

Received on (03-07-2023) Accepted on (04-10-2023)
<https://doi.org/10.33976/IUGJEB.32.1/2024/3>

The Impact of Person–Work Environment fit on Employees Career Success in Commercial Banks in Jordan

Dr. Manar Ibrahim Al-Qatawneh

Business Department, Faculty of Business, AL-Balqa Applied University

*Corresponding Author: manar.qatawneh@bau.edu.jo

Abstract

This study aimed at identifying the impact of person-work environment fit and its dimensions (person-work fit, person-organization fit, and person-group fit) on career success and its dimensions (objective and subjective career success) in commercial banks in Jordan. To achieve the aim of the study, the descriptive analytical approach was employed and a questionnaire was developed and distributed on study sample that consisted of (218) employees in commercial banks that agreed to participate in the study. Results showed a moderate fit of person-work environment. Further, results showed a moderate level of career success and its dimensions. Furthermore, results revealed a positive statistical significance impact of person-j work environment fit on career success and its dimensions. On the basis of results, the study introduced many recommendations aimed at raising the level of person-work environment fit to enhance career success in commercial banks in Jordan

Keywords: Person-work environment fit, Career success, Commercial banks. Jordan.

أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الأردن

د. منار ابراهيم القطاونة

قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي بأبعاده (النجاح الوظيفي الموضوعي والنجاح الوظيفي الذاتي) في البنوك التجارية في الأردن. ولتحقيق هدف الدراسة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير إستبانة لجمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة التي شملت (218) موظفا في البنوك التجارية المشاركة في الدراسة. بينت نتائج الدراسة وجود مستويات متوسطة من المواءمة بين الفرد وبيئة العمل، كما اظهرت النتائج مستويات متوسطة من النجاح الوظيفي. وبينت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها في النجاح الوظيفي. وبناء على النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف الى زيادة مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل لتعزيز النجاح الوظيفي في البنوك التجارية.

كلمات مفتاحية: المواءمة بين الفرد وبيئة العمل، النجاح الوظيفي، البنوك التجارية. الأردن.

المقدمة:

فرضت التغيرات المتسارعة في بيئة العمل على الافراد تطوير قدراتهم ومهاراتهم للتوافق مع المتطلبات المستمرة للوظائف والمنظمات التي يعملون بها، كما فرض على تلك المنظمات توفير بيئة عمل ملائمة للافراد تتوافق او تتلائم مع اهدافهم وقدراتهم وقيمهم وتفضيلاتهم. ولذلك تحرص المنظمات على استقطاب وتعيين الافراد المتوافقين مع بيئة العمل ومتطلباته مما ينعكس على قدرتهم على العمل بمستويات اداء عالية تساهم في تنفيذ استراتيجياتها، وهذه المواءمة تعتبر من المتطلبات الرئيسية التي تمكن المنظمة من تحقيق اهدافها، ولا يمكن للافرد النجاح في اعمالهم الا اذا كان هناك مواءمة (توافق وانسجام) بين خصائص بيئة العمل واهدافهم وانماط شخصياتهم وقيمهم التي يؤمنون بها.

أن مخرجات العمل واتجاهات الافراد وسلوكهم الايجابي ناتج عن مدى التوافق بين خصائص واحتياجات الافراد النفسية وقيمهم وقدراتهم واهدافهم وبين خصائص بيئة العمل كالمطلوبات البدنية والنفسية للعمل والحوافز المادية والمعنوية المرتبطة بها (Sengupta et al., 2015). وقد بينت الدراسات أن المواءمة بين الفرد وبيئة العمل تساهم في تعزيز اتجاهات الافراد كالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والنية لترك العمل (Aktas, 2014)، والاداء التنظيمي والارتباط الوظيفي (Priyadarshi & Premchandran, 2018). ومن ضمن هذه المخرجات النجاح في الوظائف التي يعملون بها، حيث يسعى الافراد العاملون في المنظمات للنجاح في وظائفهم من خلال البحث عن وظائف تتوافق مع تفضيلاتهم ولها مردود مرضي من وجهة نظرهم وهو ما يمثل الشعور الايجابي للافراد تجاه وظائفهم ومدى أهميتها (Spurk et al., 2019). ويعتبر النجاح الوظيفي من الاهداف ذات الأولوية للفرد لأنه يعكس المخرجات النفسية الايجابية والانجازات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، ويستدل على هذا النجاح من خلال مجموعة من المخرجات التنظيمية والوظيفية كالرفاه الوظيفي وطول الفترة الزمنية التي يقضيها الموظف في المنظمة والشعور بالفخر والرضا (Agrawal and Singh, 2022).

أن المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والمتمثلة بالتوافق بين مهارات ومعارف واحتياجات الفرد مع متطلبات ومخرجات بيئة العمل تنعكس ايجابا على نجاح الافراد في وظائفهم، حيث اثبتت الدراسات أن الافراد غالبا لا يرون أنهم ناجحين في وظائفهم إذا كانوا غير راضين عن خصائص أو مظاهر الوظيفة التي يعملون بها (Judge et al., 1999). ولقد حظي موضوعي موائمة الفرد مع بيئة العمل والنجاح الوظيفي على اهتمام الباحثين في البيئة الغربية والاجنبية لدورها الايجابي في تحسين سلوك واداء واتجاهات الافراد (Jyoti et al., 2021; Imhanrenialena et al., 2022)، بينما هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذه المواضيع في البيئة العربية سواء ما يتعلق بالنجاح الوظيفي (Abutayeh, 2017) او المواءمة بين الفرد وبيئة العمل (العتيبي، 2002). ومن هنا جاءت فكرة بحث دور المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في تحسين مستوى النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن، وتأمل هذه الدراسة المساهمة في إثراء البيئة العربية وسد الفجوات البحثية في مجال المواءمة في بيئة العمل والنجاح الوظيفي من خلال تطبيقها على قطاع البنوك التجارية كقطاع حيوي داعم للاقتصاد الوطني.

مشكلة الدراسة:

يعتبر النجاح الوظيفي هدفا مهما للافراد العاملين والمنظمة على السواء لارتباطه بالعديد من المخرجات الايجابية للافراد والمنظمة. ولذلك وجب على البنوك التجارية في الاردن العمل على توفير الادوات والطرق اللازمة لرفع مستوى شعور موظفيها بالنجاح الوظيفي، ومنها توفير بيئة عمل تتواءم وتتوافق مع قيم الافراد واهدافهم وقدراتهم. يوضح تقرير الاداء المقارن للبنوك العاملة في الاردن لعام (2022) والصادر عن جمعية البنوك في الاردن حالة من المنافسة الشديدة يظهرها التباين في المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية في البنوك التجارية (جمعية البنوك في الاردن، 2023). حيث يتبين أن بعض البنوك التجارية عانت من انخفاض في عدد العاملين فيها، مما قد يؤثر على حالة من دوران العمل لدى هذه البنوك بسبب عدم نجاح من ترك العمل، والذي يمكن تفسيره جزئيا بحالة من عدم الملاءمة بين نمط الافراد وطبيعة العمل في تلك البنوك، في حين أظهر التقرير المشار استقرار

وظيفي عند مجموعة أخرى من البنوك تظهره الزيادة المستمرة في عدد العاملين، والذي يمكن تفسيره بشعور العاملين بالنجاح الوظيفي وملاءمة انماط شخصياتهم وقدراتهم مع متطلبات بيئة العمل في تلك البنوك. ومن هنا تبرز الحاجة الى دراسة المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية ودورها في النجاح الوظيفي.

وبالرغم من وجود العديد من الدراسات التي بحثت المواءمة بين الفرد وبيئة العمل الا ان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت بحثت المفهومين معا في البيئة العربية كدراسة (العتيبي، 2002) وتحديدا في قطاع البنوك التجارية. مما يبرر الحاجة لسد هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة أثر المواءمة في بيئة العمل في النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الاردن. ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي للعاملين بأبعاده (النجاح الوظيفي الموضوعي والنجاح الوظيفي الذاتي) في البنوك التجارية في الاردن؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الذاتي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن؟
- 2- ما أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الموضوعي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن؟
- 3- ما مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل للعاملين في البنوك التجارية في الاردن؟
- 4- ما مستوى النجاح الوظيفي للعاملين للعاملين في البنوك التجارية في الاردن؟

فرضيات الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة، تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

الفرضية الرئيسة: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الاردن.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

- 1- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي الذاتي في البنوك التجارية في الاردن

- 2- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها مجتمعة (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي الموضوعي في البنوك التجارية في الاردن.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الاردن. وبناء على هذا الهدف الرئيس، تم وضع الاهداف الفرعية للدراسة كما يلي:

- 1- معرفة أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي الموضوعي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن.
- 2- معرفة أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي الذاتي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن.
- 3- معرفة مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية في الاردن.

4- معرفة مستوى النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن.

5- تقديم توصيات عملية لمتخذي وصانعي القرارات في البنوك التجارية في الاردن ستساهم في رفع مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك ورفع مستوى تحقيق النجاح الوظيفي للعاملين.

اهمية الدراسة:

الاهمية النظرية:

تبرز الأهمية العلمية للدراسة في كونها تبحث في المواءمة بين الفرد وبيئة العمل وأثرها في النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن، وتقدمت بمجتمع دراستها (العاملين في البنوك التجارية)، بينما ركزت الدراسات السابقة في الغالب على مجتمعات دراسية أخرى. كما تبرز هذه الأهمية من خلال تناولها لابعاد جديدة في المواءمة بين الفرد وبيئة العمل وابعاد النجاح الوظيفي الذاتي والموضوعي. مما يساهم في إثراء المعرفة العلمية للدور الذي تلعبه المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في تعزيز النجاح الوظيفي وسد الفجوات العلمية في موضوع الدراسة، ويفتح المجال امام دراسات جديدة حول النجاح الوظيفي والمواءمة في بيئة العمل.

الاهمية العملية:

تتمثل أهمية الدراسة العملية لحاجة البنوك التجارية في الاردن الى إدراك أهمية المواءمة بين العاملين وبيئة العمل في البنوك التجارية ودورها في تحسين فرص النجاح الوظيفي للعاملين. من المؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في مساعدة متخذي القرار في البنوك التجارية على رفع مستوى المواءمة بين الافراد وكل من البنوك التي يعملون فيها ووظائفهم وجماعات العمل التي ينتمون اليها، مما سيساهم في تعزيز فرص النجاح الوظيفي مما ينعكس ايجابا على اداء البنوك واداء العاملين فيها.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية لمفاهيم الدراسة:

اولا: المتغير المستقل

المواءمة بين الفرد وبيئة العمل:

التعريف الاصطلاحي: التوافق او الملاءمة بين قدرات واهداف وقيم واحتياجات ونمط شخصية الافراد وبين خصائص او سمات بيئة العمل في المنظمة التي يعملون بها (Kristof, 1996).

التعريف الاجرائي: التوافق والانسجام بين سمات الافراد العاملين في البنوك التجارية في الاردن وقيمهم واهدافهم ومهاراتهم ومعارفهم وخصائص بيئة العمل في البنك والتي تضم خصائص وسمات الوظيفة والمنظمة والمجموعة التي يعمل معها في البنك. وتم قياسه من خلال (16) عبارة.

ابعاد المتغير المستقل:

المواءمة بين الفرد والوظيفة:

التعريف الاصطلاحي: المواءمة بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل والمواءمة بين رغبات الفرد وخصائص وعوائد الوظيفة (Philips & Gully, 2012).

التعريف الاجرائي: المواءمة او التوافق بين معارف ومهارات وقدرات الافراد العاملين في البنوك التجارية في الاردن وبين متطلبات وخصائص وظائفهم. وتم قياسه من خلال (5) عبارات.

المواءمة بين الفرد والمنظمة:

التعريف الاصطلاحي: الملاءمة والتوافق بين نمط شخصية الفرد وقيمه واتجاهاته ومعتقداته وقيم وثقافة واعراف المنظمة (Philips & Gully, 2012).

التعريف الاجرائي: التوافق والانسجام بين قيم الافراد العاملين في البنوك التجارية في الاردن ومعتقداتهم ونمط شخصيتهم وبين قيم واعراف وثقافة البنك. وتم قياسه من خلال (5) عبارات.

المواءمة بين الفرد والجماعة:

التعريف الاصطلاحي: الملاءمة بين الفرد وبين اهداف ونمط عمل ومهارات زملاءه في العمل (Philips & Gully, 2012).
التعريف الاجرائي: التوافق والانسجام بين الافراد العاملين في البنوك التجارية في الاردن واهداف وقيم ومهارات ونمط عمل زملائهم الذين يعملون معهم في البنك. وتم قياسه من خلال (6) عبارات.

ثانيا: المتغير التابع

النجاح الوظيفي:

التعريف الاصطلاحي: المخرجات والنتائج التي يحصل عليها الفرد من وظيفته والمستندة الى تقييم معنوي متعلق بحالة الشعور الايجابية والرضا والفخر وتقييم مادي متعلق بعدد وسرعة الترقيات والمراكز الوظيفية والرواتب والمكافآت المادية التي يحصل عليها (Arthur et al., 2005)

التعريف الاجرائي: المخرجات والمنجزات الايجابية للوظيفة للعاملين في البنوك التجارية في الاردن والتي تمثل مخرجات ملموسة كالترقى الوظيفي والعوائد المادية ومخرجات غير ملموسة كالشعور بالانجاز والرضا الوظيفي. وتم قياسه من خلال (12) عبارة

ابعاد المتغير التابع

النجاح الوظيفي الموضوعي:

التعريف الاصطلاحي: النجاح الوظيفي الذي يرتكز على مؤشرات يمكن ملاحظتها وقياسها كالتطور الوظيفي، والتحرك نحو مراكز وظيفية اعلى، والحصول على العوائد المادية كالمكافآت والزيادات والحوافز المالية (Feldman & Ng, 2007).

التعريف الاجرائي: هو النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن الذي ينشأ عن مخرجات موضوعية قابلة للقياس والملاحظة كعدد الترقيات التي يحصلون عليها والمركز الوظيفي الذي يشغلونه والعوائد المالية المتحققة من الوظيفة. وتم قياسه من خلال (6) عبارات

النجاح الوظيفي الذاتي:

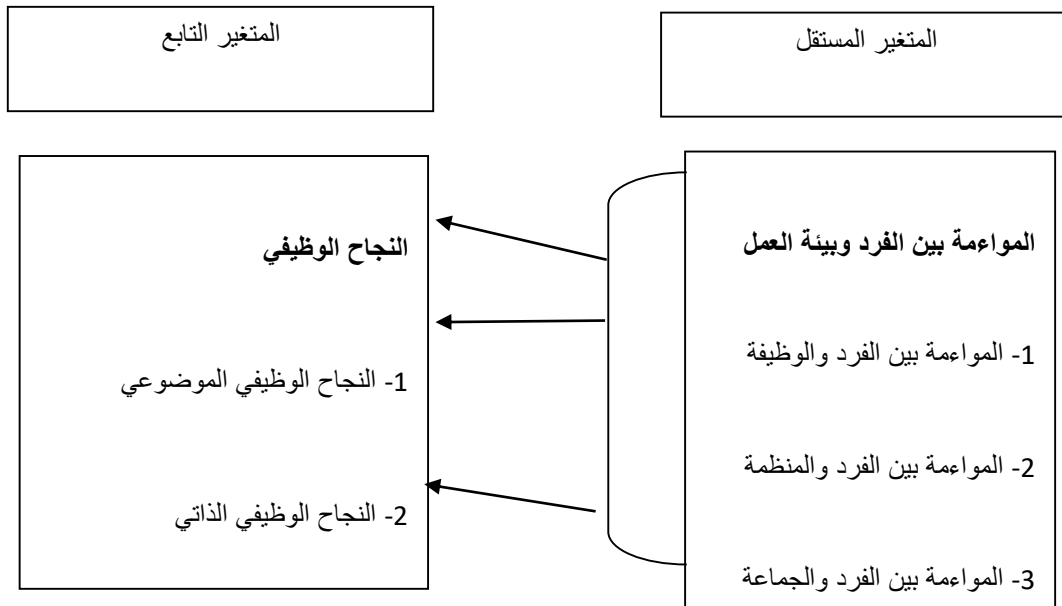
التعريف الاصطلاحي: شعور الفرد بالنجاح والرضا والفخر اعتمادا على مخرجات او نواتج عمل غير ملموسة كالحصول على وظيفة ذات معنى واهمية وتوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للفرد (Ituma et al., 2011).

التعريف الاجرائي: وهو النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الاردن الذي ينشأ عن مخرجات غير ملموسة وتمثل حالة شعورية ايجابية من الرضا الوظيفي والانجاز والفخر من الوظيفة. وتم قياسه من خلال (6) عبارات

أنموذج الدراسة:

اعتمد نموذج الدراسة على متغيرين: المتغير المستقل وهو المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعاده (المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة). والمتغير التابع وهو النجاح الوظيفي وابعاده النجاح الوظيفي الموضوعي والنجاح الوظيفي الذاتي.

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: طورته الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة (Abutayeh, 2018)، (Pudgiarti, & Hutomo, 2020)، (Abdalla et al., 2018)، (Tlais & Kauser, 2011)، (Kim, 2004).

الاطار النظري:

أولاً: المواءمة بين الفرد وبيئة العمل

المواءمة بين الفرد وبيئة تعكس مدى التوافق بين خصائص الفرد وقدراته ومعارفه ومهاراته واهتمامه وقيمه مع خصائص بيئة العمل الذي يقوم به (Philips & Gully, 2012)، وتجمع الدراسات على أن هذه المواءمة تشمل المواءمة بين الفرد وكل من وظيفته ومنظمته والجماعة التي يعمل معها (Andela & Doef, 2019; Zilmarie et al., 2021). وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

موائمة الفرد مع الوظيفة: تتمحور المواءمة بين الفرد والمنظمة حول المواءمة بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة المتمثلة بالمواءمة بين رغبات الفرد ودوافعه وبين خصائص العمل وعوائده (Kristof-Brown et al., 2005)، أو التوافق بين معارف ومهارات وقدرات الفرد وبين متطلبات العمل (Carless, 2005). ويرى (Robbins & Judge, 2016) أن التوافق بين شخصية الفرد وبيئة الوظيفة ستعكس على مستوى رضا الافراد بينما عدم التوافق سيزيد من ميلهم لترك الوظيفة. إن أنظمة التوظيف الفعالة تساعد الموظف على الوفاء بمتطلبات العمل وفي نفس الوقت اشباع حاجاته الذاتية من خلال استقطاب واختيار الافراد الذين يناسبون طبيعة العمل والمنظمة (Swider et al., 2015). وتتحقق المواءمة بين الفرد والوظيفة إذا امتلك الافراد المعارف والمهارات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة، وعندما تشبع الوظيفة حاجات الافراد (Cable and Edwards, 2004)، ويقع على عاتق الافراد والمنظمة المواءمة بين قدرات الافراد والفرص والتحديات المرتبطة بالوظيفة (Dessler, 2017). وتحظى المواءمة بين الفرد والوظيفة بالاهمية لمساهمتها في تحسين مخرجات العمل كأداء الافراد واتجاهاتهم (Sengupta et al., 2015; Xu et al., 2023)، والاستقرار الوظيفي (المعماري، 2020).

موائمة الفرد مع الجماعة: وهي المواءمة بين الفرد وبين اعضاء الفريق او المجموعة التي يعمل معها (Kristof, 1996)، وتشمل زملائه او فريق العمل الذي سيعمل معه والمشرف المباشر عليه. والمواءمة الجيدة مع الجماعة او فريق العمل تتمحور حول التوافق في العلاقات الشخصية بين الافراد واطراف الجماعة التي ينتمون لها والتي تتضمن التوافق حول الانماط الشخصية

والقيم والاهداف وانماط العمل مما يعزز التعاون بين افراد المجموعة (Andela & Doef, 2019; Seong & Kristof-Brown, 2012). وهذه الموازنة ترتكز على فكرة أن العديد من الادوار الوظيفية تتطلب انماطا من التفاعل مع اعضاء المجموعة لتحقيق النجاح المطلوب في العمل (Nordin et al., 2019).

موائمة الفرد مع المنظمة: وهي الموازنة بين الفرد والمنظمة او موائمة الفرد مع السياق الاجتماعي للوظيفة وقناعاته بوجود قيم مشتركة بينه وبين المنظمة (Aktas, 2014; Kristof, 1996)، وهذه الموازنة لها دور ايجابي في تعزيز بعض المفاهيم المرتبطة بالوظيفة كالتكيف والاستكشاف الوظيفي والمرونة الوظيفية (Ahmad et al., 2022; Kou et al., 2022)، والتطور والاستقرار الوظيفي (Joo et al., 2021; Siew et al., 2021). وقد حظيت هذه الموازنة باهتمام الباحثين لأن الافراد والمنظمة يكونون أكثر انتاجية عند وجود التوافق في القيم والمتطلبات والاهتمامات المشتركة (Priyadarshi & Premchandran, 2018). ويميل الافراد الذين يجدون توافقا مع المنظمة لأن يكونوا أكثر دافعية للعمل ورضا عن وظائفهم (Hall 2002)، ويؤدي هذا التوافق الى التأثير ايجابا على سلوك واتجاهات الافراد ويفضي بالتالي الى مخرجات تنظيمية إيجابية (Chew & Chan, 2008). وقد بينت الدراسات الغربية أن التوافق بين المنظمة والفرد يعزز العديد من المخرجات التنظيمية كالتمكن والنمو الوظيفي والرضا والولاء التنظيمي والاداء (Kristof-Brown & Jansen, 2007; Diener & Lacus, 2000; Ali et al., 2023). وبينت الدراسات التي اجريت في البيئة العربية أن الموازنة بين الفرد والمنظمة تساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (احمد، 2022، السقا، 2016، الملا و ابراهيم، 2016).

ثانيا: النجاح الوظيفي

يعرف النجاح الوظيفي على انه المخرجات الايجابية او الانجازات المرتبطة بالعمل والتي يحصل عليها الفرد نتيجة عمله في المنظمة (Judge et al., 1995). وهذه المخرجات تتنوع من كونها قابلة للقياس وواضحة كالراتب والتقدم الوظيفي الى كونها تعكس الشعور بالرضا العام عن طبيعة الوظيفة التي يعمل بها (Agrawal & Singh, 2022)، مما يجعل عملية تقييم النجاح الوظيفي تعتمد على ابعاد ذاتية مرتبطة بحالة شعورية ايجابية كالسعادة والرضا والفخر واخرى موضوعية كالمكانة الاجتماعية في المنظمة والاجر والسلطة (عتيقة، 2021).

ويمكن أن يقسم النجاح الوظيفي الى نوعين: النوع الاول ويسمى النجاح الوظيفي الموضوعي والمبني على معايير تتعلق بالانجاز كعدد الترقيات التي حصل عليها الموظف ومقدار الزيادة المالية على الراتب، والنوع الثاني ويسمى النجاح الوظيفي الذاتي والذي يعكس مستوى رضا الموظف عن خصائص الوظيفة الخارجية والداخلية ((Choi & Nae, 2022; Heslin, 2005)).

وقد ركزت الدراسات المتعلقة بالنجاح الوظيفي في بدايتها على النجاح الوظيفي الموضوعي، ونتيجة التطور الذي حدث على الهياكل التنظيمية والذي انعكس على تقليل المستويات التنظيمية وانخفاض فرص الترقية لمراكز وظيفية اعلى والتي تعتبر مؤشرات موضوعية على النجاح الوظيفي (النجاح الوظيفي الموضوعي)، ظهرت الحاجة لإعتماد المنظمة على معايير ذاتية أخرى للحكم على النجاح الوظيفي واطلق عليه النجاح الوظيفي الذاتي كالحصول على وظائف ذات قيمة ومعنى من وجهة نظر الموظف (Akkermans & Tims, 2017; Kundi et al., 2022).

والنجاح الوظيفي الموضوعي هو النجاح المبني على مظاهر او مخرجات قابلة للملاحظة والقياس كالنمو الوظيفي والترقية الى وظائف في مستويات ادارية اعلى والزيادة المالية على الاجور (Spurk et al., 2019). ويرى آخرون أن النجاح الوظيفي الموضوعي هو إدراك الفرد من الناحية الشخصية لمدى الحصول على مخرجات وظيفية مهمة كالحوافز والمكافآت المعتمدة على الاداء (Hou et al., 2012; Schooreel et al., 2017). أما النجاح الوظيفي الذاتي فيعكس الشعور الايجابي للموظفين تجاه وظائفهم ومدى أهميتها على المدى الطويل وبالتالي فهي محصلة حكم وتقدير شخصي للموظف (Dai & Song, 2016).

(Spurk et al., 2019)، وإذا كان الافراد غير راضين عن سمات او خصائص اعمالهم فهم غالبا لا يرون أنهم ناجحين فيها (Judge et al., 1999; Yim et al., 2022).

وقد حظي موضوع النجاح الوظيفي بإهتمام الباحثين لدوره في تحسين العديد من المخرجات التنظيمية والفردية كالرضا (Choi & Nae, 2022)، والكفاءة الذاتية (Stumpf & Tymon, 2012)، الرفاه التنظيمي (Abele et al., 2016)، والنية في البقاء في العمل (Weng & McElroy, 2012)، واداء العاملين (Karatepe, 2012). كما بينت الدراسات أن النجاح الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية كالدعم الاجتماعي والتنظيمي (Agrawal & Singh, 2002)، ورأس المال الاجتماعي والنفسي (Al Issa, 2022)، ورأس المال البشري (Harris et al., 2022)، ونمط لقيادة (Al-Ghazali, 2020)، وممارسات إدارة الموارد البشرية (Alshaikhmubarak et al., 2020)، والمرونة التنظيمية (Salisu et al., 2020)، ونظم العمل عالية الاداء (Abutayeh, 2017).

ثالثا: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بمراجعة العديد من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم ترتيبها وفقا لحداتها وارتباطها بموضوع البحث مع التركيز على الدراسات التي ربطت بين متغيري الدراسة المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والنجاح الوظيفي وعلى النحو الآتي: هدفت دراسة (Koekemoer et al., 2023) الى التعرف على دور المرونة والمثابرة في العلاقة بين المواءمة بين الفرد وبيئة العمل للنساء العاملات وادراكهن للنجاح الوظيفي. بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل والنجاح الوظيفي والمثابرة والمرونة. وسعت دراسة (Xi et al., 2022) الى التعرف على أثر المواءمة بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط لأثر القيادة الاخلاقية في النجاح الوظيفي الموضوعي والذاتي للعاملين في الشركات الالكترونية الصينية. دلت النتائج على وجود أثر ايجابي للمواءمة بين الفرد والمنظمة في النجاح الوظيفي الموضوعي والذاتي، وانه كلما كانت المواءمة بين الفرد والمنظمة عالية فإن تأثير القيادة الاخلاقية على النجاح الوظيفي يكون كبيرا. وجرى (Rashid & Aslam, 2021) دراسة التعرف على أثر المواءمة بين الفرد والمنظمة على اتجاهات العاملين المتمثلة بالنجاح الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والدور الوسيط للدعم التنظيمي في منظمات حكومية وخاصة في باكستان. دلت النتائج على وجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية للمواءمة بين الفرد والمنظمة في النجاح الوظيفي والولاء التنظيمي. كما وظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي يتوسط العلاقة بين المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والنجاح الوظيفي والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي. وفي دراسة اجريت بمنظمات كورية من قبل (Carstens et al., 2021) لمعرفة أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على النجاح الوظيفي الذاتي من خلال مرونة الفرد كمتغير وسيط، دلت النتائج على وجود أثر ايجابي ذي دلالة إحصائية لمواءمة الفرد مع بيئة العمل والمرونة الفردية على النجاح الوظيفي الذاتي، وأن مرونة الفرد تتوسط العلاقة بين المواءمة بين الفرد وبيئة العمل مع النجاح الوظيفي. وبحثت دراسة (Li et al., 2020) استكشاف اثر آليات رأس المال النفسي في النجاح الوظيفي، وبحثت العلاقة بين رأس المال النفسي والولاء المهني والمواءمة بين الفرد والمنظمة والنجاح الوظيفي في اقسام البحث والتطوير في شركات تكنولوجيا المعلومات الحاسوب في الصين. وظهرت النتائج وجود أثر ايجابي للمواءمة بين الفرد والمنظمة في النجاح الوظيفي الموضوعي والذاتي، وان رأس المال النفسي كان اقوى تأثيرا على النجاح الوظيفي للموظفين الذين اظهروا مواءمة اعلى مع منظماتهم. وقامت (Xin et al., 2020) باجراء دراسة على العاملين في الجامعات الصينية وبحثت العلاقة بين النجاح الوظيفي والمواءمة بين الفرد والوظيفة والرضا الوظيفي والرفاه الذاتي من خلال الفعالية الذاتية لاتخاذ القرارات الوظيفية. وبينت النتائج وجود علاقات ايجابية بين النجاح الوظيفي والمتغيرات المشمولة في الدراسة، وان الفعالية الذاتية تتوسط العلاقة بين النجاح الوظيفي والمواءمة بين الفرد والوظيفة والرضا الوظيفي والرفاه الذاتي. أما دراسة (Elmas-Atay, 2017) فقد هدفت الدراسة الى بيان دور المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة والتي تضمن اربعة ابعاد (الراحة والامان، الكفاية والنمو الوظيفي، والمركز والاستقلالية، والمظاهر الاجتماعية) في النجاح الوظيفي الذاتي على المدراء مديرا في

منظمات مختلفة في اسطنبول. وقد اثبتت النتائج أن جميع أبعاد قيم المواءمة بين الفرد والمنظمة لها أثر ايجابي في النجاح الوظيفي الذاتي، كما بينت النتائج الدور الوسيط للارتباط التنظيمي في العلاقة بين المواءمة بين الفرد والمنظمة والنجاح الوظيفي الذاتي. وسعت دراسة (Abu Said et al., 2015) الى تطوير وفحص نموذج للنجاح الوظيفي للاكاديميين في الجامعات البحثية المالية يضم المواءمة بين الفرد والوظيفة والدعم التنظيمي والشخصية الانفتاحية والنجاح الوظيفي وبينت نتائج الدراسة وجود أثر ايجابي لمواءمة الفرد مع الوظيفة والدعم التنظيمي ونمط الشخصية الانفتاحية في النجاح الوظيفي للاكاديميين في الجامعات المالية. بينما هدفت دراسة (Haines et al., 2014) الى بيان أثر المواءمة بين الفرد والمنظمة على النجاح الوظيفي لدى محترفي إدارة الموارد البشرية في عدة منظمات في كندا. وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود أثر للمواءمة بين الفرد والمنظمة في النجاح الوظيفي. واجرت (Arab et al., 2013) دراسة لأثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل على النجاح الوظيفي من خلال العقد النفسي والدعم التنظيمي كمتغيرات وسيطة على موظفي البنوك الرسمية في ايران، وظهرت النتائج وجود أثر ايجابي للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي من خلال العقد النفسي والدعم التنظيمي كمتغيرات وسيطة. واجرى (Ballout, 2007) مراجعة للآثار النظرية المتعلقة بالنجاح الوظيفي وتطوير اطار نظري يهتم بكيفية تأثير رأس المال البشري والمواءمة بين الفرد وبيئة العمل والدعم التنظيمي على النجاح التنظيمي، وتبين بعد هذه المراجعة أن المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والدعم التنظيمي تعتبر عوامل مسبقية للنجاح الوظيفي. وسعت دراسة العتيبي (2002) الى التعرف على مدى إدراك شاغلي الوظائف الاشرافية في خمس جهات حكومية في الكويت للنجاح الوظيفي، واثرت بعض المتغيرات عليه والمتمثلة باحترام الذات والتوافق بين الفرد والمنظمة وعمل الزوجة ومركز التحكم. وقد بينت نتائج الدراسة أن توافق الفرد مع المنظمة وعدم عمل الزوجة واحترام الذات تعزز النجاح الوظيفي.

رابعا: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تشابه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث الابعاد الرئيسية وهي المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والنجاح الوظيفي، وتشابهت ايضا من حيث المنهج العلمي التي اعتمدت عليه وهو المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. بينما تميزت عن تلك الدراسات السابقة في العديد من الامور كالتالي:

1- مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين في البنوك التجارية في الاردن: وهو مجتمع بحثي لم يدرس كثيرا كما هو واضح من الدراسات السابقة.

2- أبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل: تبحث الدراسة في ثلاثة ابعاد رئيسية للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل وهي المواءمة بين الفرد والوظيفة، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة. بينما ركزت اغلب الدراسات السابقة على بعد واحد وهو المواءمة بين الفرد والمنظمة او المواءمة بين الفرد والوظيفة عندما درست علاقتها مع النجاح الوظيفي. وهذا يفيد في اعطاء صورة اكثر شمولاً لمدى اختلاف ابعاد المواءمة وتمايزها في تحسين مستوى النجاح الوظيفي

3- دراسة ابعاد النجاح الوظيفي والمتمثل - في النجاح الوظيفي الموضوعي والنجاح الوظيفي الذاتي، وهو ما لم تتناوله اغلب الدراسات السابقة باستثناء دراسة (Xi et al, 2022)، مما يعطي تصورا أكثر شمولاً عن النجاح الوظيفي وفيما اذا كانت هذه الابعاد تتأثر بشكل مختلف بالمواءمة بين الفرد وبيئة العمل وابعادها الثلاثة المشمولة في الدراسة.

البنوك التجارية في الاردن:

تعتبر البنوك التجارية في الاردن احد القطاعات الاقتصادية الهامة، ويبلغ عددها (17) بنكا منها (13) بنكا اردنيا، ويعمل بها (21983) موظفا، وتبلغ موجودات هذه البنوك (48.6) مليار دينار اردني، وتعمل هذه البنوك في بيئة تنافسية شديدة للحصول على اكبر حصة سوقية، وتعتبر من اكثر القطاعات التجارية والخدمية نجاحا وتطورا في مجال الخدمات المالية والمصرفية والادارية، ويتميز قطاع البنوك التجارية بمواكبته لحدث التطورات العالمية في مجال الخدمات المصرفية والمالية والادارية، ولذلك يعتبر اكثر

القطاعات نجاحا واستقرارا في السوق الاردني، كما يتميز هذا القطاع في مجال تدريب وتطوير الموارد البشرية ورفدها بالمعارف والمهارات الادارية والمالية التي تنعكس على طريقة استقطاب واختيار الافراد المناسبين مما يساهم في تحسين مستوى اداء العاملين في خدمة عملاء هذه البنوك (جمعية البنوك في الاردن، 2023).

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لقياس أثر المتغير المستقل (المواءمة بين الفرد وبيئة العمل) في المتغير التابع (النجاح الوظيفي).

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (7659) موظفا يعملون في (7) بنوك تجارية وافقت على الاشتراك في هذه الدراسة. تواصلت الباحثة مع اقسام الموارد البشرية والعلاقات العامة في البنوك التجارية المتعاونة لتحديد عدد الاستبانات الورقية التي ستوزع وآلية توزيعها. حددت تلك البنوك الباحثة بتوزيع ما بين (40-30) استبانة في كل بنك. تم توزيع (248) استبانة شكلت عينة الدراسة. تم الاتفاق مع البنوك المتعاونة على توزيع الاستبانات وفقا لاسلوب العينة العشوائية البسيطة وفقا لسجلات الموظفين لديها. تم إسترداد (227) إستبانة، ونسبة استجابة بلغت (91.5%)، وتم إستبعاد (9) إستبانات للنقص الواضح في اكمال تعبئتها، وبقي (218) إستبانة صالحة لغايات التحليل الإحصائي.

أداة الدراسة:

تم جمع بيانات الدراسة من عينة الدراسة بواسطة استبانة تم تصميمها لهذه الغاية، وقد تم تطويرها بالرجوع الى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع ومتغيرات الدراسة والمنشورة في مجالات علمية رصينة، ووفقا لمقياس ليكرت الخماسي. وتكونت الاستبانة من اربعة اقسام هي:

القسم الاول: مقدمة عن الدراسة واهدافها والغرض منها.

القسم الثاني: الخصائص الديمغرافية والتنظيمية للمستجيبين (الجنس والعمر والمؤهل العلمي ومدة العمل في البنك والمركز الوظيفي)
القسم الثالث: المواءمة بين الفرد وبيئة العمل وتكونت من (16) عبارة بواقع (5) عبارات لقياس المواءمة بين الفرد والوظيفة و(5) عبارات لقياس المواءمة بين الفرد والجماعة و(6) عبارات لقياس المواءمة بين الفرد والمنظمة. وقد تم قياس تلك الابعاد اعتمادا على الدراسات السابقة (Pudgiarti, & Hutomo, 2020; Abdalla et al., 2018).

القسم الرابع: النجاح الوظيفي وتكون من (12) عبارة بواقع (6) عبارات للنجاح الوظيفي الذاتي و(6) عبارات للنجاح الوظيفي الموضوعي. وقد تم الاعتماد على الدراسات التالية لتطوير هذه الابعاد وعباراتها (Abutayeh, 2017; Tlais & Kauser, 2011; Kim, 2004).

صدق أداة الدراسة وثباتها:

من أجل التأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على الصدق الظاهري وصدق البناء او الاتساق الداخلي والصدق التمييزي.

الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة وانها تقيس المتغيرات التي وصفت لقياسها وانها تشمل عددا كافيا من الاسئلة والابعاد اللازمة لكل متغير، من خلال عرضها على (7) من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في الجامعات الاردنية والبنوك محل الدراسة، لعرض ملاحظاتهم حول أبعاد الدراسة وفقراتها. وقد تم الاخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم مما جعل الأداة صالحة لأغراض الدراسة.

صدق البناء عن طريق الاتساق الداخلي لفقرات المتغيرات:

من أجل التأكد من صدق بناء أداة الدراسة، تم اختبار معاملات ارتباط بيرسون بين جميع فقرات كل متغير مع الدرجة الكلية لبعدها، وذلك لكل متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة. وكل فقرة يقل معامل ارتباطها عن (0.25) يتم حذفها (Miller et al., 2012). والجدول رقم (1) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (1): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لابعاد المتغير المستقل والتابع

المتغير المستقل المواءمة بين الفرد وبيئة العمل وابعاده: المواءمة بين الفرد والوظيفة (5 فقرات) والمواءمة بين الفرد والجماعة (5 فقرات) والمواءمة بين الفرد والمنظمة (6 فقرات) المتغير التابع النجاح الوظيفي وابعاده: النجاح الوظيفي الموضوعي (6 فقرات) والنجاح الوظيفي الذاتي (6 فقرات)									
المواءمة بين الفرد والوظيفة		المواءمة بين الفرد والجماعة		المواءمة بين الفرد والمنظمة		النجاح الوظيفي الموضوعي		النجاح الوظيفي الذاتي	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.62	6	**0.46	11	**0.59	17	**0.65	23	**0.35
2	**0.63	7	**0.31	12	**0.55	18	**0.70	24	**0.34
3	**0.58	8	**0.58	13	**0.73	19	**0.60	25	**0.44
4	**0.57	9	**0.43	14	**0.57	20	**0.59	26	**0.50
5	**0.65	10	**0.32	15	**0.70	21	**0.68	27	**0.47
				16	**0.67	22	**0.58	28	**0.41

تدل النتائج الواردة في الجدول رقم (1) بأن جميع فقرات المتغير المستقل والتابع لها ارتباط دال احصائياً مع الدرجة الكلية لكل متغير، مما يدل على ان الاداة تتسم باتساق داخلي. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.31-0.73)، وهي جميعها اكبر من (0.25)، ولا توجد فقرات يجب حذفها من اي متغير، مما يدل على وجود صدق بنائي لأداة الدراسة ولكل متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة. وهذا يدل على وجود ثقة في أداة الدراسة في قياس المتغيرات التي تتضمنها.

الصدق التمييزي:

تم حساب الصدق التمييزي لأداة الدراسة عن طريق المقارنة الطرفية لعينتين مستقلتين (الأفراد الذين كانت مجموع اجاباتهم على فقرات الاستبانة عالية والأفراد الذين كانت مجموع اجاباتهم متدنية). فاذا كانت الفروق بين المجموعتين دالة احصائياً فإن ذلك يعني أن أداة الدراسة (الاستبانة) تميز بين الافراد المستجيبين للدراسة وتتمتع بالصدق التمييزي. والجدول التالي يبين نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم (T) لعينتين مستقلتين لحساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنات الطرفية.

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى دلالة T

0.000	64.96	1.13	98.2	مجموعة الافرد ذوي الاجابات المرتفعة
		0.788	70.8	مجموعة الافرد ذوي الاجابات الدنيا

تدل النتائج الواردة في الجدول رقم (2) أن قيمة (T) تساوي (64.96) وبمستوى دلالة (0.000) وهو دال احصائياً، وبناءً على هذه النتائج فإن أداة الدراسة تتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي وقابلة للتطبيق بثقة مقبولة.
ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام إختبار الفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي بين فقرات ابعاد الدراسة. تدل النتائج الواردة في الجدول رقم (3) أن جميع قيم ثبات ابعاد الدراسة تراوحت بين (0.85 – 0.92) مما يدل على ان ابعاد الدراسة تتميز بدرجات ثبات مقبولة (Sekaran & Bougie, 2016). مما يدل على ان أداة الدراسة صالحة للتطبيق وتحقيق اهدافها واختبار فرضياتها والوثوق بنتائجها.

الجدول رقم (3): معامل الثبات لابعاد الدراسة وفقاً لاختبار كرونباخ الفا

البعد	عدد الفقرات	قيمة الفا
المواءمة بين الفرد والوظيفة	5	0.87
المواءمة بين الفرد والجماعة	5	0.85
المواءمة بين الفرد والمنظمة	6	0.86
النجاح الوظيفي الذاتي	6	0.91
النجاح الوظيفي الموضوعي	6	0.92

تحليل نتائج الدراسة:

اولاً: وصف الخصائص الشخصية والتنظيمية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (4): الخصائص الديمغرافية والتنظيمية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	143	65.6%
	انثى	75	34.4%
العمر	اقل من 30 سنة	44	20.2 %
	30 – اقل من 40 سنة	90	41,3 %
	40 سنة فأكثر	84	38.5 %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	179	82.1 %
	ماجستير	30	13.7 %
	دكتوراة	9	4.2 %
مدة العمل في البنك	اقل من 5 سنوات	52	32.7 %
	5 – اقل من 10 سنوات	94	43.1 %
	اكثر من 10 سنوات	72	33.2 %
المركز الوظيفي	مرؤوس	149	68.3 %
	رئيس قسم	43	19.7 %

مدير/مساعد مدير	26	12 %
-----------------	----	------

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (4) أن عدد الاناث بلغ (75) بنسبة بلغت (34.4 %) من إجمالي العينة، بينما كانت غالبية العينة من الذكور الذين بلغت نسبتهم (65.6 %) وعددهم (143). وتقرب هذه النسب من نسب التمثيل الفعلي (38%) للاناث العاملات في البنوك التجارية (جمعية البنوك في الاردن، 2023). كما يوضح الجدول أن ما نسبته (61.5 %) كانت اعمارهم دون اربعين سنة، مما يعكس اعتماد البنوك التجارية على فئة الشباب للعمل لديها. ويبين الجدول أن غالبية العينة من حملة البكالوريوس بنسبة بلغت (82.1 %)، وهذا يعكس اعتماد البنوك التجارية على حملة الدرجة الجامعية الاولى للعمل لديها لتمتعهم بالمعارف والمهارات التي تحتاجها البنوك. وتدل النتائج أن ما نسبته (75.8 %) من عينة الدراسة كانت مدة عملهم في البنك اقل من عشر سنوات. وربما يفسر ذلك بأن هناك دوران وظيفي للعاملين الذي يمتلكون مهارات ومعارف بين البنوك التجارية او الى البنوك العاملة في دول اخرى ومنها الدول الخليجية. وشكل المرؤوسون (موظف بلا مهام اشرافية) غالبية عينة الدراسة وبما نسبته (68.3 %)، وهذا يعكس التمثيل الطبيعي للمرؤوسين حيث تشكل الغالبية العظمى من الموظفين في المنظمات كالبنوك التجارية.

ثانيا: مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل ومستوى النجاح الوظيفي

الجدول رقم (5): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3	4	5	6	7
1-المواءمة بين الفرد وبيئة العمل	2.64	-							
2- المواءمة بين الفرد والوظيفة	2.94	0.80	**0.84	-					
3- المواءمة بين الفرد والجماعة	2.53	0.79	**0.91	**0.62	-				
4- المواءمة بين الفرد والمنظمة	2.46	0.70	**0.89	**0.58	**0.80	-			
5- النجاح الوظيفي	2.67	-	**0.65	**0.59	**0.57	**0.56			
6- النجاح الوظيفي الذاتي	2.66	0.85	**0.62	**0.55	**0.54	**0.53	**0.82	-	
7- النجاح الوظيفي الموضوعي	2.69	0.83	**0.64	**0.58	**0.56	**0.55	**0.77	**0.84	-

**دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، للحكم على مستوى المتوسط الحسابي اعتمدت المعادلة التالية: 1-2.33 مستوى متدني، 3.66-2.34 مستوى متوسط، 5-3.67 مستوى عالي.

تدل النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أن مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل جاءت ضمن المستوى المتوسط (الوسط الحسابي = 2.64)، وكذلك ابعادها: المواءمة بين الفرد والوظيفة (الوسط الحسابي = 2.94) والمواءمة بين الفرد والجماعة (الوسط الحسابي = 2.53) والمواءمة بين الفرد والمنظمة (الوسط الحسابي = 2.46)، وهذا يدل على أن هناك مستوى متوسط من المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية، وكذلك يدل على أن الافراد العاملين في البنوك التجارية يشعرون بمستوى متوسط من التوافق او الملاءمة مع كل من الوظيفة والمنظمة والجماعة. كذلك جاء النجاح الوظيفي ضمن المستوى المتوسط (الوسط الحسابي =

2.67)، وجاءت ابعاده المتمثلة بالنجاح الوظيفي الذاتي (الوسط الحسابي = 2.66) والنجاح الوظيفي الموضوعي (الوسط الحسابي = 2.69) ضمن المستوى المتوسط، مما يشير إلى أن الأفراد العاملين في البنوك التجارية يشعرون بمستوى متوسط من النجاح في الوظائف سواء على مستوى النجاح الموضوعي (كالترقية والنمو الوظيفي) أو النجاح الذاتي (الشعور بالأهمية والرضا).

ثالث: العلاقة بين المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والنجاح الوظيفي.

يتضح من النتائج في الجدول رقم (5) والمتعلق باختبار ارتباط بيرسون وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين جميع أبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل (المتغير المستقل) والنجاح الوظيفي وأبعاده الفرعية (المتغير التابع). وتراوحت قيم ارتباط بيرسون بين (0.54 - 0.64). وهذا يدل على ارتباط قوي وموجب بين النجاح الوظيفي وأبعاده الفرعية والمواءمة بين الفرد وبيئة العمل وأبعاده الفرعية. وهذا يدل على أن النجاح الوظيفي للأفراد العاملين في البنوك التجارية يرتبط بمدى شعورهم بالتوافق والمواءمة مع بيئة العمل والممثلة في هذه الدراسة بالمواءمة مع المنظمة والوظيفة والجماعة (زملاء العمل).

اختبار فرضيات الدراسة

من أجل التأكد من ملائمة البيانات لإستخدام تحليل الانحدار المتعدد وضمان عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) تم استخدام اختبار معامل التضخم ((Variance Inflation Factor (VIF)) واختبار التباين المسموح به (Tolerance). تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (6) أن جميع قيم معامل التضخم لأبعاد المتغير المستقل (المواءمة بين الفرد وبيئة العمل) أقل من (10) حيث تراوحت القيم بين (3.039 - 2.475)، وأن جميع أبعاد التباين المسموح به أكبر من (0.20) مما يدل على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة وبالتالي سلامة البيانات لأستخدام الانحدار المتعدد (Hair et al., 2010).

الجدول رقم (6): اختبار التعددية الخطية لأبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل اعتماداً على قيم (VIF & Tolerance)

البعد	معامل التضخم VIF	التباين المسموح Tolerance
المواءمة بين الفرد والوظيفة	2.475	0.404
المواءمة بين الفرد والجماعة	3.039	0.417
المواءمة بين الفرد والمنظمة	2.896	0.345

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفية، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الأردن. لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression)، والنتائج في الجدول رقم (7) تبين نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (7): تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي

البعد	قيمة β	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
المواءمة بين الفرد والوظيفة	0.337	4.622	0.000
المواءمة بين الفرد والجماعة	0.191	2.118	0.035
المواءمة بين الفرد والمنظمة	0.221	2.502	0.013
قيمة R	0.654		

قيمة R-square	0.4238
قيمة F	39.903
مستوى دلالة F	0.000

تشير النتائج الوارد في الجدول رقم (7) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل مجتمعة في النجاح الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (39.903) وهي دالة عند مستوى (0.000)، كما بلغ معامل الارتباط (0.654) مفسرا ما نسبته تقريبا (43 %) من النجاح الوظيفي. كما تدل النتائج على وجود اثر دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المواءمة بين الفرد والوظيفة ($T = 4.622, P = 0.000$) والمواءمة بين الفرد والجماعة ($T = 2.118, P = 0.035$) والمواءمة بين الفرد والمنظمة ($T = 2.502, P = 0.013$) في النجاح الوظيفي. وتبين النتائج أن أكثر ابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل تأثيرا على النجاح الوظيفي هي على التوالي المواءمة بين الفرد والوظيفة ($\beta = 0.337$) ثم المواءمة بين الفرد والمنظمة ($\beta = 0.221$) ثم المواءمة بين الفرد والجماعة ($\beta = 0.191$).

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفية، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي الذاتي في البنوك التجارية في الاردن.

الجدول رقم (8): تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي الذاتي

البعد	قيمة β	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
المواءمة بين الفرد والوظيفة	0.336	3.981	0.000
المواءمة بين الفرد والجماعة	0.184	1.962	0.050
المواءمة بين الفرد والمنظمة	0.204	2.234	0.027
قيمة R	0.662		
قيمة R-square	0.387		
قيمة F	33.566		
مستوى دلالة F	00.000		

تشير النتائج الوارد في الجدول (8) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل مجتمعة في النجاح الوظيفي الذاتي؛ حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (33.566) وهي دالة عند مستوى (0.000)، كما بلغ معامل الارتباط (0.622) مفسرا ما نسبته تقريبا (39%) من النجاح الوظيفي الذاتي. كما تدل النتائج على وجود اثر دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المواءمة بين الفرد والوظيفة ($T = 3.981, P = 0.000$) والمواءمة بين الفرد والجماعة ($T = 1.962, P = 0.050$) والمواءمة بين الفرد والمنظمة ($T = 2.234, P = 0.027$) في النجاح الوظيفي الذاتي. وتوضح النتائج أن أكثر ابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل تأثيرا على النجاح الوظيفي الذاتي هي المواءمة بين الفرد والوظيفة ($\beta = 0.336$) ثم المواءمة بين الفرد والمنظمة ($\beta = 0.204$) ثم المواءمة بين الفرد والجماعة ($\beta = 0.184$).

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفية، والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي الموضوعي في البنوك التجارية في الاردن

الجدول رقم (9): تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي الموضوعي

البعد	قيمة β	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
المواءمة بين الفرد والوظيفة	0.393	4.763	0.000
المواءمة بين الفرد والجماعة	0.186	2.038	0.043
المواءمة بين الفرد والمنظمة	0.223	2.495	0.013
قيمة R	0.644		
قيمة R-square	0.415		
قيمة F	37.736		
مستوى دلالة F	0.000		

تشير النتائج الوارد في الجدول (9) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي الموضوعي؛ حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (37.736) وهي دالة عند مستوى (0.000)، كما بلغ معامل الارتباط (0.644) مفسراً ما نسبته تقريباً (42%) من النجاح الوظيفي الموضوعي. كما تدل النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المواءمة بين الفرد والوظيفة ($T = 4.763, P = 0.000$) والمواءمة بين الفرد والجماعة ($T = 2.038, P = 0.043$) والمواءمة بين الفرد والمنظمة ($T = 2.495, P = 0.013$) في النجاح الوظيفي الموضوعي. وتبين النتائج أن أكثر ابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل تأثيراً على النجاح الوظيفي الموضوعي هي المواءمة بين الفرد والوظيفة ($\beta = 0.393$) ثم المواءمة بين الفرد والمنظمة ($\beta = 0.223$) ثم المواءمة بين الفرد والجماعة ($\beta = 0.186$).

مناقشة نتائج الدراسة:

تمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بأبعادها (المواءمة بين الفرد والمنظمة والمواءمة بين الفرد والوظيفة والمواءمة بين الفرد والجماعة) في النجاح الوظيفي بإبعاده (النجاح الوظيفي الموضوعي والنجاح الوظيفي الذاتي) في البنوك التجارية في الأردن. وتمثلت الأهداف الفرعية بالتعرف على مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية بأبعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفة والمواءمة بين الفرد والجماعة والمواءمة بين الفرد والمنظمة)، وكذلك التعرف على مستوى النجاح الوظيفي للعاملين في تلك البنوك.

أولاً: مناقشة نتائج التحليل الوصفي (مستويات المواءمة بين الفرد وبيئة العمل ومستويات النجاح الوظيفي والعلاقة بينهما).

أظهرت نتائج التحليل الوصفي للدراسة وجود مستويات متوسطة للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية المشمولة في الدراسة، حيث كانت أعلى تلك المستويات للمواءمة بين الفرد والوظيفة، ثم المواءمة بين الفرد والمنظمة، وأدناها للمواءمة بين الفرد والجماعة. وتلك المستويات تميل إلى الحد الأدنى من المستويات المتوسطة للمواءمة. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات العربية كدراسة (المعماري، 2020) ودراسة (أحمد، 2022) ونتائج بعض الدراسات الأجنبية (Joo et al., 2021; Xi et al., 2022) والتي بين مستويات مرتفعة من المواءمة بين الفرد وبيئة العمل. وربما يعود السبب في وجود مستويات متوسطة من المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية في الأردن إلى ضعف آليات الاستقطاب والاختيار للمرشحين للعمل فيها وضعف برامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى زيادة التوافق أو الملاءمة بين نمط العمل وقيمته في البنوك وطبيعة العاملين وأنماط شخصيتهم وقيمهم الوظيفية.

كما بينت النتائج مستويات متوسطة للنجاح الوظيفي وابعاده النجاح الوظيفي الذاتي والموضوعي. وكانت أعلى تلك المستويات للنجاح الوظيفي الموضوعي ثم النجاح الوظيفي الذاتي. وكانت هذه المستويات المتوسطة وفقاً للعاملين تميل إلى الحدود الدنيا من الدرجة المتوسطة من النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الأردن. وهذا يدل على أن الأفراد يشعرون في مستويات متوسطة

وبحدها الدنيا من النجاح الوظيفي. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات في البيئة العربية كدراسة (Abutayeh, 2017; Agrawal & Tlaiss & Kauser, 2011)، كما انقثت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات في البيئة غير العربية كدراسة (Singh, 2022) واختلفت مع دراسات اجنبية اخرى بينت أن هناك عاملين يشعرون بمستويات مرتفعة من النجاح الوظيفي كدراسة (Elmas-atay, 2017). ويمكن تفسير وجود مستويات متوسطة من النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية لعدم توفر فرص التقدم والترقية بدرجة كافية والى ضعف شعور العاملين بوجود اهمية كبيرة لوظائفهم تشعروهم بالسعادة والرضا. وبالتعرف على مستويات المواءمة بين الافراد العاملين في البنوك التجارية وبيئة العمل بأبعادها المواءمة بين الفرد والوظيفة والمواءمة بين الفرد والمنظمة، والمواءمة بين الفرد والجماعة، وكذلك التعرف على مستويات النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية وابعادها النجاح الوظيفي الذاتي والموضوعي، فإن اسئلة الدراسة رقم (3) و (4) قد تم الاجابة عنها، وأهداف الدراسة الفرعية رقم (3) ورقم (4) قد تحققت.

اظهرت نتائج الارتباط للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل وابعادها (المواءمة بين الفرد والوظيفة والمواءمة بين الفرد والمنظمة والمواءمة بين الفرد والجماعة) مع النجاح الوظيفي وابعاده (النجاح الوظيفي الذاتي والنجاح الوظيفي الموضوعي) وجود علاقة ايجابية وطردية. وهذا يعني انه كلما زادت مستويات المواءمة بين الفرد وبيئة العمل كلما زادت مستويات النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية. وتتفق هذه النتيجة مع جميع الدراسات في البيئة العربية كدراسة (العتيبي، 2002) والدراسات في البيئة الاجنبية كدراسات (Rashid & Aslam, 2021; Xi et al., 2022).

ثانيا: مناقشة اختبار فرضيات الدراسة

بينت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي، وقد فسرت المواءمة (43 %) من التباين في النجاح الوظيفي. وهذا يعني أن الزيادة في مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بمقدار درجة واحدة سيؤدي الى تحسين مستوى النجاح الوظيفي للعاملين بمقدار (0.43) درجة، وهذه النتيجة تدل على أن نجاح الافراد في وظائفهم يزيد بزيادة مستويات التوافق او المواءمة مع بيئة العمل في البنوك التجارية في الاردن. كما بينت النتائج أن جميع ابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل (المواءمة بين الفرد ووظيفته ومنظمته والجماعة التي يعمل معها) تساهم في تحسين مستوى النجاح الوظيفي الكلي. وتبين أن أكثر ابعاد المواءمة بين الفرد وبيئة العمل مساهمة في النجاح الوظيفي هي المواءمة بين الفرد ووظيفته، مما يدل على أن التوافق بين قدرات الفرد ورغباته ودوافعه مع خصائص الوظيفة وعوائدها له الدور الاساسي في تحسين مستوى النجاح الوظيفي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة التي بينت الدور الايجابي للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في النجاح الوظيفي في مختلف انواع المنظمات كدراسة (Li et al., 2020; Xi et al., 2022) في الشركات الالكترونية والتكنولوجية، ودراسة (Abu Said et al., 2015) في الجامعات، ودراسة (Haines et al., 2014; Rashid and Aslam, 2021) في منظمات الاعمال والمنظمات الحكومية.

وفيما يتعلق بدور المواءمة بين الفرد وبيئة العمل في البنوك التجارية في المساهمة في تحسين مستوى ابعاد النجاح الوظيفي المتمثلة بالنجاح الوظيفي الذاتي والنجاح الوظيفي الموضوعي، فقد دلت النتائج أن النجاح الوظيفي الذاتي يتأثر بشكل ايجابي بالمواءمة بين الفرد وكل من الوظيفة والمنظمة والجماعة على التوالي والتي فسرت ما نسبته (39 %) من التباين في هذا النجاح. وهذا يعني أن الزيادة في مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بمقدار درجة واحدة سيؤدي الى تحسين مستوى النجاح الوظيفي الذاتي للعاملين بمقدار (0.39) درجة، وهذه النتيجة توضح أن الشعور الايجابي من الرضا الوظيفي والانجاز والفخر من الوظيفة لدى العاملين في البنوك التجارية في الاردن يرتبط بمدى شعور الفرد بالتوافق مع بيئة العمل. وكانت المواءمة مع العمل والمتمثلة بالتوافق بين خصائص الوظيفة وقدرات ورغبات الفرد لها المساهمة الاعلى في تحسين مستوى شعور الفرد بالنجاح الوظيفي الذاتي،

ثم تلاها التوافق مع المنظمة والملاءمة بين الفرد والجماعة التي يعمل معها. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات (Carstens et al, 2021; Elmas-Atay, 2017) التي دلت على أن النجاح الوظيفي الذاتي يتأثر ايجاباً بالمواءمة بين الفرد وبيئة العمل. ووضحت نتائج الدراسة أن النجاح الوظيفي الموضوعي يتأثر بشكل ايجابي بالمواءمة بين الفرد وكل من الوظيفة والمنظمة والجماعة على التوالي والتي فسرت ما نسبته (42 %) من التباين في النجاح الوظيفي الموضوعي. وهذا يعني أن الزيادة في مستوى المواءمة بين الفرد وبيئة العمل بمقدار درجة واحدة سيؤدي الى تحسين مستوى النجاح الوظيفي الموضوعي للعاملين بمقدار (0.42) درجة، وهذه النتيجة توضح النجاح الوظيفي الموضوعي الذي يتمثل بعدد الترقيات التي حصل عليها والمركز الوظيفي الذي يشغله والعوائد المالية المتحققة من الوظيفة لدى العاملين في البنوك التجارية في الاردن يرتبط بمدى شعور الفرد بالتوافق مع بيئة العمل. وساهمت المواءمة مع الوظيفة والتمثلة بالتوافق بين خصائص الوظيفة وعوائده مع خصائص وقدرات ورغبات الفرد لها المساهمة الاعلى في تحسين مستوى شعور الفرد بالنجاح الوظيفي الموضوعي، ثم تلاها التوافق مع المنظمة والملاءمة بين الفرد والجماعة التي يعمل معها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (Li et al., 2020 Xi et al., 2022) التي دلت على أن النجاح الوظيفي الموضوعي يرتبط بالمواءمة بين الفرد وبيئة العمل.

ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال القول أن المواءمة او التوافق بين معارف الفرد ومهاراته وقدراته وبين متطلبات الوظيفة (التوافق بين الفرد والوظيفة الوظيفية)، والتوافق بين قيم الفرد ومعتقداته ونمط شخصيته وبين قيم واعراف البنك (التوافق بين الفرد والمنظمة)، والتوافق بين نمط شخصية الفرد واهدافه وقيمه وبين قيم واهداف ونمط شخصية فريق العمل أو الزملاء (التوافق بين الفرد والجماعة)، ستساهم في زيادة فرص النجاح الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية، من خلال تحسين مستوى شعور الفرد بالفخر والرضا لكون وظيفته ذات قيمة (النجاح الوظيفي الذاتي)، او من خلال زيادة فرص الحصول على المراكز الوظيفية التي يرغب بها والحصول على ترقيات وظيفية سريعة وزيادة العوائد المالية والمادية (النجاح الوظيفي الموضوعي). وبالتالي فإن أثر المواءمة بين الفرد وبيئة العمل على النجاح الوظيفي في البنوك التجارية في الاردن، فقد تم الاجابة عن السؤال الرئيس للدراسة والاسئلة رقم (1) ورقم (2)، وتم تحقيق هدف الدراسة الرئيس والاهداف رقم (1) ورقم (2).

الاثار العملية والتطبيقية (Practical Implications) لنتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة العديد من الآثار العملية والتطبيقية لنتائج الدراسة الحالية. أولاً: اظهرت النتائج مستويات متوسطة واقرب الى المتدنية من المواءمة بين الفرد وبيئة العمل والتمثلة بالمواءمة بين الفرد والعمل والمنظمة والجماعة، مما يؤشر الى أن العاملين في البنوك التجارية في الاردن يشعرون أن ادارات تلك البنوك لم تهتم بتحسين المواءمة بين العاملين وبيئة العمل بالشكل المطلوب، وبالتالي فإن تلك الادارات مطالبة بالعمل على رفع مستوى المواءمة بين العاملين وبيئة العمل. ثانياً: بينت النتائج مستويات متوسطة من النجاح الوظيفي على المستوى الذاتي والموضوعي، وهذا يدل على أن العاملين في البنوك التجارية لا يرون أنهم ناجحون في وظائفهم بدرجة كبيرة، ومن هنا فإن ادارات تلك البنوك مطالبة بالعمل على زيادة مستوى شعور العاملين بالنجاح الوظيفي من خلال زيادة فرص الترقية والنمو الوظيفي والشعور بأهمية الوظائف ورفع مستوى الرضا للعاملين. ثالثاً: بينت الدراسة الاثر الايجابي للمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في تحسين مستوى النجاح الوظيفي، وهذا يساعد ادارات البنوك التجارية في الاردن على ادراك الممارسات الفعالة في ايجاد وبناء المواءمة بين الفرد وبيئة العمل وبناء علاقات تبادلية منفعية بين الفرد والبنك.

التوصيات:

توصي الدراسة بناء على النتائج التي توصلت لها بما يلي:

اولاً: رفع مستوى ادراك العاملين لمستويات النجاح في وظائفهم من خلال:

- توفير فرص اكثر للتقدم والترقية في المراكز الوظيفية، وتوفير خيارات اضافية في خطط المسار الوظيفي لزيادة مستوى شعور الافراد بالنجاح الوظيفي.

- ربط الحوافز والمكافآت والزيادات المالية بمستوى أداء الافراد ومستوى انتاجيتهم.
- توفير نظم واساليب للعمل تعمل على مساعدة العاملين على النجاح في ايجاد التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية كالمعمل المرن وتشجيع العاملين على التمتع باجازاتهم كشراء تذاكر سفر وسدادها على اقساط وغيرها.
- ثانيا: العمل على رفع مستوى المواءمة بين الافراد وبيئة العمل في البنوك التجارية من خلال:
 - تطوير نظم اختيار وتعيين فعالة تضمن وجود الملاءمة في بيئة العمل، بحيث تراعي تلك النظم الملائمة بين متطلبات الوظيفة وقدرات الافراد المرشحين لتلك الوظيفة، والملاءمة بين دوافع الافراد وحوافزهم وبين خصائص الوظيفة والعوائد المادية والمعنوية المرتبطة بها.
 - تعزيز برامج التطبيع الاجتماعي التي تمارسها البنوك وتحديدًا للموظفين الجدد، بحيث تركز تلك البرامج على مساعدة الموظفين لفهم الاهداف التنظيمية، وأنماط السلوك المطلوبة، والاعراف السائدة مما يرفع مستوى التوافق والملاءمة بين الافراد ونمط الاعمال في البنوك.
 - تطوير الوصف الوظيفي بحيث يشمل تحديد مهارات الافراد ومعارفهم وكفاياتهم وصفاتهم الشخصية وربطه مع استراتيجية البنك لتعزيز الملاءمة بين الافراد واعمالهم وطبيعة عمل البنوك.
 - عقد البرامج التدريبية وورش العمل التي تعمل على غرس وتعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين، وتعزيز القيم والاعراف المشتركة، وتصميم البرامج التدريبية المبنية على الحاجات التنموية الفعلية للعاملين لزيادة مستوى المهارات والقدرات والمعارف لتتوافق مع متطلبات العمل وخصائصه.
 - تطوير اختبارات العمل التي تهدف الى معرفة وتحديد الاهتمامات الوظيفية والانماط الشخصية للعاملين، وتوزيعهم على الوظائف التي تتناسب مع تلك الاهتمامات والانماط الشخصية.
- ثالثا: اجراء مزيد من الدراسات عن النجاح الوظيفي والمواءمة بين الفرد وبيئة العمل في بيئات بحثية أخرى كالمؤسسات الحكومية ومنظمات الاعمال على اختلاف مجالاتها. واجراء دراسات لعوامل تنظيمية أخرى تؤثر على المواءمة في بيئة العمل كالتطبيع التنظيمي، ودراسة أثر الموائمة على مخرجات تنظيمية وفردية أخرى كالاداء المؤسسي والميزة التنافسية والولاء التنظيمي والنية في ترك العمل والسلوك الابداعي. كما توصي الدراسة ببحث العوامل الوسيطة التي يمكن ان تعدل وتفسر العلاقة بين المواءمة بين الفرد وبيئة العمل كالفاعلية الذاتية والهوية التنظيمية وغيرها.

المراجع :

اولا: المراجع العربية

- احمد، محمد حسين صلاح. (2022). التوافق بين الفرد والمنظمة ودوره في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة شقراء بالملكة العربية السعودية " دراسة ميدانية". *المجلة العلمية للاقتصاد والادارة*، (2)52، 140-101.
- جمعية البنوك في الاردن. (2023). الاداء المقارن للبنوك العاملة في الاردن خلال عامي 2021 و 2022.
- الحربي، عبدالله مداري. (2023). واقع ملاءمة الفرد- البيئة في المستشفيات العامة بمحافظة الطائف: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*، (2)43، 128-99.
- السقا، نبيل احمد. (2016). أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، (1)7، 249-223.
- العتيبي، آدم غازي. (2002). محددات النجاح الوظيفي لدى شاغلي وشاغلالات الوظائف الاشرافية في القطاع الحكومي في دولة الكويت. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة*، (1)16، 147-113.

- عتيقة، علام. (2021). النجاح الوظيفي- من أجل مقارنة نظرية لتفسير السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية. *مجلة تنمية الموارد البشرية*، 16(2)، 313-339
- المعماري، احمد محمود. (2020). المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة. *مجلة دراسات إدارية*، 13(26)، 238 - 267
- الملا، عبدالرحمن مصطفى وابراهيم، مها فاضل. (2016). ملائمة الفرد مع بيئة المنظمة وانعكاسها على مخرجات العمل بحث ميداني في عدد من المصارف الاهلية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 22(89)، 76-98.

ثانيا: قائمة المراجع الأجنبية والمرومنة

- 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.
- Abele, A.E., Hagmaier, T. & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633.
- Abu Said, A.-M., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., Silong, A.D. & Sulaiman, S. (2015). A career success model for academics at Malaysian research universities. *European Journal of Training and Development*, 39(9), 815-835.
- Abutayeh, B. (2017). The Role of High-Performance Work System on Career Success: Evidence from Jordan. *International Journal of Business and Management*; 12(10), 203-2011.
- Alharbi, A. (2023). The Reality of Person-Environment Fit in the Public Hospitals in Taif: An Empirical Study (In Arabic). *Arab Journal of Administration*, 43(2), 99-128.
- Ahmad, B., Nasir, S., Hai, M. & Bilal, S. (2022). Do career adaptability and employee-employer fit relate to career resilience? A collaborative effort to depart from the state of “silos” to “mutuality” in academia. *Kybernetes*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1), 168-195.
- Aktaş, M. (2014). Moderating effect of idiocentrism and allocentrism on person-organization person-job fit and work attitudes relationship. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 21(3), 290-305.
- Ali, T.M., Amankwah-Amoah, J. & Mostafa, B.A. (2023). Mental health at the workplace, person-organization-fit and labor productivity growth: evidence from the Egyptian soap and detergents industry during COVID-19, *Employee Relations*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- AlIssa, H. (2022). Psychological capital for success: the mediating role of entrepreneurial persistence and risk-taking. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(4), 525-548.
- Alma'marai, A. (2022). Relevance between Individual and Organization and its impact in job stability (Case Study in Almaarif University College) (In Arabic). *Managerial Studies Journal*, 13(26), 238-267.
- Almolla, A., and Ibrahim, M. (2016). Person-Organization's Environment Fit and it's Reflection on the Work Outcomes (In Arabic). *Journal of Economics And Administrative Sciences*, 22(89), 76-98
- AL-Otaibi, A. (2002). Determinants of Gender-Based Career Success Among Kuwaiti Public Sector Supervisors (In Arabic). *Journal of King Abdul Aziz University: Economics and Administration*, 16(1), 113-147.

- Al-Saqa, N. (2016). The Effect of Person-Organization Fit (P-O fit) on Organizational Commitment and Turnover intention (In Arabic). *Scientific Journal for Commercial and Environment Studies*, 7(1): 223-249
- Andela, M., & Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person-Environment Fit Dimensions and Their Relationships with Work- Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567-582.
- Agrawal, S., & Singh, S. (2022). Predictors of subjective career success amongst women employees: moderating role of perceived organizational support and marital status. *Gender in Management: An International Journal*, 37 (3), 344-359.
- Association of Banks in Jordan. (2023). *General guidelines for preparing banking systems to match the transition from LIBOR to risk-free interest rates, Arabic Version released in 2021* (in Arabic).
- Ateka, A. (2021). Professional success - for theory to explain the organizational behavior in the Algerian institution (In Arabic). *Human Resources Development Journal*, 16(2), 313-339
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Cable, D. & Edwards, J. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 822-834.
- Carless, S. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3), 411-429.
- Carstens, Z., Koekemoer, E., & Masenge, A. (2021). Sustainable person-environment fit and subjective career success: The moderating role of resilience. *Journal of Psychology in Africa*, 31(6), 1-8.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed). Boston: Pearson.
- Chew, J. & Chan, C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 503-522.
- Choi, B., & Nae, F. (2022). When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations. *Personnel Review*. 51(1), 335-352.
- Dai, L. & Song, F. (2016). Subjective career success: a literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 4(3), 238-242.
- Diener, E. & Lucas, E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41-78.
- Elmas-atay, S. (2017). Work Values Fit and Subjective Career Success: The Moderating Role of Work Engagement. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 113-120.
- Haines, V., Hamouche, S. & Saba, T. (2014). Career success: fit or marketability?. *Career Development International*, 19(7), 779-793.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hall, D. 2002. *Careers in and Out of Organizations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Harris, .M, Brown, L. & Pattie, M. (2022). You are drafted: the role of employee and manager human capital on employee career advancement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 506-523.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hou, Z., Leung, S., Li, X. & Xu, H. (2012). "Career adapt-abilities scale-China form: construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691.

- Imhanrenialena, B., Cross, O., Ebhotemhen, W., Chukwu, B. & Oforkansi, E. (2022). Exploring how social capital and self-esteem shape career success among women in a patriarchal African society: the case of Nigeria. *International Journal of Manpower*, 43(8), 1804-1826.
- Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelius, N., & Mordi, C. (2011). Four 'domains' of career success: how managers in Nigeria evaluate career outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3638-3660.
- Joo, B., Park, S. & Lee, S. (2021). Personal growth initiative: the effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*, 42(3), 502-517.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. & Jr, B. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C. & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Karatepe, O. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Kim, N. (2004). Career success orientation of Korean women bank employees. *Career Development International (Research Note)*, 9(6), 595-608.
- Koekemoer E, Olckers C & Schaap P. (2023). The subjective career success of women: The role of personal resources. *Frontiers in Psychology. Section. Organizational Psychology*, 14, 1-17.
- Kou, Q., Mohd, R., Muhamad Nasharudin, N.A., Rami, A.A., Cao, P. & Umar Baki, N. (2023). Does fit perception influence career exploration in a relational context? The mediating role of career adaptability. *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Kristof-Brown, A. & Jansen, K. (2007). Issues of person-organization fit, in Ostroff, C. and Judge, T.A. (Eds), *Perspectives on Organizational Fit* (pp. 123-153). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof-Brown A. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Pers. Psychol*, 49, 1-49.
- Kundi, Y., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2022). Career adaptability, job crafting and subjective career success: the moderating roles of lone wolf personality and positive perfectionism. *Personnel Review*, 51(3), 945-965.
- Li., X., Chen, y., & Zhang, Y. (2020). Research on career success of computer information technology research and development (R&D) personnel. *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1634, The 2020 3rd International Conference on Computer Information Science and Application Technology (CISAT) 2020 17-19 July 2020, Dali, China.
- Miller M. D. Linn R. L. & Gronlund N. E. (2012). *Measurement and assessment in teaching* (11th ed.). Pearson Education.
- Nordin, Kh, Saraih, U, & Ishak, SH. (2019). Congruence of Person-Group and Person-Vocation Fits towards Career Advancement. *International Journal of Business and Management* 3(4), 11-16.
- Phillips, J. & Gully, J., (2012). *Strategic Staffing*. 2nd ed. Upper Saddle River: New Jersey: Pearson.
- Priyadarshi, P. & Premchandran, R. (2018). Job characteristics, job resources and work-related outcomes: role of person-organisation fit. *Evidence-based HRM*, 6(2), 118-136.
- Pudjiarti, E., & Hutomo, P. (2020). Innovative work behaviour: an integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39-47.

- Rashid, m., & aslam, H. (2021). The Impact of Person-Organization Value Fit on Employee Attitudes With the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Business Reflections*, 2(2), 204-225.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2016). *Organizational Behavior*. 17th Edition, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Salah, A. (2022). The role of Person-Organization Fit on Organizational Excellence achieving in Shaqra University, Saudi Arabia, An Applied Study (In Arabic). *Scientific Journal for Economic& Commerce*, 52(2), 101-141
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M.S. & Aliyu, H. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279-304.
- Schooreel, T., Shockley, K.M. & Verbruggen, M. (2017). What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction. *Career Development International*, 22(2), 124-141.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons.
- Sengupta, A.S., Yavas, U. & Babakus, E. (2015). Interactive effects of personal and organizational resources on frontline bank employees' job outcomes: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Bank Marketing*, 33(7), 884-903.
- Seong, J. Y., & Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing multidimensional models of person-group fit. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 536-556.
- Siew, J., Wong, S. & Lim, C. (2021). Should I Go or Should I Stay: job hopping in Malaysia small medium enterprise (SME) service sectors. *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Spurk, D., Hirschi, A. & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Stumpf, S & Tymon, W. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353.
- Swider, B., Zimmerman, R., & Barrick, M. (2015). Searching for the right fit: development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *The Journal of Applied Psychology*, 100(3), 880-893.
- Sylva, H., Mol, S., Hartog, D., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631-645.
- Tlaiss, H. & Kauser, S. (2011). Career success of Arab women managers: an empirical study in Lebanon. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(1), 43-61.
- Xiao, W, Zhou, L, Wu, Q, Zhang, Y, Miao1, D, Zhang, J, & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(8), 2-6.
- Xi R, Yu K, Ge Y & Cao P. (2022). Ethical leadership and followers' career satisfaction, mobility, and promotability: A P-E fit perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-10.
- Xin L, Zhou W, Li M & Tang F. (2020). Career Success Criteria Clarity as a Predictor of Employment Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 11, 540
- Xu, S., Lin, Z., He, M. & Wong, I. (2023). The perils of hospitality internship: a growth curve approach to job motivation change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 492-511.

- Vogel, R., & Feldman, D. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 5(1), 68-81.
- Weng, Q. & McElroy, J.C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Yim, S., Kim, M., & Park, H. (2022). The influence of clan culture and supervisor support on Korean female managers' subjective career success: mediating role of leadership competencies. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 396-412.
- Zilmarie, C, Eileen K, & Andries, M., (2021). Sustainable person-environment fit and subjective career success: The moderating role of resilience. *Journal of Psychology in Africa*, 31(6), 572-579.

المراجع المرومنة

- Alshaikhmubarak, A., Camara, N., & Baruch, Y. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, 25(6), 671-690