

**المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في
الاستقرار الوظيفي
دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة**

م.م. احمد حمود منصور المعماري

**كلية المعارف الجامعة الاهلية / قسم العلوم
المالية والمصرفية**

**Relevance between Individual and Organization and its impact in job stability
(Case Study in Almaarif University College)**

Assist. L. Ahmed Hammoud Mansour

Abstract

The research aims to examine the level and effect of person-environment fit with its four dimension (person-organization fit, person-job fit, person-group (PG) and person-supervisor (P.S)); on job stability through intention to stay. Data were collected from 61 faculty members at Al-Maarif university college. Data were test by (SPSS)program. Result were revealed that. There is a significant correlation between person-organization fit, person-Job fit, person-supervisor fit and job stability, while person-group fit have no significant correlation with job stability. the Multiple linear regression shows that person-organization fit and person-job fit have significant effect and best predictor for job stability, while P-G fit and P-S fit have no effect on Job stability. The research concluded with a number findings and recommendations.

Keywords: Person-environment fit, Job stability, Intention to stay.

•المجلد الثالث عشر
•العدد السادس والعشرون
•تشرين الاول 2020
•استلام البحث: 2018/11/1
•قبول النشر: 2018/12/11

المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة

م.م. احمد حمود منصور

المستخلص

يهدف البحث الى دراسة المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة بابعادها الاربعة (المواءمة بين الفرد والمنظمة، وبين الفرد والوظيفة، وبين الفرد وجماعة العمل، وبين الفرد والمشرف المباشر) وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي من خلال (النية في البقاء)، اجريت الدراسة على عينة شملت (61) مبحوثا من اعضاء هيئة التدريس والمعيرين في كلية المعارف الجامعة. وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS, version24) وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والمواءمة بين الفرد وكل من المنظمة والوظيفة والمشرف المباشر، في حين ان العلاقة كانت غير معنوية للمواءمة بين الفرد وجماعة العمل. اما من حيث تأثير ابعاد المواءمة في الاستقرار الوظيفي فقد بينت نتائج تحليل الانحدار المتعدد ان بعدي المواءمة بين الفرد والوظيفة، وبين الفرد والمنظمة ذات تأثير معنوي وتعد مؤشرا جيد للتنبؤ في سلوك الاستقرار الوظيفي ، أما المواءمة بين الفرد وجماعة العمل، والفرد والمشرف المباشر فليس لها تأثير معنوي في الاستقرار الوظيفي. واختمت بعدد من النتائج والتوصيات.
الكلمات الرئيسية: المواءمة بين الفرد والبيئة، الاستقرار الوظيفي.

المقدمة

تعتمد منظمات الاعمال ممارسات منهجية في ادارة الموارد البشرية لاستقطاب الافراد الذين تأمل منهم ان يسهموا في تحقيق الاهداف التي تسعى اليها بكفاءة وفاعلية وتعمل من اجل استقرارهم فيها. ولا يمكن ان يتم ذلك الا من خلال اختيار الافراد الذين تتوافر لديهم المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من اداء المهام التي سيكلفون بها، فضلا عن القيم والمعتقدات والاهداف التي قد تلتقى مع القيم والمعايير التي ترسم سياسة المنظمة وتحدد اهدافها، بعبارة اخرى اختيار الافراد الذين لديهم من القدرات ما يمكنهم من تلبية متطلبات العمل في المنظمة وهو ما يطلق عليه مصطلح المواءمة (Caplan, 1987:284)، ولكون السلوك البشري على وفق فرضية "هولاند" هو نتيجة التفاعل بين الافراد وبيئتهم (Porter & Umbach, 2006:432). فان عملية المواءمة هذه لها اهمية كبيرة في التأثير بنتائج السلوك التنظيمي لكلا الطرفين (المنظمة والفرد)، مثل الرضا الوظيفي (Brown, 2011)، الالتزام التنظيمي (Ilyas, 2013; Renjitha, 2013)، النية في ترك العمل (Pawasa & Poonawal, 2013)، النية في البقاء (Cable & Edwards, 2004)، الاداء (June & Mahmood, 2011)، ضغط العمل (Edwards & Rothbaid, 1999)، سلوك المواطنة التنظيمية (Xu, 2013)، المشاركة في العمل (Naami, 2011)، الاختيار والتعيين (Sekinach, 2004)، اندماج الموظفين الجدد (Lee, et al 2010)، والميزة التنافسية (Werbal & DeMari, 2005). ومن هنا جاء اختيار موضوع البحث .

المبحث الأول: منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث: تعد مسألة الاستقرار الوظيفي (الاحتفاظ بالعنصر البشري) احد المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي. اذ تعاني عدداً من المؤسسات التعليمية من عدم استقرار الكادر التدريسي فيها ومع عدم وجود احصائيات دقيقة الا ان الباحث قد لمس هذه الظاهرة كونه أحد اعضاء هيئة التدريس. ومعظم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع اهتمت بدراسة العوامل المؤثرة في ترك العمل او ما يطلق عليه دوران العمل، والدراسات في هذا المجال كثيرة ومتعددة. وهناك العدد من البحوث التي تناولت موضوع دوران العمل. ففي الولايات المتحدة الامريكية هناك اكثر من (3500) بحث ودراسة، وفي استراليا ما يقارب (1500) (Roth, et. al, 2008)

وفي العراق بحث موضوع دوران العمل من قبل عدد من الباحثين منهم (المعماري، 1987؛ قدوري، 1995؛ صالح، 2006؛ نديم، 2008؛ محمد، 2005؛ و الفضل، 2016). وقد ارتأى الباحث تناول الموضوع من جانب الاستقرار الوظيفي من خلال النية في البقاء. اذ يتأثر الاستقرار الوظيفي بجملة من العوامل ومنها المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة. من هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:

هل للمواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة علاقة وتأثير في الاستقرار الوظيفي؟

ثانياً: هدف البحث: يهدف البحث الى:

- 1- معرفة مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة عمله في المنظمة المبحوثة.
- 2- التعرف على علاقة وتأثير المواءمة بين الفرد والبيئة مع/ في الاستقرار الوظيفي.
- 3- ان هذا البحث يمكن ان يساعد المديرين على تكوين وتطوير بيئة مناسبة من شأنها ان تساعد الموظفين على التوافق مع بيئة العمل، وهذا بدوره يساعد في تحسين نتائج السلوك التنظيمي التي منها الاستقرار الوظيفي.

ثالثاً: اهمية البحث: تكمن اهمية البحث في اهداف البحث، فضلاً عن ان دراسة المواءمة بين الفرد والبيئة التنظيمية تساعد المديرين في تهيئة البيئة التي من شأنها ان تستقطب الافراد المنسجمين معها من حيث القدرات والقيم التي تتلاءم مع متطلبات وقيم واهداف المنظمة وتساعد الافراد العاملين في ايجاد التوافق لمهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم التي تتناسب مع المهام الوظيفية المكلفين بها، والذي بدوره يقلل من دوران العمل ويزيد من معدل الاستقرار الوظيفي. فضلاً عن ان الدراسات العربية التي تناولت موضوع المواءمة بين الفرد والبيئة واثرها في الاستقرار الوظيفي محدودة على علم الباحث.

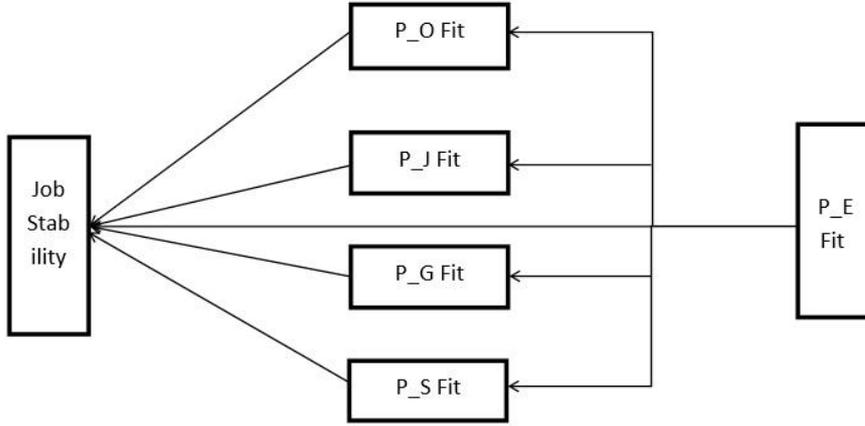
رابعاً: فرضيات البحث: يقوم البحث على فرضيتين اساسيتين هما:

1- الفرضية الاساسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية للمواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة مع النية في البقاء. وتتفرع من هذه الفرضية أربع فرضيات فرعية على وفق أبعاد المواءمة هي:

- 1-1: توجد علاقة ارتباط معنوية للمواءمة بين الفرد والمنظمة مع النية في البقاء.
- 1-2: توجد علاقة ارتباط معنوية للمواءمة بين الفرد والوظيفة مع النية في البقاء.
- 1-3: توجد علاقة ارتباط معنوية للمواءمة بين الفرد وزملاء العمل مع النية في البقاء.
- 1-4: توجد علاقة ارتباط معنوية للمواءمة بين الفرد والمشرف المباشر مع النية في البقاء.

الفرضية الاساسية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية للمواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة في النية في البقاء. وتتفرع من هذه الفرضية اربعة فرضيات فرعية على وفق أبعاد المواءمة هي:

- 2-1: يوجد تأثير معنوي للمواءمة بين الفرد والمنظمة بالنية في البقاء.
 - 2-2: يوجد تأثير معنوي للمواءمة بين الفرد والوظيفة بالنية في البقاء.
 - 2-3: يوجد تأثير معنوي للمواءمة بين الفرد وزملاء العمل بالنية في البقاء.
 - 2-4: يوجد تأثير معنوي للمواءمة بين الفرد والمشرف المباشر بالنية في البقاء.
- والمخطط التالي يوضح فرضية البحث:



مخطط يوضح فرضيات البحث: المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة وعلاقتها مع الاستقرار الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحث

رابعا: اسلوب جمع البيانات:

1- موقع البحث: تم اختيار كلية المعارف الجامعة كموقع للدراسة ولجمع البيانات لكون الباحث احد اعضاء هيئة التدريس فيها ولأن هذه الكلية تعد واحدة من اقدم الكليات الاهلية في العراق، فقد تأسست عام 1993 وتضم الكلية تسعة اقسام استحدثت ثلاثة منها في العام الدراسي 2017-2018 وهي اقسام (الهندسة المدنية، والتحليلات المرضية والتربية الرياضية) تم استبعادها من عينة البحث لكون العاملون فيها معينين حديثا وليس لهم اطلاع واف على بيئة المنظمة المبحوثة. واقتصرت عينة البحث على التدريسيين والمعيرين في الاقسام الستة المتبقية وهي (اللغة العربية، اللغة الانكليزية، القانون، العلوم المالية والمصرفية، الحاسوب، وهندسة الحاسوب).

2- الاستبانة: تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على عدد من المقاييس المعتمدة من قبل عدد من الباحثين (Achi-Tai shem. Timothy A. Jude; Hilary,2016) (2005); Erich. Johnson(2008); schoon(2008) وترجمتها الى العربية. تم عرض الاستبانة على ثلاثة من الخبراء وتم الأخذ بملاحظاتهم. ووزعت (30) استبانة على عينة من المبحوثين للتجربة وتمت إعادة صياغتها في ضوء إجابة المبحوثين وملاحظاتهم لتتلاءم مع مجتمع البحث. تضمنت الاستبانة بعد المعلومات الشخصية للمبحوثين مجموعة فقرات لقياس ابعاد المواءمة الاربعة (المواءمة بين الفرد وكل من المنظمة، والوظيفة، وجماعة العمل، والمشرف المباشر) كمتغيرات مستقلة، وتم قياس كل متغير بستة اسئلة. اما المتغير التابع وهو (الاستقرار الوظيفي) فقد تم قياسه من خلال النية في البقاء بأربعة اسئلة وهذا الاسلوب استخدم من قبل عدد من الباحثين

(Cable & Edwards,2004; Shen yen,2012; Sakib; Sakib,2013). واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لكل سؤال من (موافق تماما، موافق، لارأي، غير موافق، غير موافق تماما) واعطيت الدرجات (1،2،3،4،5) على التوالي. وقد حاول الباحث توزيع الاستبانة على جمع من اعضاء هيئة التدريس والمعيدين في الاقسام الستة بكلية المعارف الجامعة في منتصف الفصل الاول من العام الدراسي (2017-2018) وقد تم استرداد (61) استبانة من (70) تم توزيعها. وتم تفريع بيانات الاجابة على الاستبانة في البرنامج الاحصائي SPSS واجري اختبار المصادقية Reliability Statistics (الفا كرونباخ) وكان معامل الفا (0.923). مما يشير الى وجود علاقة اتساق وترابط جيدة جدا بين عبارات الاستبانة وهي نتيجة مقبولة وجيدة في البحوث الاجتماعية والانسانية.

خامسا: الدراسات السابقة:

لم يطلع الباحث على دراسات باللغة العربية تناولت المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة وعلاقتها بنتائج السلوك التنظيمي، لكن الدراسات الاجنبية كثيرة ومتعددة ولا يتسع المجال لذكرها ولكن سيكتفي الباحث بعرض عددٍ منها بشكل مقتضب جدا والتي تبين اثر المواءمة على عدد من مخرجات السلوك التنظيمي للعاملين في منظمات وبلدان مختلفة. وكما مبين في الجدول (1) .

جدول (1) بعض الدراسات التي تناولت المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة

ت	اسم الباحث	موضوع الدراسة
1	Marina N. Astakhova(2016)	دراسة مقارنة لآثر (P-O fit) و (P-S fit) في المنظمات الامريكية واليابانية ووجدت ان (P-S fit) تأثيرها اقوى في اليابانية عن الامريكية. وان (P-o fit) لم يختلف تأثيرها في البلدين على الالتزام التنظيمي.
2	Kang Yang Trevor Yoy(2014)	تناولت وضع الية لماذا (P-O fit) تؤثر في جاذبية المنظمة، بوضع نموذج لفكرة التماثل في القيم خلال عملية التوظيف.
3	Chi-Tai Shen and Van Vianen (2011)	تناولت الدراسة مدى إدراك الافراد لكل من (P-O fit) و (P-S fit) وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. اجريت الدراسة في (تايوان)
4	Powase & Poonawal(2013)	تناولت الدراسة نوعين من المواءمة وهما (P-o fit) و (P-J fit) واثرها على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. اجريت الدراسة في الهند
5	Xu Min (2013)	تناولت اثر الثقافة التنظيمية في (P-O fit) و (P-G fit) واثرها في سلوك المواطنة التنظيمية في عينة من العاملين الصينيين والامريكيين. النتائج اشارت الى ان الموظفين الامريكيين اعلى من الصينيين في

		نوعي المواءمة وسلوك المواطنة التنظيمية.
6	Ilayes Sakib (2013)	تناولت اثر (P-J fit) في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والنية في ترك العمل لعينة من العاملين في الشركات الباكستانية.
7	Hassan et al (2013)	تناولت العلاقة بين كل من (P-o fit) و (P-J fit) ودوران العمل في عدد من البنوك في الباكستان. وتوصلت الى علاقة عكسية معنوية مع الدوران لنوعي المواءمة.
8	Shen Yen(2012)	الدراسة هي اطروحة دكتوراه تناولت عدداً من أبعاد المواءمة وعلاقتها مع مخرجات سلوك التنظيم للأفراد ووجدت علاقة ايجابية مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي اما العلاقة بين الرئيس والمرؤوس والنية في ترك العمل فكانت عكسية. اجريت الدراسة في فيتنام.
9	June & Mahmood (2011)	تناولت الدراسة المواءمة بين الفرد والوظيفة وعلاقتها بالاداء في عدد من المنشآت الصغيرة ومتوسطة الحجم في ماليزيا، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية معنوية للمواءمة بين الفرد والوظيفة وبين الاداء.
10	Karakurun (2005)	وهي اطروحة دكتوراه تناولت الاثر المباشر وغير المباشر للمواءمة بين الموظفين والبيئة على نتائج السلوك التنظيمي في عدد من المؤسسات التركية العامة. وأشارت نتائج الدراسة الى ان المواءمة المباشرة وغير المباشرة تعد مؤشرا مهما للتنبؤ بنتائج السلوك التنظيمي. وان المواءمة المباشرة هي الاكثر اثرا في التنبؤ من غير المباشرة.
11	Werbal & DeMarie (2005)	تناولت الدراسة التوفيق بين استراتيجيات ادارة الموارد البشرية والمواءمة بين الفرد والمنظمة. وتوصلت الى ان للمواءمة اهمية في وظيفتي الاختيار والتعيين وتكليف الافراد في الشركة وان تعزيز الميزة التنافسية للشركة يستند في جوانب كثير إلى درجة المواءمة خاصة في مجال ادارة الافراد.

12	Naami (2004)	تناولت الدراسة علاقة واثـر المواءمة بين الفرد والمنظمة على المشاركة. وتوصلت الى وجود علاقة ارتباط واثـر لأبعاد المواءمة مع المشاركة في المنظمة. اجريت في مستشفى الاهواز في ايران.
13	Cable & Edward (2004)	تناولت الدراسة المواءمة الاضافية والتكميلية للقيم والحاجات السيكولوجية بين الفرد والمنظمة وعلاقتها بكل من الرضا والاستقرار الوظيفيين والتماثل مع المنظمة. اشارت النتائج الى ان التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة لها علاقة واثـر ايجابي مع كل من الرضا الوظيفي والنية في البقاء

الجدول: من اعداد الباحث

المبحث الثاني: الإطار النظري

مفهوم المواءمة: المواءمة لغة: كما ورد في القاموس الوسيط "المواءمة الموافقة، واعمه وئاما وموافقة: وافقه. وواءمته مواءمة ووائما: وهي الموافقة على ان تفعل كما يفعل. وقال ابو زيد: هو إذا إتبع أثره وفعل فعله...وعلماؤنا يفسرون الوئام الموافقة. وفي المثل: لولا الوئام لهلك الانام، يقولون: لولا موافقة الناس بعضهم بعضا في الصحبة والعشرة لكانت الهلكة (ابن منظور:4749). و في (القاموس المحيط:954) "وأم: وواءمه مواءمة ووائما وافقه أو باهاه وصنع مثل صنيعه... وغنى المطرب غناءً متوائما أي متوافقاً ومتناسقاً لم تختلف ألحانه".

واصطلاحا: تعرف المواءمة على انها التوافق بين خصائص الافراد وخصائص البيئة التي يعملون فيها Person- Environment Fit ويرمز لها بـ (Caplan, (P-E fit).
(1987: 249; . Edwards & Cooper,1990:293; Kristof,1996:1)

مفهوم المواءمة بين الفرد والبيئة: Person- Environment Fit(P-E fit)

تمت دراسة المواءمة بين الفرد والبيئة ضمن مفهوم نظرية المواءمة التي ترى ان السلوك التنظيمي هو نتيجة التفاعل بين الافراد والبيئة التنظيمية التي يعملون فيها، وان نتائج السلوك التنظيمي مثل (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، التوتر وضغط العمل، دوران العمل، والاداء الوظيفي....) هي نتيجة وجود او عدم وجود المواءمة بين الفرد وبيئة العمل (Edward & Powase & Poonawal,2013:20; Rothbard,1999:90). وان مفهوم المواءمة بين الفرد والبيئة معقد يتطلب التمييز بين أنواع مختلفة من المواءمة (Seginuch,2004:180)، ويكتنفه الكثير من الغموض تبعا لتعدد المفاهيم والعمليات فضلا عن التمييز بين الصيغ المتعددة للمواءمة (kristof,1996:3).و يرى عدد من الباحثين ان دراسة المواءمة بين الفرد والبيئة تتطلب :

1- التمييز بين المواءمة الموضوعية والذاتية للفرد والمنظمة: Objective and Fit Subjective

تشير موضوعية الفرد الى مساهمات الفرد في بيئة المنظمة كما هي موجودة فعلا، بينما ذاتية الفرد تشير الى إدراك الفرد لمساهماته في بيئة المنظمة، وموضوعية البيئة تدل على الحالات المادية والاجتماعية والمواقف في بيئة المنظمة كما موجودة فعلا، بينما الذاتية تشير الى الحالات والمواقف من وجهة نظر الفرد (Edward & Rothbard, 1999:87; Sekinuch,2004:180).
موضوعية الفرد والبيئة لها تأثير مماثل في ذاتية الفرد والبيئة المناظرة لها (Karakurun , 2005:2)

2- التمييز بين المواءمة الاضافية والتكميلية: Supplementary and fit Complementary

المواءمة الإضافية هي التي تحصل عندما تكون لدى الفرد والمنظمة خصائص متماثلة او متقابلة (Kristof,1996:3). فالفرد قد يميل الى المواءمة مع الافراد الذين لديهم خصائص مشابهه مع الخصائص التي يمتلكها. فمثلا اذا اختارت المنظمة موظفا يمتلك مهارات مماثلة لما متوافر لدي قوة العمل فيها فقد حصلت المواءمة الاضافية (Cable & Edwards, 2004:823). بينما المواءمة التكميلية تحصل عندما تكون الخصائص الشخصية للفرد تكمل او تضيف للبيئة ما هو مفقود فيها، وتجعل منها وحدة متكاملة (Kristof,1996:3). وبالتالي فان المواءمة التكميلية تشير الى المواقف التي تكون عندها حالة ضعف او نقص في المنظمة ويقابلها قوة الفرد والعكس بالعكس، وبالتالي فالمواءمة التكميلية يمكن ان تعني ان الموظف لديه من المهارات التي تتطلبها المنظمة، أو يمكن ان تعني ان المنظمة تعرض المكافآت لإشباع حاجات الأفراد الذين تحتاجهم. والاختلاف بين المواءمة الاضافية والمواءمة التكميلية يكمن في تعريف البيئة، فالبيئة في نموذج الاضافية توصف على وفق ما يراه الأفراد الذين يقطنونها، وفي التكميلية البيئة توصف على انها جزء من قاطنيتها (Sekinuch,2004:180).

3- تمييز المواءمة بين الحاجات والامدادات مقابل المواءمة بين الطلبات والقدرات: وهذا النوع من التمييز غالبا ما يثار عند مناقشة الصيغ الاخرى من المواءمة (Caplan,1987; Edwards 1991) وكما يلي:

أ- المواءمة بين الحاجات – الامدادات: Needs- Supply Fit (N-S fit) المقصود بالحاجات هي حاجات الافراد المادية والنفسية، ومنها المنافع المادية، والاولويات، والاهداف، اما الامدادات فهي موارد المنظمة المالية والمادية والسيكولوجية فضلاً عن المهام ذات العلاقة، ومنها الاجور، التقدير والاحترام، الحوافز والمكافآت، وفرص الترقية (Edwards & Rothbard, 1999:88). فعندما تكون المنظمة قادرة على اشباع حاجات الافراد ورغباتهم وطلباتهم فان المواءمة بين الفرد والبيئة ستتحقق (Kristof, 1996:50). بكلام اخر فان المواءمة هذه تمثل

سؤال الفرد ماذا يمكنني ان احصل عليه من هذه المنظمة؟، وسؤال رب العمل ما الذي لدي ويمكن اقدمه لاحفظ بهذا الفرد؟ (Caplan,1987:252)

ب- المواءمة بين القدرات-المتطلبات: Ability- Demand Fit (A-D fit) والمقصود بالقدرات ما يمتلكه الفرد من مهارات ومعرفة وقابليات، بينما المتطلبات يقصد بها متطلبات اداء المهام الوظيفية في بيئة المنظمة من حيث الكمية والنوعية والمطلوب من الفرد انجازها (Edwards & Rothbard,1999:88). وتحصل المواءمة عندما يتمكن الفرد من حشد القدرات التي تمكنه من الايفاء بمتطلبات الوظيفة (Ilyas,2013:58). بكلام اخر فان المواءمة هذه تمثل سؤال الفرد في ما الذي يمكن ان اقدمه لكي احتفظ بهذه الوظيفة؟، وسؤال رب العمل ما الذي اريده من هذا الفرد؟

ابعاد المواءمة:

يرى بعض الباحثين ان المواءمة بين الفرد والبيئة تتمثل في ثلاثة ابعاد، هي المواءمة بين (الفرد - المنظمة)، وبين (الفرد - الوظيفة)، وبين (الفرد - المجموعة)، وهذه الابعاد الثلاثة يكاد ان يتفق عليها اغلب الباحثين

(Werbal & DeMari, 2005; Sekinuch, 2004:182)، ويضيف اليها اخرون المواءمة بين (الفرد-المشرف، والفرد-المهنة)

(Powase & Poonawal,2013:19; Shen yen,2012:5; Kristof-Brown & Seond,2012:536-537) وسنركز في دراستنا هذه على اربعة ابعاد وهي:

1- المواءمة بين الفرد والمنظمة: Person-Organization Fit (P-O Fit) على انها التوافق بين الفرد والمنظمة، وهذا التوافق قد يفهم بطرائق واساليب متعددة (Kristof, 1996:3). فقد يكون بين (الحاجات- الامدادات، والمتطلبات- القدرات) (Caplan,1987; Edwards,1991). وقد يكون التوافق بين "قيم الفرد وقيم ومعايير المنظمة". فقد عرف (Chatman,1989:339) المواءمة بين الفرد والمنظمة على انها التوافق بين معايير وقيم المنظمات وقيم الافراد العاملين فيها. وقد يكون التوافق بين شخصية الفرد ومناخ المنظمة (Powase & Poonawal,2013:20).

2- المواءمة بين الفرد والوظيفة: Person-Job Fit (P-J Fit) وقد تكون هي الاقدم والأكثر نقاشا على نطاق المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في ادبيات ادارة الموارد البشرية (Werble & DeMarie, 2005:251). وتعرف على انها مجموعة: المعارف (Knowledge) والمهارات (Skills) والقابليات (Abilities) - وتختصر بالحروف الاولى منها (KSA) - اللازمة لاداء المهام المتعلقة باداء وظيفة محددة في بيئة العمل (Edwards,1994:52; Catman,1987:344). وعرفت انها التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات اداء الوظيفة، وحاجات الفرد ومردودات الوظيفة. (Powase & Poonawal, 2013, 20).

3- المواءمة بين الفرد وجماعة العمل : (P-G Fit) person-Group Fit
وتعني التوافق بين الفرد وجماعة العمل (Kristof,1996:7). وهذا التوافق قد يكون في السمات الشخصية والقدرات والقيم والاهداف. وتبرز فيها الجوانب الإضافية والتكميلية من المواءمة الضرورية للعمل بنجاح مع جماعة العمل، فالجوانب الإضافية تنطوي على مشاركة الافراد بخصائص مماثلة لاجزاء الجماعة مثل القيم والاهداف والسمات الشخصية، اما التكميلية فتتعلق باضافة معارف ومهارات وقابليات غير متوافرة لدى اعضاء الجماعة الاخرين (Werbel & DeMarie, 2005: 251). بكلام اخر المواءمة الاضافية هنا يستدل منها الاتفاق التام بين اعضاء الجماعة، والتكميلية يستدل منها ان كل عضو من اعضاء الجماعة لديه مساهمات فريدة من نوعها تفعل اداء المجموعة. واهمية هذا النوع من المواءمة اوضحها (Kristof-brown & Seond (2012) فقد ذكر ان الدراسات التي تناولت المواءمة بين الفرد وزملاء العمل ركزت على نتائجها الايجابية التي منها (رضا زملاء العمل، تماسك الجماعة، الرضا العام، الرضا عن الاشراف، النية في ترك العمل والاداء العام).

4- المواءمة بين الفرد والمشرف المباشر: (P-S Fit) Person-Supervisor fit
ويقصد بها مدى مواءمة السمات التي يتسم بها المرؤوس مع المشرف المباشر (Kamarul;2010: 47). وهذا النوع من المواءمة ذو أهمية بالنسبة للمرؤوسين فقد بينت إحدى الدراسات انه إذا شعر المرؤوسون ان قيمهم الشخصية والوظيفية تتماثل مع تلك التي لدى رؤسائهم فأنهم سيرضون عن الوظيفة وعن بيئة العمل العامة في المنظمة (Annlies; et. al) وهذا النوع من المواءمة (P-S Fit) لها اثر كبير في الالتزام التنظيمي وقد يختلف تأثيرها من منظمة إلى أخرى على وفق القيم والطابع الاجتماعية، فدراسة (Marina N.2016) اوضحت ان هذه المواءمة تأثيرها اقوى في المنظمات اليابانية عما هو في الامريكية، بينما (P-O fit) لم يختلف تأثيرها في البلدين.

إن كل تلك المفاهيم والتصورات للمواءمة يمكن ان تستند الى خصائص مختلفة ومتعددة منها (القيم، الاهداف، السمات الشخصية، الحاجات، والقدرات)، وعلى الرغم من ان هذه الأنواع والأبعاد من المواءمة يمكن ان يتميز احدهما عن الاخر من الناحية النظرية، الا ان البحوث التطبيقية في غالبيتها بينت ان هناك ارتباطا قويا فيما بينها (Kristof-Brown & Seond,2012:336). وغالبا ما تكون هناك صعوبة في

التمييز بين مفاهيم المواءمة. والمواءمة المثالية تتحقق عندما (Kristof,1996:5) :

أ- كل طرف يقدم ما يحتاجه الطرف الاخر. ب- يشترك الطرفان في السمات الاساسية.

ج- او كليهما

أهمية المواءمة بين الفرد والبيئة:

التوافق بين الفرد وبيئة العمل له اهمية لكل من الفرد والمنظمة، فالمنظمات ترغب في اختيار الافراد الذين لديهم افضل مواءمة لتلبية متطلبات الوظائف المطلوب منهم

انجازها، والافراد يبحثون عن المنظمات الي تستفيد من قدراتهم وتلبي احتياجاتهم الخاصة (Caplan,1987:249). وللمنظمة بوصفها رب العمل فان اهميتها تكمن في الاتي:

1- يمكن ان تستخدم المواءمة كموجه لبناء وتطوير استراتيجيه ادارة الموارد البشرية، وصياغة رسالة واضحة المعالم يشارك بها المديرون كافة في المنظمة. (Werbal & De Mariew, 2005:247)

2- نتائج المواءمة الجيدة قد تتمثل في ارتفاع مستوى كل من الروح المعنوية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، انخفاض دوران العمل وانخفاض التوتر وبالتالي ارتفاع مستوى الانتاجية. (Werbal & Cable & Judge,1996:297) DeMariew,2005:249;

3- تبني المنظمات للمواءمة من المحتمل ان يؤدي الى خلق ميزة تنافسية من خلال التشديد على اختيار الموظفين على وفق المهارات والمعرفة والقدرات المطلوبة، وعلى اساس القيم والمنافع والمصالح المتبادلة (Werbal & DeMariew,2005:255). وزيادة جاذبيتها للاخرين وتعزيز مكانتها الذهنية لدى الغير .

اما اهميتها للفرد ففضلاً عن انها تحفز الافراد للبحث عن المنظمات الي تستفيد من قدراتهم وتلبي احتياجاتهم الخاصة (Caplan,1987:249).فإن:

1- وجود المواءمة تكون اتجاهات العمل الايجابية المفضلة للفرد وانخفاض ضغط العمل.

2- عدم وجود المواءمة قد يؤدي الى نتائج سلبية على الصحة النفسية (مثل الاحباط والاكتئاب والملل (Caplan,1987:259).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي:

اولاً: وصف عينة البحث: ويبين الجدول (2) وصف لعينة البحث على وفق المتغيرات الشخصية بالاعداد والنسب المئوية.

جدول (2) وصف عينة البحث

المتغير	العدد	%
الجنس	ذكور	48
	اناث	13
الحالة الزوجية	اعزب	14
	متزوج	47
العمر	اقل من 30 سنة	16
	من 30-40 سنة	27
	من 41-50 سنة	4
		6.6

4.9	3	من 51-60 سنة	
18.0	11	اكثر من 61 سنة	
26.2	16	دكتوراه	الشهادة
54.1	33	ماجستير	
19.7	12	بكالوريوس	
8.2	5	استاذ مساعد	اللقب العلمي
19.7	12	مدرس	
52.2	32	مدرس مساعد	
19.7	12	معيد	
24.6	25	من 1-2 سنة	سنوات الخدمة (عام دراسي)
24.6	15	3-4 سنة	
16.4	10	5-6 سنة	
21.3	13	6-7 سنة	
13.1	8	اكثر من 8 سنوات	
4.9	3	اقل من مليون دينار	الدخل الشهري (مليون دينار)
54.1	33	من 1-1.5	
21.3	13	من 1.5-2	
11.5	7	من 2-2.5	
8.2	5	من 2.5 فاكثر	

ثانيا: مناقشة نتائج تحليل البيانات: تمت معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة استبانة البحث بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS version 24) وكما يلي:
1- تم تفرغ الاجابات لعينة البحث على وفق التوزيع التكراري والنسبي وكانت النتائج كالآتي:

أ-المواءمة بين الفرد والمنظمة: (P-O fit)

يبين الجدول (3) توزيع اجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد والمنظمة وهي الاسئلة من (X1-x6). ومنه يتضح ان اغلب اجابة افراد العينة كانت موافق جدا وموافق على جميع الاسئلة فقد تراوح مجموع الاجابتين بين (73.8) للسؤال X3 و (96.7) للسؤال X2 في حين كانت اجابات غير الموافقين هي الاقل

المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي...

فتراوحت بين (صفر) للسؤال X2 و (11.5) للسؤال X4 (وهذا يعني وجود درجة عالية من المواءمة بين اعضاء هيئة التدريس والمنظمة (الكلية) التي يعملون فيها.

جدول (3)

التوزيع التكراري والنسبي لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد والمنظمة

السؤال	موافق تماما		موافق		لا راي		موافق		موافق تماما		المجموع
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X1	14	23	8.2	5	3.3	2	63.9	39	23	14	100
X2	21	34.4	0	0	3.3	2	62.3	38	34.4	21	100
X3	17	27.9	8.2	5	18.0	11	45.9	28	27.9	17	100
X4	25	41.0	11.5	7	8.2	5	39.3	24	41.0	25	100
X5	19	31.1	6.6	4	11.5	7	50.8	31	31.1	19	100
X6	24	39.3	4.9	3	6.6	4	49.2	30	39.3	24	100

ب - المواءمة بين الفرد والوظيفة: (P-J fit)

يعكس الجدول (4) توزيع اجابات عينة البحث للأسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد والوظيفة التي يمارسها وهي الاسئلة من (X7-X12) ومنه يتبين ان اغلبية الباحثين كانت اجابتهم ايجابية عن اسئلة الاستبانة فقد بلغت نسبة ادنى اجابة من (83.6%) للسؤال X7، واعلى اجابة 95.1% للسؤال X12 وهذا يعكس درجة عالية جدا من المواءمة بين الفرد والوظيفة في المنظمة موقع البحث.

جدول (4)

التوزيع التكراري والنسبي لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد والوظيفة

السؤال	موافق تماما		غير موافق		لا راي		موافق		موافق تماما		المجموع
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X7	19	31.1	6.6	4	9.8	6	52.5	32	31.1	19	100
X8	20	32.8	4.9	3	6.6	4	55.7	34	32.8	20	100
X9	24	39.3	0	0	0	0	60.7	37	39.3	24	100
X10	38	62.3	0	0	3.3	2	34.4	21	62.3	38	100

100	61	0	0	0	0	3.3	2	41.0	25	55.7	34	X11
100	61	0	0	0	0	4.9	3	36.1	22	59.0	36	X12

ج- المواءمة بين الفرد والجماعة (زملاء العمل) : (P-G fit)
 يبين الجدول (5) اجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد وزملاء العمل وتتمثل في الاسئلة من (X13-X18) وان اجابة افراد العينة كانت اغليبتها العظمى بالموافقة وتراوحت بين 60.6% للسؤال X13 و96.7% للسؤال X18 الامر الذي يشير إلى مواءمة عالية ايضا بين الفرد وزملاء العمل في المنظمة المبحوثة.

جدول (5)

التوزيع التكراري والنسبي لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد وزملاء العمل

السؤال مع	موافق تماما		غير موافق		لا راي		موافق		موافق تماما		المجموع
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X13	9.8	10	6.8	6	23.0	14	50.8	31	9.8	10	100
X14	24.6	15	3.3	2	14.8	13	57.4	35	24.6	15	100
X15	16.4	10	11.5	7	21.3	13	50.8	31	16.4	10	100
X16	26.2	16	0	0	6.6	4	67.2	41	26.2	16	100
X17	37.7	23	1.6	1	3.3	2	8.2	5	49.2	30	100
X18	55.7	34	0	0	0	0	3.3	2	41.0	25	100

د- المواءمة بين الفرد والمشرف المباشر: (P-s fit)
 يبين الجدول (6) توزيع اجابات عينة البحث عن الاسئلة (X19 - X24) المتعلقة بقياس المواءمة بين الفرد المشرف المباشر ومع ان الاجابات كانت ايجابية بالموافقة الا ان نسبتها اقل مما عليه في انواع المواءمة الثلاثة السابقة، فقد بلغت ادنى نسبة للاجابة (50.9) للسؤال (24X) واعلى اجابة (75.8) للسؤال (X22).

جدول (6)

التوزيع التكراري والنسبي لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالمواءمة بين الفرد والاشراف

السؤال مع	موافق تماما		غير موافق		لا راي		موافق		موافق تماما		المجموع
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
X19	23.0	14	14.7	9	19	12	37.7	23	23.0	14	100
X20	19.7	12	11.5	7	21.3	13	41.0	25	19.7	12	100
X21	18.0	11	11.5	7	23.0	14	41.0	25	18.0	11	100

المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي...

100	61	6.6	4	8.2	5	9.8	6	47.9	29	27.9	17	X22
100	61	8.2	5	18.0	11	19.7	12	31.1	19	23.0	14	X23
100	61	11.5	7	6.6	4	31.1	19	36.1	22	14.8	9	X24

ان الارقام الواردة في الجداول (2،3،4،5) تعكس وجود مواءمة جيدة بين الافراد عينة البحث وبيئة المنظمة المبحوثة لكن درجة المواءمة تختلف حسب ابعادها فكانت حسب الترتيب (المواءمة مع الوظيفة أولا ثم مع المنظمة ثم جماعة العمل واخيرا المشرف المباشر).

ذ- النية في البقاء:

يبين الجدول (7) اجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالنية بالبقاء في المنظمة المبحوثة ومن نسب الاجابة يتضح أن معظم افراد العينة يريدون البقاء في عملهم الحالي بنسبة (87.%) للعاملين الدراسيين القادمين على اقل تقدير، وان (21.3%) يفكرون بترك العمل حالما يجدون عملا في مكان آخر وتتمثل في الاجابة عن السؤال (X27) الذي ينص على(ساترك العمل في هذه الكلية حالما اجد عملا في مكان اخر).

جدول(7)

التوزيع التكراري والنسبي لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بالنية بالبقاء

المجموع	غير موافق تماما		غير موافق		لا راي		موافق		موافق تماما		التكرار	%
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
100	61	0	0	3.3	2	9.8	6	18.0	11	68.9	42	X25
100	61	0	0	4.9	3	13.1	8	26.2	16	55.7	41	X26
100	61	19.7	12	36.1	22	23.0	14	8.2	5	13.1	8	X27
100	61	4.9	3	13.1	8	18.0	11	23.0	14	41.0	25	X28

2- يبين الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لانواع المواءمة وجميعها اكثر من المتوسط الذي هو(3) لاجابات الاسئلة (5+4+3+2+1)/5. وكان اعلى متوسط للمواءمة بين الفرد والوظيفة (4.3372)، بانحراف معياري(4.8217) يليها المواءمة مع المنظمة ثم مع زملاء العمل بمتوسط (4.8) تقريبا لكل منهما وبانحراف معياري (6.2991 و 51917) لكل منهما على التوالي، وادنى متوسط للمواءمة مع الاشراف المباشر وهو (3.6251) وبانحراف معياري (98323). مما يعني وجود درجة مقبولة للمواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة المبحوثة بأبعادها الاربعة.

جدول(8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث عن انواع المواءمة

Std. Deviation	Mean	نوع المواءمة
.62991	4.0823	المواءمة بين الفرد والمنظمة
.48217	4.3372	المواءمة بين الفرد والوظيفة
.51917	4.0816	المواءمة بين الفرد وزملاء

العمل		
الموامة بين الفرد والمشرف	3.6251	.98323

3- ولاختبار فرضيات البحث تم القيام بتحليل الارتباط والانحدار لاجابات المبحوثين وكانت النتائج كما يلي:

أ- يبين الجدول (9) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة (انواع الموامة) والمتغير التابع (النية في البقاء) ومنه تتضح النتائج الآتية:

(1)- توجد علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والمنظمة مع النية في البقاء قدرها (0.768). بدلالة معنوية قدرها (0.01) وهذا يثبت صحة الفرضية الفرعية الاولى (1-1) التي تنص على (توجد علاقة ارتباط للموامة بين الفرد والمنظمة مع النية في البقاء). وهذا يعني كلما زادت درجة هذا النوع من الموامة زاد بقاء عضو هيئة التدريس في عمله.

(2)- توجد علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والوظيفة مع النية في البقاء قدرها (0.657). بدلالة معنوية قدرها (0.01) وهو ما يؤيد صحة الفرضية الفرعية (1-2) التي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والوظيفة مع النية في البقاء). وهذا يدل على ان ارتفاع درجة الموامة هذه من شأنه ان يزيد بقاء عضو هيئة التدريس في وظيفته بمكان عمله.

(3)- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الموامة بين الفرد وجماعة العمل مع النية في البقاء بمعامل ارتباط غير معنوي قدره (0.196). الذي يعني نفي الفرضية الفرعية (1-3) التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والمشرف المباشر مع النية في البقاء). وهذا يدل على ان الموامة بين الفرد وجماعة العمل ليس لها علاقة ذات اهمية ببقاء عضو هيئة التدريس في عمله.

(4) توجد علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والمشرف المباشر (الذي هو في بحثنا هذا رئيس القسم العلمي) مع النية في البقاء قدرها (0.274). بدلالة معنوية قدرها (0.05)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية (1-4) التي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية للموامة بين الفرد والمشرف المباشر مع النية في البقاء. وهذا يدل على انه كلما كانت علاقة بين الفرد والمشرف المباشر زاد من احتمال استقرار عضو هيئة التدريس في مكان عمله.

جدول (9)

مصفوفة الارتباط للمتغيرات المستقلة (انواع الموامة) والمتغير التابع (النية في البقاء)

	نوع الموامة	1	2	3	4	5
1	مع المنظمة	1
2	مع الوظيفة	.697**	1	.	.	.
3	مع زملاء العمل	.310**	.347**	1	.	.

الموامة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي...

4	مع نمط الاشراف	.403**	.358**	.282*	1
5	النية في البقاء	.768**	.657**	.196	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

جدول (10) معامل الارتباط للموامة بين الفرد وبيئة المنظمة والنية في البقاء

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.601	.56437

(5)- ولمعرفة علاقة بيئة المنظمة بأبعادها الاربعة مجتمعة مع النية في البقاء يتضح من الجدول (10) ان معامل الارتباط بينهما قوي ومعنوي وقدره (.792)، وكذلك مربع معامل الارتباط (R Square) ومقداره (.627). ومربع معامل الارتباط المعدل (Adjusted R Square) وهو (.601). والخطأ المعياري (.56437). وبذلك بلغ المتغير المستقل الرئيس (الموامة بين الفرد وبيئة المنظمة) ما مقداره (.627). من تباين المتغير التابع (النية في البقاء) وهي نسبة ذات دلالة احصائية.

ب - نتائج تحليل الانحدار:

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم اجراء تحليل الانحدار الميينة نتائجه في الجدول (11) ومنه يتضح الاتي:

(1)- بلغ معامل الانحدار (Beta) للموامة بين الفرد والمنظمة والنية في البقاء (.628) وبدلالة معنوية (.01). إذ ان (sig= .000) وهو ما يؤيد صحة الفرضية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير للموامة بين الفرد والمنظمة بالنية في البقاء).

(2)- بلغ معامل الانحدار (Beta) للموامة بين الفرد والوظيفة والنية في البقاء (.628) بدلالة معنوية (.05). إذ أن (sig=.025) وهو ما يؤيد صحة الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: (يوجد تأثير معنوي للموامة بين الفرد والوظيفة بالنية في البقاء)

(3)- بلغ معامل الانحدار (Beta) للموامة بين الفرد وزملاء العمل والنية في البقاء (-.075) بلا دلالة معنوية إذ أن (sig=.368) وهو ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: (يوجد تأثير معنوي للموامة بين الفرد وزملاء العمل بالنية في البقاء).

(4)- بلغ معامل الانحدار (Beta) للموامة بين الفرد والمشرف المباشر والنية في البقاء (-.052) بلا دلالة معنوية إذ أن (sig=.567) وهو ما ينفي صحة الفرضية

الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: (يوجد تأثير معنوي للموامة بين الفرد والمشرف المباشر بالنية في البقاء). ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم إجراء اختبار Anova كما في الجدول (12) وفيه أن قيمة (F=23.549) بقيمة معنوية عند مستوى (Sig=000) مما يعني أن معامل الانحدار للموامة بين الفرد وبيئة المنظمة (المتغير المستقل) بالنية في البقاء (المتغير التابع) ذو دلالة إحصائية وهذا يعني صحة الفرضية الأساسية الثانية التي تنص على (وجود تأثير للموامة بين الفرد وبيئة المنظمة بالنية في البقاء). وهذه العلاقة سببها العلاقة المعنوية لعنصري الموامة (الفرد والمنظمة، والفرد والوظيفة)، في حين ان النوعين الاخرين من الموامة (الفرد وزملاء العمل، والفرد والمشرف المباشر) ليس لهما اثر في هذه النتيجة كون معامل الانحدار لهما غير معنوي كما مبين في الجدول(11). وعلية تكون كتابة معادلة الانحدار كالاتي:

$$Y=1.061+0.891(p-o \text{ fit})+0.490(p-j \text{ fit})$$

جدول (11) نتائج نموذج تحليل الانحدار

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
a. Dependent Variable: النية في البقاء	(Constant)	1.061	.756		-1.403-	.166
	P-O fit الموامة بين الفرد والمنظمة	.891	.166	.628	5.367	.000
	P-J fit الموامة بين الفرد والوظيفة	.490	.215	.264	2.273	.027
	P-G fit الموامة بين الفرد وزملاء العمل	.130	.152	-.075-	-.851-	.398
	P-S fit الموامة بين الفرد والمشرف	.048	.083	-.052-	-.576-	.567

جدول (12)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.002	4	7.501	23.549	.000 ^b
	Residual	17.837	56	.319		
	Total	47.839	60			

a. Dependent Variable: النية في البقاء

b. Predictors: (Constant) (الفرد والمنظمة، الفرد والوظيفة، الفرد ونمط الاشراف)

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

من خلال تحليل ومناقشة النتائج فيما تقدم تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:
1- توجد درجة عالية من الموامة بين الافراد (التدريسيين والمعيرين) وبين بيئة المنظمة في المنظمة المبحوثة (الكلية) واعلى درجات الموامة كانت مع الوظيفة بمتوسط قدره (4.34) وادناها مع المشرف المباشر (رئيس القسم العلمي) بمتوسط (3.6).

2- للموامة بين الفرد وبيئة المنظمة – بابعادها مجتمعة- علاقة ارتباط معنوية مع النية في البقاء في المنظمة المبحوثة بمعنى كلما زادت درجة الموامة بين الافراد والبيئة زاد الاستقرار الوظيفي في المنظمة. وهذه العلاقة تختلف من بعد الى اخر اذ لبعده الموامة بين الفرد والمنظمة اقوى علاقة، يليه الموامة بين الفرد والوظيفة، ثم الموامة بين الوظيفة والمشرف المباشر في حين الموامة مع زملاء العمل ليس لها علاقة معنوية مع النية في البقاء.

3- مع ان موامة الافراد مع بيئة المنظمة لها تأثير بالنية في البقاء في المنظمة المبحوثة لكن الاثر يعود لبعدين فقط من ابعاد الموامة وهما الموامة بين الفرد وكل من الوظيفة والمنظمة، في حين الموامة مع زملاء العمل والاشرف المباشر ليس لهما اثر معنوي في النية بالبقاء مما يعني ان الاستقرار الوظيفي هنا يتأثر بصورة أكثر وضوحاً بالموامة بين الفرد والوظيفة والموامة بين الفرد والمنظمة. وهذه النتيجة تبين مدى دور كل من المنظمة ذاتها في توفير الاجواء المناسبة لدمج الفرد فيها .

4- ان ضعف تأثير الموامة بين الفرد وزملاء العمل والموامة بين الفرد والمشرف المباشر في النية بالبقاء يمكن تفسيرها في انه في بيئتنا المحلية اصبحت العلاقات بين الافراد في المنظمات ليست ذات اهمية كبيرة في تحديد بقاء او عدم بقاء الفرد فيها بل وهذا قد يعزى الى التغيرات الاجتماعية التي حصلت في البلد.

التوصيات:

بهدف المحافظة على استقرار العنصر البشري الذي يمثل (التدريسيين والمعيرين) في هذه المنظمة الذين بدونهم لا يمكن ان تعمل اي وحدة تنظيمية نوصي بالآتي:

1- العمل على دمج أعضاء هيئة التدريس والمعيرين في المنظمة المبحوثة بتوفير الظروف البيئية المناسبة وتحسين ظروف وشروط العمل الحالية نحو الافضل.

2- نوصي اصحاب القرار بالعمل على تقديم الحوافز المناسبة المادية والمعنوية والمحافظة على المنوح والمكتسب منها من اجل خلق درجة عالية من الموامة مع

بيئة المنظمة لما لها من تأثير في زيادة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وبالتالي زيادة الاداء.

3- مع ان المواعمة لأعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض، وبينهم وبين المشرف المباشر (رؤساء الاقسام) ليست بتلك الاهمية مقارنة بالابعاد الاخرى، نوصي بالعمل على تطوير هذه العلاقات من خلال برامج التدريب التي يمكن ان تقام للقادمين الجدد واللقاءات الدورية لما لذلك من اهمية على البقاء والاستقرار فيها.

4- القيام باجراء دراسات اخرى لبيان علاقة وتأثير المواعمة مع البيئة التنظيمية بابعادها المختلفة في منظمات اخرى، ولمتغيرات تنظيمية اخرى مثل (الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، دوران العمل، والاداء).

المراجع العربية:

1- صالح؛ ماجد محمد (2006)، العلاقة بين دوران العمل والرضا الوظيفي-دراسة ميدانية في معامل السكر والخميرة في الموصل، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد الثاني، العدد3.

2- الفضل؛ مؤيد عبد الحسين (2016)، دوران العمل في المواقع السياحية ودوره في تنمية وتطوير السياحة الدينية في النجف الاشرف؛ مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد12، عدد35، ص188-217.

3- قدوري؛ فائق مشعل (1995)، دوران العمل والولاء التنظيمي، المجلة العلمية لجامعة تكريت، مجلة جامعة تكريت (العلوم الانسانية)، المجلد 2، العدد3

4- محمد؛ خولة عبد الحميد (2005)، الاجور والحوافز وتأثيرها على معدل دوران العمل- حالة تطبيقية في الشركات العامة للصناعات النسيجية، مجلة جامعة بابل، مجلد 10، عدد6، ص 1170-1175

5- المعماري؛ احمد حمود منصور(1987)، بعض العوامل المؤثرة على دوران العمل-دراسة ميدانية في القطاع الصناعي المختلط في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد -جامعة بغداد.

6- نديم؛ زينب شكري محمود (1996)، اثر عملية الاختيار والتعيين في انخفاض معدل دوران العمل-دراسة حالة في مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد16، ص 188-217.

المراجع الاجنبية:

1. - Chi-Tai Shen and Van Vianen (2011); person-Organization fit and person- supervisor fit: employee commitment in Chinese context; Journal of organizational Behavior.Vol.32, Issue 6.p906-926.
2. Achi-Tai shem.Timothy A.Jude; Hilary(2016); "Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The

- Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS)", *Applied Psychology*, Vol.65, Issue 1 January P. 66-98
3. Anclies E.M, Helena Cooper Thomas & Niel Robert Anderson (2004), "Changes in Person–Organization Fit: The Impact of Socialization Tactics on Perceived and Actual P–O Fit", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13(1):52-78,
 4. Brown Jasmine Lauren (2011), *Measuring the impact of Person-Environment fit and its outcomes: A case study of international cooperation and development fund, a thesis for master degree, international human recourse development, National Taiwan Normal University.*
 5. Cable M. Daniel & Judge A. Timothy (1996), "Person-organization fit, job choice decision and organizational entry", *Organizational Behavior and human Decision processes*, Vol.67, No.3, pp.294-311.
 6. Cable M. Daniel & Edward R. Jeffery (2004), "Complementary and Supplementary fit: A theoretical and empirical integration", *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.5, pp.822-832.
 7. Caplan D. Robert (1987), "Person-Environment fit theory and organization commensurate dimension, time perspective and mechanisms", *Journal of Vocational Behavior*, No. 31, pp.248-267.
 8. Carless Sally A. (2005), "Person-Job fit versus Person-Organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intention: A longitudinal study" *Journal of Occupational Psychology*, No.78, PP.411-429.
 9. Chatman A. Jennifer (1989), "Improving international organizational research: A model of Person-organization fit", *Academic of Management Review*, Vol.4, No.3, pp.333-349.
 10. Edwards R. Jeffery & Cooper L. Carly (1990), "The person-environment fit approach to stress: Recurring problem and some suggested solution", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, pp.293-307.

11. Edwards R. Jeffrey & Rothbard P. Nancy (1999), "Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domain", *Organizational Behavior and human Decision processes*, Vol.77, No.2, pp.85-129
12. Edwards R. Jeffrey ; Cable M. Daniel; Williamson O. Lan; Lambert Lisz schurer & Shipp J. Abbie (2006), "The phenomenology of fit:Linking the person and environment to the subjective experience of Person-Environment fit", *Journal of Applied Psychology*, Vol.91,No.4, pp.802-827.
13. Gokula Krishnan, Reeves Wesley and Renjitha Bhaskaran (2017), "Perceived person-Environment fit and employees" turnover intention", *International journal of current advance research*, Vol.6, issue 8, p.5218-5222
14. Hassan Masood; Akram Ammara & Naz Sana (2012), "The relationship between person-job fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate", *International Journal of Human Recourse Studies*, Vol.2,No.3
15. Hilary Schoon(2008), *person-supervisor fit: Implication for organization stress, organizational commitment and job satisfaction; A thesis prestend to the graduat school of Clemson University in partial fulfillment of the requirement for degree Master of science applied psychology.*
16. Ilyas Saqib (2013), "Combined effect of person-job fit and organizational commitment and attitudinal outcome such as job satisfaction and intention to quit. The 2013 WEI International Academic Conference proceeding. Istanbul-Turky
17. June Sethela & Mahmood Rosli (2011),"The relation between Person-Jop fit and performance: A study among the employee of the service sector SME. In Malaysia", *International Journal of Business, Humanities and Techonlogy*,Vol,1,No.2, pp.95-105.
18. Kamarul Zamman Ahmad (2010); "A critical Review for future research", *International Journal of Psychological Studies*, Vol.2, no.June.

19. Kang Yang Trever You(2014); Person- organization fit effect on organizational attraction: A test of an expectation- based model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,vol. 124,Issue 1,p. 74-94.
20. Karakurun Muge (2005), The effect of person-organization fit employee job satisfaction, performance and organizational commitment in Turkey public organization, A thesis master degree ,Department of Pcychology, School of social Sciences of Middle East, Technical University.
21. Kristof Amyl (1996), “Person-Organization fit: Intergative review of its conceptualization, measurement and implication” *Personal Psychology*, vcol. 49, no. 1, p. 1-49.
22. Kristof- Brown Amyl & Seond Jee Young(2012),”Testing multidimensional models of person-group fit”, *Journal of Managerial psychology*, Vol.27, No.6,pp.536-556.
23. -Kulik T. Carol; Oldham R. Greg & Hackmam T. Richard (1987), “Wprk design as an approach to Person-Environment fit”, *Journal of Vocational Behavior*, No31, pp. 278-296.
24. Lee Yih-Teen; Reich B.Sebastion & Song Dongmei (2010), “How do newcomer fit in? The dynamic between Person-Environment fit and social capital across culture”, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol.10,No.2,pp.153-174.
25. -Marina N. Astakhova(2016), Explaining the effect of perceive person-Supervisor fit and Person organization om organizational commitment in U. S. and Jaban> *Jurnal of business Research*, Vol.68 Issue 2 p. 956-963.
26. Naami abdozhara (2011), “Relationship between Person-environment fit and job engagement in nurses of Ahvaz hospitals”, *International Journal of Psychology*, Vol.5, No.1, pp.119-134.
27. Pawase B. Datta & Poonawal N. S. (2013), “Role of person-environment on job satisfaction of medical representatives”, *International Journal of Engineering Research and application*, Vol.3, No.4, pp. 19-22.

28. Roth Beach; David Bereton & David Cliff," Workforce turnover in FIFO mining operation in Australia: An exploratory study. www.csr.uq.edu.au/docs/TURN_FINAL.pdf
29. Sekinuch Tomoki (2004), "Person-Organization fit in employee selection: A review of the literature" Osaka Keidai Ronshu, Vol54,No.6, pp.179-196.
30. Shen yen Wen (2012), Person-Environment fit: Work –related attitude and behavioral outcome in continuing care retirement communités. Thesis of Doctor of philosophy, Department of hospitality Management, College of Human Ecology, Kansas State University.
31. Sutarjo (2011), "Ten ways of managing person-organization fit effectively: A literature study", International Journal of Bussness and social Science, Vol.2, No.21 special issue.
32. Werbal D. James & DeMari M. Samule (2005), "Aligning strategic human resourse management and person-environment fit". Human Resourse Management Rivew, Vol.15, No.4,pp247-262.
33. -Xu Min (2013), Cross-culteral differences in person-environment fit and organizational citizenship behavior, A thesis for master degree presented to the department of psychology, Emporia state university.

الملحق:

1- استمارة الاستبانة:

الاخوة والزملاء المحترمين

تحية طيبة:

الاستبانة التي بين يديك الهدف منها اكمال الجانب العملي للبحث الموسوم بـ (المواءمة بين الفرد وبيئة المنظمة واثرها في الاستقرار الوظيفي) دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة يرجى من حضراتكم قراءتها والإجابة عن الفقرات الواردة فيها بما تراه مناسباً، بوضع إشارة (√) في حقل الإجابة المناسبة خدمة لمسيرة البحث العلمي، علماً ان البيانات الواردة فيها ستستخدم لاغراض هذا البحث فقطمع وافر التقدير والاحترام.

الباحث

أولاً: معلومات شخصية:

- 1- الجنس:
ذكر ()
انثى ()
- 2- الحالة الاجتماعية:
اعزب ()
متزوج ()
- 3- العمر:
اقل من 30 سنة () ، من (30-40) سنة () ، من (41-50) سنة () ،
من (51-60) سنة () ، اكثر من 60 سنة ()
- 4- التحصيل الدراسي:
بكالوريوس () ، ماجستير () - دكتوراه ()
- 5- اللقب العلمي:
معيد () ، مدرس مساعد () ، مدرس () ، استاذ مساعد () ، استاذ ()
- 6- مدة الخدمة في المؤسسة الحالية:
من (1-2) سنة () - من (3-4) سنة () من (5-6) سنة ()
من (6-8) سنة () ، اكثر من 8 سنوات ()
- 8- الدخل الشهري:
اقل من مليون دينار () ، من (1-1) اقل من 1 مليون () ، من (1-2) اقل من 2 مليون ()
من (2-2) مليون () ، اكثر من 2 مليون دينار () .

ثانياً: المواءمة بين الفرد والمنظمة :

ت	العبارة	موافق تماماً	موافق	لا رأي	غير موافق	غير موافق ابداً
X1	القيم التي أؤمن بها تتفق مع قيم وثقافة الكلية التي اعمل فيها.					
X2	اتفق مع أهداف الكلية التي اعمل فيها وأسهم بجد في تحقيقها.					
3X	انا منسجم تماماً مع ظروف العمل في الكلية.					
X4	اتأثر بالانتقادات التي توجه لهذه الكلية.					
5X	يمكن ان أصل الى أهدافي الوظيفية من خلال عملي في هذه المنظمة.					

م.م. احمد حمود منصور المعماري...

					X6	افتخر امام الاخرين بأني اعمل ضمن هذه الكلية.
--	--	--	--	--	----	--

ثالثا: المواعمة بين الفرد والوظيفة:

ت	العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي	غير موافق ابدا
X7	ما توفره الوظيفة التي أقوم بها ينسجم مع ما أود الحصول عليه				
X8	وظيفتي الحالية توفر لي الأشياء التي أود العمل على تحصيلها.				
X9	المهارات الوظيفية التي أتمتع بها تمكنني من تلبية متطلبات أداء وظيفتي				
X10	تعليمي وما حصلت عليه من تدريب تمكنني من أداء متطلبات وظيفتي				
X11	قدراتي الشخصية تتلاءم ومتطلبات وظيفتي الحالية				
X12	اعمل بحماس على أداء وظيفتي أكثر مما هو عند دخولي المنظمة أول مرة				

رابعا: المواعمة بين الفرد وجماعة العمل (الزملاء في الوظيفة):

ت	العبارة	موافق تماما	موافق	لا رأي	غير موافق ابدا
X13	القيم والمعتقدات المهنية التي أؤمن بها مشابهة لتلك التي يؤمن بها زملائي في العمل				
X14	قيم وثقافة زملاء العمل توفر لنا مواعمة جيدة				
X15	أهدافي المهنية تتشابه وأهداف زملائي في العمل				

المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي...

					X16	معارفي العلمية ومهاراتي وقدراتي تنسجم ومتطلبات أداء مجموعة العمل التي اعمل معها
					X17	العمل مع الافراد في مجموعة العمل الحالية (القسم العلمي) أعده شيئاً ممتعاً جداً
					X18	اشعر بالتزام عال اتجاه زملائي في العمل

خامساً: المواءمة بين الفرد والمشرف المباشر:

ت	العبارة	موافق تماماً	موافق	لا رأي	غير موافق	غير موافق ابداً
X19	القيم الوظيفية التي أو من بها تنسجم والقيم الوظيفية لرئيس قسمي.					
X20	اشعر ان رئيس قسمي يتفهم مشكلاتي واحتياجاتي الوظيفية والاجتماعية					
X21	اشعر باللقاء كبير بين اسلوب عملي الوظيفي وبين اسلوب عمل رئيس قسمي					
X22	ادافع عن القرارات التي يتخذها رئيس قسمي وبررها اذا لم يكن هو حاضراً ليقوم هو بذلك					
X23	نمط القيادة الذي يتبعه رئيس قسمي يتقارب ونمط القيادة الذي اريده.					
X24	هناك تماثل كبير بين الأشياء التي أراها قيمة في حياتي الوظيفية مع تلك التي لدى رئيس قسمي.					

م.م. احمد حمود منصور المعماري...

سادسا : النية في البقاء او ترك العمل:

ت	العبرة	موافق تماما	موافق	لا رأي	غير موافق	غير موافق ابدا
X25	انوي البقاء في هذه الكلية للعام الدراسي القادم					
X26	انوي البقاء في هذه الكلية لعامين دراسيين قادمين					
X27	ساترك العمل في هذه الكلية حالما اجد عملا في مكان اخر					
X28	لا أفكر ابدا بترك العمل في هذه الكلية					

ملحق 2: المحكمون لاستمارة الاستبانة:

- 1- الاستاذ الدكتور سامي ذياب عبدالزاق
 - 2- الاستاذ الدكتور نوال يونس محمد
 - 3- الاستاذ المساعد الدكتور سلطان محمود خليف
- كلية المعارف الاهلية الجامعة
الجامعة التقنية الشمالية- الكلية التقنية
الادارية- موصل
الجامعة التقنية الشمالية- المعهد الفني-
موصل