

الفروق في التوافق المهني بين العاملين بقطاع الأعمال العام
والعاملين بالقطاع الاستثماري

محمد عادل عطا أحمد

باحث ماجستير بقسم علم النفس

كلية الآداب، جامعة بورسعيد

adelmhamed42@gmail.com

DOI: 10.21608/jfpsu.2022.110088.1151

الفروق في التوافق المهني بين العاملين بقطاع الأعمال العام والعاملين بالقطاع الاستثماري

مستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن الفروق في التوافق المهني للعاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والحكومية، وذلك من خلال التطبيق على عينة تكونت من (٤٠٠) عامل وعاملة مقسمين إلى (٢٠٠) ممثلين العاملين بالقطاع الاستثماري بمحافظة بورسعيد، و(٢٠٠) ممثلين العاملين بقطاع الأعمال العام بمحافظة دمياط، و استخدم الباحث مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة إعداد بشري إسماعيل (ب.ت) وذلك بعد قيام الباحث التأكد من الخصائص السيكمترية لهذا المقياس والتطبيق أولاً على عينة استطلاعية، وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية و العاملين بمؤسسات قطاع الأعمال العام في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة في اتجاه العاملين بالقطاع الاستثماري مما يشير إلى أن العاملين بالقطاع الاستثماري أكثر توافقاً مهنيًا من العاملين بقطاع الأعمال العام.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، العاملين بالمؤسسة الصناعية، قطاع الأعمال العام، القطاع الاستثماري.

Differences in Occupational Adjustment between Workers in the Public Business Sector and Workers in the Investment Sector

Muhammad Adel Atta Ahmed
An MA Student at the Department of Psychology
Faculty of Arts, Port Said University

Abstract

The current research aims to reveal the differences in the occupational adjustment of workers in investment and government industrial establishments, through the application on a sample consisting of (400) male and female workers divided into (200) representatives of investment sector workers in Port Said governorate, and (200) representatives of public business sector workers in the governorate Damietta, and the researcher used the scale of professional compatibility for industrial workers, prepared by Bushra Ismail after the researcher made sure of the psychometric properties of this scale and applied it first on an exploratory sample, and the results resulted in the presence of statistically significant differences at the level of significance (0.001) between the mean scores Workers in investment industrial establishments and workers in public business sector establishments in the total degree of the scale of occupational adjustment of industrial workers in favor of workers in the investment sector. This indicates that workers in the investment sector are more occupationally adjustment than workers in the public sector.

Keywords: Occupational adjustment, Workers in industrial establishments, public business sector, investment sector.

المقدمة:

يُعد التوافق المهني أحد سمات التوافق النفسي للفرد، ويؤثر فيه ، فميدان العمل من أهم الميادين التي يجب على الإنسان أن يحقق فيها أكبر قدر من التوافق. فقد حدد سيجموند فرويد مجالين للصحة النفسية هما: العمل المنتج الخلاق، والحب بشقيه الشهوي و الحنون (جبر محمد، ب. ت: ٧٥). وترجع هذه الأهمية إلي عاملين أساسيين: الأول : يؤدي الإنسان قدراً كبيراً جداً من يومه في مكان العمل. الثاني: دور العمل وأهميته وأثره علي حياة الفرد ومكانته. (فرج طه، ٢٠٠١ : ٧٤)

فالتوافق المهني يشمل توافق العامل مع جميع متغيرات العمل، كما يشمل تحقيق طموحات وأهداف العامل، مما ينعكس بدوره علي إنتاجه وعلاقته مع زملائه و رؤسائه في العمل، وإذا لم يتحقق ذلك فإنه ينعكس بالسلب علي الانتظام في العمل وفي هذه الحالة يعتبر توافقاً مهنيّاً سلبياً (بديع قاسم، ٢٠٠١ : ٤٨).

ويري الباحث أنه إذا لم يستطع العامل أن يتكيف مع ظروف عمله بشكل سليم مما يجعله غير راض عنه فإن ذلك يؤدي إلى سوء التوافق المهني، ومن مظاهر ذلك التمارض الغيابي مما يؤثر على الإنتاجية العامة. وتمثل المؤسسات الصناعية شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الاستثماري الخاص باعتبارهم عصب الصناعة في مصر ،مما دفع الباحث لدراسة التوافق المهني لمعرفة الفروق في التوافق المهني بين العاملين بقطاعي الأعمال العام والاستثماري.

مشكلة البحث:

يُعد التوافق المهني احد العوامل المهمة التي تؤدي إلى زيادة الانتاجية للعامل ، فإذا افتقده فلا ننتظر من العامل أي إنتاجية في عمله ففقد الشيء لا يعطيه، ومن هنا تبرز أهمية التوافق المهني للعامل . ومن خلال إقامة الباحث في محافظة بورسعيد وهي محافظة يعتمد مواردها بشكل أساسي و كبير علي الصناعة ونسبة كبيرة من مصانعها تتدرج تحت القطاع الاستثماري فمن هنا نشأت لدي الباحث الفكرة في معرفة الفروق في التوافق المهني بين عمال القطاع الاستثماري وعمال قطاع الأعمال العام .

وقد استطلع الباحث الدراسات السابقة عن التوافق المهني بين العاملين بالقطاع الاستثماري والعاملين بقطاع الأعمال العام فوجد ندرة في البحوث المشابهة في البيئة المصرية، بينما وجد تناقض في الدراسات السابقة في هذا الشأن مثل : دراسة الشهري (٢٠٠٠) والمهنا (٢٠٠١) والاحسن (٢٠١٧) . هذا وقد لوحظ ارتباط التوافق المهني بمتغيرات أخرى مثل (النوع ، مستويات الخبرة ، المستوى التعليمي) .

وبناءً على ما سبق فالبحث الحالي هو محاولة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية و العاملين بمؤسسات قطاع الأعمال العام الصناعي في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلي:
- الكشف عن الفروق في التوافق المهني لدى العاملين بقطاعي الأعمال العام والاستثماري ومدى دلالاتها

أهمية البحث:

يري الباحث بأنه نظراً لندرة الأبحاث المحلية المعنية بدراسة التوافق المهني بين عمال مصانع القطاع الخاص الاستثماري والقطاع العام الحكومي فإن البحث الحالي سيوفر بعض المعلومات الضرورية و الأساسية للنهوض بمستوي الخدمات التي تقدم لهذه الفئة، ولذلك يمكن أن تقسم أهمية دراسة هذا الموضوع إلي جانبين، وهما :

أ- الأهمية النظرية:

- ١- التعرف علي العوامل المؤثرة في التوافق المهني .
- ٢- دراسة بعض النظريات المفسرة للتوافق المهني .
- ٣- إثراء الجانب النظري المتعلق بالتوافق المهني للعاملين بالمؤسسات الصناعية ، حيث يرجو الباحث أن تسهم النتائج في إثراء الدراسات العربية المتعلقة بهذا المجال .

ب- الأهمية التطبيقية:

التوافق المهني بين مؤسسات القطاع الاستثماري والقطاع العام يمكن من خلالها توجيه اهتمام الباحثين والتخطيط وبناء البرامج الإرشادية التي تعمل علي تحسين العامل وتكيفه مع باقي بيئة العمل .

مفاهيم البحث:**التوافق المهني :**

هو حالة متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، و المتطلبات العقلية و الاجتماعية من جهة أخرى(سعاد الزهران،٢٠١٩: ١٦١). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس التوافق المهني المستخدم في هذا البحث

العاملين بالمؤسسات الصناعية:

من خلال رؤية الباحث واطلاعه فيري أنه مصطلح يطلق علي طبقة العمال الذين يشتغلون في الإنتاج الصناعي، والعامل هو الشخص الذي يقوم بهذا العمل ويأخذ أجراً مادياً ومعنوياً مقابل خدمته المهنية في المصنع.

حدود البحث:

الحدود البشرية : تكونت عينة البحث من ٤٠٠ عامل وعاملة من العاملين بالمؤسسات الصناعية.

الحدود المكانية : مصانع المنطقة الحرة للاستثمار بمحافظة بورسعيد ومصانع شركة دمياط للغزل والنسيج .

الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث عام ٢٠٢١ .

الإطار النظري ودراسات سابقة

يُعد التوافق المهني هو حالة التي يتكامل فيها العامل مع مهنته، فيصبح فرداً متفاعلاً مع وظيفته ومهماً بها (Gruenberg, 1979:3) من خلال رغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها، ويرى (اركوف) ان التوافق المهني هو حالة من نضج الفرد العامل ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان (ابو النيل ، ٢٠٠٥ : ١٥٦) . ويرى لازاروس أن التوافق هو "عملية مركبة وتتكون من عاملين رئيسيين، فالعامل الاول هو الفرد بحاجاته ودوافعه، واما العامل الاخر هي البيئة الطبيعية والاجتماعية المحيطة بهذا الفرد وبما لها من ضوابط ومواصفات" (Lazarus S.R., 15:1976).

التوافق المهني Occupational adjustment

١ الرضا : يتمثل في الرضا الكلي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل للفرد ، مشرفيه وزملائه والمؤسسة التي يعمل فيها وساعات العمل والأجر ونوع العمل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته

٢ الارضاء : يتضح من كفاءة العامل وإنتاجيته ،ومن الطريقة التي ينظر بها إليه زملائه ومشرفه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها (فرج طه ، ٢٠٠١ : ١٠٥) .

أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس للتوافق المهني ولا يمكن للعامل أن يتوافق مهنيًا مع بيئة العمل إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي :

القدرات: وهي تعني قدرة العامل علي إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح وقد تكون تلك القدرات فطرية أو مكتسبة ، والقدرات بهذا المعني متعددة، فمنها القدرات الأولية والقدرات الاجتماعية والحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة علي حل المشكلات، وبالتالي فإن القدرة المهنية تكون دالة علي المستوي الراهن للعامل وقدرته علي أداء العمل سواء كانت تلك القدرة بفضل التدريب أو بدونه.

الاستعدادات: وهي القابلية الفطرية للعامل لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للإنسان العامل الوصول إلى درجة من الكفاءة أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

الميول: عبارة عن استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يدفع الإنسان العامل علي القيام بنشاط أو بعمل معين ويفضله من عمل آخر ، وقد يكون هذا الاستعداد مكتسباً أو فطرياً .

السمات الشخصية : هي ميزة في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون وراثية أو مكتسبة فالسمة عبارة عن نهج من السلوك يتميز به الفرد العامل او الجماعة. مثل القدرة على التخطيط، وحب التنافس في العمل والتميز والثقة بالنفس والالتزام بالمواعيد والدقة في العمل (سفيان ، ٢٠١٢ : ١٨٥).

نظريات التوافق المهني:

النظرية المادية:

عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور ، حاول تحديد القيم المادية والأسس العلمية التي تساعد الإدارة علي زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، ويسعي جاهداً إلي زيادة أمواله، فيعمل علي زيادة الإنتاج بهدف تحسين أجره ،ويري "تايلور" أنه لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها فلا بد من العمل علي التفرقة بين العمال ذوي الطموح المرتفع الذين يسعون إلي ربح أكبر من المكافآت والحوافز المالية وبين العمال ذوي الطموح المنخفض، فتعمل علي تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة التي تمكنه من الإنتاج السريع وزيادته، ومن هنا نستنتج أن "تايلور" قد حصر حاجات الأفراد ومتطلباتهم في الأجر، فالفرد يكون متوافقاً مهنياً إذا استطاع الحصول على الأجر المناسب (أشرف عبد الغني، ٢٠٠٧ : ١٢٨).

نظرية ذات العاملين "هيرزبيرج" Herzberg:

يعود الفضل في هذه النظرية الي "فريدريك هرزبيرج وزملائه " حيث توصلنا الي ان لكل انسان مجموعتين مختلفتين الاحتياجات الإنسانية وأنهما يؤثران علي سلوك الفرد بطرق متباينه،ويري "هرزبيرج" أن الإنسان لا يشعر بالتوافق المهني إلا إذا تحققت له جميع وسائل الإشباع المختلفة من عوامل صحية وبيئية ومادية :

- المجموعة الأولى : ويسميتها "هرزبيرج" (العوامل الصحية)

١- الاستقرار الوظيفي : بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل

٢- عدالة نظام المؤسسة

٣- المنزلة المناسبة : وتشتمل علي التكيف الوظيفي والسلطات وساعات العمل، ومكان العمل المحترم مثل المكتب المناسب والدخل المادي الكافي وتشتمل جميع ما يتقاضاه

العامل من أجر ومميزات مثل: العلاج والاجازات ووسائل المواصلات

٤- الإشراف والذاتية : وتعني وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل

٥- العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل

٦- ظروف العمل : ظروف مناسبة من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية

- المجموعة الثانية : ويسميتها "هرزبيرج" (مجموعة الحوافز)

١- العامل المناسب : أن العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته

٢- التقدير : أي تقدير العامل لما يقوم به من أعمال سواء من قبل الزملاء أو الرؤساء

٣- فرص التقدم والترقي : أي وجود فرص للترقي والتطور وزيادة الدخل

٤- تحمل المسؤوليات : وجود فرص لتحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات وقيادة الآخرين

٥- الإنجازات : وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كماً وكيفاً(محمد

فتحي،٢٠١٧ : ٤٨٣)

نظرية المساواة (التساوي) أو نظرية نموذج مظهر الرضا

قدمت هذه النظرية من قبل جون آدمز "Adms,J.". وتري أن الرضا عن العمل و التوافق المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين الفرد وبين ما يحصل عليه الفرد من

العمل بمعنى أن آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذله العامل من مجهود) والمخرجات "العوائد" (النتائج التي يحققها العامل من العمل)، فإذا تحقق هذا التوازن فإنه يؤدي إلى خلق حالة من الشعور بالتوافق المهني والرضا لدي العاملين ، أما إذا رأي العاملون عدم وجود توازن بين الجهد المبذول والعائد منه، فإن ذلك يخلق حالة من الشعور بسوء التوافق وعدم الرضا (عزت الطويل، ٢٠٠١: ١٧٧) .

شركات قطاع الأعمال العام:

(المادة الأولى) من القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ المعدل بالقانون ١٨٥ لسنة ٢٠٢٠ يعمل في شأن قطاع الأعمال العام لأحكام القانون المرافق، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون، وتتخذ هذه الشركات بنوعيتها شكل شركات المساهمة. (المادة الرابعة) من القانون سالف الذكر ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودة بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون إلي الحركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم واجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات.

شركات القطاع الاستثماري:

من القانون ٧٢ لسنة ٢٠١٨ المعدل بالقانون ١٤١ لسنة ٢٠١٩) (المادة الأولى يعمل في شأن الاستثمار في جمهورية مصر العربية بأحكام القانون المرافق وتسري أحكامه علي الاستثمار المحلي والأجنبي أيا كان حجمه، ويكون الاستثمار وفقاً لأحكام هذا القانون، إما بنظام الاستثمار الداخلي أو بنظام المناطق الاستثمارية أو بنظام المناطق التكنولوجية، أو بنظام المناطق الحرة، قانون الاستثمار صدر برئاسة الجمهورية ٣١ مايو ٢٠١٧

- الاستثمار : استخدام المال لإنشاء مشروع استثماري أو توسيعه أو تطويره أو تمويله أو تملكه أو إدارته بما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة للبلاد.
- المستثمر : كل شخص طبيعي أو اعتباري، مصرياً كان أو أجنبياً، أياً كان النظام القانوني الخاضع له، يقوم بالاستثمار في جمهورية مصر العربية وفقاً لأحكام هذا القانون.

- الاستثمار الداخلي : أحد نظم الاستثمار يتم من خلاله إقامة أو إنشاء أو تشغيل مشروع استثماري وفقاً لأحكام هذا القانون، في غير المناطق الحرة.
- المنطقة الحرة : جزء من إقليم الدولة يدخل ضمن حدودها ويخضع لسلطاتها الإدارية ويتم التفاعل فيه وفقاً لأحكام جمركية وضريبية خاصة.
- المنطقة الاستثمارية : منطقة جغرافية محددة المساحة والحدود، تتخصص لإقامة نشاط معين أو أكثر من الأنشطة الاستثمارية المتخصصة وغيرها من الأنشطة المكملة لها، ويقوم عاي تتميتها ووضع بنيتها الأساسية مطور لتلك المنطقة.
- المطور : كل شخص اعتباري يُرخص له إنشاء منطقة استثمارية أو إدارتها أو تطويرها أو تتميتها وفقاً لأحكام هذا القانون.

<https://manshorat.org/node/14680>

دراسات سابقة:

استطلع الباحث المواقع العلمية المختلفة وهكذا مكتبات الجامعات المصرية ، فوجد ندرة في البحوث التي تناولت متغير البحث ومؤسسات قطاع الأعمال العام والقطاع الاستثماري لذلك سوف يعرض الباحث لما وجده من دراسات في هذا الشأن :

دراسة عبد الله الشهري (٢٠٠٠) : هدفت إلي معرفة العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدي موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية، وبلغت عينة الدراسة (٥١٧) عاملاً وعاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية، واستخدمت الأدوات التالية :مقياس التوافق المهني و مقياس سمات الشخصية وتوصلت الدراسة إلي النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وسمات الشخصية لدي موظفي القطاعين الحكومي والخاص، وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للتوافق المهني لصالح موظفي القطاع الحكومي. وجود فروق دالة في سمة الاتزان الانفعالي لصالح موظفي القطاع الحكومي.

دراسة ابراهيم المهنا (٢٠٠١) : وهدفت هذه الدراسة إلي معرفة العلاقة بين التقنية الحديثة والتوافق المهني للعمال بمصر مقارنة بالسعودية مع تضمين عامل العمر والدخل كمتغيرات معدلة، وكانت عينة الدراسة حوالي(٤٠٠) عامل مقسمين كالتالي : (١٠٠)

قطاع حكومي سعوديون، (١٠٠) قطاع خاص سعوديون، (١٠٠) قطاع حكومي مصريون، (١٠٠) قطاع خاص مصريون ،و استخدم الباحث أدوات الدراسة التالية : مقياس الاتجاه نحو التقنية الحديثة ومقياس التوافق المهني. وكان من أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة إيجابية قوية بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني.

دراسة حمزة الأحسن (٢٠١٧) : هدفت هذه الدراسة إلي معرفة مستوى التوافق المهني لدي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية وهي شركة حكومية ،وكانت عينة الدراسة (٤٠٠) عامل من عمال المؤسسة ،وتوصلت نتائج هذه الدراسة أن أغلبية العمال الذين تناولتهم هذه الدراسة لديهم مستوى منخفض من التوافق المهني.

دراسة كلاً من كريستوف وماركس (2014) christof & Markus بعنوان " عمليات التوافق والتصورات المناسبة كمنبئين بالالتزام التنظيمي والالتزام المهني للعمال الشباب " وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير إتقان العمل والتوافق والتكامل الاجتماعي والتصورات الملائمة تجاه العمل على الالتزام التنظيمي والالتزام المهني للعمال الشباب. وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة ٥٥٠ عاملاً شاباً في الانتقال من المدرسة إلى العمل في الستة أشهر الأولى بعد الدخول التنظيمي وأظهرت نتائج هذه الدراسة: أهمية التغيير الإيجابي للتكامل الاجتماعي { كأحدي عمليات التوافق } وأيضاً أهمية المهنة قبل الدخول لها { التصورات المناسبة عن المهنة } كمتنبئين للالتزام التنظيمي والالتزام المهني. واستناد الباحث من هذه الدراسة في التعرف على أهمية عمليات التوافق المختلفة ولا سيما التكامل الاجتماعي، وأهمية أن يكون لدى العامل إدراك وتصور مناسب للمهنة قبل الدخول فيها في تحقيق الالتزام والتوافق المهني.

تعقيب الباحث على الدراسات السابقة : يُمكن القول بأن جميع الدراسات قد تباينت في أهدافها وعيانتها و الأدوات المستخدمة. ويرى الباحث بأنه توجد ندرة في الدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني بين عمال القطاع الاستثماري وعمال قطاع الأعمال العام، أما البحث الحالي قد اختلف في موضوعه وعياناته فلم يجد الباحث أي دراسة شبيهة في حدود علم الباحث. ويأمل الباحث أن يمثل هذا البحث اضافة علمية تسهم في إثراء مجال علم النفس الصناعي من الناحية النظرية والعاملين بالمؤسسات الصناعية من الناحية التطبيقية.

فرض البحث

في ضوء الإطار النظري، وما توصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة من نتائج حول موضوع البحث الحالي تم صياغة فرض البحث علي النحو الآتي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية و العاملين بمؤسسات قطاع الأعمال العام الصناعي علي مقياس التوافق المهني لصالح العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية.

منهج البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي علي المنهج الوصفي المقارن لتحقيق من فرض البحث والإجابة عن سؤاله التي تشمل في الكشف عن الفروق بين عمال قطاع الأعمال العام وعمال القطاع الاستثماري في التوافق المهني.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من عمال مصانع المنطقة الحرة للاستثمار بمحافظة بورسعيد "قطاع استثماري"، وعمال مصانع شركة دمياط للغزل والنسيج "قطاع الأعمال العام".

عينة البحث:

أولاً : العينة الاستطلاعية :

تم اختيار عينة عشوائية (ن = ٥٠) من عمال مصانع المنطقة الحرة للاستثمار بمحافظة بورسعيد ومصانع شركة دمياط للغزل والنسيج ، وتم تطبيق أداة البحث عليهم للتحقق من الخصائص السيكومترية.

ثانياً : عينة البحث و خصائصها :

قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة اختيرت بطريقة عشوائية (ن=٤٠٠) من عمال المؤسسات الصناعية بالمنطقة الحرة للاستثمار بمحافظة بورسعيد (قطاع استثماري)

، وعمال مصانع شركة دمياط للغزل والنسيج (قطاع اعمال عام) بمتوسط عمري (٣١,١٨٥٠) سنة وانحراف معياري (٧,٨٦٩٩)

أدوات البحث :

مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة : إعداد بشري اسماعيل (ب . ت) يتكون من (٨٠) عبارة موزعة على (١٠) ابعاد ؛ وكل بعد يتكون من ٨ اسئلة ؛ وهذه الأبعاد هي : مدعمات العمل الإقتصادية ،مدعمات العمل الاجتماعية ،ظروف العمل ، العلاقة بالزملاء، الإشراف، الإدارة، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، نوع العمل، قيمة العمل، المسؤولية عن العمل. وعلي المفحوص أن يختار إجابة واحدة من (نعم-لا-لا أدري) وتراوحت معاملات ارتباط الابعاد بالدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٨٣,٠,٣٥) جميعها دالة عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- صدق المقياس

تم حساب صدق مفردات مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة على العينة الاستطلاعية المكونة من (٥٠) عامل وعامله باستخدام التحليل العاملي Factor Analysis للتحقق من صدق مفردات مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة بواسطة برنامج (24) SPSS باستخدام طريقة المكونات الأساسية Principal Component باعتبارها أقوى الأساليب الاحصائية المختلفة لحساب الصدق وذلك على عينة مكونة من (٥٠) عامل وعاملة، والتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس Varimax واعتمد على محك كايزر Kaiser، واستبعدت المفردات ذات التشبعات الأقل من ٠,٣. وقد أوضحت نتائج مقياس كفاية العينة لـ Kaiser-Mayer-Olkin واختبار Bartlett للكراونية أو التكرورية، كفاية العينة حيث أن قيمة مقياس كفاية العينة يساوي ٠,٥٨٥ وهو قيمة مناسبة.

كما امتدت قيم الشيوخ أو الاشتراكيات ما بين (٠,٦٧٤) للمفردة رقم (٦٢) إلى (٠,٩٩٦) للمفردة رقم (٧٠) مما يشير إلى ارتفاع قيم الشيوخ أو الاشتراكيات مما يدل إلى ارتفاع معاملات ثبات هذه المفردات.

وقد أسفرت نتائج التحليلات المختلفة الخاصة بهذا الأسلوب عن العوامل التي تشبع بها المقياس وكذلك قيمة الجذر الكامن لكل عامل Eigenvalues ونسبة التباين العملي لكل عامل علي حده، والجذر الكامن هو مصطلح احصائي يشير إلى القيم التي تكشف قوة تركيز عامل دون غيره. والمعيار الافتراضي المستخدم في برنامج SPSS لتحديد عدد العوامل المستخلصة يتطلب الإبقاء على جميع العوامل التي يزيد جذرها الكامن على (١). وقد أسفر التحليل العملي عن ظهور (١٢) عامل بجذر كامن أكبر من الواحد حيث تم استبعاد العوامل التي تشبع عليها أقل من ٣ مفردات تشبعاً دالاً احصائياً، وقد فسرت العوامل الناتجة ٦٤,٢٢١% من قيمة التباين الكلي للمقياس، وقد استبعدت المفردات ذات التشبعات الأقل من ٠,٣ والمفردات ذات التشبع السالب، وبلغ إجمالي المفردات التي تشبعت تشبعاً دالاً على العوامل (٦٣) مفردة.

٢- ثبات المقياس

- تم حساب ثبات مفردات المقياس (بعد حذف المفردات غير الصادقة) باستخدام برنامج الإحصاء (24) SPSS وذلك بطريقة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمفردات المقياس لدى العينة المكونة من (ن = ٥٠) عامل وعاملة، وفي كل مرة يتم حذف درجة إحدى المفردات من الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج موضحة بالجدول رقم (١)

جدول (١) معاملات ثبات مفردات مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة لدى العينة
الاستطلاعية (ن = ٥٠)

رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات
٢	٠,٧٥٣	١٩	٠,٧٥٣	٣٣	٠,٧٥٥	٤٩	٠,٧٥٣	٧٠	٠,٧٥٣
٣	٠,٧٥٦	٢٠	٠,٧٥٣	٣٤	٠,٧٥٥	٥٠	٠,٧٥٣	٧١	٠,٧٦٠
٥	٠,٧٤٦	٢١	٠,٧٤٩	٣٥	٠,٧٤٩	٥٢	٠,٧٥٣	٧٢	٠,٧٥٥
٧	٠,٧٥١	٢٢	٠,٧٥٣	٣٦	٠,٧٥٩	٥٤	٠,٧٥٣	٧٣	٠,٧٥٣
٨	٠,٧٤٨	٢٣	٠,٧٥٦	٣٧	٠,٧٥٣	٥٥	٠,٧٥٥	٧٤	٠,٧٥٣
٩	٠,٧٥٣	٢٤	٠,٧٥٣	٣٩	٠,٧٥٣	٥٦	٠,٧٥٢	٧٥	٠,٧٥٢
١٠	٠,٧٥٣	٢٥	٠,٧٥٥	٤٠	٠,٧٥٠	٦٠	٠,٧٥٣	٧٦	٠,٧٥٢
١١	٠,٧٥٣	٢٦	٠,٧٥٣	٤١	٠,٧٥٧	٦٢	٠,٧٥٣	٧٧	٠,٧٥٣
١٢	٠,٧٥٢	٢٧	٠,٧٥٢	٤٢	٠,٧٥١	٦٣	٠,٧٥٣	٧٨	٠,٧٤٥
١٤	٠,٧٤٨	٢٨	٠,٧٥٣	٤٣	٠,٧٥١	٦٦	٠,٧٥٧	٧٩	٠,٧٤٥
١٥	٠,٧٤٧	٣٠	٠,٧٥٧	٤٥	٠,٧٥١	٦٧	٠,٧٥٣	٨٠	٠,٧٥٣
١٧	٠,٧٥٣	٣١	٠,٧٥٢	٤٦	٠,٧٤٩	٦٨	٠,٧٥٢		
١٨	٠,٧٥٠	٣٢	٠,٧٥٠	٤٨	٠,٧٥٦	٦٩	٠,٧٥٣		

معامل ألفا للمقياس بدون حذف أي مفردة = ٠,٧٥٤

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ألفا لكل مفردة عند حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس أقل من معامل ألفا العام للمقياس، أي أن جميع المفردات ثابتة، حيث إن تدخل المفردة لا يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلي للمقياس، باستثناء المفردات رقم (٣، ٢٣، ٢٥، ٣٠، ٣٣، ٣٤، ٣٦، ٤١، ٤٨، ٥٥، ٦٦، ٧١، ٧٢) وجد أن معامل ثبات المقياس عند حذف هذه المفردات ارتفع، مما يشير إلى أن هذه المفردات غير الثابتة، ويستوجب حذفها من الصورة النهائية. وقد تراوحت قيم ثبات مفردات المقياس من (٠,٧٤٥) إلى (٠,٧٦٠).

- كما تم حساب ثبات الأبعاد بطريقة معامل ألفا كرونباخ لدى العينة الكلية (ن = ٥٠) عامل وعامله، حيث يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطريقة مختلفة، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء

الاختبار (سعد عبد الرحمن، ١٩٩٨ : ١٧٢)، وتتضح نتائج هذا التحليل من الجدول رقم (٢)

جدول (٢) معامل ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد والمقياس ككل

معامل ألفا	العوامل
٠,٩٤٦	الأول
٠,٧١٨	الثاني
٠,٦٩٦	الثالث
٠,٨٧٨	الرابع
٠,٧١٢	الخامس
٠,٧٠١	السادس
٠,٦٠٨	السابع
٠,٧١٣	الثامن
٠,٧١٢	التاسع
٠,٦٧٠	العاشر
٠,٨٢٠	الحادي عشر
٠,٦٩٣	الاثنا عشر
٠,٧٨٤	الدرجة الكلية "التوافق المهني لعمال الصناعة"

ويتضح من الجدول السابق تراوح ثبات أبعاد المقياس الفرعية الاثنا عشر ما بين (٠,٦٠٨) إلى (٠,٩٤٦) لدى أفراد عينة الدراسة الحالية.

- كما تم حساب معامل الثبات الكلي لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة باستخدام طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان / براون، وجتمان، حيث وجد أن معامل الثبات الكلي للمقياس يساوى (٠,٩٣١) بطريقة سبيرمان / براون، ويساوى (٠,٦٧٧) بطريقة جتمان، وهو معامل ثبات مقبول مما يدل على الثبات الكلي لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة.

ويتضح من خلال ما سبق ثبات العوامل المكونة لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة والمقياس ككل لدى العينة الاستطلاعية الحالية.

- كما تم حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد من الأبعاد الفرعية المكونة للتوافق المهني لعمال الصناعة والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٣)

جدول (٣) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية المكونة للتوافق المهني لعمال الصناعة والمقياس ككل

العوامل	معامل الارتباط
الأول	.286°
الثاني	.510**
الثالث	.573**
الرابع	.285°
الخامس	.283°
السادس	.446**
السابع	.340°
الثامن	.428**
التاسع	.284°
العاشر	.422**
الحادي عشر	.433**
الاثنا عشر	.132

١ - الاتساق الداخلي

وقد امتدت معاملات ارتباط كل من الأبعاد الفرعية المكونة لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة بالدرجة الكلية للمقياس: من (٠,١٣٢) إلى (٠,٥٧٣)، وجميعها دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) باستثناء الأبعاد الأول، الرابع، السابع، التاسع كان معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دال احصائياً عند مستوي (٠,٠٥)، بينما لم يرتبط البعد الثاني عشر بالدرجة الكلية للمقياس مما يستوجب حذفه من الصورة النهائية للمقياس. وبالتالي يتكون مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة في صورته النهائية من ١١ بعداً على ٤٧ عبارة على النحو التالي :

وصف مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة في صورته النهائية:

يتكون مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة المستخدم في هذه الدراسة على حوالى (٤٧) مفردة ، موزعة على ١١ بعد وهم أهمية العمل، الانتماء للعمل، الرضا عن العمل،التعاون، الارتياح في العمل، بيئة العمل، تقبل العمل، الاهتمام بالعاملين، معوقات العمل، الجوانب الاجتماعية للعمل، العلاقة بالمشرفين . وعلى العامل اختيار إجابة واحدة من الاجابات (نعم - لا - لا اعرف) ، ويشمل المقياس على (٣٤) عبارة ايجابية ويتم تصحيح العبارات الإيجابية كالآتي (نعم درجتان - لا درجة واحدة - لا اعرف صفر) . أما بالنسبة للعبارات ذات الصيغة السلبية وعددها (١٣) عبارة سلبية وهم : ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١١ - ١٤ - ١٦ - ١٧ - ٢٠ - ٢١ - ٢٤ - ٣٦ - ٣٩ . ويتم تصحيح العبارات السلبية كالآتي : (نعم درجة - لا درجتان - لا اعرف صفر) . وبالتالي فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل العامل عليها هي (٩٤) درجة .

الأساليب الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية.

١. معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الشروط السيكمترية للمقياس.
٢. التحليل العاملي (التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية، مع التدوير المتعامد بأسلوب الفاريمكس).
٣. test. الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات المجموعات غير المرتبطة، باستخدام قيمة "ت"

التحقق من صحة الفرض

- لاختبار صحة الفرض الذى ينص على انه " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي على مقياس التوافق المهني في اتجاه العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية " استخدم الباحث اختبار " ت " لعينتين مستقلتين لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية و العاملين بالقطاع العام على مقياس التوافق المهني وابعادة الفرعية المتمثلة فى : اهمية العمل ، الانتماء للعمل ، الرضا

عن العمل ، التعاون ، الارتياح في العمل ، بيئة العمل ، تقبل العمل ، الاهتمام بالعاملين ، معوقات العمل ، الجوانب الاجتماعية للعمل ، العلاقة بالمشرفين .

يوضح الجدول رقم (٤) نتائج الفروق بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بالقطاع العام على مقياس التوافق المهني وأبعاده الفرعية جدول (٤) نتائج تحليل اختبارات للفروق بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بالقطاع العام على مقياس التوافق المهني وأبعاده الفرعية .

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	درجات الحرية	القطاع				العينة البعد
			العام		الاستثماري		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,١٠٦	١,٦٢٢	٣٩٨	٣,٥٦٥	٢٣,٩٠	٣,٥٢٦	٢٤,٤٧	اهمية العمل
٠,١٨١	١,٣٣٩	٣٩٨	٢,٤٥٧	٩,٥٤	٢,٣٢١	٩,٢٢	الانتماء للعمل
٠,٠٠٠	٤,١٧٦	٣٨٨,٩٩٤	١,٧٦١	٥,١٩	١,٥١٠	٥,٨٨	الرضا عن العمل
٠,٠٠٠	٥,٠٠٩	٣٧٧,١٣٥	١,٥٥٣	٤,٠١	١,٢٢٢	٤,٧١	التعاون
٠,٢٠٦	١,٢٦٧	٣٨٨,١٢٤	١,٤٤٤	٤,١٠	١,٢٣٠	٤,٢٧	الارتياح في العمل
٠,٠٩٩	١,٦٥٢	٣٩٨	١,٣٥٩	٣,٦٥	١,٣٠٤	٣,٨٧	بيئة العمل
٠,٠٢٢	١,٠٤٣	٣٨٠,٥٥٦	١,١٦٢	٢,٨٦	٠,٩٣٥	٢,٧٥	تقبل العمل
٠,٠٠٠	٣,٦٣٢	٣٨٩,٠٨١	١,٧٤٣	٤,٩٦	١,٤٩٦	٥,٥٥	الاهتمام بالعاملين
٠,٦٥٤	٠,٤٤٨	٣٩٨	٠,٩٩٦	٢,٥٥	١,٠١٢	٢,٥٠	معوقات العمل
٠,٤٩٧	٠,٦٨١	٣٩٨	٠,٩٥٩	٢,٤٣	١,٠٩٤	٢,٣٦	الجوانب الاجتماعية للعمل
٠,٠٠١	٣,٢١٩	٣٩٧,٨٩٢	٠,٩٨٦	٢,٥٦	١,٠٠٢	٢,٨٨	العلاقة بالمشرفين
٠,٠٠١	٣,٢٠٩	٣٧٨,١٧٣	٧,٤٢٩	٦٥,٧٢	٩,٣٧٩	٦٨,٤٤	الدرجة الكلية "التوافق المهني"

ويتضح من الجدول السابق:

- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الأعمال الصناعي في بعد "اهمية العمل"

- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الأعمال العام الصناعي فى بعد " الانتماء للعمل "
- توجد فروق دالة احصائية عندما مستوي دلالة (٠,٠٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " الرضا عن العمل " ومقارنة بمتوسطي درجات العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع العام (٥,٨٨) ، (١,٥١) على الترتيب وجد ان هذا الفرق لصالح العاملين بالقطاع الاستثماري، مما يعنى أن العاملين بالقطاع الاستثماري أكثر رضا عن العمل من العاملين بقطاع الأعمال العام
- توجد فروق دالة احصائية عندما مستوي دلالة (٠,٠٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " التعاون " لصالح العاملين بالقطاع الاستثماري . مما يعنى أن العاملين بالقطاع الاستثماري أكثر تعاوناً من العاملين بقطاع الأعمال العام
- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " الارتياح فى العمل "
- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " بيئة العمل "
- توجد فروق دالة احصائية عندما مستوي دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " تقبل العمل " وبمقارنة متوسطي درجات العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع العام (٢,٧٥) ، (٢,٨٦) على الترتيب وجد ان هذا الفرق لصالح العاملين بالقطاع الاستثماري . مما يعنى أن العاملين بالقطاع الاستثماري أكثر تقبل للعمل من العاملين بقطاع الأعمال العام
- توجد فروق دالة احصائية عندما مستوي دلالة (٠,٠٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " الاهتمام بالعاملين " وبمقارنة متوسطي درجات العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع

العام (٥,٥٥) ، (٤,٩٦) وجد ان هذا الفرق في اتجاه العاملين بالقطاع الاستثماري .مما يعنى أن مؤسسات القطاع الاستثماري أكثر اهتماما بالعاملين من مؤسسات قطاع الأعمال العام.

- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " معوقات العمل "
- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " معوقات العمل "
- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى بعد " الجوانب الاجتماعية العمل "

- توجد فروق دالة احصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام فى بعد العلاقة بالمشرفين وبمقارنة متوسط درجات العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع العام فى العلاقة بين المشرفين (٢,٨٨) ، (٢,٥٦) الترتيب وجد ان هذا الفرق لصالح العاملين بالقطاع الاستثماري . مما يعنى أن العاملين بالقطاع الاستثماري علاقتهم بالمشرفين افضل من العاملين بقطاع الأعمال العام.

« توجد فروق دالة احصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) بين متوسطي درجات العاملين بالمؤسسات الصناعية الاستثمارية والعاملين بمؤسسات قطاع الاعمال العام الصناعي فى الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة وبمقارنة متوسطي درجات العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع العام فى الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني لعمال الصناعة (٦٨,٤٤) ، (٦٥,٧٢) على الترتيب وجد ان هذا الفرق لصالح العاملين بالقطاع الاستثماري. ويستنتج الباحث مما سبق ان العاملين فى القطاع الاستثماري توافقه أعلى من العاملين فى قطاع الأعمال العام وهى نتيجة منطقية مما رآه الباحث على أرض الميدان فى عينة القطاع الاستثماري "بورسعيد" وعينة قطاع الأعمال العام "دمياط" حيث ظهرت الاختلافات فى بيئة العمل وظهر الرضا والارضاء اكثر على عاملي القطاع الاستثماري عن قطاع الأعمال العام الحكومي وتتفق هذه النتيجة مع الاطار النظري لهذه

الدراسة وبالتحديد مع النظرية المادية للتوافق المهني لـ "تايلور" فربما يرجع الباحث هذا الفرق في التوافق المهني للنواحي المادية وتؤكد من ذلك الباحث بنفسه خلال إجراء البحث الميداني وايضا ربما يرجع هذا الفرق الى استخدام الآلات الحديثة والتجديد المستمر في مصانع القطاع الاستثماري وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمزة الأحسن (٢٠١٧) التي اشارت نتائجها الى انخفاض التوافق المهني للعاملين بالمؤسسات الصناعية الحكومية. وتتفق أيضا مع دراسة ابراهيم المهنا (٢٠٠١) حيث اشارت نتائجها وجود علاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة و التوافق المهني ، وهذا ما لاحظه الباحث الحالي في ان مصانع القطاع الاستثماري يستخدمون الآلات الحديثة ويسعون دائما للتجديد على عكس مصانع قطاع الأعمال العام يستخدموا الآلات ومعدات غير مستحدثة . بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشهري (٢٠٠٠) التي اشارت ان هناك فروق في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني لصالح العاملين في القطاع العام الحكومي ، ويرجع الباحث هذا الاختلاف الى اختلاف البيئة التي تم تطبيق الدراسة عليها .

توصيات البحث:

- ١- إجراء المزيد من الدراسات عن العمال من خلال إضافة متغيرات مختلفة مثل الرضا المهني والإحترق النفسي .
- ٢- إعداد برامج لتنمية التوافق المهني للعامل .
- ٣- نشر التوعية وعقد الدورات التدريبية لشهادة التوافق المهني للعامل .
- ٤- توعية أفراد المجتمع المحلي بأهمية دور العامل النفسي والتأثير علي إنتاجية العامل.

المراجع:

- إبراهيم المهنا(٢٠٠١) : العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدي العاملين في القطاع الحكومي والخاص دراسة عبر حضارية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طنطا.
- أشرف محمد عبد الغني (٢٠٠٧): الصحة النفسية بين الإطار النظري والتطبيقات الإجرائية ،الإسكندرية مؤسسة حوري للنشر والتوزيع.
- بدیع محمود القاسم (٢٠٠١) : علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، ط ١، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- بوعطيط سفيان (٢٠١٢): القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة ،الجزائر.
- علم النفس المرضي ، كتاب جامعي، كلية الآداب ،جامعة بورسعيد _جبر محمد جبر (ب.ت):
- حمزة الأحسن(٢٠١٧) : عبء العمل وعلاقته بمستوي التوافق المهني : دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية(بتيزي وزو، العدد ١٧، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة نواكشوط ENIEM
- سعاد الزهراني (٢٠١٩): فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، المجلد الثامن، العدد ٢٨.
- عبد الله الشهري (٢٠٠٠) : العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدي موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرباط رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية اللغوية.
- فرج عبد القادر طه (٢٠٠١) : علم النفس الصناعي والتنظيمي ط ٩، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- عزت عبد العظيم الطويل(٢٠٠١): معالم علم النفس المعاصر ، ط ٤، مكتبة الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.

محمد فتحي (٢٠١٧): التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسات الإعلامية الحكومية، مجلة الخدمة الاجتماعية ، العدد ٥٨ ، الجزء ٧ ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة.

محمود أبو النيل (٢٠٠٥) : علم النفس الصناعي والتنظيمي عربياً وعالمياً، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.

- Christ of and Markus (2014) : Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers , Volume 85 , issue 3 , Journal of vocational behavior , USA
- Gruenberg, Michael, M. (1979): understanding job satisfaction, London, the McMillan press, Ltd.
- Lazarus S.R (1976): Patterns of adjustment, 03 rd Edition , MC – Graw – Hill , New york
- <https://manshorat.org/node/14680>