

واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية
دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية
ببلديات ولاية المسيلة

*Factors affecting the sustainability of the competitive
advantage of secondary schools in Gaza Governorate*

د. شلابي وليد *

جامعة اكلي محند أولحاج البويرة/ الجزائر

د. شياوي صلاح الدين *

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بو عريريج/ الجزائر

تاريخ الإرسال: 2021/06/10 تاريخ القبول: 2021/11/31.

محص: بهدف من حرس هذه الدراسة إلى هدعب الدراسة الحايه إلى سحيص واقع النواقى المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة ، وكذلك الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني وفقا للمتغيرات الديمغرافية (للجنس، الاقدمية المهنية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، ولجمع البيانات ستخدم الباحثان إستبانة لقياس التوافق المهني من إعدادهما، وتم تطبيق أداة البحث على عينة قوامها (170) موظفا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
-مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة منخفضا .
-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التوافق المهني تعزى (الجنس، الاقدمية المهنية) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.
الكلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، الموظف، الجماعات الاقليمية.

* المؤلف المرسل: chalabiwalid1982@gmail.com

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: salahcheikhaoui@gmail.com

Abstract: We aim through this study to the current study aimed at diagnosing the reality of professional compatibility among the employees of the regional groups in the municipalities of the state of M'Sila, as well as revealing the differences in the level of professional compatibility according to demographic variables (gender, professional seniority), and to achieve the objectives of the study the descriptive analytical approach was used, and to collect The data The researchers used a questionnaire to measure professional compatibility prepared by them, and the research tool was applied to a sample of (170) employees, who were chosen randomly. After statistical treatment, the study reached the following results:

The level of professional compatibility among the employees of the regional groups in the municipalities of the state of M'sila is low.

Keywords: Compatibility, professional compatibility, employee, regional groups.

مقدمة:

تشهد السنوات الحالية اهتماما متزايدا بموضوع الجماعات الإقليمية، لما تكتسيه هذه الأخيرة من أهمية بالغة في تقريب الإدارة من المواطن، وذلك من خلال تقديم خدمات إدارية تستجيب لمستوى طموح الأفراد، ونتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل في عصر المعلوماتية والثورة التكنولوجية وفي السباق نحو مواكبة المستجدات التقنية وما عرفه قطاع الإدارة المحلية من رقمنة، والتي أدت في نفس الوقت إلى خلق نوع من العبء على موظفي الإدارة المحلية نتيجة لسعي هؤلاء الموظفين إلى تبني إستراتيجية فعالة لمسايرة تلك التغيرات الحاصلة في هذا المجال.

ولذا أصبح من الضروري على منظمات الأعمال انتقاء أفراد أكفاء لأداء الأعمال الإدارية تتماشى مع هذا التطور، وأكثر من ذلك يكونون على درجة عالية من التوافق المهني الذي يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وبالتالي ينعكس بالإيجاب على فعالية التنظيم المحلي، لذا تسعى الدراسة الحالية لمعرفة واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

إشكالية الدراسة:

تلعب الجماعات الإقليمية على مستوى التنظيم الإداري للدول، دورا هاما في تجسيد نظام الإدارة اللامركزية التي تسمح للمواطنين المحليين بإدارة شؤونهم

وتظافرهم في تحقيق التنمية الحقيقية على مستوى وحداتهم الإدارية التي ينتمون إليها.

فالإدارة المحلية تسعى دائما لتحقيق رغبات المواطنين وإشباع حاجاتهم من خلال ما تقدمه لهم من خدمات إدارية وفنية وخدمية تكون في مستوى طموحهم وتطلعاتهم، وإرساء الحكم الراشد على مستوى جميع ممارستها، والتقليل من الإجراءات البيروقراطية التي أثقلت كاهل المواطنين التي كانت جراء تركيز القرار الإداري على مستوى الإدارة المركزية.

فالبلدية كوحدة إقليمية تعتبر مرفقا عموميا حيوي و الوجهة الحقيقية التي يقصدها المواطنين في إنجاز وإستخراج وثائقهم الإدارية المختلفة، فهي المسؤولة مباشرة على تقدم كل الخدمات الإدارية و الفنية التي يحتاجها المواطن .

وحتى يتسنى لهذه الأخيرة القيام بدورها بفعالية والمساهمة الحقيقية في رقية ونهضة المجتمع المحلي لابد من القائمين عليها أن يولو أهمية بالغة للمورد البشري القائم على أداء هذه الخدمات بكل عناية والحرص على توفير المناخ التنظيمي الملائم وتحسين ظروف العمل التي تضمن توافق الموظف مع مهنته، الأمر الذي يكون له الأثر الفاعل في تحسن الأداء وتحقيق غايات وأهداف المنظمة.

ومما لا شك فيه أن مظاهر التوافق المهني تحتل مكانة الصدارة أثناء دراسة سلوك التنظيمي للأفراد داخل التنظيم، حيث يشير (الرجيبي 2017) إلى أن التوافق المهني هو التكيف السليم مع ظروف العمل ومع المجتمع المحيط به مما يشعر الفرد أنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على إنتاج وأداء أفضل كميًا ونوعيًا (ص ..)، ونظرا لما يقوم به موظفي الجماعات الإقليمية على مستوى البلدية من مهام أدارية وفنية وخدمية لصالح المواطنين، الأمر الذي جعلهم في اتصال مباشر مع أفراد المجتمع المحلي، مما شكل لهم عبء أدارية زائد جراء كثرت المهام، وغموض وصراع الدور خاصة في ظل المناخ السياسي التي تشهده البلدية، وكنيجة لظروف العمل فان الكثير من الموظفين يجدون أن مشاعرهم اتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو مهنتهم قد أصبح أكثر سلبية مما كان عليه، فقد يظهر لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب القلق، الانزعاج التغب و دوران العمل والنية الصريحة في ترك العمل، وهذا من شأنه أن يعيق تكيفهم نحو مهنتهم. وعليه يمكننا طرح التساؤل التالي:

-ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فما أكثر) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

فرضيات الدراسة:

-مستوى التوافق المهني منخفض لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فما أكثر) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

أهداف الدراسة:

-التعرف على واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

-الكشف عن استجابات موظفي الجماعات الإقليمية في مستوى التوافق المهني حسب الجنس الأقدمية المهنية.

التعرف على أهم العوامل التي تساعد موظفي الجماعات الإقليمية تحقيق التوافق المهني على مستوى الإدارة المحلية.

-تقديم إجراءات وأساليب في شكل مقترحات من شأنها أن تساعد على تفعيل السليم لآليات التنظيمية والإدارية والتي تسهم في تحقق التوافق المهني لموظفي الجماعات الإقليمية وتقليل من تفشي الممارسات التنظيمية غير سليمة في بيئة العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على أهمية التوافق المهني كمظهر من مظاهر النجاح في العمل والتميز لدى موظفي الإدارة المحلية.

إن موضوع التوافق العام والتوافق المهني بالأخص يعتبر من المواضيع المهمة في دراسة التنظيم إذ أنه يؤثر تأثيرا مباشرة على الروح المعنوية للعامل وفاعلية أدائه الذاتية.

رصد واقع الإدارة المحلية في الجزائر، وأهم الممارسة التنظيمية السائد في هذا الوسط المهني ومدى انعكاسها على تحقيق التوافق المهني لدى موظفي البلدية.

تحديد مفاهيم الدراسة:

مفهوم التوافق المهني: ويمكن أن نعرف التوافق المهني إجرائيا: على أنه توافق الفرد مع ذاته، ومع بيئة عمله وتكوين علاقات مهنية سليمة مع زملائه المحيطين به، وهو الدرجة التي يحصل عليها موظفي الجماعات الإقليمية على استبيان التوافق المهني.

مفهوم الإدارة المحلية: وتعرف الإدارة المحلية على أنها عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية، والذي يعطي لها سلطة البث والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية(زيدان، 2014، ص29).

مفهوم موظفي الجماعات الإقليمية: ونقصد به الموظفين المعينون في وظيفة دائمة، والذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الجماعات الإقليمية القاعدية للدولة.

مفهوم التوافق المهني:

إصطلاحا : يعرف على أنه: "حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات الفعلية والاجتماعية لبيئة العمل من جهة أخرى، وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا"(المغربي،2016 ص154).

إجرائياً: هو حالة من الانسجام يصلها الأفراد أثناء أداء أعمالهم في منظماتهم، ويظهر هذا الانسجام على مستوى كل من العلاقة مع الزملاء والمشرفين، ويترجم حالة الرضا عن الظروف المادية كالأجر والترقيات ومناخ العمل.

وهو الدرجة التي يحصل عليها الموظف بالبلدية على استبيان التوافق المهني الذي يقيس التوافق المهني (الرضا على الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة).

أبعاد التوافق المهني:

-الرضا على الراتب والترقية: تمثل الأجور والترقيات دورا كبيرا في تحقيق التوافق المهني، خصوصا اذا عرفنا أن التحاق الفرد بمنظّمته من أجل تحقيق حاجاته الفسيولوجية، وأن الدوافع الأساسية للفرد هي دوافع اقتصادية (مالية). (أبو رحمة، 2019، ص63).

العلاقة مع الزملاء: أشار " عزت راجح " أن إقامة علاقات مرضية بين زملاء العمل، دليل كاف للحكم على أن الفرد متوافقاً مهنياً مع عمله.(بحري، 2015، ص168).

العلاقة مع الإدارة: وهي علاقة الموظف برئيسه حيث دلت الدراسات على أهمية هذه العلاقة سيكولوجيا، فشخصية الرئيس وسلوكه يؤثران في سلوك العاملين ومشاعرهم واتجاهاتهم.(شليبي وخضرة، 2003، ص 159).

التوافق مع ظرف العمل: وتتضمن مدى إشباع الحاجة للأمن الجسمي، والنفسي، والاجتماعي وشعور العامل اتجاه الإجراءات التي تقيه مخاطر المهنة(عطا الله، 2009، ص 293).

أهمية التوافق المهني للمنظمة:

تعود أهمية دراسة التوافق والرضا المهني لأنه يتناول مشاعر العاملين بغض النظر عن مستواهم الوظيفي سواء كان العامل مديرا أو موظفا عاديا، وتناولت نظرية الرضا الوظيفي أن الرضا عن العمل يحقق زيادة في الإنتاج وتوضح هذه الأخيرة أن هناك عوامل متعلقة بالظروف المادية للعمل كالأجر وضمن العمل ومناخ العمل وأسلوب الإشراف والعلاقات بين العاملين (المغربي، 2016، ص287).

ولقد حظي موضوع التوافق المهني والرضا باهتمام العديد من الباحثين، فكثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس المهني حول موضوع الرضا وكشفت نتائج البحوث عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين، وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي، وعناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي(عبد اللطيف، 2015، ص 12).

أي أن العمال الين يحققون أكبر قدر من التوافق والرضا في بيئة العمل، يكونون أكثر رضا عن حياتهم الاجتماعية ويحققون توافقاً عام.

وقد أشار كل من (Kucharska and Bedford 2019) في دراسة حول علاقة المعرفة و أبعاد الثقافة التنظيمية والتوافق الوظيفي، على أن التوافق الوظيفي يزيد بشكل كبير من استعداد الموظفين ذوي المهارات العالية لتبادل المعرفة، ويُحقق الأداء الأمثل للشركة، كما أشار الدراسة أنه من المهم إنشاء ثقافة تنظيمية للشركة تسهم أولاً في زيادة التوافق والرضا الوظيفي، وثانياً تعزز تبادل المعرفة والاتصال.(Kucharska and Bedford 2019, p 02)

مفهوم الجماعات الإقليمية:

إصطلاحاً : وتعرف على أنها " عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية، والذي يعطي لها سلطة البث والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية " (زيدان، 2014، ص29).

ويعرفها القانون رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية في مادته الأولى: " البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب قانون(الجريدة الرسمية، 2011، ص 03).

وجب الإشارة أن قانون البلدية المذكور أعلاه ألغى تسمية الإدارة المحلية واستبدالها بتسمية الجماعة الإقليمية.

الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني:

هدفت دراسة بحري صابر (2015/2014) إلى التعرف على واقع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري واستخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية موجبة ضعيفة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، كما توصلت دراسة هشام زروقة (2017/2016) في علاقة الثقافة التنظيمية بالتوافق المهني، انطلاقاً من الافتراض بأن الثقافة التنظيمية تمثل آلية لتوجيه سلوك الموظفين نحو تحقيق مختلف الأهداف والتوافق المهني كمحصلة لهذه الآلية، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الثقافة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة، كما هدفت دراسة تلامي نبيلة (2016/2015) إلى التعرف على ظاهرة الاحتراق النفسي والتوافق المهني من خلال البحث عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالانجاز الشخصي) والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة وبالتحديد القابلات بمختلف مهامهن ببعض مصالح التوليد في كل من ولايتي باتنة وبسكرة، إذ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين الاحتراق النفسي و التوافق المهني لدى الزوجة العاملة.

وتطرق يوسف بن سيف بن محمد الرجبي 2015/2016 في دراسته التي هدفت للتعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، وقد خلصت الدراسة إلى وجود ارتباطاً طردياً الصلابة النفسية و التوافق المهني لدى مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

كما جاءت دراسة Danica Bakotić 2013 وهدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين هذين المتغيرين، و أجري بحث تجريبي على عينة من 40 شركة كرواوية كبيرة ومتوسطة الحجم، مع مسح 5806 موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود صلة وعلاقة واضحة بين الرضا الوظيفي لدى الموظفين والأداء التنظيمي في كلا الاتجاهين أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي.

وكانت دراسة Mohammd Abuhashesh et all 2019 تهدف إلى تحديد العوامل التي تشجع الموظفين على البقاء في وظائفهم لفترة طويلة على عكس أولئك الذين يخلقون مشاعر سلبية، مما يؤدي إلى استقالة الموظفين. العوامل قيد التركيز هي الأجور والثقافة التنظيمية والفوائد والرضا الوظيفي والإجهاد والتدريب والتطوير وأفاق الترقية والأمن الوظيفي. ووجدت الدراسة أن الموظفين

الأردنيين يهتمون أكثر برواتبهم ويضعون أي عوامل أخرى في الاعتبار. لذلك، نوصي المصنّعين الأردنيين بدراسة مدى الراتب لكل منصب، حتى لا يفوتهم الموهوبون أو الموظفون الجيدون.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أدوات الدراسة:

استبيان التوافق المهني:

بعد الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول متغير التوافق المهني، تم تصميم استبيان يقيس السمة بالاعتماد على أهم الدراسات العربية و الأجنبية التي تطرقت لموضوع التوافق المهني، لا سيما منها استبيان (بحري صابر 2015) للتوافق المهني عند الصحافي الجزائري، ومقياس (صلاح الدين فرح عطا الله 2014) للتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة بالخرطوم، ومقياس (بشرى إسماعيل) لتوافق المهني لعمال الصناعة بمصر، واستبيان (Babak Panahi et al 2016) لقياس التوافق الوظيفي لعمال البناء بالمنظمة الماليزية، (SébaStien 2013) لقياس التوافق والرضا الوظيفي لدى المعلمين الجدد.

تضمن الاستبيان في صورته النهائية واحد و عشرون بنداً لقياس التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية بالتأشير على بدائل الإجابات الخمسة وفق مقياس ليكارت الخماسي (موافق تماماً، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وتم توزيع الفقرات على أربع أبعاد هي كالتالي (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة).

عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحثان في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية للبحث، وتمت الدراسة الاستطلاعية في بلدية جبل امساعد بولاية المسيلة، وقد شملت الدراسة الاستطلاعية (35) موظفاً من موظفي البلدية، وكان الغرض من هذه الدراسة التحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع البيانات ومدى تجاوب عينة الدراسة مع الأداة، أو معرفة الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا في إجراء الدراسة الأساسية، وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2019/07/25 إلى غاية 2019/08/25.

الخصائص السيكومترية للأدوات الدراسية:

استبيان التوافق المهني: للتأكد من صدق استبيان التوافق المهني استخدم

الباحثان طريقتين لحساب الصدق هما:

أولاً الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة عبر العديد من الجامعات، وبناء على آرائهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبح الاستبيان في صورته النهائية يحتوي على عشرون بنداً وبعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (89.58%)، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقاً ويمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ثانياً - الصدق التمييزي: لقد تم ترتيب درجات العينة الاستطلاعية على إستبيان التوافق المهني ترتيباً تنازلياً، حيث تم حساب الفروق بين المجموعتين العليا 27% والدنيا 27%، وتم استخدام اختبار (T Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا على استبيان التوافق المهني

القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المجال
دالة عند 0.01	0.00	10.21	16	3.07	76.78	09	العليا
				8.01	47.56	09	الدنيا

** دال عند $(\alpha = 0.01)$ ، المصدر: spss V 22

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا على إستبيان التوافق المهني بلغ (76.78)، في حين كان المتوسط للفئة الدنيا يساوي (47.56)، أما الانحراف المعياري للفئة العليا يفقد بلغ (3.07) وللجنة الدنيا بلغ (8.01) وبالنظر إلى قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (10.21) وهي قيمة موجبة و دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$ ، وبالتالي توجد فروق بين الفئتين ولصالح الفئة العليا ومنه فمقياس التوافق المهني يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

الثبات: للتحقق من ثبات الاستبيان التوافق المهني قام الباحثان بحسابه بطريقة ألفا كرونباخ كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني

الرقم	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
01	التوافق مع الزملاء	0.81
02	الرضا عن الترقية	0.77
03	التوافق مع الإدارة	0.72
04	التلاؤم مع محيط العمل	0.86
05	نظرة المجتمع	0.67
	الدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني	0.76

يتضح من الجدول رقم (02) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور استبيان التوافق المهني تراوحت بين (0.67) كأدنى قيمة و(0.86) كأعلى قيمة، في حين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل قدرت بـ (0.76)، هذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

الدراسة الأساسية

منهج الدراسة: نظرا لطبيعة موضوعنا والمتمثل في " واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية "، ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها، اعتمدنا على المنهج الوصفي لذي نراه مناسباً لهذا النوع من الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينته: يشتمل مجتمع الدراسة على جميع موظفي بلديات ولاية المسيلة الموزعين على المصالح الإدارية للبلدية، ويقدر عددهم ب (1700) موظفاً وموظفة وفق الإحصائيات الرسمية لمصلحة المستخدمين، أما عينة الدراسة فقد استخدم الباحثان أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عددهم الإجمالي (170) موظفاً أي ما نسبته (10 %) من المجتمع الكلي للدراسة.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على بحث واقع التوافق المهني (العلاقة مع زملاء العمل، الرضا عن الترقية والراتب، العلاقة مع الإدارة، التوافق مع

ظروف العمل، نظرة المجتمع للمهنة) لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وتم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية في الفترة ما بين سبتمبر 2019 إلى غاية نوفمبر 2019.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية statistical package of the social sciences spss V 22 لمعالجة البيانات.

-معامل الثبات ألفا كرومباخ: لبحث ثبات فقرات الاستبيان.

-اختبار (ت) للعينتين مستقلتين: لبحث الفروق بين المتوسطات.

اختبار (ت) لعينة واحدة: لبحث الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي.

-المتوسط الحسابي: بهدف حساب متوسطات درجات أفراد العينة.

-الانحراف المعياري: بهدف معرفة تمركز أو تشتت الإجابات.

عرض نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بعد من أبعاد الاستبيان ثم لجميع بنوده ككل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم(03): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا
عن الراتب والترقية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
01	يشعر الموظفون في العمل بالرضا نحو معايير الترقية	03.26	1.42	01	متوسط
02	يتوافق راتي مع متطلبات العمل الذي أقوم به	02.61	1.43	03	منخفض
03	أشعر أن راتي في العمل غير كاف مقارنة بالجهد الذي أبذله في عملي	02.69	1.16	02	متوسط
04	أشعر أن راتي يتلاءم مع الرتبة الوظيفية	02.11	1.25	04	منخفض
	الرضا عن الراتب والترقية	02.66	0.99		منخفض

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن مستوى بعد الرضا عن الراتب والترقية كان منخفضاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.66) وبانحراف معياري قدر بـ (0.99).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (01) المتعلقة بـ "يشعر الموظفون في العمل بالرضا نحو معايير الترقية" حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.26) وبانحراف معياري (01.42)، وهذا يوضح أن الموظفين إلى حد ما يشعرون برضا عن مسار الترقية، كون أن الترقية في الدرجة تحكمه قوانين الوظيف العمومي وهي تقريبا نفس المدة والمعايير(المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى)، في حين نالت الفقرة (04) الخاصة بالشعور أن الراتب يتلاءم مع الرتبة الوظيفية بمتوسط حسابي قدر بـ (02.11) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.25)، وهذا يدل على أن موظفي الجماعات الإقليمية يشعرون بعدم تناسب الراتب الذي يتقاضوه مع الخدمات التي يقدمونها، ولا يتلاءم مطلقاً مع مهامهم التي يؤديونها، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.61) و(02.69)، وكلها قيم أقل من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية يشعرون برضا منخفض عن الراتب وآليات الترقية في مسارهم المهني، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(04): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
05	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادلة	03.64	1.08	01	مرتفع
06	هناك تنافس شريف بين العمال في مجال العمل	03.04	1.07	05	متوسط
07	علاقتي بزملائي في العمل تسودها المحبة	03.49	1.01	02	مرتفع
08	يساعدني زملائي في العمل عندما أواجه مشكلة ما	03.46	0.92	03	مرتفع
09	يزورني زملائي في العمل عند مرضي	03.36	1.13	04	متوسط
	العلاقة مع الزملاء	03.39	0.83		متوسط

الزملاء

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04) أن مستوى بعد العلاقة مع الزملاء كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (03.39) وبانحراف معياري قدر بـ (0.83).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (05) المتعلقة بـ "تربطني بزملائي علاقة احترام متبادلة" حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.64) وبانحراف معياري (01.08)، وهذا يوضح أن الموظفين تربطهم علاقة زمالة مبنية على الاحترام المتبادل، وهذا كون الموظف يقضي ثماني (08) ساعات في مكان العمل مما تجعله يحافظ على علاقته مع العائلة المهنية، في حين نالت الفقرة (06) الخاصة بالتنافس الشريف بين العمال في مجال العمل بمتوسط حسابي قدر بـ (03.04) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.07)، وهذا يدل على أن التنافس بين الموظفين في مجال العمل لا يخضع دائما للتنافس الشريف بل في أحيان كثيرة يخضع للمحاباة والوساطة خاصة في تقلد المناصب النوعية سواء الوظيفية أو الهيكلية، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (03.36) و(03.49)، وكلها قيم قريبة من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية يتمتعون بعلاقات مهنية متوسطة فينا بينهم، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع الإدارة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
10	يحترم المسؤولون أدائي	02.83	1.32	02	متوسط
11	يساعدني المسؤولون في حل المشاكل التقنية التي تواجهني	02.25	1.19	04	منخفض
12	تعالج الإدارة أوضاع ومشاكل جميع العاملين بطريقة عادلة	02.72	1.44	03	متوسط
13	يعاملني المسؤولون في العمل بأسلوب لائق	02.95	1.12	01	متوسط
	العلاقة مع الإدارة	02.76	0.94		متوسط

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) أن مستوى بعد العلاقة مع الإدارة كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.76) وبانحراف معياري قدر بـ (0.94).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (13) المتعلقة بـ "يعاملني مسؤولي في العمل بأسلوب لائق" حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (02.95) وبانحراف معياري (01.12)، وهذا يوضح أن المسؤول يتعامل مع الموظفين بأسلوب محترم ولائق، وهذا الأمر يرجع إلى نمط الإشراف عموماً، والعلاقة التي تربطهم بالمسؤول ففي أحيانا كثير تجد أنه تربطهم علاقة قرابة، بالإضافة إلى أنهم أبناء المجتمع المحلي، في حين نالت الفقرة (11) الخاصة بمساعدة المسؤول في حل المشاكل التقنية التي تواجه الموظف بمتوسط حسابي قدر بـ (02.25) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.19)، وهذا يرجع إلى أن المسؤول لا يمتلك المهارات الكافية للمساعدة، بالإضافة إلى تداخل صلاحيات المسؤول بين الشق الإداري والسياسي التنموي، الأمر الذي يجعله لا يتابع الأعمال بصفة مستمرة تسمح بمساعدة الموظف، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.72) و(02.86)، وكلها قيم قريبة من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية علاقتهم متوسطة مع الإدارة، وأن العلاقات الإشرافية متوسطة بين الموظف و المسؤول، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(06): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التوافق مع ظروف العمل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
14	أشعر أن محيط العمل الذي أعمل به مريح بشكل عام	02.31	1.17	04	منخفض
15	أنا مسرور في مهنتي رغم أنها متعبة	03.04	1.26	01	متوسط
16	يمر الوقت بسرعة دون أن أشعر به	02.81	1.15	03	متوسط
17	أشعر بالضيق في مكان عمل نتيجة الفوضى	02.89	1.19	02	متوسط
18	أشعر بالأمان والاستقرار في وظيفتي	02.09	01.18	05	منخفض
	التوافق مع ظروف العمل	02.62	0.75		منخفض

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن مستوى بعد التوافق مع ظروف العمل كان منخفضاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (02.62) وبانحراف معياري قدر بـ (0.75).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (15) المتعلقة بـ "أنا مسرور في مهنتي رغم أنها متعبة" حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.04) وبانحراف معياري (01.26)، وهذا يوضح أن الموظفين يشعرون بقدر متوسط من السرور والسعادة في العمل، ويمكن نفس ذلك بشعورهم بالإنجاز أن عمله له معنى، كونهم يقدمون عدة خدمات للمواطنين، في حين نالت الفقرة (18) الخاصة بشعور الموظف بالأمان والاستقرار في وظيفته بمتوسط حسابي قدر بـ (02.09) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.18)، وهذا يرجع إلى أنه كلما تقلد مسؤول جديد رئاسة المجلس، قام ببعض التغييرات في بعض المصالح مما انعكس على شعور الموظف، بينما كانت بقية الفقرات تتراوح بين (02.31) و(02.89)، وكلها قيم أقل من المتوسط الفرضي (03.00)، بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية لهم توافق منخفض مع ظروف العمل، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(07): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد نظرة المجتمع للمهنة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
19	توفر لي مهنتي مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع	02.83	1.16	3	متوسط
20	أعتقد أن مهنتي ذات قيمة عالية في المجتمع	03.15	0.95	2	متوسط
21	أرى أن مكانة الاجتماعية ارتفعت منذ التحقت بمهنتي	03.15	0.96	1	متوسط
	نظرة المجتمع إلى المهنة	03.04	0.70		متوسط

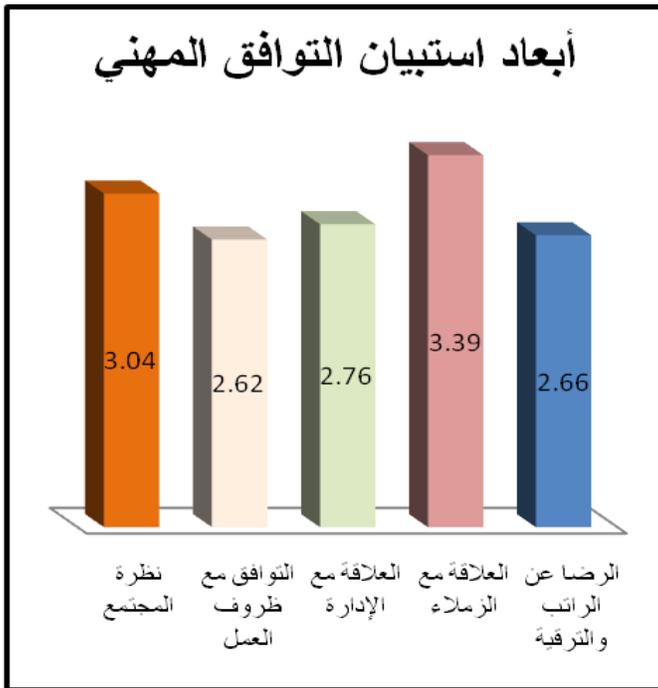
نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) أن مستوى بعد نظرة المجتمع للمهنة كان متوسطاً، لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لهذا البعد إذ بلغ (03.04) وبانحراف معياري قدر بـ (0.70).

ولقد كان أعلى المتوسطات الحسابية قد سُجل للفقرة رقم (21) المتعلقة بـ "أرى أن مكانة الاجتماعية ارتفعت منذ التحقت بمهنتي" حيث بلغ متوسطها الحسابي بـ (03.15) وبانحراف معياري (0.96)، وهذا يوضح أن الموظفين يشعرون أن مكانتهم الاجتماعية ارتفعت منذ التحقوا بمهنتهم داخل البلدية، وهذا راجع إلى أن نظرة المجتمع ايجابية للفرد الموظف على عكس الفرد البطال، بالإضافة إلى الثقافة المجتمعية السائدة التي تحث عن العمل وتجسد الرؤية الدينية للعمل بأنه عبادة، في حين نالت الفقرة (19) الخاصة بأن المهنة التي يمتنها توفر له مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع بمتوسط حسابي قدر بـ (02.83) كأدنى قيمة وبانحراف معياري بلغ (01.16)، وهذا يرجع إلى أن المهن الإدارية في البلدية لا توفر مكانة مناسبة نظراً لتواضع دخلها والتي تجعل الموظف دائماً في حاجة مما ينعكس على صورته داخل المجتمع، بينما كانت الفقرة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر بـ (03.15) بما يعبر أن موظفي الجماعات الإقليمية لهم توافق متوسط في بعد نظر المجتمع للمهنة، ويرون أن المجتمع له نظرة متوسطة لموظف البلدية، كما أن انحرافاتهم المعيارية جاءت تعكس مدى التجانس في استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد بشكل عام.

الجدول رقم(08): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان التوافق المهني

الاستبيان	الرقم	أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
التوافق المهني	01	الرضا عن الراتب والترقية	02.66	0.99	04	منخفض
	02	العلاقة مع الزملاء	03.39	0.83	01	متوسط
	03	العلاقة مع الإدارة	02.76	0.94	03	متوسط
	04	التوافق مع ظروف العمل	02.62	0.75	05	منخفض
	05	نظرة المجتمع	03.04	0.70	02	متوسط
المستوى العام للاستبيان						متوسط
			02.90	0.73		

والشكل الموضح أسفله يوضح ترتيب متوسطات التوافق المهني لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة



الشكل رقم (01) يوضح ترتيب متوسطات التوافق المهني

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (68) والشكل رقم (33) تبين أن الدرجة العامة للتوافق المهني جاءت متوسطة (قريبة للانخفاض) بمتوسط حسابي قدر بـ(02.90) وبانحراف معياري قدر (0.73)، وهذا يعني أن مستوى التوافق المهني متوسط مما يؤكد أن موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة لديهم مستويات متوسطة من التوافق المهني .

وبالإطلاع على متوسطات أبعاد التوافق المهني نجد أن بعد الرضا عن الراتب والترقية حل في المرتبة الأولى من ناحية الانخفاض، ليشكل مستوى منخفض مقارنة ببقية الأبعاد وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ(02.66)، وبانحراف معياري قدر (0.99)، مما يعني أن مستوى التوافق المهني منخفض في بعد الرضا عن الراتب والترقية لموظفي الجماعات الإقليمية بالبلديات.

وبناء على ما سبق ونظرا لأهمية الأجور والرواتب في تحقيق الرضا والتوافق المهني لدى الموظف نلاحظ أن عمال البلديات من أكثر الفئات العمالية تعاني من انخفاض الأجور رغم الجهود التي يبذلونها والخدمات التي يقدمونها داخل البلدية، مما انعكس على عدم تحقيق إشباعهم لحاجاتهم المادية، والنفسية، وهذا يرجع إلى إدراكهم لعدم عدالة نظام الأجور والتعويضات في قطاع الجماعات الإقليمية، ونفسر هذا الانخفاض إلى عدم وجود بناء هيكل سليم لنظام الأجور والتعويضات وفق الخدمات المبذولة من طرف الموظفين، كما أن عدم تحيين نظام الأجور ليتماشى مع مقتضيات المعيشية للموظف، وهذا ما انعكس سلبا على الممارسات التنظيمية للموظفين في كثرة الغياب والتغيب، وعدم الالتزام بالادوام وغيره من مظاهر سوء التوافق، ويعتقدون أنهم يعملون قدر رواتبهم مما جعل دافعيتهم للعمل تقل وهذا ما أشارت إليه الكثير من النظريات المفسرة للدافعية على غرار النظرية التقليدية في الفكر الإداري حيث اعتبر تايلور أن الدخل مؤشر على التنظيم العلمي للعمل، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (ونوغي فتيحة 2015) في أثر الراتب ونظام التعويضات على رضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، وأشارت دراسة (OngChoonHee.and all.2019) التي بينت أن من بين العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية والتدريب ونظام التعويضات في تحقيق المبدأ التوجيهي لتعزيز الأداء الكلي للموظف وفقا لمقولة التالية "عامل راض وسعيد هو عامل منتج"، وعطفا على هذا تبين لنا أهمية الأجور والرواتب في الحياة المهنية التي تضمن العيش الكريم للموظف، كما أن قانون الترقية الخاص بالمناصب العليا لموظفي الجماعات

الإقليمية 91/26 لم يحين منذ 1991 (أنظر الملحق رقم 08)، مما يعني أنه عاجز على مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، أما على مستوى البلدية فالهيكل التنظيمي غير فعال إذ تجد كثير من المناصب العليا شاغرة وهذا ما يفسره عدم وجود رؤية إستراتيجية لتنمية المسار المهني لموظفي الجماعات الإقليمية.

بينما حل بعد التوافق مع ظروف العمل في المرتبة الثانية من ناحية الانخفاض وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ(02.62) وبانحراف معياري قدر (0.75)، مما يعني أن مستوى التوافق المهني منخفض في بعد التوافق مع ظروف العمل لموظفي الجماعات الإقليمية، ويفسر الباحث ذلك على أن الظروف المهنية التي يعيش فيها موظفي الجماعات الإقليمية، غير موائمة من ناحية الأبنية المادية، وترتيب المكاتب، وحتى عدم توفر الوسائل المكتبية في الكثير من الأحيان، بالإضافة إلى أعباء العمل الإداري الروتيني و إرغاماته خاصة المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الموظف من قبل المنتخبين مثلا، بالإضافة إلى التجاذبات السياسية التي تؤثر على المناخ العام للبلدية، حيث أثبتت دراسة (DanicaBakotićandTomislavBabić, 2013) أن ظروف العمل كالسلامة المهنية والتدريب والمعدات، ورتابة العمل، ودرجة الإجهاد تعتبر عامل مؤثر جدا في شعور الموظف بالتوافق المهني، وكما أشرنا سابقا أنها غير متوفرة بشكل مناسب مما انعكس سلبا على توافق المهني لموظف الجماعات الإقليمية بالبلدية.

ويليه بعد العلاقة بالإدارة ثالثا في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (02.76)، وبانحراف معياري قدر بـ(0.94)، مما يعني أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد العلاقة مع الإدارة لموظفي الجماعات الإقليمية، ويفسر الباحث ذلك على أن أساليب الإشراف التنظيمي داخل البلدية لها خصوصية الازدواجية، فالمسؤول الأول له صفة المنتخب السياسي والمسئول الإداري، مما يجعل نمط القيادة في كثير من الأحيان تسييبا، مكرسا لشعبوية التسيير كالمحابة وغيرها مما يجعل المسؤول يمارس عدالة تنظيمية انتقائية، بالإضافة إلى تدخل المنتخبين في شؤون الموظفين، وضعف المكانة القانونية للأمين العام المسير الفعلي، يجعل الموظف غير راض عن أساليب الإشرافية المنتهجة داخل البلدية وهذا ما أشارت إليه دراسة (بوعطيط سفيان، 2012) لدور أساليب الإشراف في تحقيق التوافق المهني للموظف.

كما حل بعد نظرة المجتمع للمهنة رابعا في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ(03.04) وبانحراف معياري قدر (0.70)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد نظرة المجتمع للمهنة لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، ويفسر الباحث ذلك على أن الموظف بالبلدية يشعر بدرجة متوسطة لتقدير المجتمع لمهنة، ويرى هذا أنه غير كافي لما يبذله من جهود وخدمات مقدمة خدمة للمجتمع المحلي الذي يعيش فيه، فالنظرة السلبية للبلدية كونها مرتبطة ارتباطا مباشرا بالجانب السياسي والأداء الضعيف المسئول الأول في كثير من الأحيان، جعل المواطن يبلور تصور وحكم عام على البلدية وعدم الثقة فيها، وهذا ما يبرر نظرة المجتمع وينعكس سلبا على إدراك الموظف بالبلدية لتقديره المتوسط داخل المجتمع و أشارت دراسة (أيمن الزالمي 2011) إلى أهمية نظرة المجتمع ومدى تقديره لمهنة الموظف وانعكاس ذلك على توافقه المهني والاجتماعي.

بينما حل بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي وقدر بـ (03.39) وبانحراف معياري قدر (0.83)، مما يعنى أن مستوى التوافق المهني متوسط في بعد العلاقة مع الزملاء لموظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، ويفسر الباحث أن العلاقات المهنية بين العمال متوسطة وذلك يرجع لخصوصية التنظيم المحلي، وبالرغم من أن الموظفين يعيشون في نفس المجتمع المحلي، إلا أن العلاقات ليست على درجة عالية من التوافق نتيجة التكتلات التنظيمية، و الولاءات الحزبية، وتحزب الموظف و تسييسه وعدم حيادته في كثير من الأحيان، مما انبثق عنه عدم ثقة بين الموظفين، بالإضافة إلى السياسة الإشرافية المنتهجة داخل البلدية من قبل المنتخب تذكي نوع من الجهوية لخدمة مصالح ضيقة.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس؟
للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (t.test)، والجدول أدناه يوضح ذلك دلالة الفروق حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (09): يوضح دلالة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس

الأبعاد	متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
0.05	التوافق مع الزملاء	ذكر	120	03.37	0.85	-0.465	0.643
		أنثى	50	03.44	0.80		
	الرضا على الراتب والترقية	ذكر	120	02.67	0.97	0.107	0.915
		أنثى	50	02.65	1.05		
	العلاقة مع الإدارة	ذكر	120	02.74	02.74	-369.0	7120.
		أنثى	50	02.80	02.80		
	التوافق مع ظروف العمل	ذكر	120	02.61	0.76	-294.0	7690.
		أنثى	50	02.65	0.75		
	نظرة المجتمع	ذكر	120	03.00	0.67	-164.1	0.246
		أنثى	50	03.14	0.74		
	التوافق المهني	ذكر	120	02.88	0.72	-454.0	0.651
		أنثى	50	02.94	0.76		

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للنتائج المسجلة في الجدول رقم (09) عند تطبيق اختبار الفرق بين متوسطين (ت) للعينات المستقلة (-Independent samples T Test)، أن قيمة الاحتمال المعنوية (sig) لكل أبعاد التوافق المهني "الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن الراتب والترقية، التوافق مع ظروف العمل، العلاقة مع الإدارة، نظرة المجتمع" وكذا الدرجة الكلية للتوافق المهني أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتوافق المهني عند الذكور (02.88) وبانحراف معياري قدره (0.72) بينما بلغ متوسط التوافق المهني للإناث (02.94) وبانحراف معياري قدره (0.76) كما بلغت قيمة (ت) (-0.454) وذلك عند درجة الحرية (df=168) وبقية معنوية

(sig=0.651)، وهي ليست دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.01$)، ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس، وعليه نرى أن عامل الجنس على مستوى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة عامل غير مؤثر في مستوى التوافق المهني.

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية القائلة: " لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($p \leq 0.05$) بين الموظفين والموظفات في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة.

عرض وتحليل نتائج التساؤل الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية؟

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب اختبار (ف) لعينتين مستقلتين (F)، والجدول أدناه يوضح ذلك دلالة الفروق حسب متغير الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (10): تحليل التباين البسيط للمقارنة بين المجموعات (F test) لحساب الفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة على استبيان التوافق المهني تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية.

الإبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة
التوافق المهني	بين المجموعات	03.794	2	01.897	03.608	0.029	غير دالة
	داخل المجموعات	87.807	167	0.526			
	المجموع	91.601	169	/			

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نتائج تحليل التباين الأحادي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$)، في الدرجة الكلية للتوافق المهني، تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية (أقل من 05 سنوات، من 05 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

حيث بلغت قيمة تحليل التباين في الدرجة الكلية للتوافق المهني (03.794) عند درجة الحرية ($df=02$)، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (03.608) وجاءت

قيمة المعنوية ($\text{sig}=0.029$) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($p \leq 0.05$)، وبناء على ما سبق نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($p \leq 0.05$) في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

وبحثا عن مصدر الفروق في مستوى التوافق المهني من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية المهنية، فقد استخدمنا اختبار شيفيه لدلالة الفروق والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11) : يوضح نتائج الاختبار البعدي شيفيه scheffe للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق المهني وفقا لمتغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	الأقدمية المهنية	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	قيمة الاحتمال المعنوية
أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 10 سنوات	0.123	0.148	0.709
أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	*0.513	0.200	0.041
من 05 سنوات	أقل من 05 سنوات	-0.123	0.148	0.709
إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.390	0.165	0.065
أكثر من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	-0.513	0.200	0.041
أكثر من 10 سنوات	من 05 إلى 10 سنوات	-0.390	0.165	0.065

عند مستوى الدلالة 0.05

ويتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (82) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني حسب استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الأقدمية المهنية بين فئة (أقل من 05 سنوات) وفئة (أكثر من 10 سنوات) لصالح أقل من 05 سنوات حيث قدر فرق المتوسطات بها (0.513) بقيمة احتمال معنوية (0.041) وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

وبناءً على ما سبق يمكننا أن نقول إنَّ مستويات التوافق المهني متوسطة لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بوتوتة لامية 2015) التي أسفرت على حصول المرضين على مستوى منخفض في التوافق المهني.

ويفسر الباحث تدني مستوى التوافق المهني (مستوى متوسط) لدى موظفي قطاع الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة إلى عدة أسباب متداخلة من أهمها عدم رضا الموظفين على نظام الرواتب والأجور، فهي لا تتناسب مع المهام الإدارية التي يؤديونها داخل الجماعة الإقليمية، حتى نظام العلاوات والمنح المقدمة غير مناسبة تماماً، وهو ما لمسها الباحث من خلال إطلاعه على أجور الموظف بقطاع الجماعات الإقليمية، فتبين لنا عدم وجود بناء سليم للأجور والحوافز ويمكن أن نعطي مثال لموظف يشتغل برتبة عون الإدارة الإقليمية يتقاضى راتب قدره حوالي 23000 دج، كما أن مسار الترقية قد يكون بالمدة المتوسطة (03 سنوات)، وينجر عنها إضافة مالية قدرها حوالي 600 دج.

وقد لاحظ الباحث أيضاً أن هناك شعور في بعض المناصب النوعية الهيكلية والوظيفية ولا يتم منحها للموظف وتبقى شاغرة، كما أن مردودها المالي قليل جداً فمثلاً رئيس فرع تكون زيادة استدلالية ب 25 نقطة ورئيس مكتب 45 نقطة ورئيس مصلحة 55 حسب الكثافة السكانية للبلدية. (أي زيادة مالية تقدر 1200 دج لرئيس المصلحة)، كما أنه لا يوجد تحيين في النظم والقوانين بما يتماشى مع المتغيرات الحاصلة، فمثلاً منحة الأجر الوحيد لموظف زوجته ماكثة وليس لها أولاد تقدر ب (5.5 دج) كما أنها لم تحيين من سنة 1975 م (المرسوم رقم 65-75).

فالبناء غير سليم لنظام الأجور والعلاوات هو ما جعل الموظف يشعر بعدم الرضا ولا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية والاجتماعية وهذا ما أشار إليه " ماسلو " في نظرية الحاجات أن السلوك الإنساني إنما يأتي بحثاً عن تلبية الحاجات التي صنفها حسب طبيعة الإنسان (الغريزية والبيولوجية والاجتماعية) وقد كان لهذه النظرية انعكاساً على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات، وأشار أن حالة الإشباع أو الرضا في مجال العمل كغيره من المجالات الأخرى، فإن أول ما يظهر مثل الاحتياجات الأولية: للأجرة، وتيرة العمل أو التوقيت وحين تشبع الحاجات من المستوى الأول فيظهر حينها الحاجات المتعلقة بالمستوى الثاني مثل المطالبة بالاستقرار، والتأمين، وضمانات التقاعد. (مسلم، 2007، ص 59).

وعليه فإن " ماسلو " يفسر التوافق المهني للعامل بمدى إشباعه للحاجات الإنسانية، فكلما كان إشباع الحاجات الإنسانية مرتفع كلما كان التوافق المهني مرتفع ودافع الانجاز نحو العمل عال.

كما أن عدم وجود راتب مناسب يعتبر من عوامل عدم الرضا في العمل التي تكلم عنها هارزبرغ في نظريته (نظرية العاملين)، واعتبرها بمثابة عوامل سلبية تقوض رضا وتوافق العمال في المنظمة. بالإضافة إلى عوامل أخرى كالسياسة الإدارية للمؤسسة، نظام المراقبة الذي يعتمد ورقة الحضور مقياساً أساسياً، وظروف العمل داخل الجماعة الإقليمية.

وقد لاحظ الباحثان أيضاً بعض السلوكيات التنظيمية لموظفين يمتنعون على أداء بعض الأعمال والتقاعس في أدائها، ولما يتم التنبيه عليه من طرف المسؤول المباشر يخبره بالعبارة التالية (نخدمو على قدر الشهرية) في إشارة إلى أن الأعمال التي يبذلونها لا تتوافق مع الأجرة التي يتقاضونها، وهو ما يعلمه المسؤول المحلي مما يجعله يراعي هذه الجزئية ويمتنع على تطبيق بعض العقوبات التأديبية. كما أن عدم التوازن الذي يشعر به الموظف هو ما أشار إليه رائد نظرية العدالة (المساواة) آدمز والتي يرى فيها أن التوافق المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلان (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل).

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ويفسر الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى إلى الجنس " النوع الاجتماعي إلى أنه لم يعد متغير الجنس مطروحا بنفس الحدية السابقة، كوننا نعيش في ظل تآنيث المجتمع العمالي وذلك بسبب خروج المرأة للعمل وتعلم هذه الأخيرة ونيلها أعلى المؤهلات العملية مما مكنها من تقلد مناصب نوعية، وكون أن الجماعات الإقليمية كغيرها من القطاعات الأخرى تشهد تواجد العنصر النسوي على مستوى جميع الرتب الإدارية، كما أنها تتقلد مناصب وظائف عليا وتساهم في تسيير الجماعات الإقليمية، وهذا يرجع إلى مبدأ تكافؤ الفرص في بيئة العمل بين الموظفين والموظفات التي مكنها من تقلد مسؤوليات ومهام تطهيرية أثبتت الموظفة كفاءتها فيها، وحققت وجودها داخل هذه الهياكل التنظيمية. مما فند النظرة السلبية والمفاهيم الخاطئة التي كانت تشهدها بيئات العمل في الفترات السابقة خاصة في المجتمعات الشرقية التي لها خصوصياتها، وعلى هذا الأساس فإن الموظف والموظفة يعيشان في نفس الوسط المهني الذي تسوده ظروف عمل واحدة، وأساليب إشرافية موحدة، كما أن القوانين الناظمة التي تنظم الحياة المهنية لا تعطي

أولية أحد على آخر سواء كان موظفاً أو موظفة، مما جعل تقارباً كبيراً في وجهات النظر وحتى تقارب الاتجاهات والقيم التنظيمية بين الموظف والموظفة، ما أسفر عنه عدم وجود فروقات جوهرية بين الموظفين والموظفات في مستوى التوافق المهني لدى الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة .

ولقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (محيوز كريمة 2014) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين ببلديات الدائرة الإدارية درارية تعزى لمتغير الجنس، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (قرومي عبد الحق 2015) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الجنس، واتفقت أيضاً مع دراسة (شموري كميليا 2017) والتي أسفرت أيضاً على عدم وجود فروقات في مستوى التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ويفسر الباحثان وجود فروق دالة إحصائية في متغير التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة تعزى إلى "الأقدمية المهنية" لصالح الموظفين الذي يمتلكون أقدمية مهنية أقل من خمس سنوات، كون أن الموظفين الجدد ينتمون إلى فئة الشباب مما يجعل لهم القدرة على التوافق مع المهنة الجديدة، وفي غالب الأحيان تسند إليهم مهام عادية باعتبارهم حديثي عهد بالعمل، تجعلهم يحاولون إبراز قدراتهم في العمل، خاصة في مساهمة تغييرات الرقمنة على مستوى قطاع الجماعات الإقليمية، مما ينعكس بالإيجاب على شعورهم بالإنجاز ويزيد من دافعيتهم للعمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالموظفين الجدد عانوا كثيراً من شبح البطالة الهيكلية بالرغم من أنهم يمتلكون مؤهلات جامعية إلا أنهم مكثوا لسنوات في البطالة مما جعله يشعرون بضغطات نفسية جراء المواقف الحياتية التي يعيشونها بسبب عدم امتلاكهم رواتب قارة تمكن من العيش الكريم، فتجعلهم في حالة من عدم التوافق النفسي والاجتماعي، ولكن بعد حصولهم على وظيفة حكومية براتب شهري تبعث في نفوسهم الطموح والشعور بالثقة بالنفس وتقدير الذات، وتصبح له مكانة اجتماعية بين أهله وأقرانه، هذه الانجازات تجعل الموظف الجديد يشعر بالتوافق المهني.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (بوتوتة لامية 2015) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين حسب متغير الأقدمية في العمل، كما اختلفت مع دراسة (يحي محمود النجار 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الخاصة يعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ومنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p≤0.05) لإجابات موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولايات المسيلة حول استبيان التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لصالح الفئة أقل من 05 سنوات أقدمية مهنية.

قائمة المراجع:

1. بحري صابر (2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحافي الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
2. بوتوتة لامية (2015)، التوافق المهني للممرضين، رسالة ماجستير غير منشورة علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (1991)، مرسوم تنفيذي 91-27 مؤرخ في 2 فبراير 1991 يحدد قائمة الوظائف العليا للإدارة البلدية، ع6.
4. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2011)، قانون رقم 11-10 مؤرخ في 22 يونيو يتعلق بالبلدية، ع37.
5. الزاملي أيمن مصطفى موسى (2011)، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير تخصص علم النفس صحة نفسية، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
6. زيدان جمال (2014)، إدارة التنمية المحلية في الجزائر بين النصوص القانونية ومتطلبات الواقع، ط1، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

7. شلبي وفاء فؤاد، وخضرة منار عبد الرحمان محمد(2003)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.

8. صابر فاطمة عوض، وخفاجة مرفت علي(2002)، أسس مبادئ البحث العلمي، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، مصر.

9. عبد اللطيف عصام(2015)، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، ط1، مدينة نصر، دار نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة.

10. عطا الله صلاح الدين فرح(2009)، مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم التربوية والدراسات الاسلامية، م21، ع3،

11. لوكيا الهاشمي، وبوعطيط، سفيان(2013)، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العامل الصناعي الجزائري، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين تناول السيكولوجي والسوسيولوجي 15-16 جانفي 2013، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

12. المغربي محمد الفاتح محمود بشير (2016)، السلوك التنظيمي، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان.

13. ونوغي فتيحة(2015)، أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.

14. Danica Bakoti(2016), Relationship between job satisfaction and organisational performance, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 29:1, 118-130, DOI:10.1080/1331677X.2016.1163946.

15. Panahi, B., Moezzi, E., Preece, C.N., and Zakaria, W. N. W(2016), Personal- organisational value conflicts and job satisfaction of internal construction stakeholders, Construction Economics and Building, 16(41, 1-16). DOI:http://dx.doi.org/10.5130/AJCEB.v16i1.4811.

16. Sébastien Chaliès, Jérôme Amathieu et Stefano Bertone(2013), former les enseignants pour accroître leur

satisfaction au travail : propositions théoriques et illustrations empiriques, Presses Universitaires de France | « Le travail humain » 2013/4 Vol. 76 | pages 309 à 334 <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2013-4-page-309>.