

تاريخ الاستلام: 2023/01/19 تاريخ القبول: 2023/05/04 تاريخ النشر: 2023/06/18

موسى مطاطلة *

جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة (الجزائر)

Email : meta.moussa@gmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية و للكشف على هذا الواقع، تم الاعتماد على استمارة خاصة بالتوافق المهني ، حيث طبقت هذه الاستمارة على 80 فرد من أفراد الحماية المدنية بالمديرية الولائية سكيكدة ، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على التوافق المهني، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة ، ولتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها، تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية، المتمثلة في النسب المئوية، اختبار كاي تربيع، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها انه يوجد إجماع من طرف أفراد الحماية المدنية بشعورهم بالرضا عن العمل، كما توصلت نتائج إلى وجود علاقات اجتماعية قوية ومتينة بين أفراد الحماية المدنية، كما اثبتت الدراسة انه لا يوجد تأثير للسن لدى أفراد الحماية المدنية على توافقتهم المهني.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الرضا عن العمل، العلاقات الاجتماعية، الاتزان الانفعالي، الحماية المدنية

Abstract:

The purpose of this study is to identify the reality of professional compatibility among civil protection men and to adopt a questionnaire on professional compatibility applied to 80 members of the service of civil protection of the direction of the State of Skikda, as well as the extent to which certain demographic variables affect job compatibility. The results of the study are based on statistical methods, namely predictions, Kay square test. This study concludes to a lot of results, the most important thing is that there is a consensus between members of the protection group. In civilian work, they feel good, also found that there is a strong and solid social relationship between members of civil protection, the study proved that there is no effect of age members of the civil protection profession with their consent.

Keywords: professional compatibility, job satisfaction, social relations, emotional balance, civil protection.

مقدمة:

مما لا شك فيه أن التوافق المهني أصبح أمراً ضرورياً لنجاح الفرد في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته، حيث إنه لا ينص إلا عن الرضا عن العمل والرضا عن الحياة.

وللتوافق المهني مظاهر عدة، أولها الرضا عن العمل حيث أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل، وعن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه، أو المشرفين عليه وأجره وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل، ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله.

كما أن هناك عوامل كثيرة ومتنوعة مؤثرة في التوافق المهني ، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته، وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء، والرؤساء، والفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، حيث أشارت الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال منها دراسة (ابو عريج 1997) حيث قام بدراسة هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أي حد يشعر المرشدين الطلابيين بالتوافق المهني؟ وهل لبعض المتغيرات المهنية والشخصية أثر توافقهم؟ وقد حدد الباحث عدد من المتغيرات منها (السن، مدة العمل في الإرشاد، سابقة العمل في التعليم و دراسة (تركستاني 1996) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ونظرية الرضا عن العمل والتوافق المهني للمعلم، كما عرضت السمات الشخصية وخصائصها وأنواعها وتعرضت بشيء من الإيجاز إلى سمات الشخصية وهي الاتزان الانفعالي، المسؤولية، التحمل والعطف، دراسة (المسعري 1995) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط العاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدة خبرتهم فيها ، كما ان عدم توافق الفرد مع مهنته قد تعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة، أو عدم وجود الوقت الكافي، أو إلى عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين، أو الى الأساليب الإدارية غير الملائمة، وزيادة حجم العمل، وعدم الرضا عن المكانة الاجتماعية والحوافز المادية، والعلاقة مع الزملاء .

1- مشكلة الدراسة: قمنا في هذه الدراسة بتشخيص واقع التوافق المهني لدى رجال الحماية لولاية سكيكدة ومنه خلصنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع التوافق المهني لدى أفراد الحماية المدنية بولاية سكيكدة؟ ومن هذا التساؤل الرئيس يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يشعر أفراد الحماية المدنية بالرضا عن العمل؟
- ما مدى قوة العلاقات الاجتماعية بين أفراد الحماية المدنية؟
- هل يشعر أفراد الحماية المدنية باتزان انفعالي أثناء تأدية عملهم؟
- هل للمتغيرات الديمغرافية (السن، الاقدمية، طبيعة العمل) تأثير على التوافق المهني لدى افراد الحماية المدنية؟

2- الفرضيات:

- يشعر أفراد الحماية بالرضا عن العمل.
- توجد علاقات اجتماعية قوية بين أفراد الحماية المدنية.
- يشعر افراد الحماية المدنية باتزان انفعالي اثناء تأدية عملهم.
- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (السن، الاقدمية ، طبيعة العمل) على التوافق المهني لدى افراد الحماية المدنية.

3- أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على موضوع التوافق المهني لأن هذا الأخير يعتبر أساسيا لتكيف الفرد وانسجامة مع العمل الذي يؤديه، حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين في أي منظمة يعد مؤشر قوي لنجاح سير العمل فيها، ويعد التوافق المهني ذا أهمية علمية كبير منها:

- 1-تحسين أداء الفرد: يمكن للتوافق المهني أن يؤدي إلى تحسين أداء الفرد وزيادة إنتاجيته، حيث يعمل الفرد بشكل أفضل وأكثر فاعلية عندما يشعر بأنه متوافق مع وظيفته.
- 2-تحسين رضا العاملين: يمكن للتوافق المهني أن يزيد من رضا العاملين عن عملهم ويساعد على الحفاظ على العمال، وهذا يمكن أن يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء العام للشركة أو المؤسسة.
- 3-تحسين صحة العاملين: يمكن للتوافق المهني أن يحسن صحة العاملين عن طريق تقليل مستوى التوتر والإجهاد الذي يمكن أن ينجم عن عدم التوافق مع الوظيفة.

4- الحد من نسبة الإنتاجية المنخفضة: يمكن للتوافق المهني أن يساعد على الحد من نسبة الإنتاجية المنخفضة والإجازات المرضية التي يمكن أن تكون نتيجة عدم التوافق مع الوظيفة.

5- تحسين تحديد الأهداف وتطوير المسار الوظيفي: يمكن للتوافق المهني أن يساعد الفرد على تحديد أهدافه الوظيفية وتحديد المسار الذي يريد اتباعه في مجال العمل.

كما تتضمن الأهمية العملية للتوافق المهني ما يلي:

1- تحقيق الرضا الوظيفي: يؤدي التوافق المهني إلى الشعور بالرضا الوظيفي والتوافق النفسي مع العمل الذي يقوم به الفرد. وبالتالي، يزيد هذا الشعور بالرضا الوظيفي من المسؤولية والإنتاجية والإنجاز في العمل.

2- تحسين فرص الحصول على العمل: يساعد التوافق المهني على تحسين فرص الحصول على الوظائف المناسبة والتي تتناسب مع مهارات واهتمامات الفرد. وبالتالي، يمكن للفرد الحصول على فرص أفضل لتحقيق أهدافه المهنية.

3- تعزيز النمو المهني: يساعد التوافق المهني على تطوير وتعزيز المهارات والخبرات اللازمة للعمل في مجال معين. وبالتالي، يمكن للفرد الحصول على فرص أفضل للنمو المهني والمساهمة بشكل أفضل في مجال عمله.

4 - تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية: يمكن للتوافق المهني مساعدة الفرد على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. فعندما يعمل الفرد في مجال يتناسب مع اهتماماته ومهاراته، يصبح أكثر رضى وسعادة، العلمي.

4- مصطلحات الدراسة:

4-1 التوافق: قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.

4-2 التوافق المهني: هي العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من اجل تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية والاجتماعية أثناء العمل.

4-3 الرضا عن العمل: الرضا عن العمل هي مختلف المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله داخل التنظيم والتي تؤثر على التوافق المهني لديه.

4-4 العلاقات الاجتماعية: هي مختلف العلاقات المتفاعلة التي تنشأ بين الأفراد داخل المنظمة، والتي تفرز نواتج من سلوكيات ايجابية أو سلبية لها تأثير مباشر على التوافق المهني للفرد.

4-5 الاتزان الانفعالي: هي الحالة النفسية والانفعالية ومختلف العوامل المؤثرة في الفرد التي تؤثر بشكل أو بآخر في توافقه المهني.

4-6 رجال الحماية المدنية: هم افراد المديرية الولائية للحماية المدنية سكيكدة وكذا الوحدة الرئيسية للتدخل ، المعنيين بدراستنا الذين يقومون بالسهر على حماية الافراد والممتلكات داخل الولاية.

5- الدراسات السابقة: وفيما يلي نذكر بعض الدراسات التي تناولت التوافق المهني

5-1دراسة المسعري (السعودية 1995):

قام المسعري بدراسة الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني، كما هدف إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط العاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية في مدينة الرياض ومدة خبرتهم فيها، تكونت عينة الدراسة من (121) ضابطا يعملون في مجتمع متوسط أعمارهم (32) عاما وتتراوح مدة خبرتهم من اقل من عام إلى أكثر (30) عام، حيث تم اعتماد استبيان خاص بالتوافق المهني وبعد معالجة البيانات إحصائيا توصل للنتائج التالية:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ضباط التحقيق والضباط الإداريين في مستوى التوافق مع طبيعة العمل ونظامه وظروفه. وذلك لصالح الضباط الإداريين.
- هناك علاقة ارتباطية بين اتجاههم نحو عملهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعته وظروفه وشعورهم بمكانته الاجتماعية وشعورهم بعبء المسؤولية فيه بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق المهني.

(المسعري، 1995، ص 18)

5-2دراسة أبو عريج(السعودية 1997): علاقة التوافق المهني ببعض المتغيرات التنظيمية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض، وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى أي حد يشعر المرشدين الطلابيين بالتوافق المهني؟ وهل لبعض المتغيرات المهنية والشخصية أثر توافقهم؟ وقد حدد الباحث عدد من المتغيرات منها (السن، مدة العمل في الإرشاد، سابقة العمل في التعليم، المرحلة التعليمية

التي يعمل بها المرشد الطلابي، عدد الطلاب المكلف بإرشادهم، المؤهل الدراسي الذي يحمله المرشد)، وقد عمد الباحث نفسه الى بناء استبانة خاصة بالتوافق المهني وكان من نتائج هذه الدراسة:

- العلاقة بين الرضا لدى المرشد ومدة الخبرة غير دالة ما عدا أحد الأبعاد الذي تشير عباراته إلى توفر الإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي.
- لم يتضح وجود دلالة في الرضا بين المرشدين من أصحاب المؤهلات.
- لا توجد علاقة بين الرضا والعمر لدى المرشدين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا لدى المشرفين بحسب المرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد الطلابي.

3-5 دراسة المهنة (السعودية 2000): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد الدولي بالرياض.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وهدفت من جهة أخرى إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة و ذلك تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب.

وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفا بمطار الملك خالد الدولي بالرياض وتم بناء مقياس خاص بالتوافق المهني واخر خاص بدافعية الانجاز، وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم، وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة، ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقتهم الوظيفي، وأنه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقتهم في العمل، كما اتضح عدم رضا أفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية والمكافآت.

6- ماهية التوافق المهني:

6-1 تعريف التوافق المهني : للتوافق المهني العديد من التعريفات: فيعرف: " كقدرة الفرد على ان يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه ، كما يتضمن قدرات الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية) راجع ، (1970،ص418)

و يعرفه بدوي بأنه "إيجاد علاقة تناسق بين الفرد أو جماعة في موقف اجتماعي في المجال المهني". (بدوي، 1977، ص8). ويشمل حسب فرج عبد القادر طه "توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به و توافقه لخصائصه الذاتية، وتوافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومزاجه". (فرج 1980، ص39) في حين يعتبره عباس محمود عوض: "أنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلاؤم". (حمدي 1999، ص21)

أما مُجد سلامة غباري: "فيعتبره ذلك التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي بما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً" (غباري، 1991، ص101) ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم التعريف الآتي: التوافق المهني هو عبارة عن تلك العمليات التي يقوم بها الفرد في عمله قصد تحقيق مجموعة من الطموحات والحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا والراحة النفسية، وهو أحد مجالات التوافق العام فحياة الإنسان موزعة في أغلبها بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.

6-2 أهمية التوافق المهني:

لقد أكدت البحوث والدراسات المختلفة أهمية التوافق المهني في جانبين أساسيين هما:

أ- العامل: وذلك نظراً ما يبعثه التوافق في نفس الفرد من روح معنوية عالية وما يحققه من اشباعات ما يدفعه إلى المبادرة والإبداع والابتكار.

ب- الإنتاج: كلما زاد التوافق للمهنة كلما أدى ذلك إلى الزيادة في الكفاية الإنتاجية والإنتاج كما وكيفاً فضلاً عن توفير الجهد والمال والوقت.

6-3 العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد ورضاه عن عمله، سواء كانت حضارية وتكنولوجية أو عوامل تتعلق بالعمل نفسه (كطبيعته وما يسوده من علاقات) أو عوامل مرتبطة برؤساء العمل وظروفه أو عوامل تتعلق بشخصية الفرد، وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

6-3-1-العوامل الحضارية والتكنولوجية:

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية، تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردد بين الرضا والقنوط، فقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وتطوير الآلة ومناقتها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العاملين لأعمالهم، كما أدت من ناحية أخرى إلى ارتفاع معدلات الإنتاج و إلى نقص الاحتياجات للعمالة كما صحب التطور التكنولوجي تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل، وقد تأثر موقع الإنسان فبدل من أن يكون هو الأساس لعملية الإنتاج أصبح أداة لها، ناهيك على أن التكنولوجيا تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلقا مستمرا وتهديدا دائما للعامل. (أبو النيل، 1982، ص 227)

6-3-2-العوامل المرتبطة بالعامل:

هناك عوامل تتعلق بعمل العامل وطبيعته، أي وضع العامل المناسب في العمل المناسب له من حيث قدراته وميوله، ونتيجة لعدم وجود الاختيار و التوجيه المهني السليم نجد العامل يترك عمله لعجزه عن تحقيق التوافق المهني والذي يترتب عنه فصله من عمله أو فرض نقله إلى غيره نتيجة انخفاض كفاءته الإنتاجية ولعلنا ندرك مقدار شعور الفرد باليأس وفقدان الثقة بالنفس وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الناجم عما يصادفه من إحباط متكرر إلى مستوى علاقاته مع الزملاء ومع العمل نفسه ومع المنظمة وخارجها وفي حياته حتى الشخصية والاجتماعية. (الهيجان، 1998، ص 22)

6-3-3-العوامل المرتبطة بالرؤساء:

يوجد عدد من العوامل ترتبط بالمديرين والمشرفين على العمل منها ما أشار إليه "التابعي" في قوله: إن طبيعة عمل الرئيس أو المشرف هو تحديد المسؤوليات وتنسيق جهودات رؤوسيه لتحقيق أهداف إدارته أو قسمه أو منظمته، بما يتفق وأهداف المنظمة ككل، وأن الرؤوسيين لا تهمهم أعمال ومسؤوليات رؤسائهم بقدر ما يهتمهم أن يعاملوا بود، فإذا استطاع الرئيس أو المشرف نقل هذه المشاعر فانه بذلك يحوز على ثقة رؤوسيه وبالتالي يدفعهم إلى الإنتاج والاستمرار في العمل بروح الفريق الواحد. (الهيجان، 1998، ص 22)

وحين تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والرؤوس ينشأ عن ذلك عامل هام هو إشاعة الأمن النفسي، إضافة إلى زيادة الإنتاج من جانب وتحقيق رضا مهني من جانب

أخر، كما أن للبيئة الإدارية بالنسبة للأعمال الإشرافية والقيادية أهمية بالغة في مدى التوافق المهني للفرد، فقد أوضحت نتائج الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل فقد أشارت دراسات جامعة (ميتشجان) إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محل اهتمام و يقيم علاقات طيبة بينه وبينهم على أساس التفاهم والانسجام، يخلق بيئة عمل تحقق الرضا للعاملين والعكس في حالة اعتباره للعمل حالة ثانوية. (الهيجان، 1998، ص22)

6-3-4-العوامل المرتبطة بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمنظمة التي ينتمي إليها. وهنالك عوامل متعلقة بظروف العمل ومدى تأثيرها على العاملين وهذا ما أشار إليه أبو النيل في قوله: "لقد اهتم المختصون في المجال الصناعي وعلى وجه خاص المهتمين بالكفاية الإنتاجية وزيادة الإنتاج بدراسة تأثير الظروف الفيزيائية من ضوضاء وإضاءة وحرارة ورطوبة وغازات على كفاءة العامل وقدرته على العمل، فقد يتعرض العامل في أماكن العمل مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها إلى العديد من الظروف المختلفة التي تؤثر على مستوى أدائه سلباً أو إيجاباً، فوجود العامل مثلاً في بيئة حارة ورطبة تجعله يختلف في أدائه عن العامل الذي يعيش في بيئة ذات أجواء معتدلة أو باردة". (أبو النيل، 1982، ص41)

6-3-5-العوامل الشخصية:

تتجلى العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:

- **الحالة الصحية:** التي ترجع إلى أساس فسيولوجي ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الأفراد وفي استجاباتهم للمواقف المختلفة، فكلما كان الخلل كبيراً كان تأثيره أعمقاً.

- **الحالة النفسية أو المزاجية:** كالأضطرابات النفسية والانفعالية والصراع والقلق والإحباط كلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية للفرد وهذا بالتأكيد يؤثر على توافقه المهني. (أبو النيل، 1982، ص41)

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

- **الراتب والمميزات المالية:** حيث أن الرضا عن الراتب يعتبر من العوامل الهامة المتصلة بالرضا المهني أو الوظيفي وما يترتب عليه من توافق مهني.
- **العلاقات الإنسانية:** إن العلاقات الإنسانية تعتبر من المتغيرات المهمة والمؤثرة في التوافق المهني للأفراد، فكلما كانت العلاقات ايجابية، كلما كان لها تأثيرا ايجابيا على الكفاءة والتوافق في العمل والعكس صحيح.
- **الإدارة والإشراف:** عندما يكون العامل أو الموظف راضيا عن عمله فان ذلك يدل على أن علاقته بالمؤسسة أو المنظمة وأنظمتها ولوائحها جيدة.
- **الحراك المهني:** ونقصد به انتقال الفرد العامل إلى رتبة أو وظيفة أعلى وبالتالي يحصل العامل على زيادة في المزايا المادية والمعنوية.
- **التكيف مع البيئة:** وهو شعور العامل تجاه عمله شعورا جيدا وتحقيقه للتقدم والحضور الايجابي ما يعكس الرغبة الشديدة في مشاركة الآخرين والتفاعل معهم مع القدرة على الاحتفاظ بعنصري الانجاز والسرعة في تحقيق النجاح. (أبو النيل، 1982، ص 41)

7- طرق وسبل تحسين التوافق المهني:

من بين أهم طرق وسبل تحسين التوافق المهني نذكر:

- الاختيار والتوجيه وفق أسس علمية: وذلك بوضع العامل المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا من خلال إتباع طرق موضوعة في عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني، حيث أن هذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تجنيها الشركات أو المؤسسات أو المصانع.
- تقبل العامل لمهنته: لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا اختار ما يناسبه ويناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سماته الشخصية، لدى فانه ينبغي على أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأً: الاختيار والتوجيه المهني حيث أن هذان المبدآن يكفلاان رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيدان من توافق العامل مهنيا.
- العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة، علما أن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل وأهمها: القدرات درجة الذكاء والميول، درجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.

- ديناميكيات التوافق النفسي والمهني: حيث تعتمد على خلق انسجام بين العامل وعمله هذا الأخير الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء والمشرفين وعليه فإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنياً للعامل فعلينا تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.

- تقوية علاقة العامل بزملائه: ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني وهذا ما يدعونا لتوصية تنقية أجواء العمل من المنافسة المدمومة، حيث لا بد أن تقوم علاقة العامل بزملائه على اعتبارين أساسيين وهما: التعاون والمنافسة فضلاً عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة ولن يتم ذلك إلا من تعدد الأنشطة وإثرائها.

- خلق الموازنة بين العامل والآلة: الأمر الذي يكفل أمننا صناعياً ونفسياً جيداً، حيث يقود إلى تقوية التوافق المهني.

- تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل. (عبد الحميد، 1998، ص135)

في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشاكل العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالعاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

8-أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس أو مقومات التوافق المهني، أي أنه لا يمكن للشخص أن يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي: القدرات والاستعدادات والميول والسمات الشخصية.

القدرات: إن القدرات تعني قدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق ذلك بأفعال سواء كانت حسية أو ذهنية، وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهنالك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك وبدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه. (بدوي، 1977، ص68)

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الدكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات.

- **الاستعدادات:** وهي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

- **الميول:** وهي اتجاهات محددة في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب الهدف أو الغاية وقد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبا بالخبرة والتعلم على أن يسير دوما نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة. (بدوي، 1977، ص73)

أوهي استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسبا أو فطريا، وللإشارة قد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثير كبير على الميول المهنية.

- **السمات الشخصية:** وهي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تأتي بواسطة الاكتساب، فالسمة نخرج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية أو بيئية.

9-الإطار المنهجي للدراسة:

1-9 مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع دراستنا من رجال الحماية المدنية بمدينة سكيكدة، وبالضبط بالمديرية الولائية والوحدة الرئيسية للتدخل والمقدر عددهم بـ 319 فردا بين إداريين وأفراد رجال تدخل ميداني. بما أن مجتمع الدراسة مكون من طبقات فان عينة البحث تكون من النوع الطبقي العشوائية، والتي تم اختيارها على أساس تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات بحسب طبيعة العمل (إداري، تدخل ميداني) وحسب الرتبة حيث تم أخذ نسبة 25 % من المجتمع وكان حجم العينة 80 فردا.

جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
45%	36	36 - 25
31.25%	25	48 - 37
23.75%	19	60 - 49
100 %	80	المجموع

المصدر: اعداد الباحث

أهم ما يمكن ملاحظته على عينة البحث هو أنه:

- هناك تقارب في توزيع العينة من حيث السن حيث أن هناك 36 فردا تتراوح أعمارهم بين 25-36 سنة بنسبة 45%، و25 فردا تتراوح أعمارهم بين 37-48 سنة بنسبة 31.25%، في حين نجد 19 فردا تتراوح أعمارهم بين 49-60 سنة بنسبة 23.75%.

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

النسبة	التكرار	طبيعة العمل
35%	28	إداري
65%	52	تدخل ميداني
100 %	80	المجموع

المصدر: اعداد الباحث

- أهم ما يمكن ملاحظته على العينة من حيث طبيعة العمل هو أن غلب أفراد العينة هم من افراد التدخل الميداني حيث قدر عددهم 52 فردا بنسبة 65%، وفي المقابل نجد أن عدد الإداريين قدر 28 فردا أي بنسبة 35%.

9-2 أداة الدراسة

وانطلاقا من مشكلة البحث المطروحة سابقا تم تصميم استمارة، مقسمة إلى محور عام الذي يضم المتغيرات أو البيانات الديمغرافية، ومحور يقيس التوافق المهني ويتكون من 21 بنداً، مقسمة إلى ثلاثة أبعاد هي بعد يقيس الرضا عن العمل، وبعد يقيس العلاقات الاجتماعية، وبعد يقيس الاتزان الانفعالي، بحيث يكون الإجابة على بنودها وفق أربعة بدائل هي دائما، غالب، نادرا، أبدا، كما تم إخضاعها للصدق والثبات وبعد التعديلات المتكررة ظهرت في شكلها النهائي.

- صدق الاستمارة:

للتحقق من صدق الاستمارة تم تقديمها إلى مجموعة من الخبراء والاساتذة، وهذا قصد توجيهنا، وبعد الاطلاع عليها تم إلغاء وتعديل بعض العبارات، ومن تم وضعت الاستمارة في شكلها النهائي.

- الثبات:

قبل أن تعرض الاستمارة على عينة البحث الأصلية لابد من التحقق من مدى توافرها على شرط الثابت، لذلك تم حساب معامل الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق حيث يحسب مدى الارتباط بين الدرجات المتحصل عليها عند تطبيقها لأول مرة، والدرجات المتحصل عليها عند إعادة التطبيق، ومن ثمة فقد تم اختيار عينة تتكون من 10 أفراد تم توزيع الاستمارة عليهم، بعد مدة 10 أيام أعيد توزيعها عليهم، بحساب معامل الارتباط بيرسون حصلنا على معامل قدر بـ: 0.85 وهو معامل ارتباط يشير لعلاقة موجبة وقوية.

3-9 منهج الدراسة

المنهج الوصفي هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة، اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا، وهذا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة. وتمشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق الأسلوب الوصفي وهذا الأخير استعنا به في وصف وتحليل خصائص العينة وتحليل البيانات والنتائج النهائية بناء على بعض المقاييس الإحصائية.

4-9 الأساليب الإحصائية

لقد اعتمدنا في بحثنا على الأساليب الكمية نظرا لطبيعة البيانات وتمثلت فيما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون عند قياس ثبات الاستمارة.

- اختبار كاي² (ك²) لمعرفة مدى تأثير العوامل الديمغرافية على التوافق المهني.

$$- \text{كا}^2 = \frac{\sum (T - M)^2}{M}$$

- ت و = التكرار الملاحظ.

- ت م = التكرار المتوقع.

- كما تم استعمال النسب المئوية والتكرارات وهذا لوصف خصائص أفراد المجتمع والعينة والكشف عن استجابات الأفراد نحو محاور الدراسة وذلك عن طريق إحصاء إجابات الأفراد المبحوثين.

10 تحليل النتائج على الفرضيات:

1-10 تحليل النتائج على ضوء الفرضيات البحثية:

1-1-10 الفرضية الأولى: يشعر أفراد الحماية بالرضا عن العمل.

جدول رقم (3) يوضح استجابات مفردات العينة لمتنوى البنود المعبرة عن محور الرضا عن العمل

مج %	أبدا		نادرا		غالبا		دائما		البند	البعد
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	22.5	18	13.75	11	20	16	43.75	35	1-أعتبر مهمة رجل الحماية المدنية شاقا ومتعبة.	الرضا عن العمل
100	33.75	27	16.25	13	18.75	15	31.25	25	2-ينتابني إحساس سلبي باتخاذ قرار الالتحاق بالحماية المدنية كونه كان قرارا خاطئا.	
100	35	28	20	16	12.5	10	32.5	26	3-أعتبر أن راتي لا يساوي الجهد الذي أبدله.	
100	35	28	25	20	18.75	15	21.25	17	4-أفكر في تغيير المهنة مستقبلا فيما لو أتاحت لي فرصة الاختيار مجددا.	
100	28.75	23	17.5	14	21.21	17	32.5	26	5-تنتابني حالات من السعادة حينما أفكر أنني أنتمي لسلك الحماية المدنية.	
100	6.25	05	10	08	28.75	23	55	44	6-أقبل على ممارسة العمل بحماية ونشاط.	
100	3.75	03	8.75	07	20	16	67.5	54	7-أشعر بالثقة إزاء إدارة المؤسسة التي أعمل بها.	

المصدر: اعداد الباحث

بعد تفريغ الاستمارات الموزعة على أفراد الحماية المدنية ومن خلال استجاباتهم على بعد الرضا عن العمل، الذي هدف الباحث من خلاله إلى معرفة مدى شعور أفراد الحماية المدنية بالرضا عن

عملهم ، نلاحظ أن 63.75% من مفردات العينة عبروا على أن مهمة رجل الحماية المدنية شاقة ومتعبة ، حيث أن 43.75 % منهم أجابوا بدائما و 20% أجابوا بغالبا ؛ في حين نلاحظ انقسام استجابات أفراد الحماية المدنية بين معارض و موافق حول محتوى البند الذي يعبر عن الشعور بإحساس سلبي باتخاذ قرار الالتحاق بالحماية المدنية كونه كان قرارا خاطئا حيث عبر 31.25 % بـ دائما و 33.75% بـ أبدا، وهذا يدل على وجود نوع من عدم الرضا عن العمل ، في نفس السياق كذلك نلاحظ انقسام استجابات أفراد الحماية المدنية بين معارض و موافق حول محتوى البند الذي يعبر على أن الراتب لا يساوي الجهد المبذول حيث عبر 32.5% بـ دائما و 35% بـ أبدا، وهذا ما يدل على عدم الرضا عن الرواتب ، و رغم ذلك فإن نسبة 53.75% عبرت عن عدم تفكيرها في تغيير المهنة مستقبلا فيما لو أتيحت فرصة الاختيار مجددا ، وفي نفس السياق 57.5% عبروا على شعورهم بحالات من السعادة حينما يفكرون أنهم ينتمون لسلك الحماية المدنية وهذا ما يدل مدى اعتزازهم بالانتماء لهذا السلك .

في حين عبرت 83.75% على أنها تقبل على ممارسة العمل بحيوية ونشاط وهذا يعود إلى إيمانهم بقيمة هذا العمل في المجتمع من خلال طابعه الاجتماعي والإنساني وتحقيق الهدف الأسمى ألا وهو خدمة المجتمع، في حين عبر 75% عن شعورهم بالثقة إزاء إدارة المؤسسة التي يعملون بها وهذا ما يدل على مدى ثقتهم في مؤسستهم.

من خلال ما سبق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يقرون بشعورهم بالرضا عن العمل إلا أننا لاحظنا وجود عدم الرضا عن العمل في بعض استجابات بعض البنود ويظهر ذلك في البند الذي يعبر عن قرار الالتحاق بالحماية المدنية كان قرارا سلبيا، هنا نجد عدم الرضا عن العمل وهذا قد يرجع إلى ظروف الالتحاق بهذا السلك، بمعنى آخر أن قرار الالتحاق بالحماية المدنية يعود إلى عدم وجود بدائل وظيفية أثناء ذلك، كذلك يظهر عدم الرضا عن العمل من خلال البند الذي يعبر عن الراتب، وجدنا بعض الاختلاف في استجابات أفراد العينة وهذا الاختلاف حسب رأينا نجده في جميع القطاعات وعند كل العمال سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة. إن هذه لنتائج تتعارض مع النتائج التي توصل إليها "أبو عريج" في دراسة علاقة التوافق المهني ببعض المتغيرات التنظيمية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض وقد يرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة نشاط المؤسسة من جهة.

10-1-2 الفرضية الثانية: توجد علاقات اجتماعية قوية بين أفراد الحماية المدنية.

جدول رقم (4) يوضح استجابات مفردات العينة لحتوى البنود المعبرة عن محور العلاقات الاجتماعية

مج %	أبدا		نادرا		غالبا		دائما		البند	البعد
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	25	20	21.25	17	15	12	38.75	31	8-أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل	العلاقات الاجتماعية
100	16.25	13	23.75	19	27.5	22	32.5	26	9-لا أفوت فرصة مشاركة زملاء العمل في المناسبات الاجتماعية	
100	22.5	18	12.5	14	12.5	14	42.5	34	10-يكتسب الانتماء للحماية المدنية تقدير واحترام الآخرين.	
100	27.5	22	12.5	10	22.5	18	37.5	30	11-تنتابني مشاعر الارتياح كوني أحظى بالقبول من قبل زملاء العمل.	
100	27	22	16.25	13	23.75	19	32.5	26	12-أشعر بأهمني لدى الآخرين نظرا لممارستي هذه المهنة.	
100	26.25	21	21.75	17	27.5	22	25	20	13-أعز بجو الحوار وتبادل الآراء بين زملاء العمل حول المهام والأنشطة.	
100	25	20	23.75	19	28.75	23	22.5	18	14-أتضايق من الاستمرار في النشاط نظرا لصعوبة التفاهم مع بعض زملاء العمل.	

المصدر: اعداد الباحث

بعد تفريغ الاستمارات الموزعة على أفراد الحماية المدنية ومن خلال استجاباتهم على بعد العلاقات الاجتماعية، الذي هدف الباحث من خلاله إلى معرفة مدى قوة العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين أفراد الحماية المدنية بمناسبة أدائهم العمل. نلاحظ أن 53.75% أعربوا عن أنهم يفضلون تمضية أوقات فراغهم مع زملائهم في العمل وبدل ذلك على مدى قوة العلاقات بينهم. كما عبر 60% من مفردات العينة أنهم لا يفوتون فرصة مشاركة زملاء العمل في المناسبات الاجتماعية حيث أن 32.5% منهم أجابوا بدائما و27% أجابوا بغالبا وهذا ما يعكس أجواء المحبة والود والصدقة بين أفراد الحماية المدنية؛ في حين 62% من مفردات العينة عبروا على أن الانتماء للحماية المدنية أكسبهم تقدير واحترام الآخرين، كما عبر 60% من مفردات العينة عن مشاعر الارتياح كونهم يحظون بالقبول من قبل زملاء العمل، وعبرت نسبة 56.25% من أفراد الحماية المدنية عن الشعور بالأهمية لدى الآخرين نظرا لممارستهم هذه المهنة، غير أن الملاحظ هو انقسام استجابات أفراد الحماية المدنية بين معارض و موافق حول محتوى البند الذي يعبر عن

واقع التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية

الاعتزاز بوجو الحوار و تبادل الآراء بين زملاء العمل حول المهام والأنشطة حيث 27.5% أجابوا بدائما و 26.25% أجابوا بأبدا، وهذا يدل على وجود نوع من الاختلال في العلاقات بين أفراد الحماية المدنية، وفي نفس السياق أيضا نلاحظ انقسام استجابات أفراد الحماية المدنية بين معارض و موافق حول محتوى البند الذي يعبر عن التضايق من الاستمرار في النشاط نظرا لصعوبة التفاهم مع بعض زملاء العمل حيث 23.75% أجابوا بدائما و 25% أجابوا بأبدا، وهذا ما يدل على اضطراب في العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل.

من خلال ما سبق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يقرون بقوة العلاقات الاجتماعية بينهم إلا أننا لاحظنا وجود اضطراب واختلال في بعض استجابات أفراد العينة وقد اعتبرنا ذلك حالة طبيعية لا تخلو منها كل وظيفة نظرا لأن التفاعل بين أفراد العمل لا تخلو من الاحتكاكات التي قد تكون سلبية في بعض الأحيان، قد ترجع إلى أفكار وسلوكيات واعتبارات وظيفية بحتة.

3-1-10 الفرضية الثالثة: يشعر أفراد الحماية المدنية باتزان انفعالي أثناء تأدية عملهم.

جدول رقم (5) يوضح استجابات مفردات العينة لمحتوى البنود المعبرة عن محور الاتزان الانفعالي

مج %	أبدا		نادرا		غالب		دائما		البند	البعد
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	18.75	15	22.25	18	20	16	38.75	31	15- ممارسة مهنة رجل حماية مدنية تزيدني ثقة بنفسى.	الاتزان الانفعالي
100	35	28	11.25	09	16.25	13	37.5	30	16- أشعر بالاستقرار النفسي والطمأنينة كوني أعمل رجل حماية مدنية.	
100	23.75	19	20	16	22.5	18	33.75	27	17- يبتابني الملل والتوتر أثناء فترات الدوام.	
100	32.5	26	21.25	17	17.5	14	28.75	23	18- أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي السلبية بمناسبة أداء المهام الموكلة لي ضمن هذا العمل.	
100	31.25	25	25	20	20	16	23.75	19	19- الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء تدفعني إلى اعتماد سلوك اللامبالاة والتكاسل.	
100	38.3	31	25	20	22.5	18	13.75	11	20- يبتابني الغضب من زملاء العمل لدرجة أنني أحقد عليهم.	
100	32.5	26	27.5	22	22.5	18	17.5	14	21- أشعر بنوع من مشاعر الكراهية صادرة عن بعض زملاء العمل.	

المصدر: اعداد الباحث

بعد تفريغ الاستثمارات الموزعة على أفراد الحماية المدنية من خلال استجاباتهم على بعد الاتزان الانفعالي، الذي هدف الباحث من خلاله إلى معرفة مدى قدرة أفراد الحماية المدنية على ضبط انفعالاتهم وسلوكهم بمناسبة أدائهم العمل. نلاحظ أن 58.75% من مفردات العينة عبروا أن ممارسة مهنة رجل حماية مدنية تزيدهم ثقة بأنفسهم، حيث أن 38.75% منهم أجابوا بدائما مقابل 20% أجابوا بغالبا، في حين نلاحظ انقسام استجابات أفراد الحماية المدنية بين معارض وموافق حول محتوى البند الذي يعبر عن مدى شعورهم بالاستقرار النفسي والطمأنينة كونهم يعملون رجال حماية مدنية حيث 37.5% أجابوا بدائما و 35% أجابوا بأبدا، وهذا يدل على وجود نوع من عدم الاتزان الانفعالي، وعبر 56.25% من مفردات العينة عن الشعور بالملل والتوتر أثناء فترات الدوام، في حين عبرت 53.75% من مفردات العينة عن عدم وجود صعوبة في ضبط انفعالاتهم السلبية بمناسبة أداء المهام الموكلة لهم، هذا ما جعل 56.25% يعربون على أن الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء لا تدفعهم إلى اعتماد سلوك اللامبالاة والتكاسل، كما عبر 67.5% عن عدم الغضب من زملاء العمل لدرجة الحقد عليهم، وهذا ما يدل على وجود اتزان انفعالي لدى أفراد الحماية المدنية، الأمر الذي دفع بـ 60% من مفردات العينة عن عدم الشعور بنوع من مشاعر الكراهية صادرة عن بعض زملاء العمل.

من خلال ما سبق يمكن القول أن أغلب أفراد العينة لديهم قدرة التحكم في انفعالاتهم وهو ما يدل على أن لديهم اتزان انفعالي سليم، لكن ما يمكن ملاحظته هو وجود نوع من عدم الاتزان الانفعالي وذلك من خلال الاستجابة عن البند الذي يعبر عن الاستقرار النفسي وهذا ما يفسر أن أفراد الحماية من كثرة تعرضهم إلى مواقف خطيرة وغير آمنة ما يجعلهم يشعرون بعدم الاستقرار النفسي والطمأنينة، هذا ما جعلهم أيضا يشعرون بالملل والتوتر أثناء فترات الدوام.

10-2 مناقشة الفرضيات الصفرية:

10-2-1 الفرضية الصفرية الأولى: لا يوجد تأثير للسن على التوافق المهني.

جدول رقم (6) يوضح العبارة الدالة

العبارة	العبارة	البعد
العبارة الدالة	التفكير في تغيير المهنة مستقبلا إذا ما أتاحت فرصة الاختيار مجدد	الرضا عن العمل

المصدر: اعداد الباحث

بعد إحصاء التكرارات المشاهدة لكل بند عند مستويات الموافقة الأربعة حيث جاءت قيم كا2 المحسوبة دالة عن عدم وجود تأثير لمتغير السن على مستوى التوافق المهني لمفردات العينة وذلك بالنسبة لأغلب بنود الاستمارة، ما يعني وجود توافق مهني لدى رجال الحماية المدنية، في حين برز تأثير متغير السن في العبارات الواردة في الجدول أعلاه حيث أن قيمة كا2 المحسوبة للبند المعبر على التفكير في تغيير المهنة مستقبلا إذا ما أتيحت فرصة الاختيار مجدد، أكبر من القيمة المجدولة، حيث بلغت قيمة كا2 المحسوبة 18 بالنسبة لهذا البند وهي أكبر من القيمة المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 التي تساوي 12.59، ومنه يمكن القول انه لا يوجد تأثير للسن لدى أفراد الحماية المدنية على توافقهم المهني.

إن هذه لنتائج تتفق مع النتائج التي توصل اليها "أبو عريج" (1997) في دراسة علاقة التوافق المهني ببعض المتغيرات التنظيمية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض وقد يرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة نشاط المؤسسة من جهة.

وبالتالي فإننا نستنتج أن التوافق المهني لا يتأثر بسن (عمر) العامل، ومهما اختلفت الفئات العمرية فلا يختلف مستوى التوافق المهني بين العمال ولا يتأثر بذلك، ومستوى رضاهم عن أنفسهم وعن مؤسساتهم وعن أدوارهم المهنية، يتأثر بعوامل ومتغيرات أخرى، ديموغرافية كانت أو وظيفية (تنظيمية).

2-2-10 الفرضية الصفيرية الثانية: لا يوجد تأثير لطبيعية العمل على التوافق المهني.

جدول رقم(7) يوضح العبارة الدالة

العبارة	البد
العبارة الدالة	- التفكير في تغيير المهنة مستقبلا إذا ما أتيحت فرصة الاختيار مجدد.
	الرضا عن العمل
	العلاقات الاجتماعية
الشعور بالملل والتوتر أثناء فترات الدوام.	الاتزان الانفعالي

المصدر: اعداد الباحث

بعد إحصاء التكرارات المشاهدة لكل بند عند مستويات الموافقة الأربعة، تم تحديد قيم كا2 حيث كانت النتائج الخاصة بمتغير طبيعة العمل عند مستوى الدلالة (0.05) كالتالي: حيث جاءت قيم كا2 المحسوبة دالة عن عدم وجود تأثير لمتغير طبيعة العمل على مستوى التوافق المهني لمفردات العينة وذلك بالنسبة لأغلب بنود الاستمارة، ما يعني وجود توافق لدى رجال الحماية المدنية، في

حين برز تأثير متغير الحالة الاجتماعية للبند المعبر على التفكير في تغيير المهنة مستقبلا إذا ما أتاحت فرصة الاختيار مجدد ، حيث بلغت قيمة كا2 المحسوبة 9.85 بالنسبة لهذا للبند وهي أكبر من القيمة المجدولة التي تساوي 7.81 عند مستوى الدلالة 0.05 ، كذلك طهر تأثير هذا المتغير بالنسبة للبند الذي يعبر عن مشاعر الارتياح كونهم يحظون بالقبول من طرف زملاء العمل ، بلغت قيمة كا2 14.77 وهي أكبر من القيمة المجدولة التي تساوي 7.81 عند مستوى الدلالة 0.05 ، أما بالنسبة للبند الذي يعبر عن الشعور بالملل والتوتر أثناء فترات الدوام ، بلغت قيمة كا2 المحسوبة 11.94 وهي أكبر من القيمة المجدولة التي تساوي 7.81 عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي طبيعة العمل لا تؤثر على التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية.

إن هذه لنتائج تتعارض مع النتائج التي توصل إليها "المسعري" (1995) في بدراسة الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني وقد يرجع ذلك إلى اختلاف مكان الدراسة وخصوصية كل مؤسسة والبيئية والمناخ التنظيمي لكل منظمة.

● النتائج ومناقشتها:

- من خلال ما تم عرضه خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- أكدت نتائج البحث انه يوجد إجماع من طرف أفراد الحماية المدنية بشعورهم بالرضا عن العمل.
- توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقات اجتماعية قوية ومتمينة بين أفراد الحماية المدنية.
- اثبتت الدراسة تمتع أفراد الحماية المدنية باتزان انفعالي سليم وقوي أثناء تأدية عملهم.
- لقد أكدت النتائج المتوصل إليها تمتع أفراد الحماية المدنية بمستوى جيد من التوافق المهني العام.
- اثبتت الدراسة انه لا يوجد تأثير للسن لدى أفراد الحماية المدنية على توافقهم المهني.
- توصلت نتائج البحث إلى عدم وجود تأثير لطبيعة العمل لدى رجال الحماية على توافقهم المهني.

خاتمة:

من خلال ما سبق يتضح أن عملية التوافق المهني للفرد تعتبر إحدى العمليات المهمة في المنظمة بحيث أنها لا تشمل فقط الجانب المادي للعمل، و إنما تعداه إلى العلاقات الاجتماعية ذلك أن الفرد يعيش في مجتمع متشابك في العلاقات تنشأ نتيجة عملية التفاعل المستمر، وهذا يستلزم أن تكون رغبات الفرد غير متعارضة ورغبات الآخرين ويجب أن تكون حاجاته وفق ما تلميه الجماعة التي ينتمي إليها سابقا، فغالبا ما تحكم الجماعة مجموعة من العادات والتقاليد والقيم والمعايير والنظم وعلى الفرد أن يتقيد بتلك القوانين والنظم، وأن يكيف حاجاته وفق تلك المعايير.

الإحالات والمراجع:

- 1- خالد مُجَد المسعري(1995): الاتجاه نحو العمل في مجال التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- 2- أحمد عزت راجح(1970): علم النفس الصناعي، الإسكندرية، دار الكتب الجامعية.
- 3- أحمد زكي بدوي(1977): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت، مكتبة لبنان.
- 4- فرج عبد القادر طه (1980): سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، القاهرة، مكتبة الخانجي.
- 5- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي(1999): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث.
- 6- مُجَد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف علي(1991): علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- 7- محمود السيد أبو النيل (1982): علاقة ظروف العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية، دار المعارف، القاهرة.
- 8- أحمد بن عبد الرحمان الهيجان(1998): ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 9- محمود السيد أبو النيل(1982): علاقة ظروف العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية، القاهرة، دار المعارف.
- 10- ابراهيم شوقي عبد الحميد(1998): علم النفس والصناعة، القاهرة، مصر، دار قباء للنشر.
- 11- أحمد زكي بدوي(1977): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
- 12- أحمد زكي بدوي(1977): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.