

العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة المنظمة ورفاهيته

"دراسة تطبيقية على اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"

ا.م.د احمد محمد السطوحى ا.م.د تامر ابراهيم العشري روضة عماد الشرييني القشلان
استاذ ادارة الاعمال المساعد استاذ ادارة الاعمال المساعد باحثة ماجستير بقسم ادارة الاعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة كلية التجارة – جامعة المنصورة كلية التجارة – جامعة المنصورة
rawdae566@gmail.com tamerashry@mans.edu.eg Mstohy@yahoo.com

المخلص

استهدفت تلك الدراسة اختبار العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة المنظمة باعتبارها متغير متعدد الابعاد ورفاهية الموظف بالتطبيق على اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة . وقام الباحثون بسحب عينة طبقية قوامها ٣٤٩ مفردة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة . واستخدم الباحثون قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة لجمع بيانات الدراسة الاولية لمناسبة ذلك لطبيعة الدراسة . وتم الاعتماد على تحليل المسار باستخدام برنامج Smart PLS-SEM.4 للتحليل الاحصائي واختبار فروض البحث ، وذلك لقياس العلاقات بين متغيرات البحث . وقد توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة معنوية ايجابية بين ابعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة (توافق افراد مع مهنته – توافق الفرد مع منظمته – توافق الفرد مع فريق عمله – توافق الفرد مع وظيفته) ورفاهية الموظف .
الكلمات المفتاحية: توافق الفرد مع بيئة المنظمة ، رفاهية الموظف.

Abstract:

This study investigates the relationship between person-environment fit and employee wellbeing. Data were collected through a survey of 349 of El Mansoura academic staff. This study depends on path analysis using Smart PLS-SEM.4 to enter data and test the hypotheses.

The findings showed that there is a significant positive relationship between person-environment fit dimensions (person-Vocation fit - person-organization fit - person-group fit - person-job fit) and employee wellbeing. Finally, some theoretical and managerial implications of these finding are discussed.

Keywords: person-environment fit, employee wellbeing.

مقدمة

إن مفهوم توافق الفرد مع بيئة المنظمة أصبح محل اهتمام لأصحاب العمل والموظفين. لأن وجود التوافق يتنبأ بالعديد من النتائج الإيجابية للأفراد والمؤسسات معاً، فلا ينطبق مفهوم التوافق فقط على إيجاد الفرد المناسب لأداء وظيفة معينة ولكن أيضاً إيجاد أفراد يشعرون بالراحة مع ثقافة المنظمة (Lauver & Kristof-Brown., 2001). ومن وجهة نظر الأفراد، يساهم التوافق في تحقيق النتائج المرتبطة بالرفاهية والنجاح الوظيفي والرضا عن العمل وزيادة الرغبة في البقاء في العمل. وبالتالي يلعب التوافق دوراً مهماً في رفاهية الأفراد لأنهم يشعرون أنهم في أفضل حالاتهم وذلك لأن أهدافهم وقيمهم تتوافق مع أهداف وقيم المؤسسة (Sørli et al., 2022).

وأكدت الدراسات السابقة في علم الموارد البشرية أن القلق والخوف والمرض والاكنتاب هم بعض جوانب نقص الصحة العقلية والنفسية والرفاهية العامة لأي إنسان. وبالمثل، فإن الصداع وآلام العضلات هي إشارات على اعتلال الصحة الجسدية. وتُعد رفاهية الموظف عاملاً فعالاً للنجاح التنظيمي، كما أنها تُجنب المؤسسة الانخفاض في الإنتاجية والتعثر في تحقيق أهدافها، وتقلل من تكاليف التأمين الصحي. لذلك يتعين على المنظمات التأكد من أن برامجها تتوافق مع الرفاهية العامة لموظفيها لضمان تحقيق أهدافها (Rasool et al., 2021).

ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما زاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة كلما زادت رفاهيته، ويحدث هذا التوافق عندما تتطابق مصالح وأهداف وقدرات ومهارات واهتمامات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع متطلبات الجامعة، فيجب على المسؤولين في الجامعة تعيين أعضاء هيئة التدريس في المهنة والوظيفة وداخل فريق عمل يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتخصصاتهم مما يؤدي بدوره إلى تحقيق معدل عالي من الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس، ولأن جامعة المنصورة تعتبر من أهم وأعرق الجامعات في مصر فإن الاهتمام برفاهية أعضاء هيئة التدريس بها مهم لكي تستطيع المحافظة على تقدمها بين الجامعات.

١) الإطار المفاهيمي وبناء فروض البحث :

- توافق الفرد مع بيئة المنظمة وابعادها:

أ) تعريف توافق الفرد مع بيئة المنظمة:

يمكن تعريف توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أنه التطابق الذي يحدث عندما تتفق خصائص بيئة العمل مع الفرد بشكل جيد. ويوضح هذا المفهوم أن المواقف والسلوكيات ما هي إلا نتيجة لعلاقة ثنائية الاتجاه فيها يؤثر الفرد وبيئة المنظمة على بعضهم البعض (Özdemir & Ergun, 2015).

ب) ابعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة:

يشتمل مفهوم توافق الفرد مع بيئة المنظمة (P-E) على أربع ابعاد أساسية والتي اعتمد عليها الباحثون في البحث وهم (Kristof, 1996; Sekiguchi, 2007):

١. توافق الفرد مع مهنته (Person-Vocation fit (P-V)
٢. وتوافق الفرد مع منظمته (Person-Organization fit(P-O) ،
٣. وتوافق الفرد مع وظيفته (Person-Job fit(P-J) ،
٤. وتوافق الفرد مع فريق عمله (Person-Group fit (P-G).

توافق الفرد مع مهنته (Person-Vocation fit (P-V):

عرف (Anderson et al. (1997 توافق الفرد مع المهنة على انه " التتطابق بين مصالح وأهداف الأفراد وقدراتهم وخصائص ومتطلبات مهنتهم". وأشار Feldman and Ng, (2007) في الأونة الأخيرة، بان توافق الفرد مع المهنة هي حدث هام ويختلف اختلافا تاما عن مفهوم توافق الفرد مع الوظيفة والمنظمة، فهي توحى بان الافراد الذين لا يملكون المهارات والقيم ومصالح الاخرين في مهنتهم سيكونون اقل نجاحا في حياتهم الوظيفية، بصرف النظر عن المكان الذي يعملون فيه. وهنا ظهر الاختلاف بين توافق الفرد مع الوظيفة وتوافق الفرد مع المهنة، فمن الممكن ان يحقق الفرد توافق مع المهنة ولا يستطيع ان يحقق توافق مع الوظيفة على سبيل المثال، قد يكون لدي الفرد المهارات اللازمة للطب بشكل جيد والشعور بالوفاء للقيام به (توافق مرتفع للفرد مع المهنة) بالرغم من ان هذا الفرد نفسه قد يكون لديه توافق ضعيف بالنسبة لممارسة مهنة الطب حيث يتلقى دعما تنظيميا ضعيفا او انه وُضع في بيئة تعرقل ممارسته لمهنة الطب (انخفاض توافق الفرد مع الوظيفة)، (Vogel & Feldman, 2009).

توافق الفرد مع منظمته (Person-Organization fit(P-O) :

أشار كلا من (Cable and Judge, (1996 الى ان الباحثون عن العمل في سوق العمل، يفضلون المنظمات التي تتوافق فيها خصائصهم واحتياجاتهم الشخصية مع المنظمة التي سوف يعملون بها. كما عرف Piasentin and Chapman, (2006) توافق الفرد مع منظمته على انه التشابه والتطابق بين اهداف و قيم واحتياجات الفرد، واهداف وقيم المنظمة، أي المدى الذي يتقاسم فيه الفرد قيمة وأهدافه مع المنظمة. والافتراض الأساسي لتوافق الفرد مع المنظمة، هو ان العاملين يميلون الى العمل بمنظمة تتماثل معهم في القيم والاهداف (Vogel & Feldman, 2009).

توافق الفرد مع فريق عمله (Person-Group fit (P-G):

من المهم ان يكون لأعضاء اي فريق جديد او قديم، السمات المناسبة للعمل بفعالية مع بعضهم البعض (Werbel & Johnson, 2001). عرف كلا من Judge and Ferris, (1992) توافق الفرد مع فريق عمله بانه مدى التطابق والتفاهم بين الافراد والاعضاء الاخرين في مجموعه العمل. وفي معظم الاحيان تتم مقارنة الافراد زملائهم في العمل من حيث الاهداف والقيم او السمات الشخصية (Seong et al., 2015).

و عرف (Mosley Jr, 2002) توافق الفرد مع فريق عمله، بانه " الملاءمة والتشابه بين الموظفين ومجموعات عملهم". عرفها (Werbel and DeMarie, 2005) بانها الملاءمة والتشابه في الصفات بين الفرد والاعضاء الاخرين في مجموعة عمله. وأكد كلا من (Werbel and Johnson, 2001) ان من المهم لأعضاء أي فريق تم اقامته حديثاً ان يكون لديهم الصفات التي تساعدهم على العمل بشكل فعال مع بعضهم البعض، وتحقيق توافق الفرد مع فريق عمله يؤثر على كلا من الفرد والفريق، مما يؤثر بدوره على الفاعلية التنظيمية.

توافق الفرد مع وظيفته (P-J) Person-Job fit :

يُعرف توافق الفرد مع وظيفته على انه التوافق بين الخصائص الفردية (المهارات والقدرات والامكانيات والمعرفة)، واحتياجات ومتطلبات الوظيفة (O'Reilly et al., 1991). كما عرفها (Edwards, 1991) بانها التوافق بين متطلبات الوظيفة (المعرفة والقدرات والمهارات) ومؤهلات الموظف، او التوافق بين احتياجات الموظف وما يحصل عليه من موارد من الوظيفة، و لخصها على انها علاقة المطابقة بين خصائص الفرد وخصائص الوظيفة. وايضاً تم تعريفها على انها توافق الافراد مع متطلبات وظائفهم والاعراض المقدمة للقيام بتلك الوظائف (Nur Iplik et al., 2011). وتم تعريفها ايضاً على انها احتياجات ورغبات الفرد التي يجب على الوظيفة ان توفرها (Brkich et al., 2002).

ويشير ايضاً إلى التطابق بين متطلبات الوظيفة (أي المعرفة والمهارات والقدرات) ومؤهلات الموظفين، أو بين احتياجات الموظفين والإمدادات من الوظيفة

(Abdalla et al., 2018). نتيجة لذلك، تم تحديد نوعين متميزين من توافق الفرد مع وظيفته وهما:

النوع الأول، توافق الاحتياجات - الإمدادات Needs-supplies Fit، وهو التطابق بين احتياجات الموظفين والإمدادات التي تنبثق من عملهم.

النوع الثاني، توافق المتطلبات - القدرات Demands-abilities Fit، ويشير إلى التطابق بين معرفة الفرد ومهاراته وقدراته ومتطلبات الوظيفة.

- رفاهية الموظف وابعادها:

(أ) تعريف رفاهية الموظف:

يمكن تعريف الرفاهية، بأنها حالة نفسية إيجابية تتبع من تصور حياة الفرد وتقييمه لها، ويمكن اعتبار الرفاهية بناء متعدد الأوجه يشمل الرفاهية الاجتماعية والجسدية والفكرية والبدنية والمادية، وهو بناء يتعلق بمفهوم السعادة وجودة حياة العمل (Benraïss-Noailles & Viot, 2021).

(ب) ابعاد رفاهية الموظف:

يشتمل مفهوم رفاهية الموظف على ستة ابعاد أساسية والتي اعتمد عليهم الباحثون في البحث وهم (Bryant & Veroff, 1982; Ryff & Singer, 2008):

١. الاستقلالية Autonomy،
٢. التمكين البيئي Environmental Mesentery،
٣. التطور الشخصي Personal Growth،
٤. العلاقة الإيجابية مع الآخرين Positive Relations With Other،
٥. الأهداف في الحياة Purposes in Life،
٦. تقبل الذات Self-Acceptance.

الاستقلالية Autonomy:

استقلالية الفرد تعني القدرة على اتخاذ قرارات ذاتية والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية، التفكير والتفاعل بطريقة محددة والضبط الداخلي للسلوك وتقييم الذات بمعايير شخصية، وعدم التركيز على توقعات وتقييمات الآخرين له وعدم الاعتماد على الآخرين في اتخاذ أي قرارات مهمه خاصه به، وأيضاً عدم التأثر بالضغوط الاجتماعية في قراراته وأفكاره. وتعتبر أيضاً عن الحاجة لتحديد سلوك الفرد ذاتياً دون تدخل من الآخرين (حمدي و اخرون، ٢٠٢١).

التمكين البيئي Environmental Empowerment:

إحساس الفرد بالتمكن والكفاءة في إدارة الأنشطة الخارجية، العمل بفاعلية على استخدام الاحتياطات المناسبة، القدرة على اختيار بيئة مناسبة وتوافق للحاجات والقيم الشخصية، سهولة إدارة شؤون الحياة اليومية، الشعور بالقدرة على تغيير وتحسين البيئة المحيطة، الوعي بالفرص المناسبة، التمكن من الاستغلال الجيد للفرص المتاحة في البيئة الخارجية واستخدامها كنقاط قوة (Ryff & Singer, 2008).

التطور الشخصي Personal Growth:

شعور الفرد بالنمو المستمر لفي شخصيته، الانفتاح على الخبرات الجديدة، الشعور بالأمل والتفاؤل، التغيير في التفكير كانعكاس للمعرفة الذاتية والفاعلية، الشعور بالتحسن المستمر للذات والسلوكيات بمرور الوقت، الاستمتاع بالحياة وعدم الإحساس بالتبؤ والشعور بالضجر، القدرة على اكتساب ثقافات ومهارات وسلوكيات واتجاهات جديدة، القدرة على مواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في بيئة العمل والبيئة المحيطة (Bühler, 1935).

العلاقة الإيجابية مع الآخرين Positive Relations With Other:

تتمثل العلاقة الإيجابية مع الآخرين في، الدفاء والرضا والثقة في العلاقات الشخصية مع الآخرين، اهتمام الفرد بسعادة ورفاهية الأفراد الآخرين، القدرة على الفهم والتفهم والتأثير والصدقة والاحذ والعطاء في العلاقات الإنسانية، (Ryff & Singer, 2008). السهولة في تكوين علاقات دافئة ومنفتحة مع الآخرين، السعي دائما لتكوين صداقات جديدة، عدم الانعزال وتجنب الأشخاص الآخرين، تكوين علاقات جيدة مع كل زملائه في العمل.

الأهداف في الحياة Purpose In Life:

وتتمثل في، الإحساس بالتوجه والتوازن العام ووضع اهداف في الحياة، الشعور بمعنى الحياة في الوقت الحاضر والماضي، الثقة والموضوعية في تحديد اهداف الحياة، ان يكون للشخص رؤية وخلفية ومعتقدات تضي على حياته وأهدافه معنى كبير، ومعرفة ان الأهداف هي الأساس في الوجود لان الشخص الغير محدد لأهدافه لا ينجح في حياته ابدأ لأنه هكذا يعيش اعتباطاً (Allport, 1961).

تقبل الذات Self-Acceptance:

الاتجاهات الموجبة نحو الذات وتقبل للجوانب المتعددة للذات بما تشمله من إيجابيات وسلبيات، الشعور الإيجابي نحو الحياة، الشعور بالرضا عن الذات، الشعور بالرضا على ما هو قائم في الحياة وما هو مضي، الإحساس بالتأقلم مع الأشخاص المحيطين وعدم الشعور بالاختلاف عنهم (المحفوظ، ٢٠١٨).

٢) الفجوة البحثية وتساؤلات الدراسة:

بمراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث واستجابة لتوصيات تلك الدراسات، يتمثل الجانب الاكاديمي لمشكلة البحث في وجود الفجوة البحثية التي يمكن استعراضها وتغطيتها وتناولها بالبحث كمحاولة للإضافة في ذلك لاطار. (يمكن عرض الفجوة البحثية على النحو الآتي: -

ركزت بعض الدراسات السابقة على معرفة العلاقة بين توافق الفرد مع منظمته وتوافق الفرد مع وظيفته على رفاهية الموظف مثل دراسة (Choi et al., ; Akanni et al., 2020) 2017. فكان تركيز تلك الدراسات على بعدين فقط من أبعاد توافق الفرد مع بيئته ودراستهما

مع رفاهية الموظفين. ولكن على حد علم الباحثة لا توجد دراسات سابقة تفسر العلاقة بين توافق الفرد مع بيئته ورفاهية الموظف. وعالية يتمثل التساؤل الرئيسي للبحث في ما تأثير ابعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة ورفاهية الموظف.

٣) اهداف الدراسة:

وتتمثل اهداف هذا البحث فيما يلي :

١) تحديد التأثير المباشر لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على رفاهية الموظف

وينقسم هذا الهدف الرئيسي الى مجموعة من الاهداف الفرعية التالية:

- التعرف على تأثير توافق الفرد مع مهنته على رفاهية الموظف.
- التعرف على تأثير توافق الفرد مع منظمته على رفاهية الموظف.
- التعرف على تأثير توافق الفرد مع فريق عمله على رفاهية الموظف.
- التعرف على تأثير توافق الفرد مع وظيفته على رفاهية الموظف.

٤) العلاقة بين متغيرات الدراسة:

علاقة توافق الفرد مع بيئة المنظمة ورفاهية الموظف:

تقترح نظرية الحالة النفسية (Psychological condition theory) ثلاث حالات نفسية في العمل لتحفيز الموظف ورفاهيته، وهي "المعنى النفسي، والأمن النفسي، والتوافر النفسي". حيث يُنظر إلى التوافق بين الفرد ووظيفته على أنها التوافق بين الشخص ووظيفته مما يؤدي الى العديد من النتائج الإيجابية ومنها الرضا الوظيفي (Weintraub et al., 2019) وتعزيز الرفاهية بشكل إيجابي (Di Blasio et al., 2019) ووفقاً لأسس النظرية المذكورة أعلاه، تشير الرفاهية إلى البناء التحفيزي الفردي في العمل ويصف الطموح الإيجابي والعمل للموظف والدوافع العاطفية الناتجة عن العمل (Hmieleski & Sheppard, 2019) وبالتالي فان لتوافق الفرد والوظيفة تأثيراً إيجابياً على رفاهية الموظفين داخل المنظمة. أشارت الأبحاث المتعلقة بالتزام المتعدد أيضاً إلى أن التوافق بين الفرد وبيئة المنظمة كان متغيراً تنبؤياً أولياً لبعض متغيرات التحفيز النفسي، مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والرفاهية (Fan et al., 2019; Ho & Kuvaas, 2020; Oh et al., 2014).

ومن النظريات الأساسية لتوافق الفرد مع بيئة المنظمة هي نظرية تعديل العمل Work Adjustment Theory وتقوم على افتراضيين: ان الافراد يبحثون عن بيئة تتوافق وتتلاءم مع خصائصهم (Dawis & Lofquist, 1984). ان درجة التوافق بين الافراد والبيئات ترتبط بنتائج مهمة (مثل اختيار الوظيفة المناسبة والرضا الوظيفي والابداع).

استكشفت دراسة Choi et al, (2017) آثار القيادة الشاملة على رفاهية الموظف والسلوك المبتكر. وقد بحثت أيضاً في الدور الوسيط الذي يلعبه توافق الفرد مع وظيفته في هذه العلاقات. وقد تم اختبار هذه التأثيرات على عينة من ٢٠٧ موظفين في خمس شركات اتصالات في فيتنام، باستخدام الاستبيان. وقد أظهرت النتائج أن القيادة الشاملة ترتبط ارتباطاً

إيجابياً برفاهية الموظف والسلوك المبتكر، وأن التوافق بين الفرد ووظيفته يتوسط هذه العلاقات. مما ينتج عنه علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع وظيفته ورفاهية الموظف.

فحصت الدراسة التي قام بها (Akanni et al, 2020) التأثير غير المباشر لتوافق الفرد ووظيفته في العلاقة بين الذكاء العاطفي ورفاهية الموظف. تم جمع البيانات الأولية للدراسة من أعضاء هيئة التدريس (ن = ٢٥٧) من الجامعات المختارة من خلال مقاييس نفسية موحدة. كشفت نتائج التحليل الارتباطي أن الذكاء العاطفي والتوافق بين الفرد والوظيفة لهما علاقة قوية وإيجابية برفاهية الموظف. ومع ذلك، فإن العلاقة بين رفاهية الموظف والذكاء العاطفي كانت أعلى من تلك الموجودة بين التوافق بين الفرد ووظيفته ورفاهية الموظف. ولكن حتى وإن كانت العلاقة بين التوافق بين الفرد ووظيفته ورفاهية الموظف، ضعيفة، إلا أنها موجودة بالفعل.

تنبأت نظرية التوافق التنظيمي بأنه عندما يتبنى الأفراد استراتيجيات تحافظ على توجهاتهم التحفيزية، فإنهم يشعرون بحق المشاركة فيما يحدث في منظماتهم. كان الهدف من هذه الدراسة هو اختبار التوافق بين الفرد ومنظمتهم على مستوى المؤسسة الشخصية. أكدت النتائج بعد فحص عينه من ٣٠٠ موظف أن هناك علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع منظمتهم وشعور الموظفين بالعدالة والرفاهية في مكان العمل (Roczniewska et al., 2018)

تهدف دراسة (Chung et al, 2019) إلى التحقق مما إذا كانت مشاركة المتطوعين تتوسط العلاقة بين الدوافع (الموجهة نحو الذات والموجهة نحو الآخر) والرفاهية النفسية، وما إذا كان توافق الفرد مع منظمتهم (PO) يخفف العلاقة بين الدوافع ومشاركة المتطوعين. وقد تم جمع البيانات من موظفين بدوام كامل في مؤسسات في كوريا الجنوبية باستخدام أداة ذاتية لاختبار الفرضيات، وقد أظهرت النتائج أن للمشاركة التطوعية تأثيراً بسيطاً مهماً في العلاقة بين الدوافع الموجهة والرفاهية النفسية. وأظهرت النتائج أيضاً أن لتوافق PO دوراً معتدلاً مهماً، وكشف التحليل الإضافي أن الاعتدال الوسيط لـ PO-fit كان كبيراً. مما يؤدي بعد ذلك إلى زيادة الرفاهية النفسية للفرد.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفروض التالية:

H₁: يوجد تأثير معنوي إيجابي بين ابعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة ورفاهية الموظف.

وينقسم هذا الفرض الي الفروض الفرعية التالية:

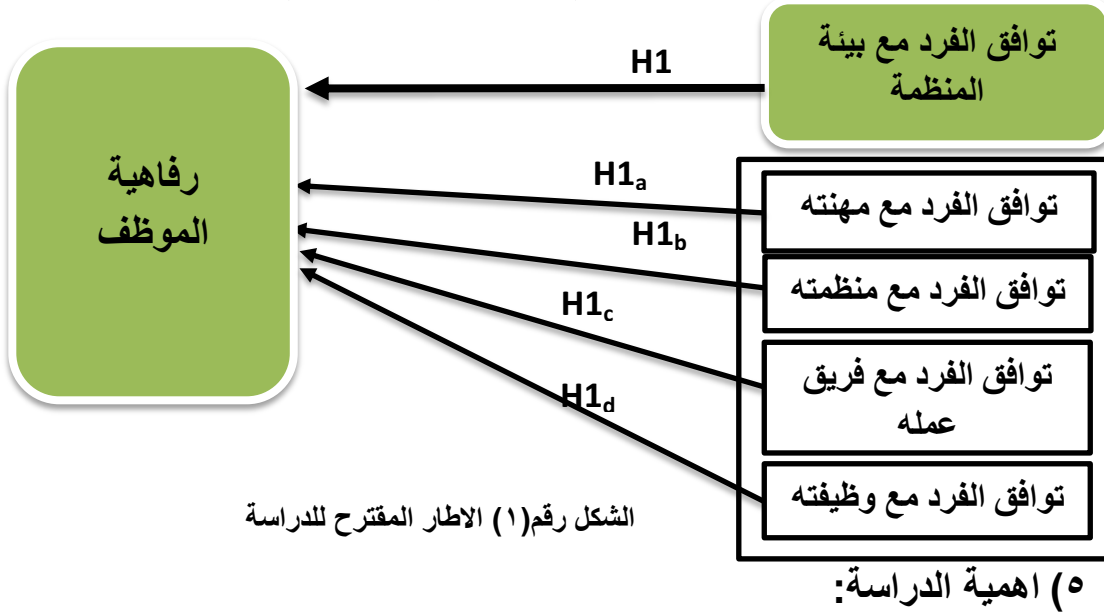
H_{1a}: تؤثر ملائمة الفرد مع مهنته تأثير معنوياً ايجابياً علي رفاهية الموظف.

H_{1b}: تؤثر ملائمة الفرد مع منظمتهم تأثير معنوياً ايجابياً علي رفاهية الموظف.

H_{1c}: تؤثر ملائمة الفرد مع فريق عمله تأثير معنوياً ايجابياً علي رفاهية الموظف.

H_{1d}: تؤثر ملائمة الفرد مع وظيفته تأثير معنوياً ايجابياً علي رفاهية الموظف.

وعليه يمكن توضيح الاطار المقترح للدراسة في الشكل رقم (١) كما يلي:



تظهر أهمية هذه الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

١- الأهمية العلمية:

بوجه عام تظهر أهمية الدراسة الحالية من الناحية العلمية في تغطية جانب من النقص التي تعاني منه المكتبة العربية في مجال الدراسات والبحوث العربية التي تناولت موضوع توافق الفرد مع بيئة المنظمة باعتباره مفهوم متعدد الأبعاد، وعلاقته برفاهية الموظف، والتي لاقت اهتماما بحثيا موسعا في الدول الغربية ولم تحظى بنفس القدر من التغطية في الدول العربية، هذا بالإضافة الى تناول فجوة بحثية لم تتناولها الدراسات السابقة في البيئة العربية وبما قد يساهم في استكمال الجهد العلمي في ذلك الاطار والقاء الضوء على واحد من المفاهيم الحديثة نسبيا في أدبيات الموارد البشرية وتتمثل في توافق الفرد مع بيئة المنظمة ودورها في تعزيز رفاهية الموظف.

٢- الأهمية التطبيقية:

تأتي الأهمية التطبيقية لتلك الدراسة من مساهمة نتائجها في مساعدة الجامعة على تبني مفهوم الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس من خلال توافق الفرد مع بيئته (توافق الفرد مع المهنة، توافق الفرد مع المنظمة، توافق الفرد مع الوظيفة، توافق الفرد مع فريق العمل) ويتم هذا من خلال الإطار العلمي الي تقدمه الدراسة.

(٦) اسلوب الدراسة:

أ. البيانات المطلوبة ومصادرها:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على نوعين من البيانات وهما:

١- بيانات ثانوية:

وتم الحصول عليها عن طريق التقارير والإحصائيات وموقع الجامعة بالإضافة إلى الكتب والدوريات والأبحاث العلمية والرسائل السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

٢- بيانات أولية:

وهي البيانات التي تم تجميعها من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة وذلك من خلال إعداد قائمة استقصاء لجمع البيانات اللازمة لاختبار فروض الدراسة.

ب. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة والبالغ عددهم ٣٧٨٠ عضواً- وفقاً لبيانات الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق- موزعين على مجموعتين، كليات عملية (الطب البشري - طب الأسنان - الطب البيطري - الصيدلة - التمريض - الهندسة - حاسبات ومعلومات - الزراعة - والفنون الجميلة)، وكليات نظرية (التربية - التجارة - الآداب - الحقوق - التربية النوعية - السياحة والفنادق - التربية الرياضية - رياض الأطفال)، وتم تحديد حجم عينة الدراسة من خلال استخدام برنامج (sample size calculator) وذلك بمعرفة حجم المجتمع عند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ $\pm ٥\%$ وبلغ عدد مفردات العينة ٣٤٩ مفردة موزعة على مجتمع الدراسة. وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على عينة طبقية عشوائية وذلك بسبب توافر شروط استخدامها (عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص، وجود اطار).

ج. أدوات جمع البيانات الأولية:

اعتمدت الباحثة في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على إعداد قائمة استقصاء تم إعدادها خصيصاً لتكون موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء نتائج الدراسة السابقة والبحوث، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من الأسئلة يتم استخدامها لقياس أبعاد ومتغيرات الدراسة.

د. أساليب تحليل البيانات:

اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية التالية في عملية تحليل البيانات:

١- أسلوب الإحصاء الوصفي:

لبيان خصائص مجتمع الدراسة تم الاعتماد على النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS v.25.

٢- أسلوب تحليل المسار:

وذلك لاختبار فروض الدراسة وذلك بالاعتماد على برنامج Smart PLS-

SEM.4

(٧) نتائج الدراسة:

في هذه المرحلة يتم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية (Structural Equation Model) SEM وهو عبارة عن مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تسمح بدراسة العلاقة بين مجموعة من المتغيرات. ويتم اعتماد SEM بشكل متزايد في العلوم الاجتماعية

والإنسانية لأنها تعد بمثابة تقنية مهمة لهذه المجالات. ويقوم هذا النموذج بتقييم النماذج النظرية وتكييفها باستخدام أدوات شاملة. ولذلك، فإنه نموذج مُوصى به للتعامل مع مجموعة كبيرة من المتغيرات المعقدة، حيث يمكن للنموذج تقييم العلاقات بين كل المتغيرات في نفس الوقت، وهو يعد الأسلوب الإحصائي الوحيد لإجراء مثل هذه التحليلات الإحصائية المعقدة (Hair et al., 2010).

وبناءً على ذلك، فقد تم عمل توصيف للنموذج حيث تم تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة والعلاقات بين هذه المتغيرات في ضوء الدراسات السابقة من أجل وضع الفروض لاختبارها ثم تقدير النموذج من خلال مرحلتين وهما: المرحلة الأولى وهي تقييم نموذج القياس، أما المرحلة الثانية وهي تقييم النموذج الهيكلي. باستخدام برنامج Smart PLS-SEM.4.

١) المرحلة الأولى: تقييم نموذج القياس Assessing measurement model

أشار (Ringle et al., 2012) إلى أنه في هذه المرحلة يتم الاعتماد على معظم إحصاءات نموذج القياس. وذلك من خلال تقييم الصدق التقاربي والتمييزي وثبات عبارات المقياس للتأكد من تحقيق درجة كافية من الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

- تحديد معاملات التحميل والصدق لتقييم صدق مكونات عبارات المقياس.
- حساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability CR) ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha α) للتعرف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس.
- قياس الصدق التقاربي والتمييزي باستخدام متوسط التباين المُستخرج (Average Variance Extracted AVE) والجذر التربيعي لمتوسط التباين المُستخرج (Square root of AVE)

٢) قياس صدق عبارات المقياس Individual Item Validity

يشير صدق عبارات المقياس إلى مدى انتماء كل عبارة من عبارات المقياس إلى كل بُعد أو متغير من متغيرات الدراسة مما يعكس صدق المقياس وأن العبارات المُستخدمة تقيس بوضوح متغيرات الدراسة. وبناءً على ذلك، تم الاعتماد على معاملات التحميل المجمعة لقياس صدق عبارات المقياس، حيث يعد معامل التحميل بمثابة المؤشر للإبقاء على العبارات الموجودة بالمقياس في حالة إذا كان معامل التحميل $< 0,50$ ، وعندما تكون قيمة (P-Value) لمعاملات التحميل لكل عبارة من عبارات المقياس أقل من 0,50 (Hair et al., 2010).

وقد أشار (Hair et al., 2014) إلى أن معاملات التحميل عبارة عن مصفوفة هيكلية (غير مستديرة) تتضمن ارتباطات بيرسون بين عبارات المقياس والمتغيرات الكامنة. بينما معاملات التحميل المتقاطع عبارة عن مصفوفة (مستديرة) تحتوي على جميع

العبارات (٥٢) التي تمت ملاحظتها وقياسها والتي تم تحميلها على المتغيرات المحددة للقياس. وتتراوح قيم معاملات التحميل ما بين (١±).

ويوضح الجدول (1) أنه مقارنة بالمتغيرات الكامنة الأخرى، فإن جميع معاملات التحميل $< 0,50$ ، ما عدا (6) عبارات وكذلك فإن جميع قيم (P-Value) الخاصة بمعاملات التحميل لكل عبارة $> ٠,٠٥$ ، ولذلك تم حذف (٨) عبارات (PEF3, PEF6, PEF14, EW1, EW4, EW16) من النموذج البحثي والإبقاء على العبارات الأخرى، مما يشير إلى أن عبارات المقياس ذات صدق عالٍ.

(ب) قياس ثبات الاتساق الداخلي Internal consistency reliability:

من أجل تقييم الاتساق الداخلي، تم اعتماد معاملات ألفا كرونباخ Cronbach's α ومعامل الثبات المركب Composite Reliability (CR) في الدراسة الحالية. وقد ذكر Ketchen and Bergh, (2006) أنه في حالة استخدام نموذج المعادلة الهيكلية فإن الثبات المركب يمثل الاتساق الداخلي. لذلك، يمكن استخدامه في تقدير الثبات إلى جانب استخدام ألفا كرونباخ فهو مؤشر جيد لثبات الاتساق الداخلي للمقياس. هذا وقد أشارت دراسة (De Vaus, 2002) أنه يجب أن تتجاوز قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب $٠,٧٠$ لكي تكون مقبولة ولديها ثبات جيد لمتغيرات الدراسة.

ويوضح الجدول (1) التالي تجاوز جميع قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب $٠,٧٠$ لجميع المتغيرات. وهذا يعنى وجود اتساق داخلي مرتفع لمتغيرات الدراسة.

جدول (١) المعاملات المعيارية ومعاملات الثبات والصدق التقاربي

المتغير	البعد	الكود	معاملات التحميل المعيارية	معامل ألفا (α)	الثبات المركب (CR)	الصدق التقاربي (AVE)
توافق الفرد مع مهنته توافق الفرد مع بيئة المنظمة	توافق الفرد مع مهنته	Pef1	0.856	٠,٨٧٧	٠,٨١٥	٠,٦٠١
		Pef2	0.825			
		Pef3	0.421			
	توافق الفرد مع مهنته	Pef4	0.935	٠,٩٠٥	٠,٩٢٨	٠,٧٢١
		Pef5	0.882			
		Pef6	0.311			

تابع جدول(١) المعاملات المعيارية ومعاملات الثبات والصدق التقاربي

المتغير	البعد	الكود	معاملات التحميل المعيارية	معامل الفا (α)	الثبات المركب (CR)	الصدق التقاربي (AVE)
توافق الفرد مع فريق عمله	توافق الفرد مع فريق عمله	Pef7	0.820	٠.٩٣٤	٠.٩٤٨	٠.٧٨٤
		Pef8	0.872			
		Pef9	0.882			
		Pef10	0.862			
		Pef11	0.912			
		Pef12	0.923			
		Pef13	0.846			
	توافق الفرد مع وظيفته	Pef14	0.438	٠.٩٣٦	٠.٩٥٢	٠.٧٩٤
		Pef15	0.901			
		Pef16	0.893			
		Pef17	0.882			
		Pef18	0.949			
		EW1	0.491			
رفاهية الموظف	EW2	0.623	٠.٩٤٣	٠.٩٤٩	٠.٥٦١	
	EW3	0.548				
	EW4	0.435				
	EW5	0.596				
	EW6	0.546				
	EW7	0.809				
	EW8	0.755				

تابع جدول (١) المعاملات المعيارية ومعاملات الثبات والصدق التقاربي

			0.796	EW9
			0.769	EW10
			0.837	EW11
			0.755	EW12
			0.814	EW13
			0.820	EW14
			0.771	EW15
			0.361	EW16
			0.762	EW17
			0.798	EW18

المصدر: ممن نتائج التحليل الاحصائي

جدول (٢) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات باستخدام الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج

رفاهية الموظف	توافق الفرد مع وظيفته	توافق الفرد مع فريق عمله	توافق الفرد مع منظمته	توافق الفرد مع مهنته	
				٠.٨٨٦	توافق الفرد مع مهنته
			٠.٨٤٩	٠.٢٦٣	توافق الفرد مع منظمته
		٠.٧٧٥	٠.٣٧٥	٠.٣١١	توافق الفرد مع فريق عمله
	٠.٨٩٣	٠.٣٥٩	٠.٢١٧	٠.٢٧١	توافق الفرد مع وظيفته
٠.٧١٨	٠.٤١٣	٠.٣١٦	٠.١٧٣	٠.٢٨٩	رفاهية الموظف

المصدر: من نتائج التحليل الاحصائي

المرحلة الثانية: تقييم النموذج الهيكلي Structure Model Assessment:

يقدم النموذج الهيكلي العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة ويسعى لاختبار نموذج الدراسة المقترح. ويعد الهدف الأساسي للنموذج الهيكلي هو فحص النموذج المقترح للبحث. ويتضمن تقييم النموذج الهيكلي ما يلي:

- مؤشرات جودة النموذج Model Fit indices
- معامل التحديد Coefficient of Determination (R^2)
- الصلة التنبؤية Predictive Relevance (Q^2)
- تقييم معاملات المسار Evaluation of Path Coefficients

أ) مؤشرات جودة النموذج Model Fit indices:

قبل فحص العلاقات الواردة بالنموذج هناك إجراء مهم يجب أن يكون موضع اهتمام وهو التحقق من مؤشرات توافق النموذج المقترح، وذلك للتأكد من أن المتغيرات المحددة في نموذج الانحدار تقيس بالفعل المفهوم الأصلي الذي يتم تطويره واختباره. حيث أشار (Dijkstra & Henseler, 2015) إلى إمكانية الوصول إلى تطابق النموذج يتم استخدام مجموعة من المؤشرات وهي الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ القياسية Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) والذي يمكن حسابه من خلال الاختلافات بين الارتباطات الملاحظة والمتوقعة، حيث يجب أن تكون قيمته أقل من 0.08. وتتكون معايير ملاءمة النموذج الدقيق من مؤشرين مناسبين للنموذج وهما تباين المربعات الصغرى غير الموزونة Unweighted Least Square Discrepancy Geodesic Discrepancy (d_{ULS}) والآخر يسمى بالتباين الجيوديسي (d_G)، ولضمان ملاءمة النموذج عبر معايير ملاءمة النموذج الدقيق يجب ألا تكون قيمة كلاً من المؤشرين (d_G & d_{ULS}) معنوية في النموذجين المُشبع والمُقدر كما أنه يلزم أن تكون قيمة كلاً من المؤشرين أكبر من 0.05. كما يعد مؤشر الملاءمة المعياري Normed Fit Index (NFI) أحد أفضل مؤشرات ملاءمة النموذج والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.90 (Hair et al., 2017)، ويوضح الجدول (3) التالي أن مؤشرات جودة النموذج مقبولة للبحث الحالي وذلك كما يلي:

جدول (٣) مؤشرات جودة النموذج

المؤشر	الرمز الإحصائي	مؤشر القبول	النموذج المشيع	النموذج المقدر	النتيجة
الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ القياسية	SRMR	SRMR < 0.08	٠.٠٥٨	٠.٠٦٤	قبول
تباين المربعات الصغرى غير الموزونة	d_ULS	d_ULS > 0.05	١٤.٩٦٩	١٤.٩٨٢	
التباين الجيوديسي	d_G	d_G > 0.05	٨.٤٦٦	٨.٤٧٧	
مؤشر الملاءمة المعياري	NFI	NFI > 0.90	٠.٩١٨	٠.٩١٥	

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي

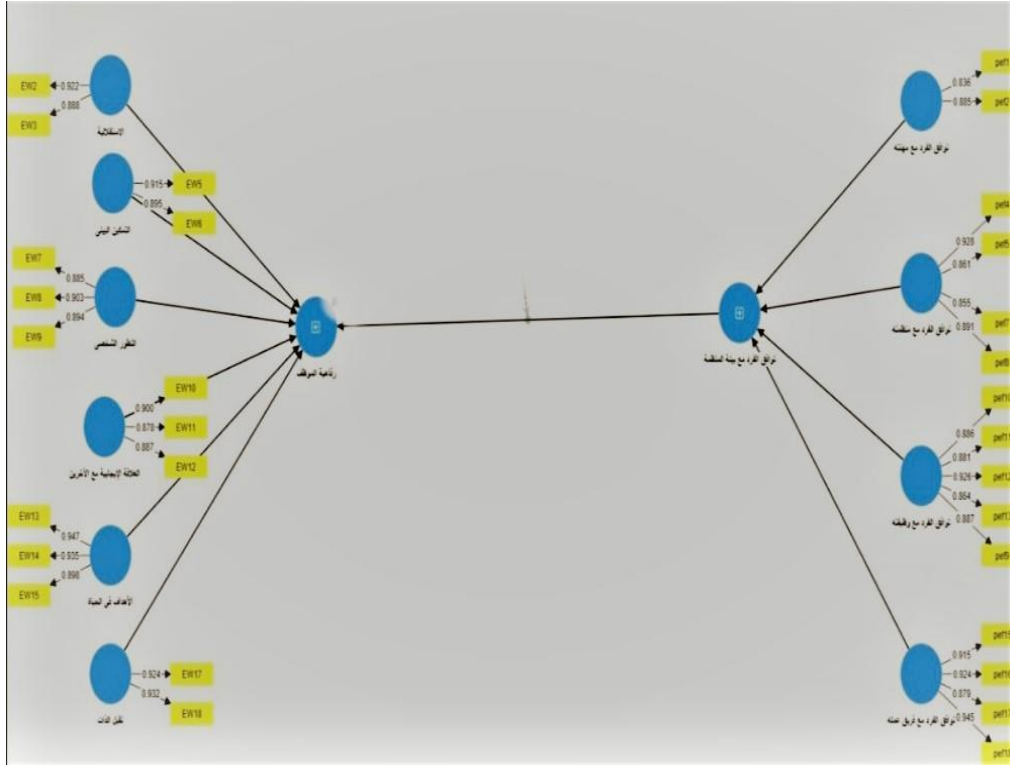
(٢) نتائج اختبار الفروض باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية SEM

تشير النتائج الى قبول جميع فروض الدراسة المباشرة كما هو موضح بالجدول رقم (٤) ، حيث تشير النتائج الى وجود تأثير معنوي ايجابي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة المتمثلة في (١) توافق الفرد مع مهنته (٢) توافق الفرد مع منظمته (٣) توافق الفرد مع فريق عمله (٤) توافق الفرد مع وظيفته ، على رفاهية الموظف.

جدول (٤) التأثيرات على المتغير التابع

الفرض	العلاقة	معامل المسار	p-value	حجم التأثير	النتيجة
H _{1.a}	EW → Pv	٠.١٦٦	*٠.٠٤٣	٠.١٩	قبول الفرض
H _{1.b}	EW → PO	٠.١٥٢	*٠.٠٣١	٠.٢٢	قبول الفرض
H _{1.c}	EW → PG	٠.١٧٧	**٠.٠٠١	٠.٣٧	قبول الفرض
H _{1.d}	EW → PJ	٠.١٧٩	**٠.٠٠١	٠.١٦	قبول الفرض

ملاحظات: (Pv) توافق الفرد مع مهنته، (PO) توافق الفرد مع منظمته، (PG) توافق الفرد مع فريق عمله، (PJ) توافق الفرد مع وظيفته، (EW) رفاهية الموظف).
المصدر: من نتائج التحليل الاحصائي.



الشكل (١) النموذج الهيكلي لمتغيرات الدراسة

المصدر: اعداد الباحثون

٨ المناقشة وتوصيات البحث

١.٨ مناقشة نتائج البحث

توصلت نتائج الدراسة الحالية الى وجود تأثير معنوي إيجابي لملاءمة الفرد مع مهنته على رفاهية الموظف عند مستوى معنوية (٠.٠٤٣) وحجم التأثير (٠.١٩) وبلغت قيمة معامل المسار (٠.١٦٦).

وقد اتفقت نتائج الفرض مع ما توصلت اليه نظرية توافق الفرد مع بيئته (P.E.F) والتي تفترض ان الافراد الذين تتطابق مصالحهم واهدافهم وقدراتهم مع متطلبات مهنتهم، فان ذلك يؤثر عليهم ايجابياً ويؤدي بدوره الى العديد من النتائج الإيجابية مثل السعادة في العمل والرفاهية وتحقيق معدلات عالية من الأداء الوظيفي (Feij et al., 1999)، كما اتفقت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Ali, 2017) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع مهنته على الرضا عن التدريس ، وتتفق أيضاً مع ما توصلت اليه دراسة (Tangke & Munawaroh, 2022) على وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع مهنته والرضا الوظيفي ، وقد اتفقت نتائج الفرض ايضاً مع ما توصلت اليه دراسة (Padmasiri &

Kailasapathy, 2020) على وجود تأثير معنوي إيجابي بين توافق الفرد مع مهنته ورفاهية الموظف.

وبناءً على ما سبق ، يمكن تفسير ذلك على انه كلما زاد توافق الفرد مع مهنته زادت رفاهيته، ويحدث هذا التوافق عندما تتطابق مصالح واهداف وقدرات ومهارات واهتمامات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع متطلبات مهنتهم ، فيجب على المسؤولين في الجامعة تعيين أعضاء هيئة التدريس في المهنة التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتخصصاتهم مما يؤدي بدوره الى تحقيق معدل عالي من الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس ، ولان جامعة المنصورة تعتبر من اهم واعرق الجامعات في مصر فان الاهتمام برفاهيته أعضاء التدريس بها مهم لكي تستطيع المحافظة على تقدمها بين الجامعات.

كما توصلت نتائج الدراسة الحالية الى وجود تأثير معنوي إيجابي لملاءمة الفرد مع منظمته على رفاهيته الموظف عند مستوى معنوية (0.031) وحجم التأثير (0.22) وبلغت قيمة معامل المسار (0.152).

وقد اتفقت نتائج الفرض مع ما توصلت له نتائج نظرية توافق الفرد مع منظمته (P.O.F) والتي تفترض انه عندما يحدث تتطابق بين مصالح واهداف المنظمة مع مصالح واهداف الافراد العاملين بها فان ذلك يؤثر بدوره على أدائهم ورفاهيتهم ويؤثر ايجابياً على تحقيق اهداف كلاً من الفرد والمنظمة(Ucar et al., 2021)، كما اتفقت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Ali, 2017) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع منظمته على الرضا عن التدريس، وتتفق نتائج الفرد أيضاً مع دراستي (Astuti, 2010; Chang et al., 2020) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع منظمته على العديد من النتائج الإيجابية من ضمنها السعادة والرفاهية، كما تتفق على ما توصلت اليه دراسة (Roczniewska et al., 2018) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع منظمته على رفاهيته الموظف، وقد اتفقت نتائج الفرض أيضاً مع ما توصلت اليه دراسة(Padmasiri & Kailasapathy, 2020) على وجود تأثير معنوي إيجابي بين توافق الفرد مع منظمته ورفاهية الموظف.

وبناءً على ما سبق، يمكن تفسير ذلك على انه كلما زاد توافق الفرد مع منظمته زادت رفاهيته، ويحدث هذا التوافق عندما تتطابق مصالح واهداف وقيم وثقافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع اهداف وقيم وثقافة ومصالح الجامعة، مما يؤدي بدوره الى تحقيق معدل عالي من الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس، ولان جامعة المنصورة تعتبر من اهم واعرق الجامعات في مصر فان الاهتمام برفاهيته أعضاء التدريس بها مهم لكي تستطيع الحفاظ على مكانتها المرموقة بين الجامعات.

كما توصلت نتائج الدراسة الحالية الى وجود تأثير معنوي إيجابي لملاءمة الفرد مع فريق عمله على رفاهيته الموظف عند مستوى معنوية (0.001) وحجم التأثير (0.37) وبلغت قيمة معامل المسار (0.177).

وقد اتفقت نتائج الفرض مع ما توصلت اليه دراسة Padmasiri and Kailasapathy, (2020) على وجود تأثير معنوي إيجابي بين توافق الفرد مع فريق عمله

ورفاهية الموظف، كما اتفقت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Ali, 2017) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع فريق عمله على الرضا عن التدريس، واتفقت أيضا دراسة (Herkes et al., 2019) على وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع فريق عمله والنتائج الإيجابية التي يحققها الموظفون، واتفقت أيضا دراسة (Sorthaix & Lönnqvist, 2015) على وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع فريق عمله ورفاهيته.

وبناءً على ما سبق، يمكن تفسير ذلك على انه كلما زاد توافق الفرد مع فريق عمله زادت رفاهيته حيث ان العمل الجماعي مع افراد تتوافق صفاتهم واهدافهم ينمي عند فريق العمل الشعور، لذلك فانه ينبغي على الإدارة العليا وضع الأشخاص الذين تتوافق قيمهم واهدافهم وقدراتهم في فريق عمل واحد لكي يحدث بينهم تجانس وبالتالي تتحقق رفاهيتهم، ولان جامعة المنصورة من أوائل الجامعات في مصر، لذلك فان الاهتمام برفاهية أعضاء التدريس مهم لكي تستطيع الجامعة الحفاظ على مكانتها المرموقة ومستواها بين الجامعات.

كما توصلت نتائج الدراسة الحالية الى وجود تأثير معنوي إيجابي لملاءمة الفرد مع وظيفته على رفاهية الموظف عند مستوى معنوية (0.001) وحجم التأثير (0.16) وبلغت قيمة معامل المسار (0.179).

وقد اتفقت نتائج الفرض مع ما توصلت اليه دراسة (Park et al, 2011) ودراسة (Choi et al., 2017) على وجود تأثير إيجابي بين توافق الفرد مع وظيفته ورفاهية الذاتية للموظفين، وكذلك تتفق نتائج الفرض مع ما توصلت اليه دراستي (Harzer et al., 2017; Lin et al., 2014) على التأثير إيجابي الذي تلعبه توافق الفرد مع الوظيفة على الرفاهية والأداء الوظيفي، كما اتفقت نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Ali, 2017) على وجود تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع وظيفته على الرضا عن التدريس، واتفقت ايضاً مع دراسة (Hecht & Allen, 2005) على وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع وظيفته ورفاهية الموظف، وقد اتفقت نتائج الفرض ايضاً مع ما توصلت اليه دراسة (Padmasiri & Kailasapathy, 2020) على وجود تأثير معنوي إيجابي بين توافق الفرد مع وظيفته ورفاهية الموظف.

وبناءً على ما سبق، يمكن تفسير ذلك على انه كلما زاد توافق الفرد مع وظيفته زادت رفاهيته، ويحدث هذا عندما تتوافق قدرات ومهارات ومعرفة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع متطلبات الوظيفة، لذلك فان وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة له ولقدرته يؤدي الى تحقيق معدل عالي من الرفاهية، وتعتبر جامعة المنصورة من اهم وأكبر واعرق الجامعات في مصر، لذلك فان الاهتمام برفاهية أعضاء التدريس مهم لكي تستطيع الجامعة الحفاظ على مكانتها المرموقة بين الجامعات.

٩) المساهمات النظرية:

حاولت تلك الدراسة نسبيا الاضافة للأدبيات المتعلقة بتوافق الفرد مع منظمته وعلاقتها برفاهية الموظف من خلال اقتراح رؤى و اطر جديدة حول التأثيرات المختلفة لكل من توافق الفرد مع مهنته، وتوافق الفرد مع منظمته، وتوافق الفرد مع فريق عمله،

وتوافق الفرد مع وظيفته على رفاهية الموظف، من خلال تطبيق ذلك على اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ومن ثم فقد سعت الدراسة الى المساهمة في سد الفجوة البحثية في حدود علم الباحثون.

١٠) توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية التي اكدت ان ملائمة الفرد مع بيئته احد مؤشرات الرفاهية للموظفين، فإنه يمكن وضع مجموعة من التوصيات وذلك على النحو التالي:

- توصيات تهدف الى المساهمة في زيادة معدل ملائمة الفرد مع بيئة المنظمة وابعادها بالمنظمات محل الدراسة ومنها: (١) الاهتمام بتقييم مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس وتحديد ما إذا كانت تتناسب مع مهنتهم وذلك من خلال عمل اختبارات عقلية لتحديد معدلات الذكاء والذاكرة وقوة التركيز والانتباه، والخصائص التحصيلية كالمؤهل والتخصص، (٢) الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع معايير جامعة المنصورة وذلك من خلال توفير دورات تدريبية كالمقدمة في مكر تطوير الأداء بالجامعة. (٣) وضع أعضاء هيئة التدريس في وظيفة تتناسب مع مهاراتهم ومؤهلاتهم وذلك من خلال اجراء الاختبارات بجميع أنواعها قبل تعيينهم. (٤) الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض وذلك من خلال عمل مسابقات وجوائز لأفضل مجموعة عمل، تعزيز روح الصداقة والتعاون بينهم، التشجيع على مشاركة الخبرات والمعارف مع زملاء العمل.
- توصيات من شأنها تعزيز وتحسين مستويات الرفاهية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة محل الدراسة ومنها: (١) مساعدة أعضاء هيئة التدريس على التصالح النفسي على مستوى العمل او على المستوى الشخصي وذلك من خلال الاستعانة بأساتذة علم النفس بالجامعة او بالجامعات الأخرى لعمل دورات تدريبية نفسية عن كيفية تقبل الذات والاحساس بالتوازن والرضا عن العمل وعن الحياة الشخصية. (٢) الاهتمام بمواكبة التطورات الحديثة التي تحدث في بيئة العمل الخارجية وذلك من خلال عمل دورات للتدريب على التقنيات والبرامج الحديثة مثل دروة التحول الرقمي.

١١) مقترحات لبحوث مستقبلية:

استهدفت الدراسة الحالية تحديد تأثير ابعاد توافق الفرد (توافق الفرد مع مهنته – توافق الفرد مع منظمته – توافق الفرد مع فريق عمله – توافق الفرد مع وظيفته) مع بيئة المنظمة على رفاهية الموظف، ورغم الاسهامات التي قدمتها الدراسة الحالية في ضوء نتائج اختبار الفروض، الا ان هناك اقتراحات ببعض البحوث المستقبلية والتي تتمثل فيما يلي:

- ١- اقتصر تطبيق الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة فقط، وبالتالي تقترح ان تتناول الدراسة والبحوث المستقبلية العلاقة بين متغيرات الدراسة على القطاعات الصناعية والشركات الخدمية وقطاع البنوك.

- ٢- دراسة تأثير الرفاهية النفسية على الأداء الإبداعي الدور الوسيط لأبعاد ملائمة الفرد مع بيئة المنظمة (توافق الفرد مع مهنته – توافق الفرد مع منظمته – توافق الفرد مع فريق عمله – توافق الفرد مع وظيفته).
- ٣- دراسة التأثير المباشر للرفاهية على معدل دوران العمل.
- ٤- دراسة تأثير توافق الفرد مع مهنته على الأداء الإبداعي الدور المعدل للمناخ النفسي.

١٢) المراجع:

المراجع العربية:

- حمدي, ياسين, حمدي & عبد المنعم سيف. (٢٠٢١). دعم الاستقلالية كمحدد للتمكين النفسي لدى العمال في المؤسسات الصناعية. بحوث. 61-94, 1(9).
- صبا عبد المنعم المحفوظ. (٢٠١٨). الرفاهية النفسية لدى معلمات رياض الاطفال. DIRASAT (TARBAWIYA, 11(44).

المراجع الاجنبية:

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863–881.
- Akanni, A. A., Kareem, D. B., & Oduaran, C. A. (2020). The relationship between emotional intelligence and employee wellbeing through perceived person-job fit among university academic staff: A Structural Equation Modelling Approach. *Cogent Psychology*, 7(1), 1869376.
- Ali, I. (2017). Examining the role of person-environment fit in improving teaching satisfaction and subjective well-being: Person environment fit and subjective wellbeing. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 8(4), 1–14.
- Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 349–364.
- Astuti, S. D. (2010). Model person-organization fit (PO Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1).

- Benraïss-Noailles, L., & Viot, C. (2021). Employer brand equity effects on employees well-being and loyalty. *Journal of Business Research*, 126, 605–613.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (1982). The structure of psychological well-being: a sociohistorical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(4), 653.
- Bühler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19(4), 405.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Chang, C.-M., Liu, L.-W., Hsieh, H.-H., & Chen, K.-C. (2020). A multilevel analysis of organizational support on the relationship between person-environment fit and performance of university physical education teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2041.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S.-W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18, 1877–1901.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S.-W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18, 1877–1901.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota press.
- De Vaus, D. (2002). *Analyzing social science data: 50 key problems in data analysis*. sage.
- Di Blasio, S., Shtrepi, L., Puglisi, G. E., & Astolfi, A. (2019). A cross-sectional survey on the impact of irrelevant speech noise on annoyance, mental health and well-being, performance and occupants' behavior in shared and open-plan offices. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2), 280.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.

- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Berkman, L. F. (2019). Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102–116.
- Feij, J. A., Van Der Velde, M. E. G., Taris, R., & Taris, T. W. (1999). The development of person–vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12–25.
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465.
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *A global perspective*. Kennesaw: Kennesaw State University.
- Hair, J. F., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Harzer, C., Mubashar, T., & Dubreuil, P. (2017). Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related wellbeing, job performance, and workplace deviance. *Wirtschaftspsychologie*, 19(3), 23–38.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person–job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), 155–178.
- Herkes, J., Churruca, K., Ellis, L. A., Pomare, C., & Braithwaite, J. (2019). How people fit in at work: Systematic review of the association between person–organisation and person–group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ Open*, 9(5), e026266.
- Hmieleski, K. M., & Sheppard, L. D. (2019). The Yin and Yang of entrepreneurship: Gender differences in the importance of communal and agentic characteristics for entrepreneurs' subjective well-being and performance. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 709–730.
- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235–253.

- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions. *Human Resource Planning*, 15(4).
- Ketchen Jr, D. J., & Bergh, D. D. (Eds.). (2006). *Research methodology in strategy and management*. Emerald Group Publishing.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1),
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537–1547.
- Mosley Jr, D. C. (2002). The influence of person-job fit, person-organization fit, and self-efficacy perceptions on work attitudes, job performance, and turnover. Mississippi State University.
- Nur Iplik, F., Can Kilic, K., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644–661.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person–environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152.
- Özdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 432–443.
- Padmasiri, M. K., & Kailasapathy, P. (2020). Extended person–environment fit and psychological well–being,69-89.

- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C., & Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202–221.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: a critical look at the use of PLS-SEM in "MIS Quarterly". *MIS quarterly*, iii-xiv, 1-19.
- Roczniewska, M., Retowski, S., & Higgins, E. T. (2018). How person-organization fit impacts employees' perceptions of justice and well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 2318.
- Roczniewska, M., Retowski, S., & Higgins, E. T. (2018). How person-organization fit impacts employees' perceptions of justice and well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 2318.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118–131.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W.-W., Hong, D.-S., & Shin, Y. (2015). Person-group fit: Diversity antecedents, proximal outcomes, and performance at the group level. *Journal of Management*, 41(4), 1184–1213.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103691.
- Sortheix, F. M., & Lönnqvist, J. (2015). Person-group value congruence and subjective well-being in students from Argentina, Bulgaria and Finland: The role of interpersonal relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 25(1), 34–48.
- Ucar, A. C., Alpan, L., & Elci, M. (2021). The effects of person–organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: The mediating role of psychological ownership. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211066924.

- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 68–81.
- Weintraub, J., Pattusamy, M., & Dust, S. B. (2019). Mindful multitasking: Disentangling the effect of polychronicity on work–home conflict and life satisfaction. *The Journal of Social Psychology, 159*(4), 497–502.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person–environment fit. *Human Resource Management Review, 15*(4), 247–262.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person–group fit for employment selection: A missing link in person–environment fit. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management, 40*(3), 227–240.