قواري، 2007-2008، 172).

10- خاتمة:

في ظل المعطيات المجتمعية الراهنة من تطور تكنولوجي متسارع إلى تعقد في شبكة العلاقات الاجتماعية مع اهتمام متزايد بالموارد البشري- على اعتبار أنه رأس المال الحقيقي في المجتمع- كان من الضرورة إيلاء الانتباه إلى الوسط الذي ينتمي إليه الفرد خاصة المنظمة المهنية لموقعها ومكانتها في حياته، من خلال العمل على تعزيزها بمختلف العوامل السوسيوتنظيمية وفق مبدأ الجودة الشاملة؛ والتي تجعل منها نسقاً مفتوحاً تنمو في ثناياه شخصية العامل نمواً سليماً.

إن المنظمة كنسق اجتماعي مهني تضم فاعلين يحتلون مراكز مختلفة بها، كما يؤدي أدواراً ومهام ذات صلة بالأهداف العامة لهذه المنظمة، ومن أجل ضمان تحقيق ذلك يتم توفير مختلف الظروف والشروط التي بإمكانها أن تساهم في تعزيز المناخ التنظيمي الإيجابي المحفز نحو الاتيان بالسلوكات التنظيمية الدالة على وجود حالة من التوافق المهني، والذي يعد الرضا الوظيفي من محكاته (التوافق المهني = الرضا + الارضاء).

من خلال الدراسة الحالية؛ تم التأكد من وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة الوادي، كما تبين أن بيئة العمل الداخلية بذات الجامعة تتضمن خصائص ومميزات الجودة سواء ما تعلق بظروف العمل المادية والفيزيائية، والاتصال التنظيمي وأيضاً الحوافز بنوعها المادي والمعنوي. كل هذا بإمكانه أن يحدد مسارات الفعل أو السلوك التنظيمي في تشكيل له في مناحي إيجابية تخدم مصالح المؤسسة المهنية من جهة، كما تتماشى مع تطلعات العامل من جهة أخرى.

إن السلوك التنظيمي الإيجابي المستدل عليه من خلال الأداء الفعال والرضا المهني لدى العامل الدال على حالة من التوافق المهني، هو في حقيقة الأمر محصلة توفر جملة من العوامل كالظروف المهنية التنظيمية والمادية- الفيزيائية في تفاعلها مع عوامل أخرى (العوامل النفس اجتماعية المتعلقة بالعامل)، وفي ظل هذه العلاقات التفاعلية

التكاملية بين مختلف العناصر والعوامل ترتسم ملامح المؤسسة الناجحة، غير أن هذا الموقف يدفعنا إلى التساؤل حول مدى صحة هذا الأمر في ضوء ما تتوفر عليه المؤسسات الجزائرية العمومية والخاصة من ظروف دافعة نحو للعمل؛ إلا أنها تعاني من مشكلة الفشل المؤسساتي، ولعل السبب في ذلك مرتبط بخصائص العامل وصفاته الشخصية، لنجد أنفسنا منساقين إلى المقارنة والمقاربة بين أنموذج العامل الجزائري ومحتوى نظرية (دوغلاس ماجريجور) (X)(Y) في تحليل موضوعي لما هو راهن.

المراجع:

- أبو تايه، بندر كريم والحياري، خليل والقطاونة، منار ابراهيم (يناير، 2012). العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 20(1). 159-188.
- الباحسين، سامي بن عبد الله (2007). الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي - دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. المجلة العربية للعلوم الادارية. 14(2). 237-264.
- بالرابع، محمد (2009). الرضا عن العمل. الجزائر: مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من اجل التنمية في الجزائر - جامعة وهران.
- بالرابع، محمد (2010). التكيف المهني. الجزائر: مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من اجل التنمية في الجزائر - جامعة وهران.
- بغول، زهير (2011). الادارة - المفهوم و الوظائف. الجزائر: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري - قسنطينة.
- بغول، زهير (2011). الوجيز في الفكر الاداري. الجزائر: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري - قسنطينة.
- بلقاضي، الأمين (ديسمبر، 2014). الاتصال داخل المؤسسة. مجلة العلوم الانسانية، (2). 61-80.
- بن داود، العربي. (2008). فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشري غير منشورة. جامعة قسنطينة: الجزائر.
- بن رحمون، سهام. (2013-2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة على عينة من الإداريين بكليات و معاهد جامعة باتنة. أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع تخصص تنمية موارد بشرية غير منشورة. جامعة محمد خيضر - بسكرة: الجزائر.
- بوعطيط، سفيان. (2007/2006). طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.
- بوعطيط، نور الدين. (2008-2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال التنفيذيين بمؤسسة سونلغاز عنابة - مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.
- الجريد، عارف بن ماطل. (2007). التحفيز و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الادارية غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الامنية: الرياض.

- حميد، محمد محمود مصطفى والعربي، أميرة عبد العزيز (د. ت). الاتصال الانساني من منظور الخدمة الاجتماعية. القاهرة: دون دار طباعة.
- حليوي، ظلال محمود. (2014). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب - رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في ادارة الأعمال غير منشورة. جامعة حلب: سوريا.
- حنيبي، فاطمة. (2014/2013). دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشكرة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشروين ولاية أدرار. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل - غير منشورة. جامعة أدرار: الجزائر.
- حويجي، مروان أحمد. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال غير منشورة. الجامعة الاسلامية غزة: فلسطين.
- دليو، فضيل. (2014). تكنولوجيا الاعلام و الاتصال الجديدة - بعض تطبيقاتها التقنية (الطبعة 1). الجزائر: دار هومة.
- الزايد، عبد الله عثمان. (1417 هـ). بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف للعلوم الامنية: الرياض.
- السعودي، موسى (2013). أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية. 40(1). 18-34.
- الشاعري، محمد بن عيسى بن محسن. (1424 هـ). التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. دراسة متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص توجيه تربوي ومهني - غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.
- الشمري، عايد رحيل. (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف للعلوم الأمنية: الرياض.
- الضامن، منذر (2007). أساسيات البحث العلمي. الطبعة 1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الطجم، عبد الله بن عبد الغني و السواط، طلق بن عوض الله (2003). السلوك التنظيمي - المفاهيم - النظريات - التطبيقات. الطبعة 4. جدة: دار الحافظ للنشر والتوزيع.
- طه، فرج عبد القادر (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. الطبعة 9. القاهرة: دار قباء للطباعة و النشر والتوزيع.
- عبيدات، محمد، وأبونصار، محمد ومبييضين، عقلة (1999). منهجية البحث العلمي - القواعد و المراحل والتطبيقات. الطبعة 2. عمان: دار وائل للنشر.
- العبيدي، بشرى عبد العزيز (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. (36). 253-278.
- العديلي، ناصر محمد (1995). السلوك الانساني و التنظيمي منظور كلي مقارن. الرياض: معهد الإدارة العامة. عطية، محسن علي (2009). البحث العلمي في التربية - مناهجه، أدواته، وسائله الإحصائية. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- علام، اتمام محمد (1994). دراسات في علم الاجتماع التنظيمي. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

- عويضة، الشيخ كامل محمد محمد (1996). علم النفس الصناعي. الطبعة 1. بيروت: دار الكتب العلمية.
- عشور، نادية (2008). الصراع الاجتماعي بين النظرية والممارسة. الطبعة 1. قسنطينة - الجزائر: منشورات مكتبة اقرأ و دار بهاء الدين للنشر والتوزيع.
- غيات، بوفلجة (2015). القيم الثقافية وفعالية التنظيمات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- فحجان، سامي خليل. (2010). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة: غزة. فللمبان، ايناس فؤاد نواوي (1428-1429 هـ). الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة. متطلب تكميلي لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و التخطيط غير منشورة. جامعة ام القرى بمكة: المملكة العربية السعودية.
- فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. الطبعة 1. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني. الطبعة 1. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- قوادري، رشيد. (2007-2008). نظام الحوافز و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بف المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة ملبنة عريب عين الدفلى. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير غير منشورة. المركز الجامعي يحي فارس المدينة: الجزائر.
- قوي، بوحنية (2010). الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- لبرارة، إيمان. (2010/2011). التوافق المهني السيكولوجي الاكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات: السن، الجنس والخبرة دراسة ميدانية في المؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي-تخصص علم نفس الوسط العقابي- غير منشورة. جامعة الحاج لخضر باتنة: الجزائر.
- محمد، الشيخ محمد الخضر. (2014). أثر بيئة العمل على دوران العمل الاختياري-التطبيق على بعض الجامعات السودانية. بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في ادارة الأعمال غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان.
- محمود، شيلان فاضل. (2013). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة اسيسيل للاتصالات. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. جامعة السليمانية: العراق.
- محيوز، كريمة. (2004/2005). سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني. رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.
- مراد، زايد (2012). الاتجاهات الحديثة في ادارة المنظمات- مدخل تسيير المؤسسات. الجزائر: دار الخلدونية.
- مسلم، محمد (2016). تنمية الموارد البشرية-دعائم أدوات. الجزائر: دار طليطلة للنشر والتوزيع.
- مطاطلة، موسى (جوان 2017). الصحة النفسية والتوافق المهني: مقارنة تحليلية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 4 (10). 133-147.
- المهنا، ابراهيم بن مهنا. (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الخاص (دراسة عبر حضارية). رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس. غير منشورة. جامعة

طنطا: مصر.

هاشم، عادل عبد الرزاق (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ونوغي، فتيحة. (2014-2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي. دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس - سطيف. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة. جامعة سطيف: الجزائر.

يوسف، محمد الحسن التيجاني (د ت). التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة المنورة بمكة المكرمة. أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: السعودية.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

بوبيدي، لامية (2019). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 5(3)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 257-287.