

لو كيا الهاشمي : أستاذ التعليم العالي جامعة منتوري قسنطينة

سفيان بوعطيط: أستاذ محاضر(ب) جامعة 20 أوت 1955 -سكيدة

طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العامل الصناعي الجزائري- عن دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاجية جزائرية  
(مركب أرسيلور ميتال ستيل-عنابة)

### الإشكالية:

اتسمت الحضارة الإنسانية في القرن العشرين وبخاصة في الثلث الأخير منه بزيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية والأمراض العقلية وانحرافات السلوك وغيرها من أنواع الشذوذ السلبي مما دفع هذا الأمر بالباحثين و الدارسين في مجال العلوم الاجتماعية خصوصا في علم النفس إلى الغوص في خفايا المعضلة ومحاولة إيجاد تفسيرات لأسباب نشوء الانحرافات و السلوكات الشاذة ، حيث خلصت بعض هذه الدراسات إلى أن سوء التوافق واحدا من أهم هذه الأسباب كدراسة محمود أبو النيل (مصر،1975) و التي أثبتت وجود علاقة سالبة بين الاضطرابات السيكوسوماتية والتوافق المهني ودراسة مريم حافظ تركستاني (الرياض،1996) والتي كانت تهدف إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة حيث أوضحت هذه الدراسة وجود علاقة بين التوافق المهني و سمات الشخصية كالانتران الانفعالي،المسؤولية، التحمل ، العطف.

ناهيك عن الدراسة التي أجراها المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، حيث قام المركز ببحث ميداني عن سيكولوجية السائق المتوافق، حيث انتهى إلى أن أهم المؤشرات التي تفرق بين السائق المتوافق والغير متوافق مهنيا هي اثنا عشرة مؤشرا وهي: حوادث المرور، مخلفات المرور، التلقيات التي تحدث للسيارات، الإجازات المرضية، التمارض، الغياب بدون عذر، عدم إتباع السائق لتعليمات العمل، شكوى المارين منه، شكوى زملائه منه، شكواه من زملائه، إدعاء عطل السيارات للهروب من العمل ، كل هذا يدل على ضخامة المعضلة والتي تمثلت في عنصر سوء التوافق وعواقبه الوخيمة على الفرد و على المجتمع، و هذا ما أدى بعلم النفس وفروعه و تفرعات فروعه إلى العناية بدراسة موضوع واحد و هو التوافق ،فاستجابة الأعصاب و الإحساس بالتنبهات تدرج تحت التوافق الحسي الحركي، و الإدراك الحسي و التعلم و التذكر و التفكير و الذكاء و الاستعدادات تدرج تحت التوافق العقلي، و دراساتنا للدوافع و الانفعالات و الشخصية تدرج تحت التوافق الشخصي، و هذا الفهم للتوافق على انه موضوع علم النفس هو واقع الأمر ،كما أن تعريف علم النفس بالتوافق هو عين الحقيقة ومما يدل على أن التوافق هو عملية معقدة إلى حد كبير دروبه و مجالاته المختلفة حيث تبدو في

قدرة الفرد على لأن يتوافق توافقا سليما , أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المهنية مثل التوافق العقلي و التوافق الديني و التوافق السياسي و التوافق الجنسي و التوافق الزوجي و الأسري و التوافق الاقتصادي و التوافق المدرسي و التوافق المهني ومما يجب توكيده أن سوء التوافق في مجال معين يكون له صدها وأثره في المجالات الأخرى، فالإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية إن اضطرب جانبا منها اضطربت له سائر جوانبها . لا شك في أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدرا من التوافق و ذلك لعاملين أساسيين: إحداهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وثانيهما هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته، ومن هنا كان التوافق المهني أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام ، ومن هنالك كان لابد للإنسان أن يكون أكثر توافقا في هذا المجال . و عليه ومما سبق كان لا بد من الاهتمام بالجانب الاجتماعي و الإنساني في أي منظمة و ذلك من أجل بلوغها الأهداف التي تسعى لتحقيقها، إن هذا الاهتمام يقتضي بالضرورة إعطاء أهمية كبيرة بظواهر عديدة تتعلق به كالإشراف الذي يعتبر أحد أهم هذه الظواهر، فالمشرف هو ذلك الذي لا يؤدي عملا إنتاجيا مباشرا، بل يسير و يوجه عمل المرؤوسين و ينسق جهودهم مراعيًا حاجاتهم من أجل الوصول لتحقيق أهداف المنظمة .

إن القيام بهذه الوظائف يتطلب خصائص معينة في شخصية المشرف كالذكاء الاجتماعي والمعرفة بالأفراد و بالعمل و المعاملة بمهارة ، و هذا ما جعل الإشراف يأخذ أشكالا و أنماطا مختلفة يصعب ضبطها في شكل جامد .

في بحثنا هذا نحاول معرفة علاقة نمط الإشراف بتوافق العمال مهنيًا، وتحليل هذه العلاقة نعمل على معرفة أي أنماط الإشراف يحقق التوافق المهني لدى العامل.

ومن أجل هذا يطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين الإشراف السائد في المؤسسة و توافق عمالها مهنيًا ؟

ويندرج تحت السؤال المركزي اسئلة فرعية :

- هل توجد علاقة إيجابية بين الإشراف غير المباشر و التوافق المهني؟

- هل توجد علاقة سلبية بين الإشراف المباشر و التوافق المهني؟

**فرضيات البحث :**

**الفرضية العامة:**

توجد علاقة بين طبيعة الإشراف و التوافق المهني لدى العمال.

### الفرضيات الفرعية:

- أ- توجد علاقة إيجابية بين نمط الإشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال.
- ب- توجد علاقة سلبية بين نمط الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

### تحديد مصطلحات البحث:

#### الإشراف:

- ❖ الإشراف هو عملية يقوم بها المشرف لمساعدة الجماعات على تطوير و تحسين مهاراتهم بما يتوافق و قدراتهم بغرض الوصول إلى أفضل المستويات الممكنة (1)
  - ❖ الإشراف هو عملية التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد الهدف و الحصول عليه (2)
  - ❖ الإشراف هو عملية مساندة و توجيه و رقابة لجهود العاملين و تحقيق أهداف المؤسسة في إطار العلاقات الإنسانية التي تنتظر للعامل على أنه مجرد أجير أو أداة إنتاجية(3)
- مما سبق يتضح أن الإشراف هو عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين و التنسيق بين جهودهم بما يؤدي لتحقيق أهداف المنشأة ، فهو الجهد الذي يبذله أي رئيس نحو مرؤوسيه من الناحية الإدارية و الفنية والإنسانية من اجل إنجاز الأعمال و تحقيق أهداف المنشأة الإدارية و كسب ود العاملين .

#### المشرف:

- ❖ هو كل فرد يقوم بإرشاد العمال و دفعهم لتحقيق الإنتاج (كما و نوعا) في حدود الزمن المرغوب فيه وفق اتجاه الأهداف المتفق عليها (4).
  - ❖ هو أي شخص يراقب أو يربط أو ينسق العمل عن طريقة الأوامر و التعليمات، و السعي إلى إشباع حاجات العمال و رفع روحهم المعنوية (5).
- وعليه فإن المشرف هو شخص يشرف على مجموعة من الأفراد، منحت له هذه المهمة لتسيير و توجيه عمل

المرؤوسين و تنسيق جهودهم و مراعاة حاجاتهم لتحقيق أهداف المنظمة

#### طبيعة الإشراف:

و هو الأسلوب أو النمط الذي يتبعه المشرف في علاقاته مع مرؤوسيه من توجيه وتنظيم ومراقبة لأعمالهم.

### الإشراف غير المباشر (الديمقراطي) :

و يقصد به ذلك النوع من الإشراف الذي يقوم على مبدأ المشاركة و تفويض السلطات، حيث أن المشرف يتفاعل مع أفراد جماعة العمل و يشركهم في عملية اتخاذ القرارات، و القرار يأتي من تفكير ومبادرة الجماعة.

### الإشراف المباشر (السلطي) :

وهو ذلك الإشراف الذي يحاول صاحبه(المشرف الأوتوقراطي) التركيز على جميع السلطات و الصلاحيات و جعلها في قبضته، حيث أنه يتولى السيطرة للقيام بكل شيء و لا يشترك معه أحد في مباشرة وظيفته، و يتخذ من المركزية المطلقة أسلوبا في العمل و لا يفوض سلطاته و يسعى باستمرار إلى توسيع دائرة سلطاته.

### التوافق :

هو عملية دينامية مستمرة يتناول فيها الفرد التوائم و الانسجام بينه و بين البيئة المحيطة به، و ذلك باختياريه الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته و متطلبات البيئة المحيطة، و ذلك بالتغيير والتغيير، حيث أن أي سلوك يصدر منه ما هو إلا محاولة منه لتحقيق التوافق ، بغرض الوصول إلى تحقيق رغباته وأهدافه وحاجاته، بما يكفل له الاستمرار .

### التوافق المهني :

هو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف و الشعور بالرضا و الانسجام مع البيئة الاجتماعية و المهنية.

### الدراسة الاستطلاعية:

إن الميدان هو امتداد للتفكير النظري فيه جذور الجانب الميداني، إن هذه الوحدة المتكاملة بين النشاط النظري للعقل والنشاط الإمبريقي له تتطلب البحث عن مجال يحقق هذا التكامل البنائي للبحث إلى حد كبير.

لقد تم البحث على الميدان النموذجي الأكثر صلاحية بموضوع الدراسة الذي يهدف كما سبق الذكر إلى الكشف على نمط الإشراف السائد في منظمة عمل ما وعلاقته بتوافق عناصرها مهنيا ومن أجل هذا قد قمنا بزيارات استطلاعية عديدة في إطار جمع البيانات والتعرف على الميدان الأنسب لإجراء بحثنا، حيث خلصنا أخيرا إلى:

تمت الدراسة الميدانية بالمركب الصناعي للحجار، حيث يقع هذا الأخير على مسافة 12 كلم جنوب مدينة عنابة و يترع على مساحة 800 هكتار، تربط المصنع بالمنجم سكة حديدية إبتداءا من الوزنة بالنسبة لجنوب المنطقة بحوالي 280 كلم من المركب و بالفحم الحجري من ميناء عنابة الذي يتصل بالمركب بسكة حديدية مضاعفة هدفها تسهيل التمويل بالمادة الأولية و تصدير المنتجات الصناعية نحو الداخل و الخارج .

كان نزولنا إلى ميدان الدراسة ( زيارة استطلاعية ) في مارس سنة 2007 و ذلك بهدف تكوين فكرة أولية عن المؤسسة و التعرف عليها من قرب و جمع معلومات حولها و لمعرفة أي مصالحها التي تتناسب ومتطلبات دراستنا، ومن خلال الاحتكاك المباشر وعن طريق مقابلة أجريناها مع العمال وبعض مشرفيهم خصوصا في مصلحة الموارد البشرية والتي وقع عليها اختيارنا في الأخير لتوفرها على الشروط المطلوبة لإتمام دراستنا.

ساعدتنا هذه الزيارة في إعداد أسئلة لاستمارة قمنا بتوزيعها فيما بعد على عينة تتكون من 10 أفراد بهدف قياس مدى قابليتها للتطبيق، كما تم مقابلة العديد من الإطارات المشرفين على الموارد البشرية وممثلي الحركة النقابية حيث تم الاستفسار عن العديد من الأشياء ولو بصفة مبدئية، من بينها :

- المسؤوليات الإشرافية التي يحظى بها الشريك الهندي.
- واقع السلوك الإشرافي السائد في المؤسسة مقارنة بما كان عليه قبل مجيء الشريك الهندي.
- الأجور (سياسة الأجور، الترفيات.....)
- الأمور المتعلقة بالتكوين (السياسات، عدد التكوينات المبرمجة خلال فترة الخصخصة أماكن التكوين)
- التسويق، الاتصال بين الأقسام، الترقية، ظروف العمل، النزاعات والصراعات بين العمال، منتجات المؤسسة.
- الحديث عن بعض المشاكل النفسية والاجتماعية و الاقتصادية التي جرتها خصخصة المؤسسة.

عينة الدراسة :

لقد كان مجتمع بحثنا جميع العاملين بمصلحة الموارد البشرية بمؤسسة ميطل ل ستييل عنابة والذي يقدر بـ 166 عاملا، تم اختيار عينة تتكون من 80 فرد أي ما يعادل 48% من المجتمع الأصلي بطريقة عشوائية\* حيث كان توزيع أفراد العينة كما يلي:

### المنهج المستخدم:

تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة قد اعتمدنا الأسلوب الوصفي التحليلي وذلك من خلال التعرض إلى نمط الإشراف السائد في المؤسسة محل الدراسة وعلاقته بتوافق عمالها مهنيا.

### أدوات جمع البيانات:

يركز الباحث على تقنيات لجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها واختيار التقنية أو الوسيلة المعتمد عليها يتوقف أساسا على طبيعة موضوع الدراسة، والهدف المراد الوصول إليه من خلالها وعليه فقد إعتدنا على الإستمارة، إذ تعتبر هذه الأخيرة من أنسب الوسائل المستعملة و أكثرها شيوعا في الحصول على البيانات التي تكون كمنطلق أساسي للباحث من أجل الإجابة والتحليل على الأسئلة التي يطرحها في بداية البحث، وتعرف الإستمارة على أنها" نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة البحث ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.

بالإضافة إلى الاستمارة قد استخدمنا أسلوب المقابلة، حيث تعتبر هذه الأخيرة من الأدوات الهامة لجمع البيانات في دراسة الأفراد والجماعات وهي أكثر الوسائل شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية وعادة ما تبدو المقابلة الشخصية بالنسبة للشخص العادي مسألة بسيطة وهي في الواقع غير ذلك، إذ أنها مسألة فنية ترقى إلى مستوى أكثر من مجرد الاقتراب من عدد الأفراد، ومساءلتهم بعض الأسئلة، فالمقابلة العلمية لا يمكن أن تتم بنفس الطريقة العشوائية التي تجرى بها المقابلة التلفزيونية أو الإذاعية<sup>(6)</sup>

ويعرفها "أنجلز" على أنها محادثة موجهة يقوم بها فرد من الأفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي، أو الاستعانة بها في عملية التوجيه والعلاج<sup>(7)</sup>.

اعتمدنا في بحثنا على المقابلة المفتوحة مع مشرفين ورؤساء أقسام وعمال في إطار جمع المعلومات عن المجتمع الأصلي للعينة وللحصول على معلومات تساعدنا في صياغة بنود الاستمارة التي قسمت بدورها فيما بعد إلى ثلاث محاور :

**المحور الأول : (من البند رقم 1 إلى البند رقم 30)**

التوافق المهني حيث يتم قياسه في هذه الدراسة باستخدام (30) عبارة بطبيعتها الموجبة يتكون متغير التوافق المهني من (10) أبعاد ، حيث يتألف كل بعد من ثلاث عبارات و الأبعاد هي كالآتي:

- 1- الرضا عن إنجازات العمل (1،2،22)
- 2- الرضا عن الاعتراف و التقدير (5،6،23)
- 3- الرضا عن مسؤوليات العمل (4،21،7)
- 4- الرضا عن فرص التقدم و النمو الوظيفي (13،24،9)
- 5- الرضا عن أنظمة و إجراءات العمل (16،3،8)
- 6- الرضا عن الإشراف (10،17،25)
- 7- الرضا عن مدى موائمة ظروف العمل (15،18،26)
- 8- الجوانب الشخصية و الاجتماعية (27،11،14)
- 9- الرضا عن ضمانات الوظيفة (12،28،29)
- 10- الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء (19،30،20)

**المحور الثاني: (من البند رقم 31 إلى البند رقم 40)**

نمط الإشراف المباشر كما يستشعره العمال ويتكون من 10 بنود سالبة في طبيعتها (من البند رقم 31 إلى البند رقم 40)

**المحور الثالث : (من البند رقم 41 إلى البند رقم 50)**

نمط الإشراف غير المباشر كما يستشعره العمال ويتكون من 10 بنود موجبة (من البند رقم 41 إلى البند رقم 50).

تكون الإجابة على هذه البنود متدرجة بين موافق بشدة موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وقد أعطيت لهذه الدرجات الأعداد: 1.2.3.4.5 على التوالي بالنسبة للعبارات الموجبة وعلى العكس بالنسبة للعبارات السالبة.

- **صدق الاستمارة:**

للتحقق من صدق الاستبانة تم تقديمها إلى مجموعة من الأساتذة والمختصين العاملين في الميدان والمطلعين على موضوع الدراسة، قصد الإرشاد والتوجيه و الطلب منهم إبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة البحث ومدى انتماءها للمحور الذي تنتمي إليه و مدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لأجله وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات، وبعد الإطلاع عليها تم إلغاء بعض الفقرات وإعادة صياغة فقرات أخرى، وبناء على آراء المحكمين تم وضع الاستمارة في شكلها الحالي.

#### - ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معاملات ارتباط "بيرسون" وكانت النتائج كالتالي:

$$r = \frac{\text{حيث } r = \text{معامل الارتباط}}{\sqrt{\text{مجم ح س}^2 - \text{مجم ح ص}^2}}$$

س = درجات الأفراد بالنسبة للاستبيان في المرة الأولى.

ص = درجات الأفراد بالنسبة للاستبيان في المرة الثانية.

ح س = تعني انحراف الدرجة في المجموعة س عن المتوسط .

ح ص = تعني انحراف الدرجة في المجموعة ص عن المتوسط.

$$r = \frac{2654.9}{2708.1}$$

$$r = \frac{2654.9}{3179.98} = \frac{2654.9}{\sqrt{2708.1 \times 3734.1}} = 0.83$$

وهو معامل ارتباط قوي وهذا ما يؤكد ثبات الاختبار

ومن خلال هذه النتائج تم اعتماد الاستمارة في شكلها النهائي كوسيلة عدت مناسبة لإجراء هذه الدراسة لتمتعها بالثبات والصدق معا .

#### - أساليب تحليل البيانات:



إن جمع البيانات عن طريق استمارة البحث دون تبويبها وتحليلها تبقى نتائج مبهمه وغير معروفة ما لم يتم الاعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة ويستطيع القارئ الإطلاع عليها، وعليه قد اعتمدنا في بحثنا هذا على:

النسب المئوية في الكشف عن نمط الإشراف السائد في مكان إجراء الدراسة ، وذلك عن طريق إحصاء إجابات الأفراد المبحوثين.

تحسب النسبة المئوية في كل استبيان على حدا عن طريق القانون التالي:

$$\text{النسبة المئوية للدرجة} = \frac{\text{درجة الفرد}}{\text{الدرجة القصوى}} \times 100$$

الدرجة القصوى لاستبيان نمط الإشراف هي 100 .

المتوسط الحسابي:

$$م = \frac{\text{مج د}}{ن}$$

يحسب المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الأفراد بالقانون التالي:

حيث: م = المتوسط الحسابي.

مج = مجموع الدرجات

ن = عدد الأفراد.

الانحراف المعياري:

يعبر الانحراف المعياري لمجموع الدرجات عن درجة التشتت نسبة إلى المتوسط الحسابي ويحسب من المعادلة التالية:

$$ع = \sqrt{\frac{\text{مج د}^2}{ن}} \text{ أو } ع = \sqrt{\frac{\text{مج د}^2 - (م \cdot ن)^2}{ن}}$$

حيث أن: ع = الانحراف المعياري

ح = الانحراف بين الدرجتين.

ن = عدد الدرجات.

$$\text{معامل ارتباط بيرسون للبيانات الكمية: } r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{[\sum (x - \bar{x})^2][\sum (y - \bar{y})^2]}}$$

واستعمل للكشف عن العلاقة الموجودة بين نمط الإشراف السائد في مكان البحث و التوافق المهني. حيث أن:

ن: عدد أفراد العينة.

س: عدد درجات الاختبار الأول.

ص: عدد درجات الاختبار الثاني.

ثانيا : مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

1- على ضوء الفرضية العامة :

▪ توجد علاقة بين طبيعة الإشراف و التوافق المهني.

حساب معامل الارتباط :

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{[\sum (x - \bar{x})^2][\sum (y - \bar{y})^2]}}$$

$$r = \frac{36933440 - 627369 \times 80}{\sqrt{[631023 - 631023 \times 80] [486327 - 486327 \times 80]}}$$

$$r = \frac{13256080}{43763684}$$

$$r = 0.25$$

و هي درجة دالة إحصائيا على وجود علاقة إرتباطية ضعيفة داخل جداول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بين نمط الإشراف والتوافق المهني .

من خلال هذه النتيجة يتضح لنا أنه يوجد ارتباط موجب ضعيف بين كلا متغيري الدراسة يعني أن التوافق المهني يتأثر بالنمط الإشرافي، إلا أنه لا يمكن رد التوافق المهني الذي يتمتع به عمال مؤسسة البحث إلى عامل الإشراف فقط لأن درجة الارتباط ضعيفة ( 0.25 ) وذلك ما يفسر لنا بأن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيرا على مستوى التوافق المهني من نمط الإشراف لأن عملية الإشراف في غالب الأحيان تكون عاملا وقائيا فقط (حسب نظرية هيرزبيرغ )

## 2- على ضوء الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف غير المباشر و التوافق المهني.

من أجل هذا قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الإشراف و درجات التوافق المهني للأفراد الذين تبين سابقا (عند الكشف عن طبيعة الإشراف) بأنهم أشخاص يرون بأن نمط الإشراف السائد في مؤسستهم هو نمط غير مباشر، والذين كان عددهم (51) فردا.

### حساب معامل الارتباط :

$$r = \frac{N \sum (X \cdot Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}]}}$$
$$r = \frac{18189600 - 409551 \times 51}{\sqrt{417116 - 417116 \times 51} \cdot \sqrt{345895 - 345895 \times 51}}$$
$$r = \frac{2697501}{18991994}$$
$$r = 0.14$$

يوجد ارتباط موجب و لكنه ضعيف يعني أن التوافق المهني يتأثر بالنمط الإشرافي الغير المباشر ويعني أن النمط الإشرافي الموجود أثر إيجابي على حالات التوافق المهني للعمال لكن لا يمكن رد هذا المستوى من التوافق المهني إلى عامل الإشراف الغير مباشر فقط لأن درجة الارتباط ضعيفة لا تتعدى 0.14 وذلك ما يفسر بأن هناك عوامل أخرى للتوافق المهني أكثر تأثير من نمط الإشراف.

## 2 - على ضوء الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر و التوافق المهني.

ومن أجل ذلك قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الإشراف و درجات التوافق المهني للأفراد الذين تبين سابقا (عند الكشف عن نمط الإشراف) بأنهم أشخاص يرون بأن النمط السائد في مؤسستهم هو نمطا مباشرا، والذين كان عددهم (19) فردا.

#### حساب معامل الارتباط :

$$r = \frac{X \text{ ن (مج س . ص) - (مج س . ص ص)}}{\sqrt{[ \text{ان . مج س}^2 - (\text{مج س})^2 ] [ \text{مج ص}^2 - (\text{مج ص ص})^2 ]}}$$

$$r = \frac{1324050 - 69924 \times 19}{\sqrt{[ 74711 - 74711 \times 19 ] [ 50109 - 50109 \times 19 ]}}$$

$$r = \frac{4506}{110134}$$

$$r = 0.04$$

قيمة معامل الارتباط موجبة و لكنها ضعيفة، أي أن نمط الإشراف المباشر يؤثر سلبا على التوافق المهني للعمال، لكن بملاحظة القيمة تتضح هذه الأخيرة أنها شبه معدومة، وعليه يمكننا القول بأن نمط الإشراف المباشر ليس المسؤول المباشر و الوحيد و المطلق لحالات سوء التوافق التي لاحظناها عند بعض أفراد عينة الدراسة.

#### نتائج الدراسة :

##### 1- بالنسبة للفرضية العامة:

من خلال قيمة معامل الارتباط المتحصل عليه وهو 0.25 المقابل للنسبة المئوية 25 % اتضح لنا أنه يوجد ارتباط موجب بين متغيري الدراسة (طبيعة الإشراف و التوافق المهني) وبذلك يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت وهي أنه توجد علاقة بين طبيعة الإشراف السائد بمكان إجراء الدراسة و التوافق المهني لعاملها، مع الإشارة إلى أن نمط الإشراف لا يمكن اعتباره العامل الوحيد لتحقيق التوافق المهني بل توجد عوامل أخرى لم تكن محل دراستنا.

##### 2- بالنسبة للفرضيات الفرعية:

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا الإشارة إلى تحقق الفرضية الجزئية الأولى والتي كان مضمونها يصب في : توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف غير المباشر و التوافق المهني لدى العمال والتي كان معامل الارتباط فيها بالرغم من أنه ضعيف إلا أنه موجب(0.14) وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى.

أما عن الفرضية الثانية القائلة أنه توجد علاقة سلبية بين نمط الإشراف المباشر والتوافق المهني، فهي أيضا تحققت، وهذا ما أكده معامل الارتباط الموجب الضعيف .0.04 .

### قائمة المراجع :

1. صالح الشبكي: العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الجديدة، القاهرة، 1965، ص 148.
2. محمود أبو النيل : علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، دون تاريخ، ص 627.
3. صباح الدين علي : مقدمة الخدمة الاجتماعية ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1958 ، ص 88.
4. مصطفى زيدان: الإشراف و الإنتاجية، دار الدبلجة المصرية، مصر، دون تاريخ. ص 199 .
5. صالح الشبكي، مرجع سابق، ص 201.
6. محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987. ص290.
7. عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر، 1995. ص 65.