

أثر التكيف المهني للموارد البشرية على الأداء المتكيف :دراسة  
تطبيقية على العاملين بهيئة ميناء دمياط

إعداد

دكتورة / لمياء السعيد السلنتي  
أستاذ إدارة الأعمال المساعد  
كلية التجارة - جامعة دمياط

## ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات معنوية بين آراء العاملين في هيئة ميناء دمياط موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر كل من أبعاد التكيف المهني ، وأبعاد الأداء المتكيف. وأيضاً، تحديد أثر التكيف المهني على الأداء المتكيف، وأخيراً أثر الخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف، وذلك بالتطبيق على عينة حجمها 326 مفردة من العاملين بهيئة ميناء دمياط .

وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر كل من أبعاد التكيف المهني ، وأبعاد الأداء المتكيف . أيضاً، توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف، كما يوجد تأثير معنوي لكل من المستوى التعليمي ، العمر، الخبرة كمتغيرات معدلة على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف بينما لا يوجد تأثير معنوي للنوع كمتغير معدل على هذه العلاقة.

**Abstract:**

The study aimed to determine whether there were significant differences between the views of workers in Damietta Port Authority into practice concerning the degree of availability of each of the professional dimensions of Career Adaptability, and the dimensions of adaptive performance. Also, determine the impact of Career Adaptability on adaptive performance, and finally the impact of the demographic characteristics of a variable modified on the relationship between the Career Adaptability and adaptive performance, and so the application on a single sample of 326 workers Damietta Port Authority. The study found that there are differences found between the views of workers Authority Damietta Port into practice concerning the degree of availability of each of the professional dimensions of Career Adaptability, and the dimensions of adaptive performance. Also, the study found that there is a significant effect of the dimensions of Career Adaptability on adaptive performance, and the significant effect for each of the educational level, age, experience modified variables on the relationship between the Career Adaptability and adaptive performance while there was no significant effect of the type of a variable rate on this relationship.

## أولاً: المقدمة:

يعتبر التكيف المهني من أحد ركائز تمكين الكفاءات بخطى سريعة ومتطورة ، وهي تشير إلى مجموعة الاتجاهات، الكفاءات، والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في تكوين أنفسهم نحو العمل الذي يناسبهم (Tolentino et al., 2014). وهذا ما يتفق مع دراسة (Coetzee & Harry, 2014) بأن التكيف المهني يمثل موارد الأفراد (الاتجاهات، المعتقدات، والكفاءات) استجابة لضغوط العمل المحتملة والمتعلقة بالوظائف والتحديات.

أوضح (Brown et al., 2012) أن التركيز على التكيف المهني يهدف إلى دعم الأفراد لكي تصبح أكثر مرونة، وقادرة على إدارة كل من المخاطر وعدم التأكد نتيجة التغيير السريع والتعليم التي لا يمكن التنبؤ به.

وتعمل المنظمات اليوم على مواجهة التغيرات الديناميكية في البيئة، لذا فإنها في حاجة إلى تكيف الأفراد الموجودة لديها استجابة للتغيرات البيئية حيث أصبح هذا الأمر من الأمور ذات أهمية للمنظمات (Pulakos et al., 2000) وذلك لأن التكيف المهني يشكل مصدراً والتي يمكن أن يساعد الأفراد على إدارة التغييرات والتحديات المهنية بفعالية (Zacher et al., 2015).

وبناء على ما سبق، أصبح الأداء المتكيف أكثر حضوراً في ظل التغيير السريع في متطلبات العمل، الناجم عن الابتكارات التكنولوجية، الاندماج، إعادة الهيكلة، تقليص حجم المنظمة الذي يستلزم قدرة الفرد على التعلم السريع والتكيف مع الوضع الجديد ليكون قادراً على المنافسة على الوظائف والمهام المستحدثة (سميع، 2010).

ويعتبر الأداء المتكيف هو شكل من أشكال الأداء الذي يعكس جذب وتشجيع الأفراد ذات الكفاءة على الاستجابة للتغيير في البيئة، حيث يسهل الأداء المتكيف على المستوى الفردي في تحقيق النتائج التنظيمية المتعلقة بكل من إدارة التغيير، التعلم التنظيمي، ومواكبة التغيير في توقعات العملاء (Shoss et al., 2012)

ونظراً لأهمية هيئة ميناء دمياط في تقديم خدمات متميزة والكثرونية وفقاً لمستويات الجودة العالمية لخدمات الموانئ لدعم الاقتصاد القومي ولمواجهة المنافسة المحلية والعالمية. حيث يعتبر ميناء دمياط من أهم الموانئ في مصر لأنه يعمل على زيادة الدخل القومي بالإضافة إلى توفير العملات الأجنبية نتيجة إنجاز عمليات التفريغ والشحن. لذا فقد تم اختياره كمجال لتطبيق هذا البحث لما يقدمه من مزايا على مستوى الاقتصاد القومي، فكان من هنا التفكير في كيفية الاهتمام بالعاملين

في هذه الهيئة لضرورة التكيف المهني لهم استجابة للتغيرات البيئية المحيطة بهم ، وذلك من خلال إلقاء الضوء على موضوعين يعتبروا ذات أهمية في الوقت الحاضر والمستقبلي وهما التكيف المهني والأداء المتكيف.

### ثانياً : الإطار النظري والدراسات السابقة:

يشمل الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث مفهوم التكيف المهني وأبعاده وتعريف كل بعد من هذه الأبعاد، أيضاً مفهوم الأداء المتكيف وأبعاده وتعريف كل بعد من هذه الأبعاد، وذلك على النحو التالي:  
متغيرات البحث:

### 1- التكيف المهني: Career adaptability

يشير مصطلح التكيف المهني إلى البناء النفسى التى تتكون من الموارد التى يستخدمها الفرد استجابة للواجبات والمهام وتحديات التطوير المهني (Johnston et al., 2013).  
أيضاً يمكن تعريف التكيف المهني على أنه عبارة عن الاستعداد للتعامل مع المهام التى يمكن التنبؤ بها من خلال الاعداد والمشاركة لها فى أدوار عملهم وأيضاً التعامل مع التعديلات التى لا يمكن التنبؤ بها استجابة للتغيرات التى تحدث فى العمل وظروف العمل (Hirschi, 2009).

ويرى (Zacher, 2014) أنه يمكن تعريف التكيف المهني على أنه البناء النفسى الذى يعكس موارد الموظفين لإدارة العمل الحالى والمستقبلي والتحديات المهنية التى قد تؤثر على اندماجهم فى البيئة الاجتماعية ، وبالتالي فإن موارد القدرة على التكيف المهني ليست سمات مستقرة وثابتة مثل الخصائص الشخصية ولكن هى عبارة عن قدرات ذاتية والتى قد تتغير بمرور الوقت من خلال الفرد والبيئة والتفاعلات. وقد استخدمت هذه الدراسة أربعة أبعاد للتعبير عن التكيف المهني تتمثل فى القلق المهني، السيطرة، الفضول ، الثقة . كما يتفق (Tolentino et al.,2014) مع هذه الدراسة بأن التكيف المهني يتكون من أربعة أبعاد ذات قوة فى التنظيم الذاتى والتى تسهل فى إعداد إجراء التغيرات المهنية الحالية والمتوقعة، والتى تتمثل فى الأبعاد التالية: القلق المهني، السيطرة، الفضول، الثقة. أيضاً تشير دراسة (Johnston et al., 2013). بأنه يمكن قياس التكيف المهني من خلال الأبعاد الأربعة المتمثلة فى كل من: القلق المهني، السيطرة، الفضول، والثقة.

كما يتناول (Coetzee&Harry, 2014) التكيف المهني على أنه مجموعة من القدرات السلوكية المعرفية والوجدانية للتنظيم الذاتي أو الموارد النفسية التي عندها الأفراد قد تنسحب نحو التطوير المهني للمهام الحالية والمتوقعة والتغلب على المشاكل المرتبطة بالعمل.

كما يشير (Zacher&Griffin, 2015) بأن التكيف المهني هو بناء سيكولوجي يعبر عن توقعات الموظفين عن كفاءتهم ومواردهم الذاتية اللازمة للتعامل مع أية تغيرات والتحديات الوظيفية الحالية والمتوقعة. ويتفق (Taber&Blankemeyer, 2015) مع هذه الدراسة بأن التكيف المهني يشير إلى الموارد السيكلوجية التي تمكن الأفراد من التعامل مع مشاكل العمل بنجاح والانتقال عبر الوظائف المختلفة، وتنمية المهارات الوظيفية بالإضافة إلى أن التكيف المهني يتكون من أربعة أبعاد هي (القلق المهني، السيطرة، الثقة، الفضول).

وبناء على ما سبق ، يتضح من الدراسات السابقة بأن هناك أربعة أبعاد للتكيف المهني، لذا سوف يعتمد هذا البحث على أربعة أبعاد للتكيف المهني هي:

### (1) القلق المهني (الاهتمام بالمهنة): Concern

يصف القلق المهني المدى الذي عنده يشعر الموظفون بالتوتر في المستقبل ، والاستعداد للمهام المهنية والتحديات المستقبلية (Zacher,2014). أيضاً، يتعلق هذا البعد بمنظور الوقت نحو الإعداد للمستقبل المهني مثل وضع رؤية للتطوير والتنمية المهنية (Tolentino et al., 2014). وهذا ما يؤكد (Cai Zijun et al., 2015) أن هذا البعد يعنى النظر والتحضير للفرص المهنية في المستقبل. والاعتراف بأن الأحداث الحالية ترتبط بالطموح المهني (Taber & Blankemeyer, 2015)

### (2) السيطرة: Control

تعتبر السيطرة المهنية عن مدى تحمل الموظفين للمسئولية الشخصية والمتعلقة بتطويرهم وفقاً لبيئة العمل من خلال الانضباط، الرقابة الذاتية، والجهد والمثابرة (Zacher, 2014). ويشير إليها (Tolentino et al., 2014) بأنها شعور الموظف بالمسئولية للتأثير على مهنته. وهذا ما يوضحه (Cai Zijun et., 2015) بأن هذا البعد يعنى قدرة التأثير على التطوير المهني . كما يشير (Taber & Blankemeyer, 2015) بأنها تعنى الارتباط الذاتي، والقدرة على تحمل مسئولية العمل.

### (3) الفضول: Curiosity

يركز الفضول المهني على الموظفين الذين يسعون إلى استكشاف كل من أنفسهم، والفرص المستقبلية المحتملة، بالإضافة إلى التفكير في الكيفية التي قد تؤثر في أدوار عملهم المختلفة وبيئات العمل المختلفة (Zacher, 2014). ويشير (Tolentino et al., 2014) أن هذا البعد يؤكد على أهمية اكتشاف الموظفين لأنفسهم ، بالإضافة إلى اكتشافهم للفرص المهنية في بيئة العمل. وتشير دراسة (Cai Zijun et al., 2015) أن هذا البعد يعنى قوة استكشاف الذات والبيئة الخارجية. كما تؤيد دراسة (Taber & Blankemeyer, 2015) بأن هذا البعد يتعلق بالانفتاح على الخبرات الجديدة، استكشاف الذات والبيئة المحيطة، ومعرفة فرص العمل المحتملة.

### (4) الثقة: Confidence

تشير الثقة المهنية إلى معتقدات الموظفين والتي يمكن أن تحول أهدافهم المهنية إلى أهداف يمكن تحقيقها في الواقع ، بالإضافة إلى نجاحهم في حل المشاكل والتغلب على العقبات التي تواجههم في عملهم (Zacher, 2014). وهذا يعنى بأن هذا البعد يتعلق بالسعى لتحقيق الطموحات المهنية ، والنجاح في مواجهة العقبات (Tolentino et al., 2014). ويتناول (Cai Zijun et al., 2015) هذا البعد بأنه عبارة عن الاعتقاد الايجابي داخل الفرد بأن لديه مهارات لحل المشكلات. وتتفق دراسة (Taber & Blankemeyer, 2015) بأن هذا البعد يشير إلى معتقدات الشخص عن قدراته وكفاءته في التغلب على أية عقبات تواجهه خلال تحقيق طموحاته المهنية.

### 2- الأداء المتكيف: Adaptive Performance

قد شهدت نظريات نماذج الأداء الوظيفي تطوراً منذ ظهورها. فبعد اقتصار تلك النماذج في بدايتها على الأبعاد التقليدية المعبرة عن الأنشطة التي من شأنها تعظيم كمية وجودة المخرجات (القدرة، كمية الأداء، الكفاءة) تنتسج نطاق أبعادها ليشمل الأبعاد السلوكية المرتبطة بالأداء السياقي (الأداء التطوعي)، وكذلك الأبعاد المرتبطة بالأداء في ظل بيئة سريعة التغير (التكيف في الأداء). ويشير الأداء المتكيف إلى ذلك السلوك الذي يعبر عن مدى كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه وذلك لمقابلة متطلبات التغير في البيئة والانتقال المستمر من حال إلى آخر (سميع، 2010). يوضح (Koopmans, et al., 2011) أن الأداء المتكيف يمثل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي والتي تتمثل في أربع أبعاد هي أداء المهمة، الأداء السياقي، الأداء المتكيف، الأداء العكسي.

ويمكن تعريف الأداء المتكيف بأنه عبارة عن كفاءة الشخص في تغيير سلوكه استجابة لمتطلبات البيئة أو الأحداث الجديدة (Voirin et al., 2010).

وتعتمد دراسة كل من (Pulakos et al., 2000; Shoss et al., 2012) في قياس الأداء المتكيف على ثمانية أبعاد تتمثل في: الأول: التعامل مع الحالات الاستثنائية أو حالات الأزمة، الثاني: التعامل مع ضغوط العمل، الثالث: حل المشاكل بشكل مبدع، الرابع: التعامل مع حالات عدم التأكد والتي لا يمكن التنبؤ بها، الخامس: التعلم المرتبط بكل من مهام العمل، تكنولوجيا، والإجراءات، السادس: القدرة على التكيف بين الأفراد، السابع: القدرة على التكيف الثقافي، الثامن: القدرة على التكيف البدني.

بينما تناولت دراسة (Voirin et al., 2010) قياس الأداء التكيفي من خلال خمسة أبعاد تتمثل في: الأول: التعامل مع الحالات الاستثنائية والحالات التي لا يمكن التنبؤ بها، الثاني: التعامل مع ضغوط العمل، الثالث: حل المشاكل بشكل مبدع، الرابع: التعلم، الخامس: القدرة على التكيف بين الأفراد.

أوضحت دراسة (سميع، 2010) أن الدراسات ذكرت أن أهم أبعاد القدرة على التكيف تتمثل في أربعة أبعاد تتمثل في: الأول: القدرة على التعامل مع الظروف الاستثنائية، الثاني: التغلب على الإجهاد في العمل، الثالث: التكيف الثقافي، الرابع: التعامل مع المشاكل بشكل مبدع.

وبناء على ما سبق، سوف يعتمد هذا البحث على خمسة أبعاد للأداء المتكيف كما جاء في دراسة (Voirin et al., 2010):

(1) التعامل مع الحالات الاستثنائية والحالات التي لا يمكن التنبؤ بها:

### **Handling emergencies and unpredictable situations**

يشير هذا البعد إلى القدرة على المواجهة في حالة وجود مخاطر أو في الحالات الاستثنائية وذلك في أسرع وقت، بالإضافة إلى تحليل الخيارات المتاحة من أجل التعامل مع الحالات ذات مخاطر أو الأزمات واتخاذ القرارات بسرعة. أيضاً يشير هذا البعد إلى ضرورة إجراء أى تغييرات بسرعة استجابة للأحداث التي لا يمكن التنبؤ بها أو غير المتوقعة وتعديل الأهداف والخطط والإجراءات لمواكبة الظروف الاستثنائية بشكل فعال (Pulakos et al., 2000). ويركز هذا البعد أيضاً، على سرعة اتخاذ الإجراءات الفعالة لحل المشاكل، وأهمية دراسة الخيارات المتاحة من أجل اختيار أفضل الحلول وسهولة تغيير الخطط للتعامل مع الوضع الجديد (Voirin et al., 2010).



## (2) التعامل مع ضغوط العمل: Handling work stress

يركز هذا البعد على القدرة على مواجهة كل من الظروف الصعبة أو زيادة أعباء العمل أو الأحداث الجديدة غير المتوقعة في جداول الأعمال، وإدارة حالات الاحباط والقلق بشكل جيد عن طريق التوجيه وبذل الجهد واستبدال الطول بحلول أخرى بدلاً من إلقاء اللوم على الآخرين (Pulakos et al, 2000). أيضاً، يتناول هذا البعد ضرورة الالتزام بالهدوء في ظل الحالات التي تكون أمام العديد من القرارات في نفس الوقت ، والبحث عن الحلول المناسبة من خلال التحدث مع الزملاء الأكثر خبرة (Voirin et al., 2010).

## (3) حل المشاكل بشكل مبدع: Solving problems creatively

يعنى هذا البعد توليد أفكار جديدة ومبتكرة في المجالات المعقدة وتطوير الحلول لتقديم حلول ابتكارية، وكيفية استخدام الموارد عندما تكون محدودة لكي تكون متاحة للوظيفة (Pulakos et al., 2000). بالإضافة إلى ذلك، الاعتماد على قاعدة واسعة من المعلومات لايجاد الحلول المبتكرة للمشاكل، وأخذ المشورة من الزملاء في العمل من أجل توليد أفكار وحلول جديدة (Voirin et al. , 2010).

## (4) التعلم: Learning

يشير هذا البعد إلى كيفية تعامل الشخص بحماس من أجل تعلم مداخل وتكنولوجيا جديدة من أجل تنفيذ العمل بشكل جيد، وضرورة الحفاظ على المعرفة والمهارات الحالية، بالإضافة إلى تعلم طرق جديدة وكيفية اجراء التعديلات اللازمة لانجاز العمل بشكل جيد، والقدرة على مواجهة التغيرات المتوقعة في متطلبات العمل، والمشاركة في تحديد المهام وتدريب واعداد الشخص نفسياً لمواجهة هذه التغيرات، وعمل الاجراءات اللازمة لتحسين أوجه القصور في أداء العمل (Pulakos et al., 2000). ويؤكد هذا البعد على ضرورة البحث عن الفرص التي يجب الاستفادة منها مثل التدريب والتفاعلات مع الزملاء والتي تساعد في زيادة أداء وظيفته، والبحث عن الابتكارات في مجال عمله لتحسين أساليب العمل (Voirin et al., 2010).

## (5) القدرة على التكيف بين الأشخاص: Demonstrating interpersonal adaptability

يقصد بهذا البعد المرونة والانفتاح في التعامل مع الآخرين ، والاستماع للآخرين وأخذ وجهات نظرهم في الاعتبار، والقدرة على تغيير الرأي إذا كان غير مناسب في العمل، وقبول ردود الأفعال السلبية والمتعلقة بالعمل، تطوير علاقات عمل فعالة مع الشخصيات المختلفة ، والقدرة على

التكيف بحماس مع سلوك الآخرين من خلال التأثير والاقناع (Pulakos et al., 2000). ويؤكد هذا البعد أيضاً على ضرورة تغيير طريقة العمل بناء على ردود فعل الآخرين ومقترحاتهم، والسعى دائماً إلى تطوير علاقات ايجابية مع الآخرين ، وتعلم طرق جديدة لأداء الوظيفة من خلال التعاون مع الزملاء (Voirin et al., 2010).

### الدراسات السابقة:

يهدف هذا الجزء إلى عرض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك من خلال عرض بعض الدراسات مثل:

استهدفت دراسة (Stoyanov, 2008) إجراء مقارنة بين نظام دعم الأداء المتكيف وغير المتكيف على الانجازات التعليمية بالتطبيق على 46 طالب من طلاب الفرقة الأولى فى قسم الهندسة الفيزيائية. وقد أظهرت النتائج أن الطلاب الذين يعملوا فى ظل نظام الأداء المتكيف يحققون درجات أعلى من الطلاب الذين لا يعملوا فى ظل هذا النظام.

أوضحت دراسة (Hirschi, 2009) أثر تنمية القدرة على التكيف المهني على تنمية الشعور بالقوة، والرضا الوظيفي. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك أربع مسببات تحفيزية لتحقيق القدرة على التكيف المهني هي: التصرفات العاطفية الإيجابية، وضوح الهدف، الإمكانيات، والمعتقدات الاجتماعية. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Duff et al., 2015) بأنه يوجد علاقة بين أبعاد التكيف المهني والرضا الأكاديمي. كما تؤيد دراسة (Joanne and Mai 2015) بأن التكيف المهني يتنبأ إيجابياً بالرضا المهني وسلبياً بنوايا ترك العمل. وتتفق دراسة (Coetzee and Stoltz, 2015) بأن بعد القلق المهني من أكثر أبعاد التكيف المهني له علاقة مع الرضا عن الفرص المهنية وذلك بالتطبيق على 321 موظف موظف فى صناعة السيارات فى جنوب أفريقيا.

فى حين استهدفت دراسة (Brown, et al., 2012) توضيح أثر التكيف المهني على دعم الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام أبعاد التكيف المهني والمتمثلة فى كل من: السيطرة، الفضول، الالتزام، الثقة، الأهمية. يؤدي إلى دعم الموظفين فى منتصف حياتهم المهنية لكي يصبحوا أكثر مرونة وقادرين على إدارة المخاطر والتغيرات السريعة.

وقام (Shoss, Witt, and Vera, 2012) بدراسة العلاقة بين الأداء المتكيف وأداء المهام بالتطبيق على عينة حجمها 92 مفردة من موظفى مركز الاتصالات فى منظمة للخدمات المالية. وتوصلت الدراسة إلى أن التكيف المهني يرتبط ايجابياً بأداء المهمة.

بينما تناولت دراسة (Johnston et al.,2013) أبعاد التكيف المهني المتمثلة في أربعة أبعاد هي : الأهمية، السيطرة، حب الاستطلاع، الثقة كاستراتيجيات مطلوبة لمساعدة الأفراد في تعديل سلوكهم .

في حين ركزت دراسة (Coetzee & Harry, 2014) على توضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي والقدرة على التكيف المهني، وتوصلت هذه الدراسة إلي أهمية تنمية الذكاء العاطفي للأفراد من أجل تعزيز القدرة على التكيف المهني .

وعلى الجانب الآخر، استهدفت دراسة (Zacher, 2014) قياس أثر التكيف المهني عاى مؤشرين للنجاح المهني الذاتى وهما الرضا المهني والتقييم الذاتى للأداء.وقد توصلت الدراسة أن أبعاد التكيف المهني المتمثلة في (القلق المهني، والثقة) تتنبأ بالرضا المهني والأداء المهني الذاتى أكثر من السمات الشخصية الخمسة، والتقييم الذاتى وذلك بالتطبيق على عينة حجمها 1723 من الموظفين الاستراتيجيين.

بينما قامت دراسة (Cai Zijun et al., 2015) بغرض توضيح العلاقات بين تقدير الذات، الشخصية الاستباقية، الاستكشاف المهني، العمل الذاتى فى المستقبل، والقدرة على التكيف المهني، وقد طبقت هذه الدراسة على طلاب الجامعات الصينية ، وتمثلت عينة الدراسة فى 305 مفردة. وتوصلت هذه الدراسة أن الشخصية الاستباقية تبذل المزيد من الجهود فى تطوير حياتها المهنية، وتعمل على مساندة جهودها فى الاستكشاف المهني الذى يؤدي إلى القدرة على التكيف المهني.

كما اهتمت دراسة (Zacher&Griffin,2015) بتوضيح دور العمر كمتغير معدل فى العلاقة بين التكيف المهني والرضا الوظيفي على عينة مكونة من 577 مفردة من العمال كبار السن فى استراليا .وقد توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج منها:

1- وجود علاقة تأثير إيجابية بين التكيف المهني والرضا الوظيفي للعمال صغار السن وذلك لأنهم يهتموا بتعظيم نتائج العمل فى المستقبل ، وأن هذه العلاقة تكون أقوى للعمال صغار السن مقارنة بالعمال كبار السن.

2- أن دافع الاستمرار فى العمل (السلوكيات المرتبطة بالتكيف مثل:العمل الجماعى، التدريب لتطوير المعرفة والمهارات ، المشاركة) يعدل العلاقة بين التكيف المهني والرضا الوظيفي ، وتفسير ذلك أن دور التكيف المهني يختلف باختلاف مجموعة العمال كبار السن ، بمعنى أن التكيف المهني له تأثير قوى على مستوى الرضا الوظيفي للعمال كبار السن الذين لديهم دوافع

قوية للاستمرار في العمل مقارنة بالعمال كبار السن الذين تكون دوافعهم للاستمرار في العمل منخفضة.

وتناولت دراسة (Taber & Blankemeyer, 2015) الموارد المحفزة للعمل الذاتي المستقبلي وتأثير أبعاد التكيف المهني في التنبؤ بالتخطيط المهني ، تطوير المهارات الاستباقية، والشبكات المهنية الاستباقية (السلوكيات المهنية الاستباقية) لعينة من الطلاب حجمها 113 مفردة باحدى الجامعات الكبرى في الغرب الأوسط.وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل الذاتي المستقبلي يمكنه التنبؤ بالتخطيط المهني،تطوير المهارات،الشبكات المهنية،كما توصلت أن أبعاد التكيف المهني لها دور هام في المشاركة في السلوكيات المهنية الاستباقية.

وعلى الجانب الآخر،استهدفت دراسة (Kanten et al., 2015) التعرف على أثر الهياكل التنظيمية ومنظمات التعلم على الالتصاق الوظيفي والأداء المتكيف بالتطبيق على عينة حجمها 216 موظف من المنظمات الفندقية.وقد توصلت الدراسة إلى أن الهيكل التنظيمي ليس له تأثير مباشر على الالتصاق الوظيفي والأداء المتكيف،في حين تؤثر منظمات التعلم على الالتصاق الوظيفي والأداء المتكيف بشكل إيجابي.

**الدراسات السابقة والدراسة الحالية:**

**وباستقراء الدراسات السابقة يتضح ما يلي:**

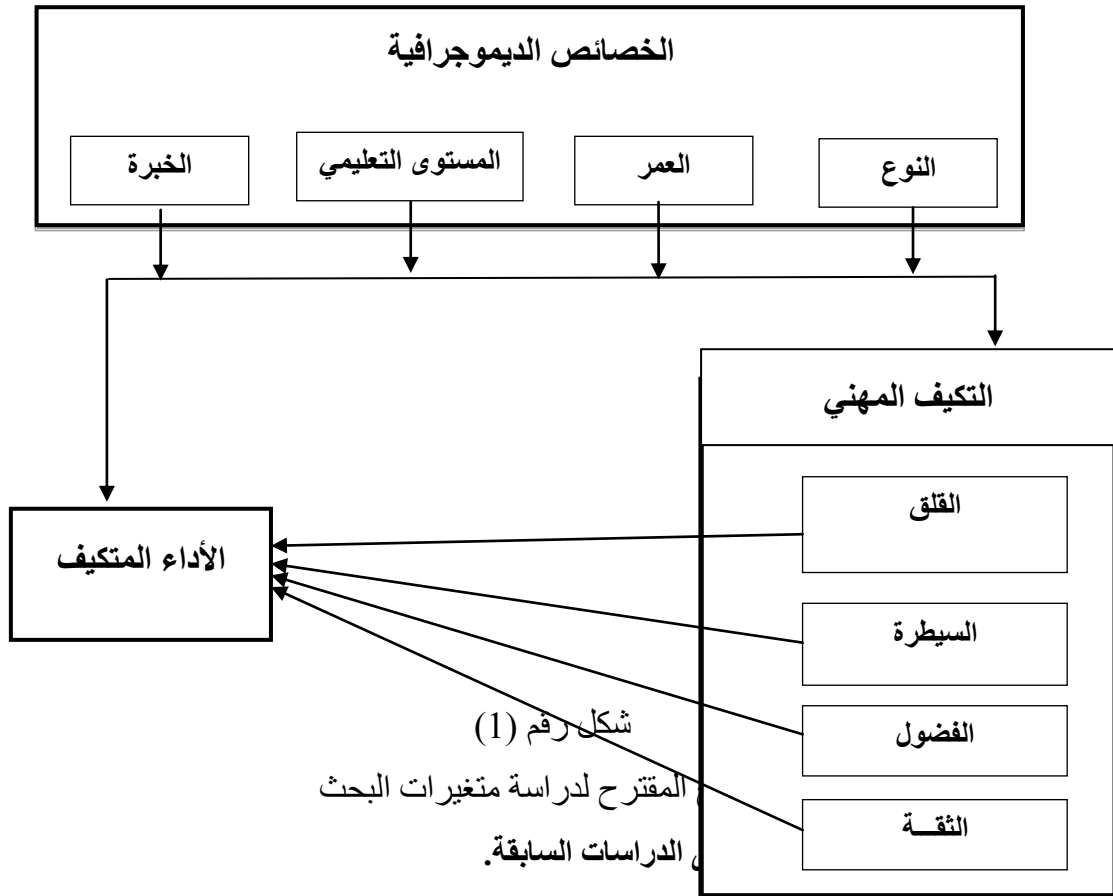
1- أن معظم الدراسات المتعلقة بالتكيف المهني قد ركزت على دراسة أبعاد التكيف المهني وأثرها على الأفراد، واهتمت دراسات أخرى بتوضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي والتكيف المهني، وأثر التكيف المهني على الرضا الوظيفيونوايا ترك العمل.في حين ركزت الدراسات المتعلقة بالأداء المتكيف على دراسة أبعاد الأداء المتكيف والعلاقة بين الأداء المتكيف و أداء المهام.

2- تم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد المحتويات الأساسية لقائمة الاستقصاء التي استخدمت في توفير البيانات الميدانية اللازمة لإتمام البحث .

**ومن أهم الخصائص المميزة للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ما يلي:**

1- أن معظم الدراسات السابقة الأجنبية قد ركزت على تناول كل من التكيف المهني والأداء المتكيف كل على حدة بشكل مستقل، دون الربط بينهما. أي أن هناك ندرة في الدراسات الأجنبية التي تناولت التكيف المهني مع الأداء المتكيف- وذلك على حد -علم الباحثة.

2- يلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة العربية قلة الدراسات العربية التي تربط بين التكيف المهني والأداء المتكيف وبوجه خاص في البيئة المصرية- وهذا على حد علم الباحثة. وبناء على ما سبق ، يتضح أهمية تناول الباحثة لموضوع دراسة أثر التكيف المهني على الأداء المتكيف . ويمكن توضيح النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث كما هو موضح بالشكل رقم (1):



ثالثاً: مشكلة البحث :

سعيًا لتحديد مشكلة البحث في مجال التطبيق، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال اختبار عينة عشوائية قوامها 33 مفردة بهيئة ميناء دمياط وقامت بإجراء مقابلات شخصية

معهم خلال الفترة من 2015/4/13 إلى 2015/5/25 ، وتمثل الإطار العام لهذه المقابلات في الوقوف على بعض العناصر<sup>(1)</sup>، ولقد توصلت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى عدد من الظواهر متمثلة في الآتي:

#### أ- الظواهر المتعلقة بالتكيف المهني :

- 1- ضعف اهتمام الفرد بالتفكير في مستقبله (بعد القلق).
- 2- عدم وضوح درجة إدراك الفرد بالاختيارات التعليمية والمهنية (بعد القلق).
- 3- اعتماد الفرد على نفسه في اتخاذ القرارات (بعد السيطرة).
- 4- ضعف قدرة الفرد على تحمل المسؤولية (بعد السيطرة).
- 5- توافر درجة الدقة لدى الفرد في التحقق من الاختيارات المتاحة (بعد الفضول).
- 6- قدرة الأفراد على السعي لاستكشاف المناطق المحيطة (بعد الفضول).
- 6- اهتمام الفرد بأداء العمل بشكل جيد (بعد الثقة).
- 7- يتم توزيع العمل وفقاً لامكانيات وقدرات الفرد (بعد الثقة).

#### ب- الظواهر المتعلقة بالأداء المتكيف:

- 1- سرعة الاستجابة للظروف الطارئة (بعد التعامل مع الظروف الصعبة).
- 2- توافر عنصر البحث عن الحلول الممكنة من خلال التحدث مع الزملاء الأكثر خبرة (بعد التعامل مع ضغوط العمل).
- 3- الاهتمام بالعمل على تطوير الأساليب الجديدة لحل المشاكل الغريبة (بعد حل المشاكل بشكل مبدع).

4- الاهتمام بالبحث عن الابتكارات الجديدة لتحسين أساليب العمل (بعد التعلم).

5- توافر التفاعل مع الآخرين (بعد القدرة على التكيف بين الأشخاص).

ج- أن أكثر العوامل الديموجرافية التي تؤثر على التكيف المهني والأداء المتكيف في هيئة ميناء دمياط هي النوع، المستوى التعليمي، العمر، سنوات الخبرة. بينما الدخل، ومحل الإقامة ليس لهما أي تأثير على التكيف المهني.

ومن ثم تتبلور مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

---

(1) مدى درجة توافر أبعاد التكيف المهني.

مدى درجة توافر أبعاد الأداء المتكيف.

تحديد العوامل الديموجرافية الأكثر تأثيراً على التكيف المهني والأداء المتكيف.

ما هو تأثير التكيف المهني على الأداء المتكيف بالنسبة للعاملين بهيئة ميناء دمياط؟ وأثر الخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بينهما؟

وينقسم التساؤل الرئيسي إلى عدة تساؤلات فرعية هي:

- 1- إلى أي مدى تتوافر أبعاد التكيف المهني بهيئة ميناء دمياط؟
- 2- إلى أي مدى تتوافر أبعاد الأداء المتكيف بهيئة ميناء دمياط؟
- 3- ما هو تأثير أبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف؟
- 4- ما هو تأثير الخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف؟

#### رابعاً: أهداف البحث:

انطلاقاً من العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث، فإن الهدف العام الذي يسعى البحث إلى تحقيقه هو دراسة أثر التكيف المهني على الأداء المتكيف بهيئة ميناء دمياط موضع التطبيق.

ومن منطلق تفسير هذا الهدف تفصيلاً، فإنه يشتمل على الأهداف الفرعية التالية:

- 1- تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات معنوية بين آراء العاملين فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني.
- 2- تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات معنوية بين آراء العاملين فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف.
- 3- التعرف على مدى وجود تأثير لأبعاد التكيف المهني على أبعاد الأداء المتكيف.
- 4- الوقوف على دور الخصائص الديموجرافية (النوع، المسنوى التعليمي، العمر، سنوات الخبرة) كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف.

#### خامساً : فروض البحث :

استناداً إلى الهدف الأساسي من هذا البحث، والتساؤلات المطلوب الإجابة عليها في مشكلة

البحث، فإنه يسعى إلى اختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التالية:

- 1- لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني.
- 2- لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف.
- 3- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف.

ويمكن اثبات مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار الفروض الفرعية التالية:

- أ- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء القلق على الأداء المتكيف.
  - ب- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء السيطرة على الأداء المتكيف.
  - ج- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء الفضول على الأداء المتكيف.
  - د- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء الثقة على الأداء المتكيف.
- 4- لا يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف.

ويمكن اثبات مدى صحة هذا الفرض من خلال اختبار الفروض الفرعية التالية:

- أ- لا يوجد تأثير معنوي للنوع كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.
- ب- لا يوجد تأثير معنوي للمستوى التعليمي كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.
- ج- لا يوجد تأثير معنوي للعمر كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.
- د- لا يوجد تأثير معنوي لسنوات الخبرة كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.

#### سادساً : أهمية البحث:

ترجع أهمية هذا البحث إلى العديد من النقاط من أهمها:

- 1- يعتبر مفهوم التكيف المهني من الموضوعات ذات الأهمية في السنوات الأخيرة، وعلى الرغم من هذا لا يزال هناك ندرة في الأبحاث بشأن هذا الموضوع في البيئة العربية مقارنة بما تحفل به المؤلفات الأجنبية من كتب ومجلات لهذا الموضوع .
- 2- نظراً، للتغيرات السريعة التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية فقد يتطلب الأمر سرعة الاستجابة لهذه المتغيرات للتعامل مع الحالات الاستثنائية والتي لا يمكن التنبؤ بها، والقدرة على حل المشاكل بشكل مبدع، والقدرة على التعلم والتكيف بين الأفراد مما يستلزم التركيز على موضوع الأداء المتكيف.
- 3- تم تطبيق هذا البحث على هيئة ميناء دمياط، حيث يعمل بهذه الهيئة حوالي 2162 موظف، ومن ثم فإن تطبيق هذا البحث على هذه الهيئة يمثل قطاعاً حيويًا لما يقدمه من خدمات هامة



ومتنوعة على المستوى المحلى والعالمى.بالإضافة إلى أنه يعمل فى ظل بيئة متغيرة مما يتطلب من العاملين فى هذا القطاع بسرعة الاستجابة لهذه المتغيرات. حيث يعتبر ميناء دمياط أول ميناء مصرى يعمل الكترونياً، وهو أكبر الموانئ التصديرية المصرية(1).

(1) سجلات هيئة ميناء دمياط.

### سابعاً : متغيرات البحث:

اعتمدت الباحثة على ثلاثة متغيرات فى هذا البحث، والتي تم الاسترشاد بها من واقع الدراسات السابقة، وهى:

1- **المتغير المستقل:** ويتمثل فى: التكيف المهنى، ولقد تم الاعتماد فى قياس هذا المتغير على المقياس المستخدم فى دراسات كل من (Zacher, 2014; Tien et al., 2012; Tolentino, et al., 2013) حيث تم استخدام أربعة أبعاد للتكيف المهنى هي: الفلق، السيطرة، الفضول، والثقة. حيث يتم قياس كل بعد من خلال ست عبارات حيث وصلت إجمالى العبارات التى تقيس هذا المتغير إلى (24) عبارة، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

2- **المتغير التابع:** ويتمثل فى: الأداء المتكيف، ولقد تم الاعتماد فى قياس هذا المتغير على مقياس (Voirin, Akremi, and Vandenberghe, 2010) حيث يتكون هذا المقياس من خمسة أبعاد وهى: التعامل مع حالات الطوارئ والحالات التى لا يمكن التنبؤ بها، فقد تم قياس هذا البعد من خلال أربع عبارات، وقياس التعامل مع ضغوط العمل من خلال ثلاث عبارات، وقياس حل المشاكل بإبداع من خلال أربع عبارات، وقياس التعلم من خلال أربع عبارات، وقياس القدرة على التكيف بين الأفراد من خلال أربع عبارات. حيث وصلت إجمالى العبارات إلى (19) عبارة، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

3- **المتغير المعدل:** ويتمثل فى الخصائص الديموجرافية (النوع، المستوى التعليمى، العمر، سنوات الخبرة)، ويتم قياسها بالعبارات الخاصة بالبيانات الشخصية.

وبناءً على ما سبق، يمكن توضيح متغيرات البحث، وكيفية قياسها من خلال الجدول رقم(1)

كما يلي:

جدول رقم (1)  
متغيرات البحث وكيفية قياسها

عبارات قائمة الاستقصاء التي تقيس المتغير	المتغيرات
<p>أولاً: ( في قائمة الاستقصاء):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ العبارات من 1 إلى 6 .</li> <li>▪ العبارات من 7 إلى 12 .</li> <li>▪ العبارات من 13 إلى 18 .</li> <li>▪ العبارات من 19 إلى 24 .</li> <li>▪ العبارات من 1 إلى 5 .</li> </ul>	<p>1 - المتغير المستقل :</p> <p>التكيف المهني :</p> <p>(1) القلق.</p> <p>(2) السيطرة.</p> <p>(3) الفضول.</p> <p>(4) الثقة.</p>
<p>ثانياً : ( في قائمة الاستقصاء):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ العبارات من 1 إلى 4 .</li> <li>▪ العبارات من 5 إلى 7 .</li> <li>▪ العبارات من 8 إلى 11 .</li> <li>▪ العبارات من 12 إلى 15 .</li> <li>▪ العبارات من 16 إلى 19 .</li> </ul>	<p>2 - المتغير التابع :</p> <p>الأداء المتكيف:</p> <p>(2) التعامل مع الظروف الصعبة.</p> <p>(3) التعامل مع ضغوط العمل.</p> <p>(4) حل المشاكل بإبداع.</p> <p>(5) التعلم.</p> <p>(6) القدرة على التكيف بين الأفراد.</p>

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة.

### ثامناً : أسلوب البحث:

يتضمن أسلوب البحث عدة عناصر أهمها:

1 - أنواع البيانات ومصادر توفيرها.

2 - مجتمع وعينة البحث.

3 - أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

وتوضح الباحثة ذلك على النحو التالي:

#### 1- أنواع البيانات ومصادر توفيرها :

يعتمد هذا البحث على نوعين أساسيين من البيانات هما:

أ - البيانات الثانوية: تمثلت في إطلاع الباحثة على التقارير المتعلقة ببيانات العاملين في هيئة

ميناء دمياط موضع التطبيق بمحافظة دمياط.

ب- البيانات الأولية: وتمثلت في تلك البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية،

والتي تم توفيرها من خلال قائمة الاستقصاء ، والتي تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة

المتعلقة بموضوع البحث .

## قياس الثبات والصدق الذاتي :

تم تقييم قائمة الاستقصاء بإجراء اختبارات الصدق والثبات (Validity and Reliability) بغرض التأكد من أنها تحقق الأغراض المرجوة منها، وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، وتم حساب معامل الثبات (Alpha) لأسئلة الاستقصاء (ما يسمى بمعامل الاعتمادية)، وذلك لبحث مدى الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج. فإذا بلغت قيمة معامل ألفا أكثر من 0.70 يمكن اعتباره ذو دلالة جيدة لأغراض البحث (العباسي ، 1999).

والجدول رقم(2) يوضح معاملات الثبات والصدق لكل مقياس بعد حذف الفقرات التي تضعف المقياس، حيث تم حذف تسع فقرات من مقياس التكيف المهني والمتمثلة في أرقام العبارات التالية(1، 2، 5، 6، 7، 12، 14، 18، 21) وتصبح كالتالي (24-9=15)، وأربع فقرات في مقياس الأداء المتكيف والمتمثلة في العبارات التالية (7، 12، 17، 18) وتصبح كالتالي (19-4=15) كما يلي:

### جدول (2)

معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	معاملات الثبات	معاملات الصدق
التكيف المهني	15	.859	.927
الأداء المتكيف	15	.811	.900

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (2) ما يلي:

(أ) أن معاملات الثبات مقبولة إحصائياً، حيث تراوحت بين 0.811 إلى 0.859 مما يشير إلى إمكانية الاعتماد على هذه المقاييس في الحصول على بيانات تتسم بالثبات إلى حد كبير جداً.

(ب) أن معاملات الصدق الذاتي مرتفعة، حيث تراوحت بين 0.900 إلى 0.927 مما يشير إلى صدق المقاييس المستخدمة في قياس ما صممت من أجله.

(حيث أن قيمة معامل الصدق تساوى الجذر التربيعي لمعامل الثبات). وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع البحث.

## 2- مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بهيئة ميناء دمياط والذين بلغ عددهم 2162 مفردة. ولتحديد حجم العينة قامت الباحثة بإتباع الخطوات التالية:

(1) **حساب حجم العينة:** ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً طبيعياً من حيث عدد العاملين في هيئة ميناء دمياط موضع البحث، فقد كان أنسب اختيار لنوع العينة يتناسب مع طبيعة ومجتمع البحث هو تحديد عينة عشوائية. فقد تم استخدام المعادلة التالية لحساب حجم العينة (أبو العلا، 1991: 108):

$$n = \frac{N \times L^2}{L^2 + (L-1)}$$

**حيث أن:**

ن : حجم العينة.

ى : الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة ثقة 95 %.

ل : نسبته توافر الخاصية بالمجتمع، وحيث أن الخاصية غير معروفة، فقد تم افتراض أنها تساوى 50%.

د : حدود الخطأ وهى 5 %.

$$\text{إذن ، } n = \frac{2162 \times 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 384 \text{ مفردة}$$

وحيث أن مجتمع البحث أقل من 10.000 مفردة، يمكن حساب ن المصححة على النحو

التالي: (أبو العلا، 1991: 110) :

$$n_{\text{المصححة}} = \frac{n}{(n \div N) + 1}$$

**حيث أن:**

ن : ترمز لحجم العينة قبل التصحيح.

ن/ : ترمز لحجم المجتمع.

$$n_{\text{المصححة}} = \frac{384}{(2162 \div 384) + 1} = 326 \text{ مفردة}$$

∴ حجم عينة البحث = 326 مفردة

3- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة :

تم الاعتماد على الأساليب التالية لتحليل البيانات واختبار فروض البحث:

1 - اختبار كا<sup>2</sup>: لاختبار الفرض الأول، واختبار الفرض الثانى.

2 - اختبار الانحدار البسيط: لاختبار الفرض الثالث.

### 3- التحليل متعدد المجموعات Multi group Moderation Analysis لاختبار الفرض

الرابع.

ولقد تم بعد ترميز وتفريغ البيانات وإدخالها للحاسب الآلي، استخدام الاصدار السابع عشر من البرنامج الاحصائي (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

**عاشراً : نتائج البحث:**

**اختبارات الفروض:**

**اختبار الفرض الأول: " لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني "**

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار كا<sup>2</sup> وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم(3) . وتشير نتائج الجدول إلى وجود اختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني ما عدا فيما يتعلق باتخاذ القرارات بالاعتماد على الشخص (بعد السيطرة)، تقدير النفس (بعد السيطرة)، السعي إلى استكشاف المناطق المحيطة (بعد الفصول)، وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> وكذلك قيمة Sig. وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن الأفراد في هيئة ميناء دمياط لهم دور في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، ويشعروا بتقدير أنفسهم، مما يؤدي إلى شعورهم بالرضا الوظيفي وبالتالي فإنهم يميلوا إلى استكشاف كل الأشياء المتعلقة بعملهم. ومن هنا يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني وقبول الفرض البديل في معظمه والذي ينص على أنه:

**" توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر معظم أبعاد التكيف المهني "**

جدول رقم (3)

نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لآراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني

نتائج الاختبار		العبارات
Sig	$\chi^2$	
.000	133.66	الإعداد للمستقبل
.000	145.204	الادراك بالاختيارات التعليمية والمهنية

.000	15.315	تحمل مسؤولية التصرفات
.000	151.178	التمسك بالمعتقدات
.185	1.756	تقدير النفس
.366	.817	السعي إلى استكشاف المناطق المحيطة
.000	145.204	العمل على التحقق من الاختيارات قبل اتخاذ أى اختيار
.000	203.897	ملاحظة طرق مختلفة لأداء الأشياء
.000	92.12	التحقق بعمق فى التساؤلات الموجودة لدى
.000	141.298	القيام بأداء المهام بكفاءة.
.000	44.89	أهتم بأداء الأشياء بشكل جيد
.000	44.89	العمل وفقا لامكانياتي وقدراتي.
.000	94.272	العمل على التغلب على العقبات
.000	81.733	السعي لحل المشاكل.

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

الفرض الثاني : " لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف" .

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار كا<sup>2</sup> وكانت النتائج كما بالجدول رقم(4) :

جدول رقم (4)

نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لآراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف

نتائج الاختبار		العبارات
Sig	$\chi^2$	
.000	47.166	المحافظة على التركيز للاستجابة السريعة للظروف.
.000	226.945	السرعة فى اتخاذ الإجراءات الفعالة لحل المشكلة .
.000	97.19	القيام بدراسة الاختيارات المناسبة واختيار أفضل حل.
.000	307.074	سهولة تغيير الخطط للتعامل مع الوضع الجديد.
.000	106.933	الالتزام بالهدوء عندما أكون أمام اتخاذ العديد من القرارات فى نفس الوقت.

.268	1.227	البحث عن حلول من خلال التحدث مع الزملاء الأكثر خبرة.
.000	114.669	محاولة تطوير أساليب جديدة من أجل حل المشاكل الغريبة .
.000	93.816	الاعتماد على معلومات كثيرة لإيجاد حل مبتكر للمشكلة .
.000	131.454	محاولة تجنب الطرق الحالية في حل المشاكل وإيجاد حل مبتكر.
.000	139.331	زملائي تأخذ المشورة منى من أجل توليد أفكار وحلول جديدة.
.000	53.822	اتخاذ الإجراءات اللازمة داخل أو خارج الشركة للحفاظ على المهارات بصفة مستمرة.
.000	41.279	توقع التغيرات فى وظيفتى من خلال المشاركة فى المشروعات أو المهام التى تساعد فى التعامل مع التغيير.
.000	165.104	البحث دوما عن الفرص مثل التدريب،التفاعلات مع الزملاء التى تساعد فى زيادة أداء الوظيفة.
.000	21.644	القدرة على تغيير طريقتى فى العمل بناء على ردود فعل الآخرين ومقترحاتهم.
.000	165.104	محاولة أخذ وجهات نظر الآخرين والتفاعل معهم بشكل أفضل.

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

تشير نتائج الجدول رقم (4) إلى وجود اختلاف معنوي بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف ما عدا فيما يتعلق بالبحث عن حلول من خلال التحدث مع الزملاء الأكثر خبرة، وما يؤكد ذلك قيمة كا<sup>2</sup> وكذلك قيمة Sig. وتفسر الباحثة هذه النتيجة أنه لا يوجد اختلاف حول إجراء المناقشات مع الزملاء القدامى ذوى الخبرة للاستفادة منهم فى إيجاد حلول مناسبة للمشاكل التى تواجههم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الفرض الرابع المتعلقة بالخبرة. ومن هنا يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء التكيفي وقبول الفرض البديل فى معظمه و الذى ينص على أنه: " توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف " .

الفرض الثالث: " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف "

ولاختبار هذا الفرض يتم اختبار الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

" لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء القلق على الأداء المتكيف "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع الأداء المتكيف على المتغير المستقل القلق، ويعرض الجدول رقم (5) نتائج تقدير نموذج الانحدار البسيط. ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة F المحسوبة (28.76) وقيمة (Sig =.000)، مما يدل على معنوية النموذج عند مستوى معنوية 5%.

#### جدول رقم ( 5 )

نتائج تقدير نموذج الانحدار لتأثير بعء القلق على الأداء المتكيف

المتغيرات المستقلة	المعاملات	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	$\beta$	Sig
القلق	.232	.034	5.36	.286	.000
$R^2 = .082$		Sig = .000		F = 28.76	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة معامل التحديد لعلاقة الأداء المتكيف ببعء القلق 0.082 وهذا يعني أنه يفسر 8.2% من التباين، وأن 91.8% يرجع لعوامل أخرى. ويمكن تفسير ذلك في أن اهتمام الفرد بالإعداد للمستقبل والتفكير فيه، بالإضافة إلى درجة ادراك الفرد بالاختيارات التعليمية والمهنية التي يجب أن يقوم بها يكون تأثيرها ضعيف على الأداء المتكيف. في حين توصلت دراسة (Zacher,2014) في أن القلق المهني يتنبأ بالأداء المهني الذاتي. وتؤديها دراسة (Coetzee and Stoltz,2015) أن بعء القلق المهني من أهم أبعاد التكيف المهني في تحقيق الرضا المهني. مما سبق يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود تأثير معنوي إيجابي لبعء القلق على الأداء المتكيف وصحة الفرض البديل والذي ينص على أنه: " يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء القلق على الأداء المتكيف "

الفرض الفرعي الثاني: " لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعء السيطرة على الأداء المتكيف "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع الأداء المتكيف على المتغير المستقل السيطرة، ويعرض الجدول رقم (6) نتائج تقدير نموذج الانحدار البسيط. ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة F المحسوبة (79.63) وقيمة (Sig =.000)، مما يدل على معنوية النموذج عند مستوى معنوية 5%.

#### جدول رقم ( 6 )

نتائج تقدير نموذج الانحدار لتأثير بعء السيطرة على الأداء المتكيف



المتغيرات المستقلة	المعاملات	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	$\beta$	Sig
السيطرة	.316	.035	8.92	.444	.000
$R^2 = .197$		Sig = .000		F = 79.63	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة معامل التحديد لعلاقة الأداء المتكيف ببعده السيطرة حوالي 0.197 وهذا يعني أنه يفسر 19.7% من التباين، وأن 80.3% يرجع لعوامل أخرى يجب دراستها. وهذا يمكن تفسيره بأن مدى اعتماد الفرد على نفسه في اتخاذ القرارات، وقدرته على تحمل المسؤولية، وتقدير الذات تكون تأثيرها ضعيف على الأداء المتكيف.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود تأثير معنوي إيجابي لبعده السيطرة على الأداء المتكيف وصحة الفرض البديل الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعده السيطرة على الأداء المتكيف".

الفرض الفرعي الثالث: "لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعده الفضول على الأداء المتكيف" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع الأداء المتكيف على المتغير المستقل حب الاستطلاع، ويعرض الجدول رقم (7) نتائج تقدير نموذج الانحدار البسيط. ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة F المحسوبة (449.58) وقيمة (Sig = .000)، مما يدل على معنوية النموذج عند مستوى معنوية 5%.

#### جدول رقم (7)

نتائج تقدير نموذج الانحدار لتأثير الفضول على الأداء المتكيف

المتغيرات المستقلة	المعاملات	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	$\beta$	Sig
حب الاستطلاع	.813	.038	27.126	.762	.000
$R^2 = .581$		Sig = .000		F = 449.58	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة معامل التحديد لعلاقة الأداء المتكيف ببعده الفضول 0,581 وهذا يعني أنه يفسر 58,1% من التباين، وأن 41,9% يرجع لعوامل أخرى. ويمكن تفسير ذلك بأن العمل على التحقق من الاختيارات قبل اتخاذ أي اختيار يكون تأثيرها قوى على الأداء المتكيف وهذا يرجع لضرورة توافر الدقة في أداء العمل في ميناء دمياط وعمل الأشياء بطرق مختلفة.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود تأثير معنوي إيجابي لبعد الفضول على الأداء المتكيف وصحة الفرض البديل الذى ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الفضول على الأداء المتكيف".

الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الثقة على الأداء المتكيف " ولاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع الأداء المتكيف على المتغير المستقل الثقة، ويعرض الجدول رقم (8) نتائج تقدير نموذج الانحدار البسيط. ويتضح من الجدول معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة F المحسوبة (573.421) وقيمة (Sig = .000)، مما يدل على معنوية النموذج عند مستوى معنوية 5%.

#### جدول رقم (8)

نتائج تقدير نموذج الانحدار لتأثير الثقة على الأداء المتكيف

Sig	$\beta$	قيمة t المحسوبة	الخطأ المعياري	المعاملات	المتغيرات المستقلة
.000	.799	23.95	.027	.641	الثقة
F =573.421		Sig =.000		R <sup>2</sup> =.745	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة معامل التحديد لعلاقة الأداء المتكيف بالثقة 0,745 وهذا يعني أنه يفسر 74.5% من التباين، وأن 25.5% يرجع لعوامل أخرى. ويمكن تفسير ذلك بأن الأفراد تقوم بأداء المهام بكفاءة بهيئة الميناء، كما أنها تهتم بأداء الأشياء بشكل جيد، بالإضافة إلى أن العمل فى هيئة ميناء دمياط يكون وفقاً لإمكانات وقدرات الأفراد، والعمل على التغلب على العقبات، والسعى لحل المشاكل، كل هذا يكون له تأثير قوى على الأداء المتكيف. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Zacher,2014) بأن الثقة المهنية تتنبأ بالأداء المهني الذاتي.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود تأثير معنوي إيجابي لبعد الثقة على الأداء المتكيف وصحة الفرض البديل الذى ينص على أنه: " يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الثقة على الأداء المتكيف".

اختبار الفرض الرابع: " لا يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف".

ولاختبار هذا الفرض يتم اختبار الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

" لا يوجد تأثير معنوي للنوع كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل متعدد المجموعات Multi group Moderation Analysis ، من خلال استخدام برنامج SPSS AMOS ، والجدول رقم (9) يعرض نتائج التحليل كما يلي:

#### جدول رقم (9)

نتائج تقدير التحليل متعدد المجموعات لمتغير النوع كمتغير معدل في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف

النوع	المعاملات	الخطأ المعياري	$\beta$	Sig	القيمة الحرجة
ذكر	.641	.049	.659	.000	.614
أنثى	.69	.063	.743	.000	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (11) أن القيمة الحرجة للفروق **Critical Ratio for differences** والتي تبلغ 0.614 تقع داخل الفترة  $\pm 1.96$  عند مستوى معنوية 0.05 وعلى هذا فإنه لا يوجد فرق بين الذكر والأنثى في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف ، وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعتبر منطقية وبالتالي يتضح صحة فرض العدم الذي ينص على أنه: " لا يوجد تأثير معنوي للنوع كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف " .  
الفرض الفرعي الثاني:

" لا يوجد تأثير معنوي لمستوى التعليم كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف " .

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل متعدد المجموعات Multi group Moderation Analysis ، والجدول رقم(10) يعرض نتائج التحليل كما يلي:

#### جدول رقم(10)

نتائج تقدير التحليل متعدد المجموعات لمتغير المستوى التعليمي كمتغير معدل في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف

المستوى التعليمي	المعاملات	الخطأ المعياري	$\beta$	Sig
بدون مؤهل (أ)	.123	.027	.198	.000

.000	.598	.031	.849	دبلوم متوسط (ب)
.000	.662	.06	.604	مؤهل عال (ج)
.000	.101	.02	.089	دراسات عليا (د)

القيمة الحرجة	
.302	(ب) - (ج)
-8.595	(أ) - (ج)
-6.584	(أ) - (ب)
-15.936	(د) - (ج)
-8.406	(د) - (ب)
-.039	(د) - (أ)

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (10) أن القيمة الحرجة للفروق بين الأزواج (أ) - (ج) و(أ) - (ب)، (د) - (ج)، (د) - (ب) تقع خارج الفترة  $\pm 1.96$  عند مستوى معنوية 0.05 وعلى هذا فإنه يوجد فرق معنوي بين المستويات التعليمية في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف وهذه الفروق ترجع إلى أن الأفراد ذو المؤهل العالي يليهم الأشخاص الحاصلين على دبلوم متوسط، ويؤكد ذلك الأهمية النسبية لتلك المجموعات حيث بلغت 0.662، 0.598 على الترتيب. ويمكن تفسير ذلك من خلال وجهة نظر الباحثة بأن الأفراد ذو المؤهل العالي والمتوسط يكون لديهم القدرة على التكيف المهني، وتكون العلاقة قوية بين التكيف المهني والأداء المتكيف . وعلى الجانب الآخر الأفراد بدون مؤهل ليس لديهم القدرة على التكيف المهني، وبالتالي تصبح العلاقة ضعيفة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض بعدم وجود تأثير معنوي للمستوى التعليمي كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف وصحة الفرض البديل الذي ينص على أنه: " يوجد تأثير معنوي للمستوى التعليمي كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف" .

الفرض الفرعي الثالث: " لا يوجد تأثير معنوي للعمر كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف"

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل متعدد المجموعات Multi group Moderation Analysis ، والجدول رقم (11) يعرض نتائج التحليل كما يلي:

### جدول رقم ( 11 )

نتائج تقدير التحليل متعدد المجموعات لمتغير العمر كمتغير معدل في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف

العمر	المعاملات	الخطأ المعياري	$\beta$	Sig	القيمة الحرجة للفروق بين
أقل من 35 سنة (أ)	.796	.025	.974	.000	(ب) - (أ) -3.069
من 35 سنة لأقل من 50 (ب)	.637	.045	.724	.000	(ج) - (أ) -1.982
50 سنة وأكثر (ج)	1.082	.142	.629	.000	(ج) - (ب) -2.978

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (11) أن القيمة الحرجة لجميع الفروق الممكنة لمجموعات العمر الثلاثة تقع خارج الفترة  $\pm 1.96$  عند مستوى معنوية 0.05 وعلى هذا فإنه يوجد فرق معنوي بين الفئات العمرية في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف، بمعنى أن الأفراد ذوي العمر أقل من 35 سنة يختلفون عن الأفراد ذوي العمر من 35 سنة لأقل من 50 والأفراد ذوي العمر 50 سنة فأكثر فيما يتعلق في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.

يتضح من الجدول أيضاً أن الفروق الحرجة لصالح الأفراد ذو العمر أقل من 35 سنة وما يؤكد ذلك الأهمية النسبية لتلك المجموعة حيث بلغت 0.974 وبالتالي هم الأكثر تأثيراً على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف، يليها الأفراد ذو العمر من 35 سنة لأقل من 50 حيث بلغت الأهمية النسبية 0,724، ويحتل الأفراد ذو العمر 50 سنة فأكثر المرتبة الأخيرة حيث بلغت الأهمية النسبية 0,629. وهذا ما يتفق مع دراسة (Zacher & Griffin, 2015) بأن التكيف المهني أكثر أهمية للعمال صغار السن الذين لديهم سنوات عديدة متبقية قبل سن التقاعد وذلك لأنهم يهتموا بتعظيم نتائج العمل في المستقبل. وأنه كلما زاد العمر يكون الرضا الوظيفي أقل ارتباطاً بالتكيف المهني، وأن دافع الاستمرار في العمل يعدل هذه العلاقة باختلاف دوافع الاستمرار في العمل عند العمال كبار السن .

مما سبق يتضح عدم صحة فرض عدم وصحة الفرض البديل الذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي للعمر كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف".

الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير معنوي لسنوات الخبرة كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف".

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل متعدد المجموعات Multi group Moderation Analysis ، والجدول رقم (12) يعرض نتائج التحليل كما يلي:

### جدول رقم (12)

نتائج تقدير التحليل متعدد المجموعات لمتغير سنوات الخبرة كمتغير معدل في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف

سنوات الخبرة	المعاملات	الخطأ المعياري	$\beta$	Sig	القيمة الحرجة للفروق بين
أقل من 5 سنوات (أ)	-.465	.241	.257	.000	(ب) - (أ) 5.572
من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات (ب)	.914	.056	.890	.000	(ج) - (أ) 4.15
من 10 سنوات فأكثر (ج)	.558	.051	.612	.000	(ج) - (ب) -4.692

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (12) أن القيمة الحرجة لجميع الفروق الممكنة لمجموعات سنوات الخبرة الثلاثة تقع خارج الفترة  $\pm 1.96$  عند مستوى معنوية 0.05 وعلى هذا فإنه يوجد فرق معنوي بين سنوات الخبرة في التأثير على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف، بمعنى أن الأفراد ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات يختلفون عن الأفراد ذوي الخبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات وأيضاً عن الأفراد ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر فيما يتعلق بالأداء المتكيف.

يتضح من الجدول السابق أيضاً أن الفروق الحرجة لصالح الأفراد ذو الخبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات، وما يؤكد ذلك الأهمية النسبية لتلك المجموعة حيث بلغت 0.89 وبالتالي هم الأكثر تأثيراً على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف ، يليها الأفراد ذو الخبرة 10 سنوات فأكثر حيث بلغت الأهمية النسبية 0.612، ويحتل الأفراد ذو الخبرة أقل من 5 سنوات المرتبة الأخيرة حيث بلغت الأهمية النسبية 0.257. يتضح من هذه النتيجة أن عدد سنوات الخبرة لها تأثير قوي على العلاقة بين التكيف المهني والأداء المتكيف.

مما سبق يتضح عدم صحة فرض عدم وصحة الفرض البديل والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير معنوي لسنوات الخبرة كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف".  
حادي عشر: ملخص النتائج والتوصيات:  
أ- ملخص النتائج:

تمثلت أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث فيما يلي:

(1) فيما يتعلق بالفرض الأول: والذي ينص على أنه "لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد التكيف المهني".  
فقد اتضح وجود اختلاف بين آراء العاملين في هيئة ميناء دمياط موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر معظم أبعاد التكيف المهني. وبالتالي تم رفض الفرض الأول وقبول الفرض البديل.

(2) فيما يتعلق بالفرض الثاني: والذي ينص على أنه "لا توجد اختلافات معنوية بين آراء العاملين بهيئة ميناء دمياط فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الأداء المتكيف".  
فقد اتضح وجود اختلاف بين آراء العاملين في هيئة ميناء دمياط موضع التطبيق فيما يتعلق بدرجة توافر معظم أبعاد الأداء المتكيف. وبالتالي تم رفض الفرض الثاني وقبول الفرض البديل.

(3) فيما يتعلق بالفرض الثالث: والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف".

فقد أوضحت النتائج أنه يوجد يوجد تأثير معنوي لأبعاد التكيف المهني على الأداء المتكيف" ، وبالتالي تم رفض الفرض الثاني وقبول الفرض البديل.

(4) فيما يتعلق بالفرض الرابع: والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف".

فقد أوضحت النتائج أنه يوجد تأثير معنوي لكل من المستوى التعليمي، العمر، سنوات الخبرة كمتغيرات معدلة على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف ، بينما لا يوجد تأثير معنوي للنوع كمتغير معدل على العلاقة بين التكيف المهني و الأداء المتكيف" ، وبالتالي تم رفض الفرض الثاني في معظمه وقبول الفرض البديل في معظمه.

ب- التوصيات:

فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها، فإن الباحثة تقترح مجموعة من التوصيات وألية التنفيذ والتي تتمثل فيما يلى :

**أولاً: توصيات تتعلق بالتكيف المهني، وهى :**

(1) دراسة احتياجات العاملين من أجل الحفاظ عليهم ومساعدتهم على النمو والتطوير، والتفكير الخلاق والإبداع وذلك من خلال اتاحة الفرصة لهم بتقديم مقترحاتهم والاستماع لهم ، ومشاركتهم فى التغلب على أى عقبات من خلال عقد اجتماعات بصفة دورية أو استخدام الاتصال الالكتروني عن طريق تفعيل البريد الالكتروني للهيئة .

(2) تحقيق الملائمة والانسجام بين الاحتياجات الفردية والتنظيمية لرفع الروح المعنوية للعاملين ، وذلك من خلال مراعاة أهدافهم الخاصة عند وضع أهداف الهيئة .

(3) إعادة تصميم الوظيفة بالشكل الذي يقلل من الإجهاد والصراعات وذلك من خلال المراجعة الدورية لبطاقات الوصف الوظيفي، ومراعاة أداء المهام بطرق مختلفة وبشكل جيد ، وذلك عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تناسب بيئة العمل فى الهيئة، وتوزيع العمل وفقاً لإمكانيات وقدرات كل فرد.

(4) تنمية المهارات القيادية لدى المديرين من خلال عقد الدورات التدريبية المناسبة والتي تساعد فى وجود مناخ إيجابي في مكان العمل، بالإضافة إلى تشجيع العاملين على المشاركة في وضع الخطط والأهداف وصنع القرارات المتعلقة بعملهم، ونحفيزهم على تحمل مسؤولية تصرفاتهم.

(5) توفير الدعم المادي والمعنوي والتقدير المناسب لمساعدة العاملين على إشباع احتياجاتهم ورغباتهم المادية والمعنوية المختلفة.

**ثانياً: توصيات تتعلق بالأداء المتكيف، وهى :**

(1) العمل على خلق مناخ عمل مناسب يساعد العاملين على انجاز عملهم بسرعة وبكفاءة عالية ، وذلك من خلال تدريبهم على كيفية الاستجابة السريعة لأى ظروف طارئة ومراعاة عنصر المرونة عند وضع الخطط.

(2) مشاركة العاملين مع الإدارة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وأخذ مقترحاتهم ووجهات نظرهم فى الاعتبار .

(3) تدريب العاملين بصفة مستمرة للحفاظ على مهاراتهم الحالية ، وتنمية قدراتهم لتطوير أساليب جديدة لحل المشاكل الطارئة، وتشجيعهم على توليد أفكار وحلول جديدة ومفيدة.



(4) تبسيط إجراءات العمل وتطويرها طبقا لما يراه العاملین من مقترحات تؤدي إلى تحسين أداء العمل، وسرعة حل المشاكل الغربية .

(5) العمل على تعليم العاملین طرق جديدة لأداء وظائفهم في ظل بيئة متغيرة ، والقدرة على تحديد الفرص والمعوقات الخارجية من خلال عقد دورات تدريبية، والتعاون والمشاركة مع زملاء العمل ذوي الخبرة.

(6) العمل على إنشاء قاعدة معلومات يتسم فيها الدقة والحداثة لاعتماد العاملین عليها في إيجاد حلول مبتكرة.

### **مقترحات لبحوث مستقبلية:**

تقترح الباحثة بعض الأفكار لبحوث مستقبلية والمتعلقة بموضوع البحث منها:

- (1) العلاقة بين التكيف المهني وتحسين أداء المنظمة.
- (2) دور رأس المال الاجتماعي على العلاقة بين التكيف المهني والأداء التنظيمي.
- (3) دور السمات الشخصية كمتغير وسيط بين التكيف المهني والأداء المتكيف.
- (4) العلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- أبو العلا، عبد اللطيف عبد الفتاح، 1991، الأسلوب الإحصائي: الطرق والتحليل، الجزء الثاني، بدون ذكر مكان النشر، بدون ناشر.
- العباسي، عبد الحميد، 1999، التحليل الإحصائي باستخدام SPSS، معهد الإحصاء، جامعة القاهرة.
- سميع، زيد صالح حسن، 2010، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
- تقارير إجمالي الموظفين، 2015، إدارة الموارد البشرية، هيئة ميناء دمياط.
- سجلات هيئة ميناء دمياط، 2015.

### ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S-A., and Hughes, D., (2012). "The role of career adaptabilities for mid-career changers", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.80, pp. 754–761
- Coetzee, M., and Harry, N., (2014). "Emotional intelligence as a predictor of employees career adaptability", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 84, pp. 90-97.
- Cai Zijun ,Guan Yanjun,Li Hongyan,Shi Wei,Guo Kun,Liu Yi,Li Qinglin Han Xue, Jiang Peng, Fang Zheng, Hua Huijuan., (2015). "Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability:An examination of mediating and moderating processes",**Journal of Vocational Behavior**, 86, pp.86-94.
- Coetzee Melinde and Stoltz Elleen. (2015). "Employees satisfaction with retention factors : Exploring the role of career adaptability", **Journal of Vocational Behavior**, 89, pp.83-91.
- Duffy Ryan D, Douglass Richard P and Autin Kelsey L(2015). "Career adaptability and academic satisfaction:Examining work volition and self-efficacy as mediators", **Journal of Vocational Behavior**,Vol.90, pp.46-54.
- Hirschi, A., (2009). "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.74, pp. 145–155.

- Johnston, C.S., Broonen, J. P., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A. H, Pouyaud, J., Zecca, G., Houssemand, C., Rossier, J., (2013).“Validation of an adapted French form of the career adaptabilities scale in four francophone countries”, **Journal of Vocational Behavior**,Vol.83,pp.1-10.
- Joanne Sow Hup and Mai Xin.(2015). "The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions", **Journal of Vocational Behavior** ,Vol.89,pp.130-139.
- Kanten, Pelin, Kanten, Selahattin and Gurlek, Mert, (2015). "The effects of organizational structures and learning organizational on job embeddedness and individual adaptive performance", **Procedia Economics and Finance**, Vol.23, pp.1358-1366.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt,V., Schaufeli, W., De vet, H., and Beek, A., (2011), "Conceptual frameworks of individual work performance asystematic review", **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Vol.53, No.8, pp.856-866.
- Savickas, M.L., and Porfeli, E.J.,(2012). “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries”, **Journal of Vocational Behavior**, 80, pp. 661-673.
- Shoss, M.K., Witt, L.A., and Vera, D., (2012). "When does adaptive performance lead to higher task performance?", **journal of Organizational Behavior** ,.33, pp.910–924.
- Stonyanov. S., Kommers, P., and Mileva, N., (2008). "The effect of adaptive performance support system on learning achievements of students", **International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning**, Vol.18, No.3, pp.351-365.
- Taber, B.J., and Blankemeyer, Maureen, (2015), "Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors", **Journal of Vocational Behavior**, 86, pp. 20-27.
- Tolentino, I. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Tang, R.L., (2013). "Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context", **Journal of Vocational Behavior**. Vol. 83, pp. 410-418.

- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., and Plewa, C., (2014). "Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism", **Journal of Vocational Behavior**, 84, pp. 39-48.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C., Huang, T. L., (2012). "Career Adapt-Abilities Scale — Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity", **Journal of Vocational Behavior**, 80, pp. 744-747.
- Zacher, Hannes., (2014), "Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 84 , pp. 21–30.
- Zacher Hannes and Griffin Barbara,(2015)."Older Workers age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction",**Work, Aging and Retirement Advance Access Published January**, 5, pp.1-10.
- Zacher Hannes, Ambiel R.A M.,and Noronha A P P.,(2015)."Career adaptability and career entrenchment", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 88 , pp. 164–173.
- Pulakos, E.D., Arads., Donovan, M.A., and Plamondon, K.E., (2000). "Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 85, No. 4, pp.612-624.
- Voirin, A.C., Akremi, A.E., and Vandenberghe, C., (2010). "A Multilevel Model of Transformational Leadership and Adaptive Performance and the Moderating Role of Climate for Innovation", **Group & Organization Management**, 35(6), pp. 699 –726.