

قياس أثر المتغيرات غير الديموجرافية على التوافق الوظيفي للعاملين
المغتربين بعد عودتهم (بالتطبيق على اعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة
- جامعة المنصورة)

د / على يونس إبراهيم

استاذ مساعد إدارة الاعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة قياس اثر المتغيرات غير الديمجرافية على التوافق الوظيفى للعاملين المغتربين بعد العودة إلى وطنهم الأم ، وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس المعارين بكلية التجارة جامعة المنصورة .

- وقد استهدف هذا البحث تحقيق الأهداف التالية :

١- تحديد أثر متغيرات (- نوع الكلية التى يعمل بهاالمعار فى بلده الأم - المدة التى قضاها المعار بالخارج - مصاحبه الأسرة له بالخارج - التردد على الدولة لإام) على طول الفترة اللازمة للتوافق الوظيفى للمعار بعد العودة .

٢- تحديد المشاكل التى تواجه المعار بعد العودة ، والتى تؤدى إلى صعوبة عملية التوافق الوظيفى ، مع وضع ترتيب لهذه المشاكل بما يساهم فى وضع أولويات فى علاجها لتسهيل عملية التوافق الوظيفى .

٣- وضع مجموعة من التوصيات على ضوء النتائج التى يتم التوصل إليها مما يجعل عمليه التوافق الوظيفى بالنسبة للمعار لا تستغرق وقتاً طويلاً .

- وقد قام الباحث بتقسيم هذا البحث على النحو التالى :

المقدمة : وتضمنت عرضاً للمشكلة والدراسات السابقة ، أهداف البحث وأهميته فضلاً عن أسلوب البحث وحدوده .

الإطار النظرى للدراسة : تم تخصيصه لإلقاء الضوء على التوافق الوظيفى ، من خلال مناقشة مفهوم التوافق بصورة عامه والتوافق الوظيفى بصورة خاصة ، ثم تناول الباحث خصائص وعناصر ومتطلبات التوافق الوظيفى ومحدداته ، ثم التطرق إلى مظاهر التوافق ألسليم والعوامل الأساسية لأحداثه ، وأخيراً تناول الباحث مراحل التوافق الوظيفى .

الإطار التطبيقى للدراسة :تناول الباحث فى هذا الجزء الدراسة التطبيقية ونتائج اختبارات الفروض .

النتائج والتوصيات : كما اشتملت هذه الدراسة عل عرض لأهم النتائج والتوصيات التى تم التوصل إليها، وبالنسبة لأهم **النتائج** التى تم التوصل إليها فيمكن الإشارة إليها على النحو التالى :

١- وجود تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار فى بلده الام - المدة التي قضاها المعار بالخارج - مصاحبه الأسرة بالخارج - التردد على الدولة الأم) على طول الفترة اللازمة للتوافق الوظيفى للمعار بعد العودة.

٢- بالنسبة لترتيب هذا المتغيرات وفقا لأهميتها النسبية فى التأثير على طول مدة التوافق الوظيفى للمعارين العائدين ، فكان ترتيبها وفقاً للتحليل كالتالى :

١- مصاحبة الأسرة له بالخارج

٢- التردد على الدولة الأم

٣- المدة التي قضاها بالخارج

نوع الكلية التي يعمل بها فى بلده الام

- وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها - قام الباحث بوضع مجموعة من التوصيات التي من الممكن أن تسهم في سرعة التوافق الوظيفى للمعار العائد ، وذلك على النحو التالي :

١- التردد على جهة العمل (الكلية) والاتصال بالزملاء أثناء زيارة الوطن حيث أثبتت الدراسة أن التردد على جهة العمل والاتصال بالزملاء من العناصر التي تساعد على سرعة التوافق الوظيفى .

٢- يجب أن تسهم الكلية في تحقيق ما يعرف بالتوافق الوظيفى التوقعي ، وذلك بأن تقيم قنوات اتصال مستمرة مع معاربيها ، حيث تزيد هذه الاتصالات من درجة التوافق الوظيفى التوقعي والذي يسهم بدوره في سرعة التوافق الوظيفى للمعار العائد .

٣- الإكثار من الاتصال بالوطن أثناء مدة الإعارة ، حيث أثبتت الدراسة أن التردد على الوطن أثناء مدة الإعارة يؤدي إلى تقليل الفترة اللازمة للتوافق الوظيفى .

٤- ضرورة المتابعة الجادة من قبل القسم والكلية بحيث يكون المعار على اتصال مستمر ووثيق بها ويتبادل معها الرأي والمشورة .

تمهيد :

موضوع التوافق الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تعرضت للدراسة العلمية والعملية من جانب علماء الإدارة وعلم الاجتماع (Bryan:2008)، وعلي الرغم من ذلك فإنه لا يوجد حتى الآن اتفاق حول تعريف محدد للتوافق الوظيفي ، وهذا يرجع في الحقيقة إلي تعدد الكتابات ، وتناوله من أكثر من جهة اختصاص يحاول كل منها أن يطور لنفسه مفهوم معين يقوده في تحقيق أهداف البحث الذي يقوم به ، ويضاف إلى ذلك أن التوافق غالباً ما ينظر إليه على أنه موضوع فردي بحت ، فما يمكن أن يكون توافق لشخص قد يكون عدم توافق لشخص آخر، ذلك لأن الإنسان يتصف بأنه مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر ومن شخص لآخر (Margret :2009) .

وعلى الرغم من تعامل معظم الباحثين في الماضي مع توافق المعار على أنه غير محدد الأبعاد unidimensional constructs ، إلا أن (Wayne :2010) قد أوضح أن التوافق ظاهرة متعددة الوجوه multifaceted phenomenon وأن هناك ثلاثة أوجه للتوافق وهي :

التوافق مع البيئة العامة .

١- التوافق مع أبناء الدولة المضيفة.

٢- التوافق مع الوظيفة.

وتنطبق نفس الأوجه السابقة على توافق المعار العائد للوطن فالمعار العائد للوطن يجب أن يتوافق مع البيئة العامة المحيطة به ، ويجب أن يتوافق وبشكل دائم ومستمر على التعامل مع أبناء وطنه ، وكذلك يجب أن يتوافق مع الوظيفة التي سوف يشغلها بعد عودته .

حيث يختلف توافق المعار العائد من الخارج عن التوافق في حالة إعادة التوزيع الداخلي للعمالة في دولة ما Domestic Relocation ، حتى ولو مترامية الأطراف ، متباينة الثقافات ، حيث إن الاختلافات داخل الدولة الواحدة within country أقل بكثير من الاختلافات بين الدول وبعضها Between countries ، فالفرد في حالة إعادة التعيين ينتقل داخل أرجاء بلد واحد ، بينما في حالة المعار العائد للوطن فإن الحركة تكون بين دولتين حيث الاختلافات الكثيرة في الثقافات والأحوال السياسية والاقتصادية .

و يعد عضو هيئة التدريس المحور الاساسى فى العملية التعليمية ، و عليه يتوقف تحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى إليها الجامعة سواء من ناحية التعليم و البحث العلمي و بناء شخصية الطالب الجامعي أو من ناحية خدمة المجتمع وحل مشاكله عن طريق قيامه بإجراء البحوث العلمية .
ويتطلب إعداد عضو هيئة التدريس مبالغ طائلة وتكلفة عالية تحتمل ضرورة الاستخدام الأمثل له ، لذا يجب الحفاظ على عضو هيئة التدريس وتوفير المناخ المناسب له لكي يحقق أكبر قدر من الأداء والإنجاز (Daniel : 2004) .

ويرى الباحث إن الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس المعارين أو المتعاقدين للعمل في جامعات خارج دولهم الأصلية يأخذوا فترة طويلة حتى يتم لهم التوافق مع التغيرات والظروف المرتبطة بالعمل عند العودة والتي تختلف عن الظروف الموجودة في البلد المعارين إليها، وتواجههم مشاكل عدة حتى يتأقلموا مع الحياة في ظل الظروف الجديدة للعمل مما يمثل ضياع في الوقت والجهد والتكلفة سواء بالنسبة لعضو هيئة التدريس العائد أو بالنسبة للدولة الام لعضو هيئة التدريس .

وبالتالى فان دراسة هذا الموضوع والوقوف على أبعاده يمثل ركيزة اساسية لتقليل الوقت اللازم للتوافق الوظيفي للمعار بعد عودته لوطنه ، مما يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والانتاجية .

الدراسات السابقة :

وسوف يتناول الباحث فى هذا الجزء بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التوافق، مع التركيز على التوافق الوظيفي للمغتربين العائدين بصورة خاصة ، وسوف يتناول الباحث هذه الدراسات من ناحية الهدف منها واهم النتائج التي توصلت إليها ، وذلك على النحو التالي :

1- دراسة Rose Knotts :

اهتمت هذه الدراسة ببيان أثر اختلاف الثقافة على عملية التوافق، وأوضحت أن محددات ومعوقات التوافق مع الظروف المتعلقة بالثقافات المختلفة هي :

- الحالة الاجتماعية ، حيث أن زواج الفرد من عدمه يؤثر على درجة توافقه .
- اللغة ونوع الديانة التي يدين بها الفرد تؤثر على درجة توافقه .
- الطموحات الشخصية للأفراد ودرجة التنافس والتحديات تؤثر على درجة التوافق مع الظروف المحيطة .

٢- دراسة Stewart :

- اهتمت بدراسة العلاقة بين الخصائص الشخصية للفرد وتوافقه ، ومن نتائجها:
- رغبة الفرد لعقد علاقات وإقامة صداقات يؤدي إلى سهولة توافقه.
 - الضغوط التي تواجه الفرد بالخارج ، وقدرة الفرد على مواجهتها ، تؤثر على سرعة توافقه بعد العودة لوطنه.

٣- دراسة June :

- اهتمت بأثر التوافق الثقافي على علاقات العمل ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة:
- أن أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر على مستوى التوافق الدولية التي يسافر إليها الفرد ، ونوع ثقافة هذه الدولة ، والعلاقة بين الدولة المسافر منها والمسافر إليها ، ودرجة التقارب الثقافي بينهما.
 - معظم دراسات التوافق السابقة كانت تتم بصورة عامة وتطبق على كل الدول على الرغم من اختلاف مستوى التوافق باختلاف ثقافة هذه الدول .
 - قد يظهر أثر التوافق على مستوى السلوك في معظم الأحيان بعد وقت طويل لأن هذا الأثر يظهر بصورة بطيئة.

٤- دراسة Stewart and Mark :

- اهتمت بدراسة مستويات التوافق بناء على اختلاف الثقافة ، وكذلك بمراجعة ما كتب عن نظرية (U Curve Theory) (UCT) للتوافق ، وكذلك نظرية (Social Learning Theory) (SLT) نظرية المعرفة الاجتماعية . ومن أهم نتائجها أن UCT يتضمن أربعة خطوات :

الخطوة الأولى : هي البداية أو شهر العسل ، حيث يكون الأفراد مبهورين بكل جديد .
الخطوة الثانية : خيبة الأمل أو الصدمة الثقافية ، حيث يصطدم الأفراد بالثقافة الجديدة عليهم .

الخطوة الثالثة : وهي التوافق، حيث يحدث توافق تدريجياً .

الخطوة الرابعة : هي التمكن ، حيث يستطيع الفرد فهم الثقافة الجديدة .

ونظرية SLT والتي تفسر معرفة عملية تعارض الثقافة ، وتبين أن الأفراد يتعلموا على أساس نتائج أفعالهم ، فالأفراد يمكنهم إن يتصرفوا على أساس الخبرة ونظرية SLT لديها أربعة

عناصر أساسية هي : الانتباه – التذكر – التنفيذ – الحوافز، وأوضحت الدراسة أن كل المتغيرات السابقة تؤثر على سرعة توافق المعار العائد إلى وطنه وبيئته الأصلية .

٥- دراسة Nigel and Ayako :

اهتمت ببيان أثر اختلاف الثقافة على توافق المغتربين ، وأوضحت أن هناك مجموعة من المتغيرات تؤثر على توافق المغتربين ، سواء عند اغترابهم أو عند عودتهم لبلادهم بعد الإغارة .

وأهم هذه المتغيرات :

- الخبرات السابقة للفرد في مجال السفر .
- الحالة الاجتماعية .
- عبء العمل المسند إليه في الخارج .
- التفاعل الاجتماعي مع المحيطين به .
- العلاقات السياسية بين وطن الفرد والبلد المسافر إليه .

٦- دراسة Luis and David :

اهتمت هذه الدراسة بمعرفة محددات التوافق لأعضاء هيئة التدريس المغتربين ، وما هو رد فعل ذلك على أدائهم في العمل بعد العودة ، ومن أهم نتائجها:

- * أهم العوامل المؤثرة على توافق الفرد بصورة عامة: السن - النوع - المدة التي قضاها بالخارج - البلد التي سافر إليها - الوضع الاجتماعي له في الخارج .
- * أهم العناصر المؤثرة على التوافق الوظيفي بصورة خاصة للفرد هو مدى تنمية المسار الوظيفي له .

٧- دراسة Stewart and Others :

اهتمت بدراسة العوامل التي تتعلق بالتوافق لكل من المغترب والأسرة ، وقسموا هذه العوامل إلى :

- عوامل فردية تتعلق بالفرد مثل (العمر – المدة التي قضاها بالخارج – الحالة الاجتماعية)

- عوامل وظيفية (حرية اختيار الدور – تضارب الدور – صعوبة الدور)

- عوامل أخرى (اختلاف طبيعة البلدين – السكن) .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

أن هناك علاقة ارتباط بين توافق المغترب وتوافق الأسرة ، وهناك عدة تفسيرات لذلك ، فمن المحتمل أن التوافق لكلا من المغترب والأسرة متشابه لأن توافق المغترب يؤثر على توافق الأسرة

أو العكس ، ومن المحتمل وجود علاقة طردية بالنسبة لعملية التوافق بينهما ، لأن التوافق متشابه لكل من الموظف المغترب والأسرة لأنهما يواجهان عناصر متشابهة ، ولذلك فربما مستويات التوافق متشابهة .

٨- دراسة منى :

وتناولت توافق المعارين والعوامل المؤثرة على طول الفترة اللازمة لهذا التوافق، ومن أهم النتائج لهذه الدراسة :

- المتغيرات الديموجرافية هي المؤثر الاساسى على طول الفترة التى يحتاجها المعار العائد حتى للتوافق مع وظيفته وبيئة عمله .
- المتزوجين أسرع فى التوافق من غير المتزوجين
- التوافق الوظيفى للمعار العائد اسهل من التوافق الشخصى والاجتماعى

ومن استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص الآتي :

- يلاحظ قلة الدراسات - خاصة العربية - التي بحثت موضوع توافق عضو هيئة التدريس المعار للعمل بالخارج والعوامل المؤثرة على توافقه.
- معظم الدراسات ركزت على توافق المعار فى الدولة المعار اليها ، وقليل من الدراسات ركزت على توافق المعار بعد عودته لوطنه .
- معظم الدراسات ركزت على التوافق الشخصى والاجتماعى ، ولم يكن التركيز بقدر كافي على التوافق الوظيفى للمعار بعد العودة .
- معظم دراسات التوافق ركزت على دراسة أثر المتغيرات الديموجرافية .

" ومن خلال ما سبق تتضح الفجوة البحثية التى سوف تكون مدخل الباحث للقيام بهذه الدراسة ، وهى التركيز على دراسة أثر المتغيرات غير الديموجرافية على التوافق الوظيفى للمغتربين بعد العودة مثل نوع الكلية التى كان يعمل بها فى بلده قبل إعارته ، مدة الإعارة ، الدولة المعار إليها ، مصاحبة الاسرة له بالخارج ، التردد على الدولة الأم."

طبيعة المشكلة :

قام الباحث بدراسة استطلاعية شملت ١٦ عضو هيئة تدريس من أعضاء هيئة التدريس العائدين من الإعارة بكلية التجارة بجامعة المنصورة ، وذلك لاستطلاع طبيعة المشكلة ووضع الفروض. وقد استهدفت تلك الدراسة الحصول على البيانات التالية :

- الوقت اللازم للتوافق مع التغييرات الجديدة للعمل .
- المشاكل التي يواجهها عضو هيئة التدريس عند العودة من الإعارة سواء كانت نفسية او شخصية أو اجتماعية أو وظيفية (مع التركيز على المشاكل الوظيفية) وأثرها على مستوى أدائه الوظيفي .
- طبيعة التغييرات التي حدثت في العلاقة بين المعار وبين الآخرين .
- الصعوبات التي واجهت المعار عند محاولته لعلاج المشكلات والصعوبات التي واجهته للتوافق مع الظروف الجديدة للعمل ، وما أثر تلك الصعوبات عليه .

ومن خلال تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث تبين ما يلي:

(أ) معاناة المعارين من صعوبة التوافق سواء على المستوى الشخصي أو محيط العمل أو خارجه عند العودة . ولقد تباينت الفترة اللازمة لتوافق المعار ما بين شهر إلى ما يزيد عن سنة وهي الفترة التي يعيشها عضو هيئة التدريس العائد من الإعارة للتعامل مع بيئته الأصلية في قلق وعدم استقرار مما ينعكس بالسلب على تركيزه ومن ثم أدائه في العمل.

(ب) المعار العائد للعمل في البيئة الأصلية مطالب بأن يتوافق مع العديد من التغييرات مثل:

- المشاكل المرتبطة بتغيير نظم العمل (الترقيات - الحوافز - أماكن العمل) .
- ضرورة الاندماج في المجتمع الجديد ومطالبته بتكوين علاقات جديدة في محيط العمل والأسرة .

- تغيير عاداته وتقاليده وبخاصة في ظل التباين بين عادات وتقاليده دولته الأم

والدولة المعار إليها .

- المشاكل المصاحبة للانتماء إلى طبقة اجتماعية جديدة .

من خلال سرد المظاهر السابقة يتضح أن هناك مشكلة تواجه عضو هيئة العائد من الإعارة إلى دولته الأم - سواء على المستوى الفردي ، أو الإجتماعي أو الأسري ، أو العمل - مما يزيد من صعوبة توافقه الوظيفي ، مما يؤثر على مستوى أدائه في العمل .

فروض الدراسة :

انطلاقاً من طبيعة المشكلة ، والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها يقوم هذا البحث على اختبار مدى صحة أو خطأ الفرض التالي :

- لا يوجد تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - المدة التي قضاها المعار في الخارج - مصاحبة الأسرة له بالخارج - التردد على الدولة الأم) على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها عضو هيئة التدريس العائد للوطن .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

- ١ - تحديد أثر متغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - المدة التي قضاها المعار في الخارج - مصاحبة الأسرة له بالخارج - التردد على الدولة الأم) على طول الفترة اللازمة للتوافق الوظيفي لعضو هيئة التدريس العائد
- ٢ - وضع مجموعة من التوصيات على ضوء أهم النتائج التي يتم التوصل إليها مما يجعل عملية التوافق بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس المعارين العائدين للعمل في الدولة الأم لا تستغرق وقتاً طويلاً.

أسلوب الدراسة :

يشمل أسلوب الدراسة تحديد النقاط التالية :

(أ) مجتمع البحث والعينة.

(ب) أسلوب جمع البيانات .

(ج) أسلوب تحليل البيانات .

(أ) مجتمع البحث والعينة

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة بجامعة المنصورة العائدين من الإعارة خلال السنوات الست الأخيرة خلال الفترة من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠١٥ ، وبلغ عددهم ٤٦ عضو ، وقد قام الباحث بدراسة المجتمع ككل على أساس الحصر الشامل.

(ب) أسلوب جمع البيانات :

اعتمد الباحث في جمع البيانات على قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض والتي تم توزيعها عن طريق المقابلات الشخصية ، ولقد اعتمد الباحث في تصميمها على نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام بها ، وقد روعي في تصميمها النواحي العلمية والشكلية المتعلقة بوضع الأسئلة وصياغتها ، ثم أجرى الباحث لها اختبارات الصدق والثبات .

(ج) أسلوب تحليل البيانات :

سوف يعتمد الباحث على الأساليب الآتية في تحليل البيانات:

- ١- الانحدار المتعدد : يقيس العلاقة الكلية أو الجزئية بين متغير تابع (التوافق الوظيفي) و عدة متغيرات مستقلة .
- ٢- اختبار كاي ٢ : ويسمى اختبار جودة المطابقة ، ويستخدم للتعرف على خصائص العينة ومدى تمثيلها للمجتمع .
- ٣- اختبار فيردمان: ويسمى تحليل التباين من الدرجة الثانية لفيردمان ، ويستخدم لتحديد الرتب في حالة وجود عدد من الخيارات .

حدود الدراسة :

تتمثل أهم حدود الدراسة فيما يلي :

(١) حدود مكانية

حيث أخذ الباحث في اعتباره المعارين بكلية التجارة بجامعة المنصورة ، حتى يمكن تزويد هذه الكلية وباقي كليات الجامعة ببعض التجارب والنتائج والتوصيات بالشكل الذي يزيد من قدرتها على مواجهة بعض المعوقات التي تؤثر على كفاءة العملية التعليمية بها .

(٢) حدود زمنية

حيث يقتصر البحث على دراسة المعارين العائدين من الإعارة في كلية التجارة جامعة المنصورة خلال الأعوام الدراسية الست الاخيرة ، حيث يرى الباحث بناءً على الدراسة الاستطلاعية التي قام بها أنهم ما زالوا يمرون بمرحلة التوافق الوظيفي او مروا بها من فترة بسيطة ومن ثم لا يزال انطباع تلك الفترة عالق في اذهانهم .

متغيرات الدراسة:

تشير متغيرات الدراسة الى المتغيرات التي سوف يدرس الباحث أثرها على التوافق الوظيفي للمعار العائد ، وتشمل مايلي :

١ - نوع الكلية في بلده الأم :

حيث يؤثر على الفترة اللازمة للتوافق الوظيفي للمعار العائد نوع الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس المعار ، والتي كان يعمل بها قبل سفره سواء كانت نظرية أو عملية.

٢ - المدة التي قضاها بالخارج :

تؤثر أمدته التي يقضيها الفرد بالخارج على توافقه الوظيفي بعد العودة ، (لأنه عند عودته لوطنه بعد فترة غياب طويلة فإنه يكون قد تعود على الدولة الأخرى ، فيجد صعوبة حتى يتوافق مع بيئة العمل مره أخرى خاصة في ظل التغيرات التي تكون قد حدثت أثناء غيابه)

٣ - مصاحبة الأسرة :

يؤثر اصطحاب المعار العائد لأسرته أو عدم اصطحابه لها في الخارج على درجة توافقه بعد عودته بصورة عامه وعلى توافقه الوظيفي بصورة خاصة .

٤ - التردد على الدولة الأم :

إن المعار العائد الذي يكون على اتصال مستمر بوطنه وعمله أثناء فترة تغيبه بالخارج يكون أسرع في التوافق، لأنه يكون على علم بما يحدث في منظمته من تغيير ، مما يساعده على التوافق مع هذه التغييرات وتقبلها والتعامل معها عند العودة

خطة الدراسة :

سوف تتناول هذه الدراسة النقاط التالية :

- مقدمة الدراسة
- الإطار النظري للدراسة
- الدراسة التطبيقية
- النتائج والتوصيات
- المراجع

الإطار النظري للدراسة

يتناول الباحث في هذا الجزء النقاط التالية :

- المفاهيم المختلفة للتوافق والتوافق الوظيفي .
- عناصر ومتطلبات التوافق الوظيفي .
- محددات التوافق الوظيفي .
- مظاهر التوافق الوظيفي الفعال .
- العوامل المؤثرة على التوافق الوظيفي للمعار العائد
- مراحل التوافق الوظيفي للمعار العائد .

المفاهيم المختلفة للتوافق والتوافق الوظيفي

يتناول الباحث في هذا الجزء التعريفات المختلفة للتوافق في المعاجم والموسوعات ولدى الباحثين .

أ - تعريف التوافق في الموسوعات

دائرة المعارف البريطانية تعرف التوافق بأنه :

" مجموعة العمليات السلوكية التي يقوم بها الشخص لتحقيق نوع من التوازن بين الحاجات المتنوعة والمتباينة للشخص ومطالب البيئة ، ويبدأ حين يكون هناك حاجة وينتهي

بإشباعها (Herbert 2003)

ويرى الباحث أن هذا التعريف يؤكد بدرجة كبيرة على الحاجة وأهميتها ودورها في تحقيق التوافق ويركز على التوافق باعتباره عملية سلوكية يقوم بها الفرد من أجل تحقيق توازن بين حاجاته ومطالب البيئة المتباينة .

ب- تعريف التوافق لدى الباحثين :

فقد عرفه Fisher على أنه درجة الراحة النفسية واعتياد الفرد على الثقافة الجديدة ، واعتياده على كل من العمل والبيئة العامة والموقع خارج العمل والتفاعل مع البيئات المضيفة . (Fisher: 2007)

ويرى الباحث أن هذا التعريف يتناول توافق الفرد بالخارج ، ويوضح أن التوافق هو عادة أو تعود الفرد على البيئة الجديدة الموجود بها ، ولم يوضح كيفية تكوين هذه العادة ودور البيئة في حدوث التوافق.

كما عرفه **Derek** على أنه محاولة الفرد الحفاظ على توازنه مع البيئة ومحاولة إشباع معظم حاجاته . (**Derek: 2010**)

ويرى الباحث أن هذا التعريف يوضح أن التوافق هو التوازن مع البيئة ، لكنه لم يوضح كيفية حدوث التوازن ، كما يؤكد على ضرورة إشباع معظم الحاجات ، وعلى ذلك فهو يؤكد على الحاجة وإشباعها لتحقيق التوافق.

وقد عرفه **Stephen** على أنه تعلم أنماط السلوك الضرورية أو تعديل العادات بحيث تتمشى مع المجتمع (**Stephen: 2010**)

هذا التعريف يبين أنه لكي يتوافق الفرد مع البيئة الموجود بها فعليه أن يتعلم أنماط السلوك الموجود وعليه تعديل عاداته حتى تتفق وتتمشى مع عادات المجتمع والبيئة الموجود بها ، أما **George** فقد عرف التوافق: على أنه " حالة يكون الفرد فيها راض وغير متوتر بدرجة واضحة نتيجة إشباع حاجاته من ناحية وأداء ما تنتظره منه البيئة من ناحية أخرى " (**George : 2004**)

ويؤكد هذا التعريف على ضرورة إشباع الحاجة حتى يتم التوافق، وأخذ في اعتباره أيضاً البيئة كعنصر ضروري لتحقيق التوافق، لكن يجب ملاحظة أن إشباع كل الحاجات أمر لا يمكن تحقيقه ، حيث أن التوافق التام غير موجود لأنه يعنى الرفاهية الدائمة والنعيم ولا يستطيع تحقيق ذلك إلا المولى عز وجل ، فتحقيق التوافق أمراً نسبياً للناس ، أي يختلف من شخص لآخر حيث يعنى أفضل إشباع لحاجات الفرد والعلاقة غير المضطربة مع البيئة . أما **Michael** فقد عرفه على أنه " عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة " (**Michael:2005**).

يوضح هذا التعريف أن التوافق عملية مستمرة يحاول فيها الفرد تغيير سلوكه أو تعديله بما يتفق مع التغيير الحادث في البيئة. وبذلك فإن هذا التعريف يؤكد على دور البيئة في التوافق وعلى دور الفرد في إحداث التوافق وذلك عن طريق تعديله أو تغييره لسلوكه حتى يتوازن مع البيئة . وتتبنى الباحث هذا التعريف .

فالتوافق عملية مستمرة ، وجميع ما نقوم به من سلوك ما هو إلا محاولة للتوافق مع البيئة وتغييراتها . كذلك فإن هذا التعريف يشمل بعدين جوهريين هما الفرد والبيئة ، وهما أساس التوافق السليم حيث أن الفرد والبيئة بينهما علاقة لا بد وأن تبقى على درجة كافية من

الاستقرار ، ولكن الفرد والبيئة يتغيران ، ولذلك يتطلب كل تغير تغييراً مناسباً للإبقاء على استقرار العلاقة بينهما وهذا التغيير المناسب هو التوافق.

أما التوافق الوظيفي Job Adaptation فيمكن تعريفه: " على انه عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة الوظيفية ، المادية والاجتماعية ، والمحافظة على هذا التلاؤم .(William: 2007)

كما يمكن تعريفه على أنه : (مدى التوازن والتطابق الموجود بين خصائص العامل ومتطلبات بيئة العمل) ، وعلى ذلك فالتوافق الوظيفي يتمثل في الاختيار المناسب للوظيفة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً ، والإنجاز ، والشعور بالنجاح ، والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء ، والاستقرار في الوظيفة ، والتغلب على مشكلاتها . وعلى ذلك فالتوافق الوظيفي ليس توافق الفرد لمتطلبات عمله فقط وإنما يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله ، ولكل التغيرات التي تحدث في هذه العوامل عبر الوقت (Terry:2010).

ويمكن التعرف على التوافق الوظيفي من خلال مظاهره ، وهي الرضا عن العمل Satisfaction والإرضاء Satisfactoriness ويتعلق الأول بقبول العمل ، ويتعلق الثاني بمستوى أهلية العامل للعمل ، ويتضح من إنتاجيته ، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاءه ، ومن اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المطلوبة من جانب العمل ، كما يتضح سلبياً من غيابه وتأخره ، ومن الإصابات التي تحدث له ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل طويلاً (

(Stephen:2010)

عناصر ومتطلبات التوافق الوظيفي

تشمل عناصر التوافق الوظيفي (Herbert 2003) :

١-التوجيه المهني Professional guidance:

ويعنى مساعدة الفرد على تفهم حقيقة نفسه بطريقة تمكنه من استغلال قدراته والتوافق مع العمل. وعلى ذلك فإن التوجيه المهني يختص بفرد واحد مقابل عدة وظائف لاختيار ما يناسب الفرد منها .

٢-الاختيار المهني Professional Selection :

يعنى انتقاء أحسن الأشخاص لأداء عمل معين ، وعلى ذلك فإن الاختيار المهني يختص بوجود مهنة واحدة يصلح لها عدة أشخاص لاختيار أفضلهم لأدائها .

٣-التدريب المهني Professional training :

والغرض من التدريب هو اكتساب خبرات جديدة تعين العقل على فهم العمل وأدائه بطريقة أفضل ، ويتم التدريب سواء في حالة التعيين الجديد لموظف ، أو للموظف القديم نتيجة حدوث تغيير في طبيعة عمله أو النقل أو الترقية .

٤-إعادة التأهيل المهني Professional rehabilitation :

ويقصد به توجيه الشخص إلى عمل جديد يتفق مع حالته التي تغيرت ، لأنه أصبح غير صالح للقيام بعمله السابق نتيجة (المرض - الإعاقة - كبر السن) أي انه يهدف إلى تحويل الأشخاص العاجزين لسبب ما إلى فئة صالحة قادرة على الكسب والاعتماد على الذات .

ومن متطلبات التوافق الوظيفي (Wayne :2010) :

- ١- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- ٢- شعوره بأن صاحب العمل يهتم به لا من حيث كونه منتج ، بل من حيث أنه إنسان له مكانته الذاتية .
- ٣- يقينه بأن رؤسائه أو المشرفين عليه ليسوا رقباء يتصيدوا أخطائه بقدر ما هم موجهون يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على صالح العمل .
- ٤- حبه لطبيعة العمل الذي يعمله قدر حبه للهواية الخاصة به .
- ٥- توفر فرص الترقى .
- ٦- توفر فرص الاستزادة من تعلم المهنة أو التقدم فيها .

محددات التوافق الوظيفي

هناك مجموعة من المحددات التي تؤثر في التوافق الوظيفي، وهي (Herbert : 2003) :

(١) محددات تكنولوجية :

يؤثر في التوافق الوظيفي للفرد ما يحدث من تغيرات تكنولوجية في بيئة عمله ، لأن التكنولوجيا تؤدي إلى قلة العمل اليدوي وزيادة التخصص .

(٢) محددات داخل المنظمة:

هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل يتيح توفرها للعامل التوافق السليم ، وهذه العلاقات تشمل علاقة العامل بعمله ، فكلمة كان العمل يتفق مع قدرات واستعدادات الفرد ، كلما كان الفرد أكثر توافقاً معه . وعلاقة العامل برئيسه ، فكلمة كان الرئيس قادر على فهم مرءوسيه وتفهم مشاكلهم كلما زاد حب المرؤوسين له وزاد رضاهم عن العمل وتكفيهم . وعلاقة العامل بزملائه ، فكلمة كانت علاقة العامل بزملائه في العمل علاقة تعاون وحب ، كلما كان العامل أكثر توافقاً في عمله. (Len: 2002)

(٣) محددات شخصية :

إن الحالة الصحية للعامل والحالة النفسية واستعداداته وميوله من العوامل الشخصية التي تؤثر على التوافق الوظيفي للعامل. وكلمة كان هناك اتفاق بين السمات الشخصية للفرد ومتطلبات وظيفته أدى ذلك إلى توافقه الوظيفي. أما إذا كان هناك تنافر بينهما أدى ذلك إلى عرقلة النجاح والتقدم وسوء التوافق الذي قد يؤدي إلى ترك العمل .

مظاهر التوافق الوظيفي الفعال :

إن التوافق الفعال يقاس بمدى قدرة الفرد على مواجهة المشكلات وحلها أو تقبلها والحياة معها ، والفرد السوي هو الذي يتصف بالمرونة في محاولاته لتحقيق ذلك التوافق ، وذلك بالقدرة على تغيير استجاباته وتنويعها بحيث تلائم المواقف البيئية المتغيرة. وللتوافق الوظيفي السليم عدة مظاهر منها : (Kenneth : 2003).

١-الراحة النفسية :

ولا يعنى ذلك خلو الفرد من أي صراع ، فالعبرة ليست بالخلو من الصراع ، ولكن المهم هو كيفية مواجهة عوامل الصراع والتغلب عليها . فالفرد السوي هو الذي يواجه المشاكل ويحلها بأسلوب ترضى عنه نفسه ويقره المجتمع. وعليه نجد أن الفرد المتوافق ، يتصف بقدرته على الوقوف أمام الشدائد والموانع دون اختلال توازنه، ودون اللجوء إلى أساليب ملتوية لحل مشاكله.

٢- الكفاية في العمل :

فمن سمات الشخص المتوافق قدرته على العمل والإنتاج في حدود قدراته وإمكانياته.

٣- إدراك الفرد لذاته :

إن فكرة الفرد عن نفسه يقوم عليها أساساً شخصية الفرد ، وفكرة الفرد عن نفسه لها ثلاثة أبعاد:

أ- فكرته عن قدراته وإمكانياته ، فقد تكون لديه صورة عن ذاته أنه ذو قدرة على التعلم وأنه شخص كفاء للنجاح ، وعكس ذلك قد تكون فكرة الفرد عن نفسه أنه عاجز أو فاشل.

ب- فكرة الفرد عن نفسه في علاقته بغيره ، فقد يرى نفسه شخصاً مقبولاً أو منبوذاً.

ج- نظرة الفرد لذاته كما يجب أن تكون ، هذه النظرة تختلف عن الصورة التي يرى فيها نفسه بالفعل ، ففي داخل كل فرد أهداف وتوقعات ومستويات طموح يأمل فيها ، وكلما صغر الفرق بين هاتين الصورتين ، أي الطريقة الفعلية التي يرى فيها نفسه والنظرة المثالية التي يطمح إليها ، هنا يقال أن الفرد متقبل لذاته.

٤- تقبل الذات والآخرين :

إن الفرد المتوافق هو الذي يستطيع تقبل ذاته بما عليها ، ويستطيع أن يتفاعل مع المحيطين به ، ويعتمد تقدير الذات واحترامها على ما يقره الآخرون من نجاح يحرزه الفرد.

٥- القدرة على ضبط الذات وتحمل المسؤولية :

إن الشخص المتوافق هو الذي يعتبر نفسه مسئولاً عن أعماله ، ويتحمل هذه المسؤولية راضياً ومقتنعاً ، وهو الذي يستطيع التحكم في رغباته ، قادراً على إرجاء إشباع بعض حاجاته والتنازل عن رغبات عاجلة لقاء ثواب أجل أكثر نفعاً ، غير أن هذا التنازل يجب أن يكون عن رضي واقتناع.

٦- اتخاذ أهداف واقعية :

فالشخص المتوافق هو الذي يضع لنفسه أهدافاً وآمالاً يسعى لتحقيقها في حدود قدراته وإمكانياته ، ويجب ألا يكون الفرق كبير بين فكرة الفرد عن نفسه وأهدافه وطموحاته ، فالفرد الذي يضع أمامه أهدافاً وطموحات أكبر من قدراته وإمكانياته ، يعرض نفسه للإحباط والشعور بالفشل ، والشخص الذي يضع لنفسه أهدافاً أقل من طاقاته شخص غير سوى ، حيث لا يستغل كامل طاقاته.

٧- القدرة على تكوين علاقات مبنية على الثقة المتبادلة :

فالشخص المتوافق هو الذي يعترف بحاجته للآخرين ، وتكون لديه القدرة على تكوين علاقات شخصية وثيقة الصلة ، مبنية على الثقة المتبادلة ، وتكون لديه القدرة على البذل والعطاء ، ويعبر عن هذه الصفة بالقدرة على الحب.

٨-الشعور بالسعادة :

فالشخص المتوافق ليس هو الشخص الخالي تماماً من الخوف والقلق ، بل أنه قد يواجه بموانع تعوق تحقيق أهدافه ، لكن العبرة بالأسلوب الذي يواجه به هذه الموانع .

العوامل المؤثرة على التوافق الوظيفي للمعار العائد :

بالنسبة للعوامل المؤثرة على التوافق الوظيفي للمعار العائد فيمكن وضعها في اربع مجموعات اساسية: (Black :2002)

Individual variables

١ - المجموعة الأولى : متغيرات فردية .

Job variables

٢ - المجموعة الثانية : متغيرات وظيفية .

Organizational variables

٣ - المجموعة الثالثة : متغيرات تنظيمية .

Nonworking variables

٤ - المجموعة الرابعة : متغيرات ليس لها علاقة بالعمل .

ويمكن توضيح المجموعات السابقة بشيء من التفصيل ، والتي تشمل :

١- مدى قدرة الفرد على الاعتماد على النفس ، حيث ترتبط هذه القدرة إيجابياً مع التوافق داخل الوطن.

٢- مدى شعور الفرد بالاغتراب داخل وطنه ، حيث يؤثر هذا الشعور سلباً على التوافق داخل الوطن.

٣- كما أن التوافق داخل الوطن يتأثر بمتغيرات وظيفية أهمها : وضوح الدور Role clarity ، واستقلالية الدور Role discretion وصراع الدور Role conflict حيث أن وضوح الدور واستقلاليته يرتبطان ارتباطاً إيجابياً مع توافق المعار في العمل ، بينما يرتبط صراع الدور سلباً مع التوافق في العمل .

٤- كما يتأثر التوافق داخل الوطن بمتغيرات تنظيمية أهمها:

- ١- التدريب اللاحق للعودة **Post training** أو البرامج المعدة لمساعدة الفرد على التوافق بعد العودة ، فكلما كانت هناك دورات تدريبية وبرامج لتعريف الفرد بالتغيرات الحادثة لوطنه ومنظّمته ومساعدته على تقبلها والتعامل معها كلما كان الفرد أقدر على التوافق.
- ٢- التغيرات الحادثة في منظّمته ، وكلما كانت هذه التغيرات كثيرة وكبيرة كلما صعبت عملية التوافق، وكلما قلت هذه التغيرات ساعد ذلك على سرعة توافقه، ويمكن للمنظمة مساعدته على التوافق عن طريق عقد دورات تدريبية له لتعريفه بالتغيرات الحادثة ومساعدته على التأقلم معها.

٥- كما تلعب بعض المتغيرات التي ليس لها علاقة بالعمل تأثيراً واضحاً في توافق المعار داخل الوطن ، ومن هذه المتغيرات ما يلي: (Raymond :2004)

- التحول السلبي في الأوضاع الاجتماعية للعائد بعد العودة للوطن الأم downward shift in social status ، حيث يقارن المعار بين وضعه الذي كان عليه في الخارج وبين الوضع الأقل حظاً الذي عاد إليه.
- تدنى مستوى السكن poorer housing في الدولة الأم مقارنة بأوضاع السكن عند العمل بالخارج
- توافق المرافق بعد العودة spouse repatriation adjustment ، حيث يتأثر توافق المعار للوطن بمدى توافق مرافقيه ، فكلما أحس المرافق بدرجة عالية من التوافق داخل الوطن كلما انعكس ذلك إيجابياً على توافق المعار بشكل عام وعلى تفاعلاته مع مواطني دولته.
- ٦- وعلى الرغم من المتغيرات السابقة إلا أن هناك عوامل أخرى تؤثر على توافق المعار

وأهمها: (Danel :2003)

- ١- درجة انتماء المعار لوطنه ، فكلما كان الفرد محباً لوطنه منتمياً إليه كانت لديه الرغبة والاستعداد والقدرة على سرعة التوافق وتقبل التغيرات الحادثة في وطنه.
- ٢- درجة المرونة ، فكلما كانت لدى الفرد مرونة قوية ، أي قادر على أن يستجيب للتغيرات الحادثة استجابات ملائمة ، كلما كان قادر على التوافق مع التغيرات الحادثة في وطنه.
- ٣- مقدار التغيرات الحادثة في منظّمته ، وكلما كانت هذه التغيرات كثيرة وكبيرة كلما صعبت عملية التوافق، وكلما قلت هذه التغيرات ساعد ذلك على سرعة توافق الفرد ، ويمكن

للمنظمة مساعدة الفرد على التوافق عن طريق عقد دورات تدريبية له لتعريفه بالتغيرات الحادثة ومساعدته على التأقلم معها.

٤- مقدار الفرق بين وضع بلده قبل السفر وبعد عودته إليها ، فكلما كان مقدار التغيرات الحادثة كبيرة وكثيرة كلما أدى إلى صعوبة في التوافق، وكلما كان الفرق بين الوضعين بسيط كلما كان الفرد أقدر على التوافق السريع.

٥- العلاقات السياسية والتبادل الثقافي بين وطنه والدولة المعمار منها ، فكلما كانت العلاقات طيبة بين البلدين كان الفرد أقدر على معرفة ما يحدث بوطنه من تغيرات وأحداث وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة ، ومن ثم يكون أقدر على تقبل التغيرات عند عودته ويقل عنصر المفاجأة والصدمة عند العودة ومن ثم يسهل توافقه.

٦- البرامج المعدة لمساعدة الفرد على التوافق بعد العودة ، فكلما كانت هناك دورات تدريبية وبرامج لتعريف الفرد بالتغيرات الحادثة لوطنه وعمله ومساعدته على تقبلها والتعامل معها كلما كان الفرد أقدر على التوافق.

مراحل التوافق الوظيفي للمعمار العائد :

يواجه المعمار العائد " صدمة ثقافية " ، نظراً لتواجهه في بيئة جديدة عليه ، وعند عودته لوطنه يواجهه ما يسمى " صدمة المعارين العائدين " ، حيث يصطدم بالتغيرات التي حدثت لوطنه إثناء غيابه بالخارج ، ويمكن توضيح المراحل يمر بها المعمار العائد عند عودته لوطنه فيما يلي :

(Dubrn : 2007)

المرحلة الأولى : شهر العسل Honey moon

حيث تعتبر عودة المعمار العائد لوطنه إلام في البداية شهر عسل ، حيث يشعر المعمار العائد أولاً بمشاعر البهجة والفرح ، وتستمر هذه المرحلة لمدة شهرين تقريباً ، وفي هذه المرحلة ينظر الفرد إلى كل ما هو مختلف في البيئة الجديدة على أنه ممتع ومثير .

المرحلة الثانية : مرحلة الصدمة الثقافية " Culture Shock

حيث يصاب الفرد بخيبة أمل نتيجة اصطدامه بالتغيرات الحادثة في وطنه ، وإحساسه بعدم التلاؤم أو التوافق مع التغيرات الجديدة التي بدأ يتعامل معها ، مما يؤدي إلى إحداث تأثيرات سلبية على نفسيته ، والأسباب الرئيسية لصدمة المعارين العائدين هي: (Danil :2003)

١ - شعور الأفراد بأن بلدهم قد تغيرت كثيراً إثناء غيابهم بالخارج ، وأن عليهم أن يكيفوا أنفسهم مع هذه التغيرات .

٢ - صعوبة التوافق للتغيرات الاجتماعية التي حدثت في المجتمع ، خاصة للأفراد الذين قضوا أعوام طويلة بالخارج .

٣ - أخذ فترة للتوافق مع التغيرات الحادثة للمجتمع عند العودة يؤدي إلى شعور الفرد بالعزلة

المرحلة الثالثة : مرحلة التوافق أو القبول Adjustment

وتتسم هذه المرحلة بفهم الفرد التدريجي للتغيرات الجديدة ، والقدرة على التعايش معها بمرور الوقت ، وهذه المرحلة تختلف من شخص لآخر ، وعادة ما تستغرق ما بين سنة أو سنة ونصف بالنسبة للعائد . (Paros : 2008)

وأخيراً المرحلة الرابعة : مرحلة التمكن أو السيطرة Mastery

وتتميز هذه المرحلة بقدرة الفرد وبراعته في التعامل بفعالية مع التغيرات الجديدة . والشكل التالي يوضح المراحل التي يمر بها المعار العائد حتى يستطيع التوافق مع وطنه مرة أخرى بعد عودته .

وكل مرحلة من المراحل السابقة تتأثر بالعديد من المتغيرات الخاصة بالمعار العائد ومن

أهم هذه المتغيرات :

١ - نوع الكلية .

٢ - المدة التي قضاها بالخارج .

٣ - مصاحبة الأسرة له بالخارج .

٤ - التردد على الدولة إلام إنشاء التواجد بالخارج .

وبدراسة كل متغير من هذه المتغيرات يمكن معرفة درجة تأثيره على توافق المعار العائد (وهذا ما سوف يتناوله الباحث في الجزء التالي وهو الدراسة التطبيقية) .

الإطار التطبيقي للدراسة

يستهدف الباحث في هذا الجزء التأكد من صحة فرض الدراسة الرئيسي والذي مؤداه :
 " لا يوجد تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - المدة التي قضاها
 المعار في الخارج - مصاحبة الأسرة له في الخارج - التردد على الدولة الأم) على طول فترة
 التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد ."

هذا وقد استخدم الباحث أسلوب الانحدار المتعدد لقياس أثر متغيرات الدراسة على المتغير
 التابع (التوافق الوظيفي) .

* وقد أوضحت نتائج التحليل مصفوفة الارتباط التالية :

جدول رقم (١)

مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتوافق الوظيفي

٦	٥	٤	٣	٢	١	المتغيرات
					١	التوافق الوظيفي
				١	٠.٧	نوع الكلية
			١	٠.٤	٠.٥	المدة التي قضاها المعار في الخارج
		١	٠.٢-	٠.٦	٠.٠١-	مصاحبة الأسرة له في الخارج
	١	٠.٤	٠.٣	٠.٦		التردد على الدولة الأم

* المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل قائمة الاستقصاء .

* وقد اتضح من التحليل أن معامل الارتباط الكلي بين المتغيرات المستقلة والتوافق الوظيفي ٨٨% وهو ارتباط موجب قوى .

* أما معامل التفسير فقد بلغ ٧٦% أي أن متغيرات الدراسة (نوع الكلية - المدة التي قضاها في
 الخارج - مصاحبة الأسرة له في الخارج - التردد على الدولة الأم) تفسر ٧٦% من التوافق
 الوظيفي للمعار ، أو أن نسبة التوافق الوظيفي الراجع إلى متغيرات الدراسة تمثل ٧٦% والباقي
 يرجع إلى عوامل أخرى خلاف متغيرات الدراسة .

* وقد اتضح من نتائج تحليل التباين أن ف المحسوبة اكبر من ف الجدولية عند مستوى معنوية
 ٥% ، مما يدل على أن المتغيرات المستقلة ذات تأثير معنوي على التوافق الوظيفي .

* ولمعرفة أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على التوافق الوظيفي فقد كشفت نتائج التحليل عن الترتيب التالي :

جدول رقم (٢)

ترتيب المتغيرات وفقاً لأهميتها النسبية في التأثير على طول فترة التوافق الوظيفي

الترتيب	ت المحسوبة	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة
-	٠.٥٨	٠.١٧	الثابت
٤	٣.٦	٢.٤٨	نوع الكلية
٣	٤.٨	٠.٤٥	المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج
١	٦.٤	٠.٤٧	مصاحبة الأسرة
٢	٥.٦	٠.٢٢	التردد على الدولة الأم

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

* ويتضح من الجدول السابق أن متغير مصاحبة الاسرة بالخارج قد أحتل المركز الأول في التأثير على التوافق الوظيفي يليه متغير التردد على الدولة الام اثناء الإعارة ويأتي في النهاية متغير نوع الكلية التي يعمل فيها في بلده الام .

وبعد ما ثبت من التحليل أن هناك علاقة معنوية بين متغيرات الدراسة والمتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) سوف يقوم الباحث بدراسة اثر كل متغير من المتغيرات المستقلة على حده على طول فترة التوافق الوظيفي للمعار العائد.

١ - متغير نوع الكلية :

* أتضح من التحليل أن معامل الارتباط بلغ ٨٨% ، وهو ارتباط موجب قوى .

* بلغ معامل التفسير ٧٦ ، أي أن متغير نوع الكلية يفسر نسبة ٧٦% من سلوك المتغير

التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) ، والباقي يرجع إلى متغيرات أخرى

وبمقارنة ف المحسوبة مع ف أجدوليه ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف أجدوليه ،

أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير نوع الكلية وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد من الخارج .

وبالنسبة لأثر اختلاف الكلية على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد

فقد أتضح ما يلي :

أ - بالنسبة للكليات العملية :

- * أتضح من التحليل أن معامل الارتباط ٨٤، وهو ارتباط موجب قوى .
- * بلغ معامل التفسير ٧٢، أي أن هذا المتغير يفسر نسبة ٧٢% من المتغير التابع طول فترة التوافق الوظيفي .
- * وبمقارنة ف المحسوبة مع ف الجدوليه ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدوليه ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير نوع الكلية العملية وطول فترة التوافق التي يستغرقها المعار العائد من الخارج .
- * ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين الكلية العملية وطول فترة التوافق التي يستغرقها المعار العائد من خلال الجدول التالي .

جدول رقم (٣)

معادلة خط الانحدار بين الكلية العملية وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات*	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	٠.٧٧	٠.٩٦
المدة التي قضاها في الخارج	٠.٣	٣.١
مصابة الأسرة له من الخارج	٠.١	٤.٢
التردد على الدولة الأم	٠.٢	٤.٢

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ب - بالنسبة للكليات النظرية

- * أتضح من التحليل أن معامل الارتباط ٨٦، وهو ارتباط موجب قوى .
- * بلغ معامل التفسير ٧٦، أي أن هذا المتغير يفسر نسبة ٧٦% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي)
- * وبمقارنة ف المحسوبة مع ف الجدوليه ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدوليه ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير نوع الكلية النظرية وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد من الخارج .
- * ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين الكلية النظرية وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد من خلال الجدول التالي :

* تم إسقاط المتغير - نوع الكلية - من الدالة لأن التصنيف يتم وفقاً له ، وهكذا بالنسبة لباقي المتغيرات .

جدول رقم (٤)

معادلة خط الانحدار بين متغير الكلية النظرية وطول فترة التوافق الوظيفي.

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٠٦	١.٨٦
ألمده التي قضاها في الخارج	٠.٣	٤.٣
مصاحبة الأسرة له من الخارج	٠.٢	٣.٢
التردد على ألدوله الأم	٠.٢	٣.٥

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ومن خلال ما سبق يتضح أن معارى الكليات النظرية أسرع في التوافق مقارنة بمعارى الكليات العملية . حيث بلغ معامل التفسير للفئة الأولى ٧٦ ، ومعامل التفسير للفئة الثانية ٧٢ ، ويمكن تفسير ذلك بأن معارى الكليات النظرية لا يجدوا اختلاف كبير بين بيئة العمل من الخارج وبيئة العمل في بلادهم إلا ، أما معارى الكليات العملية فيجدوا اختلافاً كبيراً بين بيئة العمل في الخارج وبيئة العمل في الداخل من حيث الإمكانيات العلمية والمعملية المتاحة في الخارج مما يؤدي إلى صعوبة توافقهم.

٢- متغير المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج :

- * أتضح من التحليل أن معامل الارتباط ٨٦ ، وهو ارتباط موجب قوى ، أي أنه كلما زادت مدة البقاء في الخارج زادت المدة اللازمة للتوافق الوظيفي بعد العودة.
- * بلغ معامل التفسير 74 ، أي أن متغير المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج يفسر نسبة ٧٤% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) ، والباقي يرجع إلى متغيرات أخرى.
- * بمقارنة ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد من الخارج
- * ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين متغير المدة التي قضاها المعار العائد من الخارج وطول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٥)

معادلة خط الانحدار بين المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج وطول فترة التوافق

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٨	٩.٤
المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج	٤.٨	١٥.٧

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

وبالنسبة لأثر اختلاف المدة التي قضاها المعار العائد من الخارج فقد اتضح ما يلي :

أ- المدة التي قضاها المعار العائد (أكثر من ثلاث سنوات) .

* بلغ معامل الارتباط ٨٢، وهو ارتباط موجب قوى .

* بلغ معامل التفسير ٦٦، أي أن هذا المتغير يفسر نسبة ٦٦% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) .

* وبمقارنه ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه يوجد علاقة معنوية بين متغير المدة التي قضاها المعار العائد (أكثر من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد

* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين متغير المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج (أكثر من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٦)

معادلة خط الانحدار بين طول مدة البقاء في الخارج (أكثر من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق

المتغيرات*	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٢	١.٥
التردد على الدولة الأم	٠.٠٧	٢.٨
مصاحبة الأسرة له من الخارج	٠.١١	٣.٣
نوع الكلية	٠.١٨	٢.٦

* المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج بيانات قائمة الاستقصاء .

ب- المدة التي قضاها المعار العائد في الخارج (أقل من ثلاث سنوات) :

* بلغ معامل الارتباط ٨٨، وهو ارتباط موجب قوى .

* بلغ معامل التفسير ٨٢، أي أن هذا المتغير يفسر نسبة ٨٢% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي)

* وبمقارنه ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير المدة التي قضاها من الخارج (أقل من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق التي يستغرقها المعار العائد .

* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين متغير المدة التي قضاها المعار العائد (أقل من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٧)

معادلة خط الانحدار بين المدة التي قضاها من الخارج (أقل من ثلاث سنوات) وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات*	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٢	٢.٦
التردد على الدولة الأم	٠.٧	٠.٦٦
مصاحبة الأسرة له من الخارج	١	٠.٩٦
نوع الكلية	٠.٢	٠.١٤

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ومن خلال ما سبق يتضح أن المعارين الذين قضوا اقل من ثلاث سنوات في الإعارة اسرع في التوافق الوظيفي بعد العودة من المجموعة التي قضت أكثر من ثلاث سنوات ، حيث بلغ معامل التفسير للمجموعة الاولى ٨٢% والمجموعة الثانية ٦٦% .

٣- متغير مصاحبة الأسرة له من الخارج :

* اتضح من التحليل أن معامل الارتباط -٩٠، ارتباط سلبي قوى أي انه إذا اصطحب المعار العائد اسرته معه من الخارج يأخذ فتره أقل في التوافق الوظيفي بعد العودة.

* بلغ معامل التفسير ٧٨، أي أن متغير مصاحبة الأسرة له من الخارج يفسر نسبة ٧٨% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) ، والباقي يرجع إلى متغيرات أخرى .

* وبمقارنه ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير مصاحبة الأسرة له من الخارج وطول فترة التوافق الوظيفي .
*ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين متغير مصاحبة الأسرة له من الخارج وطول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٨)

معادلة خط الانحدار بين متغير مصاحبة الأسرة له من الخارج وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٠٨	٥.٦٥
مصاحبة الأسرة له من الخارج	٠.٢٢-	٣.٣-

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

وبالنسبة لمصاحبة الأسرة للمعار في الخارج أو عدم مصاحبتها فقد اتضح ما يلي :
أ - اصطحب الأسرة .

* بلغ معامل الارتباط ٨٦ ، وهو ارتباط قوى .

* بلغ معامل التفسير ٨٢ ، أي أن هذا المتغير يفسر نسبة ٨٢% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) .

* وبمقارنه ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير مصاحبة الأسرة (اصطحب أسرته) وطول فترة التوافق التي يستغرقها المعار العائد من الخارج .

* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين متغير مصاحبة الأسرة (اصطحب أسرته معه أثناء الاعارة) وطول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (٩)

معادلة خط الانحدار بين متغير مصاحبة الأسرة (اصطحب أسرته) وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات*	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	٢٥	٢.٩
نوع الكلية	٠.٢٣-	٣.٢-
المدة التي قضاها في الخارج	٠.١٧	٣.١
التردد على الدولة الأم	٠.٤٥-	٠.٤-

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ب- بالنسبة لعدم اصطحاب الأسرة معه للخارج .

* فقد بلغ معامل الارتباط ٧٦ ، وهو ارتباط قوى

* بلغ معامل التفسير ٧٦، أي أن هذا المتغير يفسر ٧٦% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي)

* وبمقارنة ف* مع ف الجدولية ، يتضح أن ف* أكبر من ف الجدولية أي أنه توجد علاقة معنوية بين مصاحبة الأسرة له من الخارج وبين طول فترة التوافق التي يستغرقها في الخارج
* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين اصطحاب الأسرة له من الخارج وطول فترة التوافق من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (١٠)

معادلة خط الانحدار بين اصطحاب الأسرة (عدم اصطحاب أسرته) وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١٣	١.٩
نوع الكلية	٠.١-	٢.١-
المدة التي قضاها في الخارج	٠.٢	٢.٤
التردد على الدولة الأم	٠.٢-	٣.٧-

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ومن خلال ما سبق يتضح أن المعيار العائد الذي يصطحب أسرته معه من الخارج يكون أسرع في التوافق من المعيار العائد الذي لم يصطحب أسرته معه من الخارج ، حيث بلغ معامل التفسير الأول ٨٢، ومعامل التفسير للثاني ٧٦،

٤ - متغير التردد على الدولة لإام

* أتضح من التحليل أن معامل الارتباط -٩٢، وهو ارتباط سلبي قوى ، أي انه كلما زاد تردد المعيار العائد على وطنه أثناء فترة الإعارة كلما قلت الفترة اللازمة له للتوافق الوظيفي بعد العودة .

* بلغ معامل التفسير ٨٦، أي أن متغير التردد على الدولة الأم يفسر نسبة ٨٦% من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) ، والباقي يرجع إلى متغيرات أخرى .

* وبمقارنة ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير التردد على الدولة إلام وطول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد من الخارج

* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين التردد على الدولة إلام وطول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول (١١)
معادلة خط الانحدار بين التردد على الدولة إلام وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٣	٨.٢
التردد على الدولة الأم	-٠.١٢	٢.٦

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل قائمة الاستقصاء .

وبالنسبة لتردد أو عدم تردد المعار العائد على وطنه أثناء فترة الإعارة . فقد اتضح الآتي :

أ-في حالة عدم التردد على الوطن أثناء فترة الإعارة .

* بلغ معامل الارتباط -٨٦، وهو ارتباط سلبي قوى .

* بلغ معامل التفسير ٧٢، أي أن هذا المتغير يفسر ٧٢، من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) .

* وبمقارنه ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح إن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية ، أي أنه توجد علاقة معنوية بين متغير عدم التردد على الدولة الأم أثناء فترة الإعارة وطول فترة التوافق التي يستغرقها المعار العائد.

* ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين عدم التردد على الوطن وطول فترة التوافق الوظيفي من الجدول التالي :

جدول (١٢)
معادلة خط الانحدار بين التردد على الوطن وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات*	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	١.٦	٢.٣
نوع الكلية	٣،-	٥.٨-
المدة التي قضاها في الخارج	٠.٢١	٧.١
مصاحبة الأسرة له من الخارج	-٠.٣	٨.٨-

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ب - التردد على الدولة الأم (زيارة مرة واحدة)

- * اتضح من التحليل أن معامل الارتباط -٨٦، وهو ارتباط سلبي قوى .
- * بلغ معامل التفسير ٧٨، أي أن هذا المتغير يفسر ٧٨، من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) .
- * وبمقارنته ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية أي إن هناك علاقة معنوية بين التردد على الدولة لإام (زيارة واحدة) وبين طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد.
- * ويمكن استنتاج معادلة خط الانحدار والتي تفسر العلاقة بين الزيارة مرة واحدة للوطن أثناء فترة الإغارة وبين طول فترة التوافق من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (١٣)

تحديد معادلة خط الانحدار بين الزيارة مرة واحدة للدولة الأم وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابت	٢.٣٥	٢.٧٧
نوع الكلية	٠.١٧-	٣.٦-
المدة التي قضاها من الخارج	٠.٢٨-	٣.٢٨-
مصاحبة الأسرة له من الخارج	٠.٢٩-	٣.٥-

- المصدر : من إعداد الباحث من واقع نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء .

ج - التردد على الدولة الأم (زيارة أكثر من مرة)

- * اتضح من التحليل أن معامل الارتباط -٨٨، وهو ارتباط سلبي قوى .
- * بلغ معامل التفسير ٨٢، أي أن هذا المتغير يفسر ٨٢، من المتغير التابع (طول فترة التوافق الوظيفي) .
- * وبمقارنته ف المحسوبة مع ف الجدولية ، يتضح أن ف المحسوبة أكبر من ف الجدولية أي أنه توجد علامة معنوية بين الزيارة أكثر من مرة للوطن وبين طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد .
- * يمكن استنتاج معادلة خط الانحدار التي تفسر العلاقة بين الزيارة أكثر من مرة للوطن وبين طول فترة التوافق الوظيفي من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (١٤)

تحديد معادلة خط الانحدار بين زيارة الدولة لإم أكثر من مرة وطول فترة التوافق الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار	ت المحسوبة
الثابتة	١.١٠٧	٢.٩٩٩
نوع الكلية	٠.٢٤	٢.٧
المدة التي قضاها في الخارج	- ٠.١٦	٢.٥ -
مصاحبة الأسرة من الخارج	- ٠.١٣	٣.٩ -

- المصدر : من إعداد الباحث من نتائج تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

ومما سبق يتضح أن المعار العائد الذي يتردد على وطنه أكثر من مرة يكون أسرع في التوافق من المعار العائد الذي تردد مرة واحدة أو لم يتردد على وطنه أثناء فترة الإعارة ، حيث بلغ معامل التفسير للمبعوث الذي تردد أكثر من مرة ٨٢ ، ومعامل التفسير للمبعوث الذي تردد مرة واحدة ٧٨ ، ومعامل التفسير للمبعوث الذي لم يتردد على الوطن ٧٢ ، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما تردد المعار العائد على وطنه أثناء فترة الإعارة فإنه يكون على علم ودراية بما يحدث لوطنه ومعارفه من تغيرات مما يساعد على سرعة توافقه .

ومن خلال التحليل السابق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي لهذه الدراسة ، والذي مؤداه :

" لا يوجد تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - المدة التي قضاها المعار في الخارج - مصاحبة الأسرة له في الخارج - التردد على الدولة الأم) على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد " .

النتائج والتوصيات

سوف يتناول الباحث في هذا الجزء أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة ، ثم يقوم بوضع مجموعة من التوصيات في ظل النتائج التي تم التوصل إليها .

أولاً النتائج :

تناول هذا البحث مشكلة التوافق الوظيفي للمعار العائد لوطنه من الخارج ، وتتبع أهمية هذا البحث من أنه يتناول موضوع التوافق الوظيفي بعد العودة من الإغارة ، وهو من الموضوعات التي تتسم بالندرة ، كما يستمد هذا البحث أهميته من مجال التطبيق الخاص به ، حيث يطبق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وهي الفئة صاحب الفكر والرسالة والتي يهتم المجتمع أن يتحقق لها سرعة التوافق الوظيفي لتحقيق أكبر قدر من الأداء .

وتحقيقاً لأهداف البحث فقد وضع الباحث فرض أساسي للتعرف على مدى صحته أو خطأه من خلال التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية التي تم جمعها من عينة الدراسة ، وكان الفرض الرئيسي للدراسة :

" لا يوجد تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - الدولة المعار إليها - المدة التي قضاها المعار في الخارج - مصاحبة الاسرة له بالخارج ، التردد على الدولة الأم) على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد لوطنه من الخارج .

وباختبار هذا الفرض إحصائياً فقد ثبت عدم صحته ، حيث أشارت النتائج إلى ما يلي :

أ - وجود تأثير معنوي لمتغيرات (نوع الكلية التي يعمل بها المعار في بلده - المدة التي قضاها المعار بالخارج - مصاحبة الأسرة له بالخارج - التردد على الدولة الأم) على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد لوطنه من الخارج .

ب - تم ترتيب المتغيرات وفقاً لأهميتها النسبية في التأثير على طول فترة التوافق الوظيفي فكانت كالتالي :

١ - مصاحبة الاسرة له بالخارج .

٢ - التردد على الدولة الام .

٣ - المدة التي قضاها في الخارج .

٤ - نوع الكلية التي يعمل بها في بلده الام.

ج - ثبت من التحليل أن متغير نوع الكلية له تأثير معنوي على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار ، وأن المعارين إلي الكليات النظرية أسرع في التوافق الوظيفي من المعارين إلي الكليات العملية .

د - ثبت من التحليل أن متغير المدة التي قضاها المعار بالخارج له تأثير معنوي على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار ، وأن المعارين الذين قضوا مدة أقل من ثلاث سنوات كانوا أسرع في التوافق الوظيفي من المعارين الذين قضوا مدة أطول من ثلاث سنوات .

هـ - ثبت من التحليل أن متغير مصاحبة الأسرة له بالخارج له تأثير معنوي على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد لوطنه من الخارج ، وأن المعار الذي يصطحب أسرته يكون أسرع في التوافق الوظيفي من المعار الذي لم يصطحب أسرته معه في الخارج إثناء فترة الإعارة .

و - ثبت من التحليل أن متغير التردد على الدولة الأم له تأثير معنوي على طول فترة التوافق الوظيفي التي يستغرقها المعار العائد لوطنه من الخارج ، وأن المعار الذي لا يتردد على الوطن أثناء فترة الإعارة يأخذ فترة أطول للتوافق ، وأن المعار الذي يتردد على الوطن أثناء فترة الإعارة يأخذ فترة أقل حتى يتوافق في بلد الإعارة .

ثانياً : التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها - قام الباحث بوضع مجموعة من التوصيات التي من الممكن أن تسهم في سرعة التوافق الوظيفي للمعار العائد ، وذلك على النحو التالي :

١- التردد على جهة العمل (الكلية) والاتصال بالزملاء أثناء زيارة الوطن حيث أثبتت الدراسة أن التردد على جهة العمل والاتصال بالزملاء من العناصر التي تساعد على سرعة التوافق الوظيفي .

٢- يجب أن تسهم الكلية في تحقيق ما يعرف بالتوافق الوظيفي التوقعي وذلك بأن تقيم قنوات اتصال مستمرة مع معاربيها ، حيث تزيد هذه الاتصالات من درجة التوافق الوظيفي التوقعي والذي يسهم بدوره في سرعة التوافق الوظيفي للمعار العائد .

٣-الإكثار من الاتصال بالوطن أثناء مدة الإعارة ، حيث أثبتت الدراسة أن التردد على الوطن أثناء مدة الإعارة يؤدي إلى تقليل الفترة اللازمة للتوافق .

٤-ضرورة المتابعة الجادة من قبل القسم والكلية بحيث يكون المعار على اتصال مستمر ووثيق بها ويتبادل معها الرأي والمشورة .

المراجع

(أ) الكتب :

- ١-د/ أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية : الدار الجامعية ، ٢٠٠٧ .
- ٢-د/ احمد ماهر ، المستقبل الوظيفي : دليل المنظمات والأفراد فى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي ، القاهرة : الدار الجامعية ، ٢٠٠٩ .
- ٣-د/ عبد المحسن عبد المحسن جودة ، إدارة الأفراد ، المنصورة : مكتبة أم القرى ، ٢٠٠٧ .
- ٤-د/ عبد المحسن عبد المحسن جوده ، إدارة الموارد البشرية، المنصورة : المكتبة العصرية ، ٢٠٠٨ .
- ٥- د/ عبدالحميد المغربى ، إدارة الموارد البشرية لبناء دعائم إستراتيجيات القرن الحادى والعشرون ، المنصورة : مكتبة كلية التجارة ، ٢٠٠٥ .
- ٦- د/ عبداللطيف أبو العلا ، وآخرون ، الإحصاء التحليلي وإستخداماته فى العلوم التجارية والاجتماعية ، الطبعة الاولى ، المنصورة : دار الجلاء الجديدة ، ٢٠٠٢ .
- ٧- د / محمود العميان ، السلوك التنظيمى فى منظمات الأعمال ، عمان : دار وائل للنشر ، ٢٠٠٥ .

(ب) الدوريات :

- ١-أحمد سيد أحمد ، إختيار عضو هيئة التدريس ، المجلة العربية لبحوث التعليم العالى ، ٢٤ ، ٢٠٠٤ .
- ٢- أحمد مصطفى السيد خليفة ، نظرية هيرزبرج للدافعية دراسة تطبيقية فى البيئة المصرية ، المجلة العلمية لكلية التجارة ، جامعة أسيوط ، ٢٢٤ ، ١٩٩٥ .
- ٣- وضوح الدور كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الادارية والرضا الوظيفي إختبار لنظرية المسار والهدف فى القيادة الادارية بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس المصريين بجامعة قطر ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، جامعة الاسكندرية ، م٢٧ ، ع١٤ ، ٢٠٠٠ .
- ٤-سلامة طناش ، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الأردنية "دراسة ميدانية" ، دراسات ، م١٧ ، ع٣ ، ١٩٩٠ .
- ٥- منى سامى محمود مصطفى ، أثر توافق العاملين على رضائهم الوظيفي ، بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٢ .
- ٦-هادية محمد رشاد ، الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المصريين بالخارج ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ٢٣٤ ، ١٩٩٣ .

(A) Books :

- 1 **Bryan Livy, Et Al., Corporate Personnel Management, Printice Hill Inc, 2008 .**
- 2 **Black J. S, Gregersen H.B. And Menden Hall M., Global Assignment : Successfully Expatriation And Repatriation International Managers, San Francisco, 2002 .**
- 3 **Daniel C. Feldman. J., Managing Individual And Group Behavior In Organization, Tokyo, Mc Grow - Hill, 2004**
- 4 **Dubrin A.J., Human Relation A Job Oriented Approach, New Jersey, Prentice Hill Englewood Elffs, 2007.**
- 5 **Derek Torrington, Laura Hall, Personnel Management, 3rd Ed., Prentice Hill International (Uk) LTD, 2010.**
- 6 **Fisher C.D., And Others, Human Resource Management, 2nd Ed., Printed In The U.S.A, 2003.**
- 7 **George T.Et Al., Human Resource Management, Richard D. Inc., 2004.**
- 8 **Herbert T J. Arthur W., Personnel Management, 2nd, Ed., Published By South – Western Publishing Co., 2003.**
- 9 **Kenneth Pearlman, Et Al., Contemporary Problems In Personnel, 3rd ,Ed., Printed In The U.S.A, 2003.**
- 10 **Len Peach, Et Al., The Management Of Expatriates, Edited By Brian Lewis, 2002.**
- 11 **Michael R. Carrell, Et Al., Human Resource Management Global Strategies For Managing Adverse Work Force, 5th Ed., Prentice In The U. S. A, 2005.**
- 12 **Margaret Dale, Developing Management Skills Techniques For Improving, 2nd Ed., London, 2009.**
- 13 **Peter Elliott, Et Al., The Management Of Expatriates , Printed In London, 2002 .**
- 14 **Raymond A. Noe, Et Al., Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage, Printed In U.S.A ,2004.**

- 5 Stephen P., **Essentials Of Organizational Behavior**. 3rd Ed., Prentice Hill, New Jersey, 2010.
- 6 Terry L. Micheal D., **Personnel Human Resource Management**, Printed In The Repulilic Of Singopore ,2010.
- 7 Wolman, “**Dictionary Of Behavior Science**”, Van Nostros Co., 1973 .
- 8 William B. Keith D., **Human Resource And Personnel Management**, 4th Ed., Mcgraw Hill Inc - New York, 2007.
- 9 Wayne R., Et Al., **Human Resource Management**, 7th Ed., Prentice - Hill International (Uk) Limited London, 2010 .

(B) Periodicals :

- 1 June N.P., “**When In Rome ? The Effects Of Cultural Adaptation On Intercultural Business Negotiation**” , **Journal Of International Business Studies**, Vol.22, No.3, Third Quarter, 2001 .
- 2 Luis Gomez, Et Al ., **The Determinant Of Managerial Satisfaction With The Expatriation And Repatriation Process**, **The Journal Of Management Development** , Vol.6, No.1, 2007 .
- 3 Nigel Nicholson, Ayako Imaizumi , “**The Adjustment Of Japanes Expatriates To Living And Working In Britain**” , **British Journal Of Management** , Vol.4, No.2, 2003 .
- 4 Rose Knotts, “ **Cross-Cultural Management : Transformation And Adaptation** ” , **Business Horizon** , Vol. 32, No.1 , January 1999 .
- 5 Stewart J. Black, **The Relationship Of Personal Characteristic With The Adjustment Of Japanes Expatriate Managers**, **Management International Review**, Vol. 30, No.2 , 2004 .
- 6 Stewart Black And Mark Mendenhall, “**The U.Curve Adjustment Hypothesis Revisited : A Review And Theoretical Framework**”, **Journal Of International Business Studies**, Vol.22, No.2, 2001 .
- 7 Stewart J. And Others, “**Toward A Theoretical Framework Of Repatriation Adjustment** , **Journal Of International Business Studies**, Vol.23, No.4, Fourth Quarter, April, 2002 .

A summery

- This research handles the Compatibility career of employees previously working abroad and its effect on their job satisfaction with applications on Faculty of Commerce in Mansoura university.

1 - The research had five main objectives, they read as follows:

Determining the effects of such variables as (the envoy's faculty – the period spent abroad – being by himself or with his family and the number of his /her visits to EGYPT) on the period necessary for the returned envoy to adapt .

2-Determining the problems that the returned envoy might face which can negatively affect his Compatibility and prioritizing such problems with a view to prioritizing remedies to faculty Compatibility.

3-Setting a number of recommendations in the light of the findings aiming at accelerating the Compatibility of the returned envoy.

The Structure of the study

The researcher has divided the research as flow :

***Introduction**

The introduction defines the problem and the related previous studies. Also it contains objectives of the research and its importance in addition to the research methods and limits .

*** Theoretical Study**

This Chapter sheds light on Compatibility through a discussion of its concepts, types and characteristics. It also discusses the features of sound Compatibility and the basic factors to incur. Next, the chapter handles factors that lead to a difficulty of Compatibility and finally, the criteria of Compatibility.

*** Applied Study**

This Chapter presents the applied study, the results of the tested hypotheses. This is followed by a presentation of important result and recommendations.