

Mediation of work pressure on the relationship between professional compatibility and job rotation - An applied study on Bisha Electricity Company-

Adam Ahmed Musa Hamid

Department of Administrative Sciences || Bisha University || KSA
Department of Business Administration || White Nile University || Kosti || Sudan

Abstract: The study aims to measure the extent to which work pressure is mediated by the relationship between professional compatibility and work turnover, and to determine the impact of work pressure on the effectiveness and efficiency of workers, to indicate the role of work pressure in work turnover.

The importance of the study comes from the role of work stress and its repercussions on the performance of workers in business organizations. It also highlights the relationship between professional alignment and work turnover.

A questionnaire was designed and distributed on a simple random sample of (50) individuals, representing 65% of the study population, and recovered all of them. A number of statistical methods were used to validate the hypotheses, including Pearson correlation and simple regression analysis descriptive statistics (percentages, arithmetic averages, Standard deviations) to describe the characteristics of the study sample,

Multiple regression analysis to test the effect of mediating work pressure (the intermediate variable) of the relationship between occupational compatibility (independent variable) and work rotation (dependent variable). A single variance analysis was also used to test differences in workers' perceptions of sources of work pressure attributable to personal variables.

It also recommended the need to reduce the sources of work pressure related to the human resource by developing and diversifying training programs

While providing requirements for a work environment that helps employees to carry out their duties in a highly efficient manner

Keywords: (work pressure, professional compatibility, work turnover, BPS.

توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل -دراسة تطبيقية على شركة كهرباء بيشة-

آدم أحمد موسى حامد

قسم العلوم الإدارية || جامعة بيشة || المملكة العربية السعودية
قسم إدارة الأعمال || جامعة النيل الأبيض || كوستي || السودان

الملخص: تهدف الدراسة إلى قياس مدى توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل وتحديد إثر ضغوط العمل على فاعلية وكفاءة العاملين، بيان دور ضغوط العمل في دوران العمل.

تأتي أهمية الدراسة من دور ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء العاملين في منظمات الأعمال كما أنها تبرز العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل. وقد تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة من (50) فرداً، مثلت 65% من مجتمع الدراسة، واستردت جميعها، كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة الفرضيات منها ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص عينة الدراسة، وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير توسط ضغوط العمل (المتغير الوسيط) للعلاقة بين التوافق المهني (المتغير المستقل) ودوران العمل (المتغير التابع) وتم أيضاً استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في تصورات العاملين لمصادر ضغوط العمل تعزى للمتغيرات الشخصية. واستناداً للنتائج أوصى الباحث بضرورة الحد من مصادر ضغوط العمل المتعلقة بالموارد البشري عن طريق تطوير البرامج التدريبية وتنويعها، مع توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، التوافق المهني، دوران العمل، شركة كهرباء بيشة.

مقدمة

أدت المنافسة بين المنظمات في ظل التكتلات الاقتصادية وظهور العولمة إلى زيادة الاهتمام بالاستثمار في الموارد البشرية لتمكين تلك المنظمات من زيادة حصتها السوقية في ظل المنافسة. وأوضحت نتائج الأبحاث العلمية أن هناك العديد من الظواهر التي دفعت الباحثين إلى الاهتمام بدراسة مؤثرات بيئة العمل والنظر إلى الإدارة الفعالة للموارد البشرية كميزة تنافسية وأمر لا بد منه لتحقيق نمو ربحية المنظمات (Beaty,2011)، وان التفاني الوظيفي ظاهرة تعد مصدر رئيسي للميزة التنافسية في المنظمات (Kularet al,2008) وان سعي المنظمات إلى تحقيق النمو والربحية من خلال تكريس مواردها لفهم سلوك العاملين والترويج لرفاهية العاملين في بيئة العمل (Beaty,2011). كما تواجه العديد من منظمات الأعمال معدلات دوران عمالة مرتفعة مما يؤدي إلى تحملها تكاليف استقطاب واختيار وتدريب للعاملين الجدد (Beaty,2011).

مشكلة البحث:

أدت التغيرات التقنية المستمرة والمنافسة الشديدة إلى تعقيد بيئة العمل وتوسع حجم المنظمات وازدياد مسؤولياتها الإنسانية والاجتماعية وازدياد عدد العاملين فيها قد نتج عنه ضغوطاً على العاملين فيها، وان موضوع العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل كان وما يزال يطرح في جميع المنظمات التي تعاني من تدني مستوى الأداء والإنتاجية وتسعى تلك المنظمات للبحث عن الحلول وتقديم المعالجات لمشكلة دوران العمل والتسرب الوظيفي في كوادرها والسعي إلى تحسين الأداء والاستقرار الوظيفي لتحقيق أهدافها وغاياتها وازداد اهتمام الباحثين بدراسة السلوك التنظيمي، وهذا راجع إلى الآثار التي يتركها العمل على الفرد سواء أكانت آثاراً نفسية أو مهنية أو سلوكية. وبهذا فمن خلال معرفة معدل دوران العمل يمكن للمنظمة أن تتخذ الاحتياطات اللازمة لأن ارتفاعه مؤشر على عدم الاستقرار داخلها. فالقيمة المرتفعة لمعدل العمل تعني أن العمال لا يتأقلمون بالشكل المطلوب داخل المنظمة وأن لديهم مشاكل تمنعهم من مواصلة العمل بالشكل المطلوب، ومن هنا فان دراسة موضوع الضغوط وعلاقتها بالتوافق المهني يعد مهمًا. مما يشكل تحدياً أمام منظمات الأعمال في ظل بيئة سريعة التغير وعليه يمكن تأطير مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي:

ما متوسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل؟.

فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة لاختبار الفرضيات التالية:

- 1- هناك علاقة عكسية غير معنوية بين التوافق المهني ودوران العمل.
- 2- هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق المهني وضغوط العمل.
- 3- هناك علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل.
- 4- هنالك دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل.

أهداف الدراسة:

1. قياس مدى توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل.
2. تحديد اثر ضغوط العمل على فاعلية وكفاءة العاملين، ومدى تأثر التوافق المهني
3. بيان دور ضغوط العمل في دوران العمل

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من دور ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء العاملين في منظمات الأعمال كما أنها تبرز العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل
- الحدود البشرية: العاملين في شركة كهرباء ببشة
- الحدود المكانية: شركة الكهرباء السعودية- فرع ببشة.
- الحدود الزمانية: اعتمدت الدراسة على البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة في العام 2017م

مصطلحات الدراسة:

- **التوافق المهني:**
 - عرف أركوف (Arkoff,1968: 21) التوافق المهني على انه: "نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيما لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان".
 - وعرفه دسوقي(1974: 354) على أنه: توافق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة، وهو ما نسميه بالرضا عن العمل".
 - وعرفه بدوي (1980: 24) على انه: مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته المهنية التي يمارسها".
 - ويعرفه كرابرج (Grunberg,1979: 3) على انه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته، فيصبح فرداً مهماً بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه".
 - تعريف (الشمري، 2000: 24): عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح".

- أما التعريف الإجرائي للتوافق المهني فهو (الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف في كهرباء ببشة، من خلال استجابته لمقياس التوافق المهني).

مفهوم ضغط العمل:

- ضغط العمل هو "كل ما له تأثير مادي أو معنوي ويأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية". (الخضيري، 1991).
- وإجرائياً؛ "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل وشخصية الفرد على حالته النفسية والبدنية التي تدفعه إلى تغيير نمط السلوك الاعتيادي".
- دوران العمل:
 - عرف (Price, 1997) دوران العاملين بأنه " حركة انتقال العامل الطوعية خارج حدود المنظمة التي يعمل بها متخلياً عن عضويته فيها".
 - ويرى العامري وآخرون (2007: 607) أنه " يمثل خروج العاملين من منشأة الأعمال أو دخولهم إليها بسبب الترقية أو النقل، أو الفصل، أو التقاعد، أو لأي سبب آخر".
 - بينما يرى كل من (Lashley, 2000) و (Ninemeier, et al, 2006) أن مفهوم دوران العاملين هو إحلال العاملين الذين تحتاج إليهم المنشأة أو إحلال الوظيفة حيث يترك العاملون الآخرون العمل"
 - وإجرائياً؛ يقصد بمعدل دوران العمل " معدل تغير العمال في المنشأة خلال فترة زمنية معينة سواء الالتحاق بها أو الخروج منها. وإعطاء فكرة عامة عن العاملين المحتمل تركهم للعمل" كما أن دوران العاملين يعكس نسبة العاملين الذين يتركون العمل في المنشأة لأسباب عديدة يمكن تجنبها، وكذلك لأسباب أخرى حتمية لا يمكن تجنبها.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

العوامل المؤثرة على دوران العمل:

- أثبتت الدراسات الحديثة أن معدل دوران العمل يتأثر بمجموعة من العوامل:
 - يكون معدل دوران العمل مرتفعاً بين الأفراد المعينين حديثاً
 - يكون معدل دوران العمل مرتفعاً في المنظمات التي تكون الاجور وظروف العمل سيئة
 - معدل دوران العمل لدى الرجال أقل منه لدى النساء
 - ينخفض معدل دوران العمل عند الافراد كبار السن ودوي الخبرة العالية.
 - تؤثر الظروف الاقتصادية في معدل دوران العمل فارتفاع البطالة وقلة فرص العمل وانخفاض معدل دوران العمل

ثانياً- أسباب دوران العاملين:

- هناك عدة أسباب لدوران العاملين قسمت إلى أسباب يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها، فيرى (Zeffance, 1994, p. 22) أن من الأسباب الممكن تجنبها: (عدم القناعة بالأجور والمزايا الإضافية، وضعف العلاقة مع

الإدارة، وافتقار التدريب أو ضعفه، وضعف العمل وسيره، والعلاقة مع العاملين الآخرين، وساعات العمل غير المناسبة، والصورة السيئة للمنظمة، وظروف العمل غير المناسبة وأشارَت الدراسات إلى أن إحساس الموظف بالدعم من قبل المنظمة التي يعمل فيها من شأنه أن يحفزَه ويشجعه، ويرفع الروح الإيجابية لديه في محيط العمل، وقد أوردت الدراسات أن دعم المنظمة يؤثر بشكل كبير في نية الموظف ترك العمل، حيث أن الروح الإيجابية في العمل ترفع التزام الموظف بعمله وتخفف نسبة رغبته في الانتقال إلى عمل آخر (العتيبي، 2008: 54).

ثانياً- الدراسات السابقة:

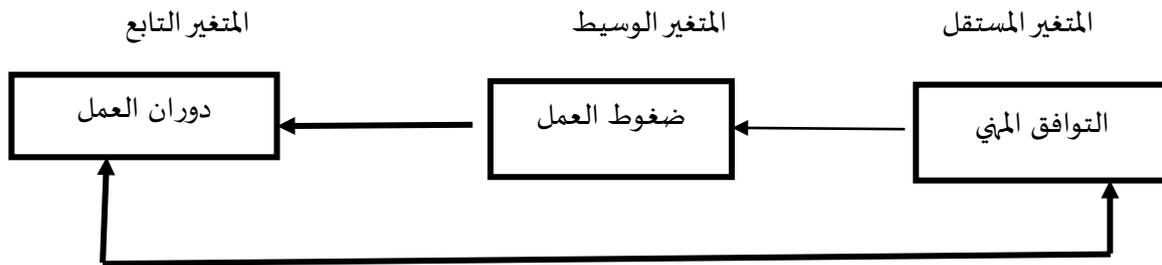
- 1- دراسة (منى تاج الدين بشير، 2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ومقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني واستخدمت الباحثة الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة المعلومات عن طريق اختبار (ت) للعينتين المستقلتين، واختبار بيرسون للعلاقة الارتباطية ومعامل ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات والنسبة المئوية لتوزيع العينة تبعاً لمتغير النوع. وقد اظهرت النتائج أن الضغوط النفسية تنسم بالانخفاض لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ولا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط والتوافق النفسي المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، توصلت الدراسة إلى الاهتمام بتزويد العاملين في جميع المؤسسات بطرق وأساليب مواجهة ومقاومة الضغوط وضرورة تعيين مرشدين ونفسيين واجتماعيين في جمع المؤسسات ومساعدة الافراد على حل المشكلات والضغوط التي يتعرضوا لها داخل المؤسسة.
- 2- دراسة: (الطاف ياسين، واسماعيل طه، 2014)؛ وهدفت إلى قياس كل من الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني. لتحقيق أهداف الدراسة تم تحديد مجتمع البحث وهو عبارة عن طاقم العمل في كافة كليات جامعة بغداد والبالغ عددها (24) كلية، وأما أدوات البحث فقد شملت كل من مقياس الضغوط المهنية وقد تطلب بناء المقياس الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة، والمقاييس السابقة التي تناولت هذا الموضوع ومن ثم جمع الفقرات وكان عددها (24) فقرة، وكذلك مقياس التوافق المهني وقد تم تبني مقياساً جاهزاً تم إعداده من قبل (خليل، 2005)، وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، وأشارت نتائج قياس الضغوط التي يعانها أساتذة الجامعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبمقارنة مع الوسط الفرضي، أي أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوطاً مهنية. وأما قياس التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة فقد وجد أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد حيث أن متوسط عينة الأساتذة أعلى من الوسط الفرضي للمجتمع. وأما بالنسبة إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون ووجد أن العلاقة سلبية، أي كلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.
- 3- دراسة (خليل فجحان، 2010)؛ هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية في غزة، توصلت الدراسة إلى أن الوزن النسبي لمقياس: التوافق المهني (73.3%) والمسؤولية الاجتماعية (84.6%) ومرونة الأنا 75%. وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوي كل من التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا يعزي إلى المتغيرات الديمغرافية.

- 4- دراسة (Reward, 1989) "العلاقة بين التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية" استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا، استخدمت مقياس التوافق المهني ومقياس القيم، كان من أهم نتائج الدراسة وجود علاقة بدلالة احصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت، وان الفرق في هذه العلاقة بين الذكور والإناث لم يكن بدلالة احصائية
- 5- دراسة (Boyland, 2011): هدفت إلى التعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدرء المدارس الابتدائية في ولاية انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت إلى الكشف عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدرء في التصدي ومواجهة ضغوط العمل. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدرء المدارس في ولاية انديانا، ومن أهم التوصيات أنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير لمساعدة مدرء المدارس للتغلب على الاحتراق النفسي واحداث التوازن بينها وبين مطالب الوقت.
- 6- دراسة (بيتسون 2004, Peterson): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل لدى مديري التعليم ومديري المدارس في ولاية أيوا بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد صممت استبانة أرسلت بواسطة البريد الإلكتروني للعينة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مدرء المدارس أكبر من مستوى الضغوط لدى مدرء التعليم، وأن العوامل التي أحدثت الضغوط لدى مدرء التعليم تمثلت في ضعف الموارد التي تؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المنشودة، بينما أكثر عوامل الضغوط لدى مدرء المدارس هو كمية العمل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن دعم العائلة والأصدقاء هو أهم الأساليب لتخفيف ضغوط المدرء كما أن تفويض الصلاحيات يساعد على التخفيف من الضغوط لديهم.

نموذج الدراسة المقترحة:

يتكون نموذج الدراسة المقترحة من ثلاثة متغيرات مستقل (التوافق المهني) وآخر تابع (دوران العمل) إضافة لمتغير وسيط (ضغوط العمل) وذلك بغرض تحقيق أهداف الدراسة.

الشكل (1) نموذج الدراسة المقترحة



3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الدراسة على الأدبيات والمراجع التي تناولت موضوع الدراسة، كما تم إعداد استبانة بغرض اختبار توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل في شركة كهرباء بيشة. تمثل مجتمع البحث في العاملين في شركة كهرباء بيشة،

واعتمدت الدراسة المسح الميداني لعينة عشوائية من العاملين بشركة كهرباء بيشة وشملت العينة (40) فرداً . كما تم عرض الاستبانة على عدد من الأكاديميين والمديرين في بعض المؤسسات لإبداء آرائهم حول مدى صلاحية وفاعلية الأسئلة المطروحة وإمكانية استخدامها وتم اختيار الأسئلة التي اتفق عليها معظم المحكمين كما أعيدت صياغة بعضها وعرضت الاستبانة على عينة اختيارية قوامها (10) مبحوثين من أفراد العينة بغرض التعرف على درجة استجابة المبحوثين للاستبانة وعبروا عن رغبتهم في التفاعل معها مما يؤكد صدق الأداة .

جودة وثبات المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة:

الجدول (1) نتائج اختبار قياس درجة الاعتمادية لأسئلة استبانة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

الرقم	المتغير	نوع المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا alpha
1	التوافق المهني	مستقل	15	0.72
2	دوران العمل	تابع	12	0.75
3	ضغوط العمل	وسيط	13	0.70

إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

يتبين من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الثبات لجميع المجالات التي شملتها الدراسة وللأداة ككل كانت معاملات ثبات مقبولة إحصائياً. ويتضح أن أداة الدراسة تتمتع بصدق وثبات عاليين مما يجعل الباحث أكثر اطمئناناً على اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، ونلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات Alpha هو معامل ثبات قوي ومقبول.

ملحوظة: يتضح من الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا تعد مرتفعة مما يشير لإمكانية توزيع بقية استبانة الدراسة.

4- عرض النتائج ومناقشتها

- إجابة السؤال الرئيس: ما متوسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل؟ وللإجابة تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة، وكما يتبين من الجدول أدناه الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على متغيرات الدراسة

اسم المتغير	نوع المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
التوافق المهني	مستقل	4.48	0.93	كبير جداً
ضغوط العمل	وسيط	3.85	0.76	كبير
دوران العمل	تابع	3.59	0.80	كبير

ملحوظة: N=65 المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للمتغيرات أكبر من المتوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3) وبديل هذا على التوافق المهني وأن دوران العمل في شركة كهرباء بيشة مناسبة.

الارتباطات بين متغيرات الدراسة فيمكن وصفها في الجدول التالي:

الجدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

المتغير	التوافق المهني	ضغوط العمل	دوران العمل
التوافق المهني	1	-.072-	.794**
ضغوط العمل	-.072-	1	.314
دوران العمل	.794**	.314	1

ملحوظة: ** مستوى المعنوية 0.01، n=65

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

اختبار فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبارات فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها بعد إجراء عملية التحليل العاملي وسوف يتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط وكذلك الانحدار التدريجي في اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أولاً- العلاقة بين التوافق المهني وضغوط العمل:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة عكسية بين التوافق المهني وضغوط العمل. ولاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي يمكن توضيح نتائجه في الجدول التالي:

الجدول (4) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين التوافق المهني وضغوط العمل

ضغوط العمل		المتغير
مستوى المعنوية (Sig)	معامل بيتا	
0.657	*0.72-	التوافق المهني
النسب الإحصائية		
0.005		معامل التحديد (R^2)
-0.021-		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.005		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
(sig=0.000 0.200)		قيمة F المحسوبة

ملحوظة: ** مستوى المعنوية 0.01، n=65

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

يتبين من الجدول (4) أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.005$) وبديل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في ضغوط العمل يفسرها التوافق المهني بنسبة 0.05% وهذه نسبة ضعيفة جداً، تعكس وجود علاقة عكسية وغير معنوية بين التوافق وضغوط العمل والباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة عكسية وغير معنوية بين التوافق المهني وضغوط العمل (قيمة بيتا**0.72- ومستوى المعنوية 0.657) اكبر من 5%.

ثانيا- العلاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة ايجابية بين ضغوط العمل ودوران العمل .. ولاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي يمكن توضيح نتائجه في الجدول التالي:

الجدول (5) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل

دوران العمل		المتغير
مستوى المعنوية (Sig)	معامل بيتا	
0.049	3.14	ضغوط العمل
النسب الإحصائية		
0.98		معامل التحديد (R^2)
0.75		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.98		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
(sig=0.049)4.150		قيمة F المحسوبة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

يتضح من الجدول (5) أن قيمة معامل التحديد ($R^2=3.14$) ويدل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في دوران العمل تفسرها ضغوط العمل بنسبة 3.14% وتعتبر نسبة عالية تفسر وجود إثر لضغوط العمل على دوران العمل والباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة ايجابية معنوية بين علاقة ايجابية بين ضغوط العمل ودوران العمل (قيمة بيتا 3.14 و مستوى المعنوية 0.049).

ثالثاً- العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة ايجابية بين التوافق المهني ودوران العمل. ولاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي نتائجه في الجدول التالي:

الجدول (6) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل

دوران العمل		المتغير
مستوى المعنوية (Sig)	معامل بيتا	
0.000	0.794	التوافق المهني
النسب الإحصائية		
0.630		معامل التحديد (R^2)
0.620		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.630		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
(sig=0.000) 64.733		قيمة F المحسوبة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2013

يتبين من الجدول (6) أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.630$) ويدل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في دوران العمل يفسرها التوافق المهني بنسبة 63% والباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة ايجابية معنوية بين التوافق المهني ودوران العمل (قيمة بيتا 0.794 ومستوى المعنوية 0.000).

رابعاً- هنالك دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل الغرض من هذه العلاقة لاختبار الفرضية التي تنص على هنالك دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل. لإثبات توسط متغير للعلاقة بين متغيرين وحسب دراسة Baron & Kenny هنالك شروط يجب أن تتحقق وهي:

- 1- علاقة المتغير المستقل ايجابيا مع المتغير الوسيط ومعنوية (B2).
 - 2- علاقة المتغير التابع تكون ايجابية ومعنوية مع المتغير الوسيط (B3).
- وبناء على ما تم ذكره فان ضغوط العمل قد استوفت شروط التوسط المذكورة سابقاً.

ملخص نتائج إثبات فروض الدراسة:-

الجدول (7) ملخص إثبات فرضيات الدراسة

رقم الفرضية	نص الفرضية	التعليق
الأولى	1-وجود علاقة عكسية غير معنوية بين التوافق المهني ودوران العمل.	دعمت بالكامل
الثانية	2-توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق المهني وضغوط العمل.	دعمت بالكامل
الثالثة	3-توجد علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل.	دعمت بالكامل
الرابعة	4-هنالك دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل	دعمت بالكامل

خلاصة النتائج ومناقشتها:

- 1- وجود علاقة عكسية غير معنوية بين التوافق المهني ودوران العمل.
- 2- توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق المهني وضغوط العمل.
- 3- توجد علاقة بين ضغوط العمل ودوران العمل.
- 4- هنالك دور وسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل
- 5- لقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني مرتفع بدرجة كبيرة لدى الموظفين في كبرياء بيضة . وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة فحجان (2010) ودراسة عبدالقادر (2000) ودراسة سعيدة (2015) ودراسة طه وياسين (2005) ودراسة أبو غالي وبسيسو (2009) ودراسة النجار والपालع (2012)؛ حيث أشارت نتائج دراساتهم إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ويعزو الباحث ذلك إلى بيئة العمل المريحة التي يتمتع بها العاملون، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم، والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم القائمة على الاحترام والتقدير

التوصيات والمقترحات

استنادا لنتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح الآتي:

- 1- الحد من مصادر ضغوط العمل المتعلقة بالموارد البشري عن طريق تطوير البرامج التدريبية وتنوعها مع توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية
- 2- كما أوصت بضرورة الحد من مصادر ضغوط العمل المرتفعة والناجمة عن الوظيفة وذلك عن طريق تحقيق مصالح العاملين وترشيد عملية اتخاذ القرارات.

- 3- ضرورة الاهتمام بموضوع ضغوط العمل والتوافق المهني أهمية خاصة؛ لما له من تأثيرات وانعكاسات على سير العمل.
- 4- تعميق حالة الانسجام والتفاهم فيما بين المنتسبين أنفسهم وبين رؤساء الأقسام وتعميق الروابط الإنسانية بينهم لتعزيز وتوثيق درجات التعاون ليصبح بالإمكان مواجهة حالات الضغط في العمل بطريقة ترتقي عن السابق ومن ثم تتحسن مستويات الأداء
- 5- كما يقترح الباحث- استكمالاً لمتطلبات هذا البحث- عدداً من البحوث والدراسات العلمية الآتية:
 1. إجراء دراسات علمية أخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة.
 2. إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة التوافق المهني بمتغيرات ديموغرافية ونفسية لم يتناولها البحث الحالي.
 3. إجراء دراسات تجريبية لاحقة تتناول أثر بعض البرامج الإرشادية في تنمية التوافق المهني

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمد محمد، الطاهر (2010)، التسرب الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة مقارنة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين وجامعة كرري، بحث دكتوراه غير منشور، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- الزبيدي، كامل علوان (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كلية الآداب، جامعة بغداد، اطروحة دكتوراه غير منشورة
- زهران، حامد عبد السلام. (1978). الصحة النفسية والعلاج النفسي: عالم الكتب. القاهرة
- الشمري، كريم عبد ساجر. (2000). وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب
- العامري فريدة بحر الدين. (2002). التوافق المهني لدى الاستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بغداد: كلية التربية -ابن رشد
- عثمان، نجاح عبد الرحيم. (1999). التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد: كلية التربية ابن الهيثم .
- غالي، احمد محمد. (1980). العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض المتغيرات الانفعالية للمدرسين العاملين في الكويت، بحوث سيكولوجية الشخصية في البلاد العربية، جامعة الكويت 19 .
- غنيم، سيد محمد. (1973). سيكولوجية الشخصية، محدداتها- قياسها- نظرياتها: دار النهضة. القاهرة. 20.
- المسلم، بسامة خالد، والجبر، زينب علي. (1994). الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت، حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد(10)، الدوحة: مطابع دار الشوق (478-538 .
- النداوي، عدنان على حمزة. (2006). الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Arkoff P.L., (1968): Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York.
- Crites, J.O (1969): Vocational psychology. New York, McGraw-Hill.

- Gaines, J.S (1984): "The relationship between perceive sex role description and job-satisfaction of education, D.A.I, vol.44, No.12, June
- Grunberge, Micheal, M. (1979) . Understanding Job Satisfaction, London, The McMillan Press, Ltd.
- Lawshe, C.H., (1953): psychology of industrial Relation, New York, McGraw – Hill, P.29-.
- Maslow, A. (1970): Motivation and personality, New York, 2red Harper and Row publishers.
- Norman, L. (1961): Psychology: The Fundamental of Human Adjustment. London.
- Pam. P(1989): "Reward & Values in secondary teacher's perceptions of their job satisfaction", Research papers in education, vol.4, No.3, pp.71-94. Measurement, 30, pp. 607- 610
- Victor Vrom, WORK and motivation (new York, john wile and sons,1964)ch.