

التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق

- د. فهيمة ذيب
أستاذ محاضر-أ-
- دحماني محمد
طالب دكتوراه
جامعة البليدة 02

ملخص:

التوافق المهني أو التوافق النفسي المهني هو أحد جوانب التوافق النفسي يخص الجانب المهني أو التوافق النفسي للعامل في المنظمة ، وهو من أهم المجالات التي يدرسها علم النفس العمل والتنظيم، وهو ضرورة هامة لنجاح أي منظمة لذلك برز دور علم النفس التنظيمي بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص في معرفة أسباب عدم التوافق المهني أو سوء التوافق المهني للعامل للوقوف عليها وتحقيق التوافق المهني للعمال أهم عنصر فاعل في المنظمة والركيزة الأساسية التي تقوم عليها ، ولا يقف هذا الدور داخل المنظمة فقط بل يتعداه إلى جميع جوانب حياة العامل الاقتصادية والاجتماعية والنفسية .

Abstract:

Professional compatibility or professional psychological compatibility is one of the aspects of psychological compatibility for the professional aspect or psychological compatibility of the worker in the organization, which is one of the most important areas studied by psychology work and organization, which is an important necessity for the success of any organization so emerged the role of organizational psychology in general and the management of human resources in a manner Especially in the knowledge of the causes of professional incompatibility or poor professional compatibility of the worker to stand on it and achieve professional compatibility of workers is the most important element in the organization and the cornerstone on which it is based not only stands within the organization but extends to all aspects of the worker's economic and social life and Mental .

مقدمة :

يقصد بالتوافق بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف ببيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها، البيئة الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية¹.

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، و التفاعل مع الآخرين، ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضاً²

إن مفهوم التوافق من المفاهيم التي استخدمت بمعان متداخلة في علم النفس ، فهناك لبس واضح بين كلمتي التكيف والتوافق باعتبارهما يعنيان معنا واحداً وهو المواءمة فالتكيف أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفيزيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم ، كنتيجة لآثار معينة تعرض لها³.

أما التوافق فهو إيجاد العلاقة المتوازنة والمرضية بين الأفراد و البيئة داخل العمل أو خارجه ويكون ذلك بالإشباع الكافي للحاجات الأساسية للأفراد كما أن التوافق يعني التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية وهو مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطية معينة ، ويكون إما ايجابيا أو سلبيا فالتوافق السلبي هو أساس الاضطرابات النفسية⁴.

وللتوافق مجالات مختلفة منها المجال المهني (مجال العمل) ويصطلح عليه بالتوافق المهني ، ولا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق ، والتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية – المادية والاجتماعية – والمحافظة على هذا التلاؤم . وقدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل ، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل

1- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ، 1996، ص165.

2- كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان ، 1974 ، ص ص 385 ، 388.

3- حشمت حسن أحمد و باهي مصطفى حسين ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، الأزارطية ، 2006، ص49.

4- عبد المعطي محمد عساف ، السلوك التنظيمي (الإداري) في المنظمات المعاصرة ، دار زهران للنشر ، 1999، ص 337.

، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه ، ومع متطلبات العمل وكذا مع استعداداته الذاتية ، والرضا عن العمل يعتر أحد مظاهر التوافق في العمل¹ . ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علما وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح² .

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة؛ للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية³ .

إن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، ومحتوى العمل، وفرص الترقية، والإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروفه⁴ . كما أن التوافق المهني له علاقة وثيقة بالصحة النفسية للعمال، فالتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، حيث أن تمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في تقدمه بالإنتاج، فكلما زاد التوافق المهني لدى العامل نمت صحته النفسية، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني⁵ .

من هذا المنطلق يهدف هذا المقال إلى إظهار أهمية التوافق المهني للعمال وهذا من خلال عرض ماهيته وأهم النظريات التي تطرقت إلى ذلك دون أن ننسى استعراض استراتيجيات تحقيق التوافق المهني للعامل في مجال عمله.

1. التوافق:

1. مفهوم التوافق:

1.1. التوافق لغة : مأخوذ من وفق الشيء أي لائمه ، وقد وافقه موافقة ، واتفق معه اتفاق⁶ .

وكما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك⁷ .

1- كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص165.

2- حامد عبد السلام زهران ، التوجيه والإرشاد النفسي، ط2 ، عالم الكتب، القاهرة، 1980 ، ص54 .

3- المشعان عويد السلطان، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا، الكويت ، 1993 ، دار القلم.

4- عاشور أحمد صقر، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة، بيروت، 1983 ، ص88 .

5- كمال إبراهيم مرسى، المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت ، 1988، ص ص 142، 143.

6- ابن منظور أبي الفضل جمال ، لسان العرب ، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ، 1993 ، ص 262.

7- أنيس إبراهيم وآخرون ، المعجم الوسيط ، الجزء الأول ، ط2 ، دار المعارف، القاهرة، مصر ، 1972 ، ص 1047.

2.1. التوافق اصطلاحاً : مأخوذاً أساساً من العلوم الطبيعية، حيث جرى استخدامه في مجال علم الأحياء، ويشير هذا المفهوم إلى العمليات الفسيولوجية التي يقوم بها الجسم للتكيف ، وفي مواجهة الأخطار البيئية المحيطة به، خاصة الضغوط النفسية الحياتية المتنوعة، وقد قام علماء النفس باستخدام مفهوم التكيف البيولوجي فيما سموه بعمليات التوافق¹.

كما يعرف فرج عبد القادر طه التوافق بأنه " يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات ، فإذا حققنا خفض توتر الفرد دون توريطة في توتر ذي درجة معادلة أو أزيد من الخطر اعتبر التوافق مرضياً². وانطلاقاً من هذا عرف فهيمي³ ، التوافق على أنه: " عملية ديناميكية مستمرة يهدف فيها الشخص إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة ، وبناء على ذلك الفهم نستطيع أن نعرفه على أنه القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته " .

ويعرف الدسوقي التوافق بأنه: " تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والخلقية⁴.

2. أنواع التوافق :

يمكن تحديد أنواع عديدة للتوافق بحسب عديد المعايير وفيما يلي سنقدم هذه الأنواع⁵ :

❖ التوافق الشخصي : ويكون بين الفرد وذاته ، ويتضمن السعادة مع النفس و إشباع والدوافع والحاجات الأولية الداخلية ، الفطرية العضوية ، والفسيولوجية الثانوية والمكتسبة ، ويعبر ويتضمن كذلك التوافق لمتطلبات النمو في مراحل المتابعة .

❖ التوافق الأسري : يشير إلى مدى انسجام الفرد مع أفراد أسرته ، وعلاقة الحب والمودة والمساندة والاحترام والتعاون بينه وبين والديه وإخوته ، بما يحقق لهم حياة أسرية سعيدة .

❖ التوافق الزوجي : ويشير إلى درجة التناغم والتواصل العقلي والعاطفي والجنسي بين الزوجين ، وبناء علاقة زوجية ثابتة ومستقرة ، والشعور بالرضا والسعادة ، بحيث يمكنهم ذلك من تحقيق التوقعات الزوجية ، ومواجهة ما يتصل بحياتهم المشتركة من مشكلات وصراعات.

❖ التوافق الاجتماعي : ويشير إلى حسن التوافق مع المجتمع بنظامه ومؤسسته وأعرافه وتقاليده وجماعته وأفراده .

❖ التوافق الدراسي : ويتضمن حسن التكيف مع متغيرات الدراسة وبيئتها والعلاقة مع المؤطرين والزملاء والمناخ الدراسي ونمط الإدارة ، والنظم والامتحانات والمقررات والمناهج الدراسية .

1- رمضان القذافي ، سيكولوجية الإعاقة، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص73.

2- فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة ، مصر، 1988، ص32.

3- مصطفى فهيمي ، الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف ، ط4، مكتبة الخانجي، القاهرة ، مصر، 1997، ص 11.

4- كمال الدسوقي، مرجع سابق، ص32.

5- القرطبي عبد المطلب، في الصحة النفسية ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة، مصر، 2003 ، ص73.

❖ **التوافق المهني :** ويتعلق بالانسجام بين الفرد والمهنة أو العمل الذي يمارسه، ويبدو من خلال تقبله ورضاه عنه ومقدرته على إقامة علاقات مهنية وإنسانية متميزة ومرضية مع زملائه ورؤسائه.

3. **التوافق المهني :**

التوافق المهني هو عملية ديناميكية و مستمرة يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل و يرى أصحاب هذا الاتجاه بأن التوافق عملية مستمرة و ديناميكية و ما يجعلها بهذا الشكل هو كون حاجات الفرد متغيرة باستمرار فقد يكون الشخص في بداية الأمر بحاجة إلى تحقيق ما هو فسيولوجي لكن سرعان ما تتغير هذه الحاجات فيرغب في تحقيق حاجات الأمن و الحاجات الاجتماعية و احترام الذات و تحقيق الذات¹.

لقد تعددت تعريف التوافق المهني ومن بينها نذكر ما يلي:

❖ **تعريف دافيس (DAFIS) :** "إنه حالة من الاتساق مع نسق النظام وأنه عملية دينامية وليست نهائية"². و عرفه سكوت (SCOTT) : " بأنه توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه، كذلك مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه"³.

❖ **وعرفه القاسم⁴، بأنه:** " قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواؤم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين".

❖ **حيث عرفه طه⁵ أنه :** " كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه، هذا التوافق اللازم لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار".

❖ **وعرفه هيجان⁶، بأنه :** " العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل".

1-CHRISTAINS GRUILLAVIC. PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL. EDITION NOTHER 1991 P 174.

2- بن عمارة سمية، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعانات في الجزائر، 2009، ص 357.

3- عثمان سعد محمد، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2006 ص 26.

4- القاسم بديع محمود، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 46.

5- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص46.

6- هيجان عبد الرحيم، علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض، 2004، ص74.

ومن خلال مما سبق من تعاريف يمكننا أن نعرف التوافق المهني بأنه مدى ملائمة الظروف المهنية المحيطة بالعامل، الفيزيائية، النفسية، المادية، ومدى ملائمتها لها من حيث الكفاءة والإمكانيات المهنية والنفسية .

4. نظريات التوافق المهني: هناك العديد من النظريات التي فسرت التوافق المهني نذكر منها :

1.4. النظرية البيولوجية الطبية :

يعتبر أصحاب هذا المذهب أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم وخاصة المخ ، (Brain) و مثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات و الجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، و ترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيرهم¹.

2.4. النظرية السلوكية :

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق و سوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة و التي سوف تقابل بالتعزيز و التدعيم.

و لقد أعتقد واطسون و سكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إنباتهما. ولقد رفض كل من بندورا و ماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية².

3.4. نظرية التحليل النفسي :

● فرويد:

يرى فرويد أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) و الأنا (Ego) و الأنا الأعلى (Super Ego) ويمثل الهو اللذة و الذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل و القيم و يكتسبها الفرد من خلال التنشئة و عملها إشباع الجانب القيمي و الأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو و الأنا الأعلى و يحاول إشباعهما بشكل متوازن³.

6 - Lazarus, R.S., Adjustment and personality, McGraw-Hill, New York, 1961, p 205.

2- مدحت عبدالحميد عبداللطيف، الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1990، ص 86.

3- بوعطيط سفيان، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 80.

يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقاً أو غير متوافقاً، فالأنا القوية التي تسيطر على الهو والأنا الأعلى و تحدث توازناً بينهما وبين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي صاحبها إلى الانحراف و عدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلباً ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة و تكون بكبت الرغبات و الغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه و تؤدي إلى الاضطراب النفسي و سوء التوافق¹.

يعتبر فرويد أن التوافق نادراً لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالباً ما ترجع إلى مرحلة الطفولة و خاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نمواً غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر و القلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية و لكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق².

● يونج :

اعتقد يونج أن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية و أهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة . كما قرر أن الصحة النفسية و التوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية و ميولنا الانبساطية، كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تخبير الحياة و العالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير³.

● فروم :

اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، و أن تكون مستقبلية للآخرين، ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل و الثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك⁴.

● أدلر :

أعطى أدلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفاً عاجزاً نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضاً بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو اقتصادية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد و تشعره بالنقص و عدم الأمن و عدم الكفاية، ومن أجل تعويض هذا النقص اعتمد أدلر أسلوب

1- بوعطيط سفيان ، نفس المرجع ، نفس الصفحة.

2- بوعطيط سفيان ، مرجع سابق، ص 81.

3 -Lazarus, R.S, opcit, p 154

4- مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 86.

الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي بالتالي تحقيق لذاته و يختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل أعمال و البعض يختار العلم فيكون عالما و البعض الأدب و الفن...الخ، وهنا تلعب ، قدرات الفرد و إمكاناته الوراثية و المكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته¹.

4.4. النظرية الاجتماعية :

و يقرر مريدوها أن هناك علاقة بين الثقافة و أنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمور بين اليابانيين و الأمريكيين، وكذلك ظهر اختلاف في الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين و بين الأمريكيين الأيرلنديين، و يوضح مريدو هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، و من أشهر علماء هذه النظرية: فيرز، دنهام، هولنجزهيد، ردليك، وغيرهم².

5.3. النظريات الإنسانية :

● روجرز :

يشير روجرز إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم.

و يقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، و تتبعثر نظرا لافتقار الفرد لقبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر و الأسى و سوء التوافق³. ماسلو:

أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي الإدراك الفعال للواقع، الشعور باللاءدوة اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي و العلاقات الاجتماعية السوية...الخ⁴.

بيرلز :

أكد بيرلز على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا و الآن دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات و يتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين⁵.

1- حامد عبد السلام زهران. مرجع سابق، ص 54.

2- بوعطيط سفيان ، مرجع سابق، ص 85.

3- بوعطيط سفيان ، نفس المرجع ، نفس الصفحة.

4- بوعطيط سفيان ، نفس المرجع ، نفس الصفحة.

5- بوعطيط سفيان ، نفس المرجع ، نفس الصفحة.

مظاهر التوافق المهني

المهني:

يمكن الاستدلال على
خلال محكين أساسين :

5. مظاهر التوافق

لقد أجمع العلماء أنه

التوافق المهني من

الأول الرضا، والثاني الإرضاء.

1.5. المحك الأول: الرضا عن العمل

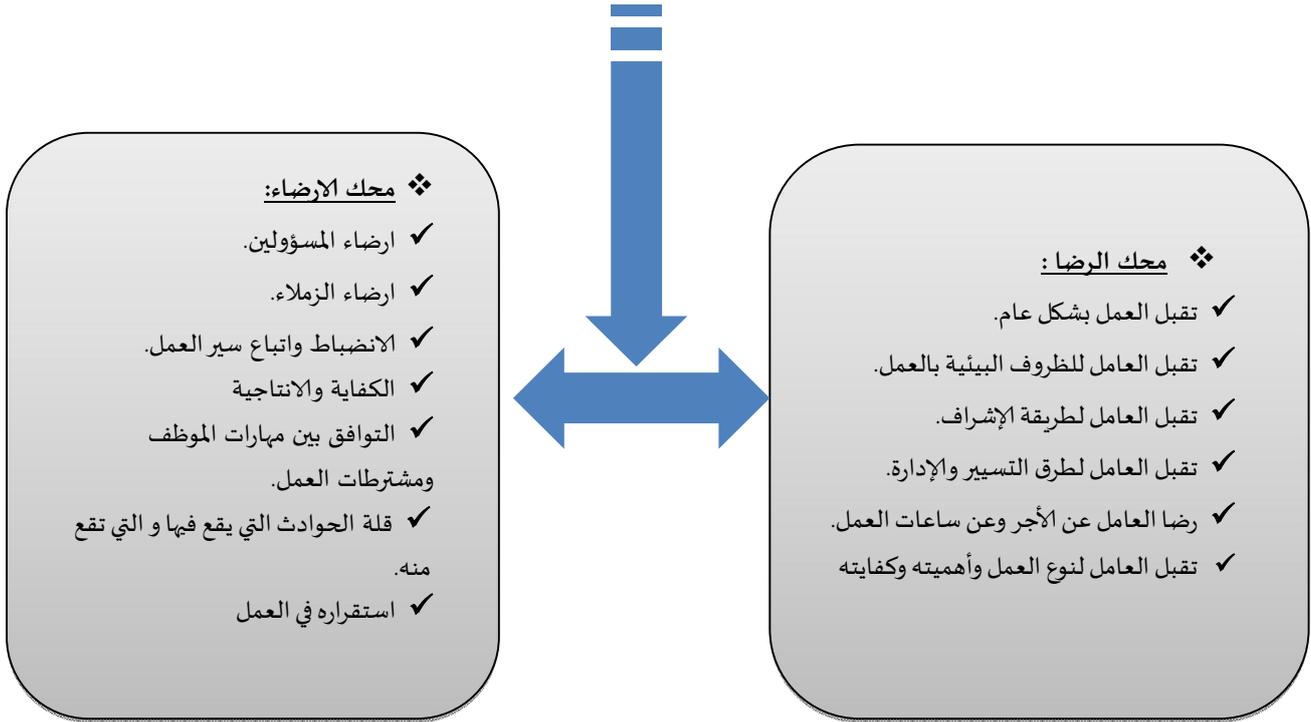
فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون في مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على انه حالة انفعالية ايجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله.

2.5. المحك الثاني: الإرضاء

وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه و زملاؤه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها ، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره ومن الإصابات التي يتورط فيها ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل¹.

ويمكن تلخيص محكات التوافق المهني في المخطط التالي :

1- فرج عبد القادر طه، مرجع سابق ، ص75.



الشكل رقم (1) يوضح مظاهر التوافق المهني

كما أضاف بعض العلماء والمختصين في هذا المجال بعض المحاكات على علاقة بالتوافق المهني منها :

- ✓ الروح المعنوية.
- ✓ اتجاهات العمل ودوافعهم.
- ✓ الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية.
- ✓ يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه ، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق و يلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام.
- ✓ عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى ، فالمحاكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحاكات نفسها من مهنة أخرى.
- ✓ يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس، المستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، والتوافق خارج نطاق العمل ، ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي والتدريب وغيرها، لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نفهم ناحية توافق مهني على حقيقتها.
- ✓ العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي: الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، إتاحة و فرص الترقية.

✓ يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحركات السلوكية و الحوادث أثناء العمل.
6. سوء التوافق المهني:

1.6 مفهوم سوء التوافق المهني :

يعرف على انه: " سوء التوافق المهني هو الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم ولظروفهم الشخصية أو كلاهما بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم عنها"¹.

كما يعرف على انه : " وسوء التوافق المهني شكل واحد من السلوك غير الملائم، أي حالة تستنتج من محاولة الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريباً ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى"².

من التعريفين السابقين يمكننا اعتبار أن سوء التوافق المهني هو عدم ملائمة ظروف العمل للعامل أو عدم ملائمتها لها ، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني لديه ، وعدم رضا أصحاب العمل عنه .

2.6. أسباب سوء التوافق المهني: إن سوء التوافق يعود للعديد من الأسباب منها :

❖ أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن و الحساسية الزائدة و الخوف و الإجهاد و القصور الإدراكي و الإكثار من الأخطاء و الحوادث و التمرد و الإسراف في الشكوى.

❖ أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب و التوظيف و شخصيات المدربين و المشرفين و الرؤساء المحيطين به و سياسة الترقى و الأجور و عدم وجود تعليمات واضحة و كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء و المرؤوسين.

❖ أسباب تعود إلى البيئة تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة ، و مرض أفراد العائلة ، و سوء الحالة المالية و السكن البعيد و غير المناسب و الصراعات داخل الأسرة ، و يلاحظ أن الشعور بالتعب و الملل، تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني و التي تؤدي إلى سوء التوافق و خاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة، حيث يتسبب التعب جسدياً أو عضوياً أو عقلياً أو عصبياً أو حسياً و يمكن قياس تعب العامل من خلال كمية إنتاجية و نوعيته، أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه و ينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف و ضعف الاحتكام به .

❖ يوجد سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي و العلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسات، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض، و نقص إحساسهم بالتعاون و هذا ما له أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساساً راجعاً إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل و مع الزملاء.

1- القاسم بديع محمود ، مرجع سابق ، ص49.

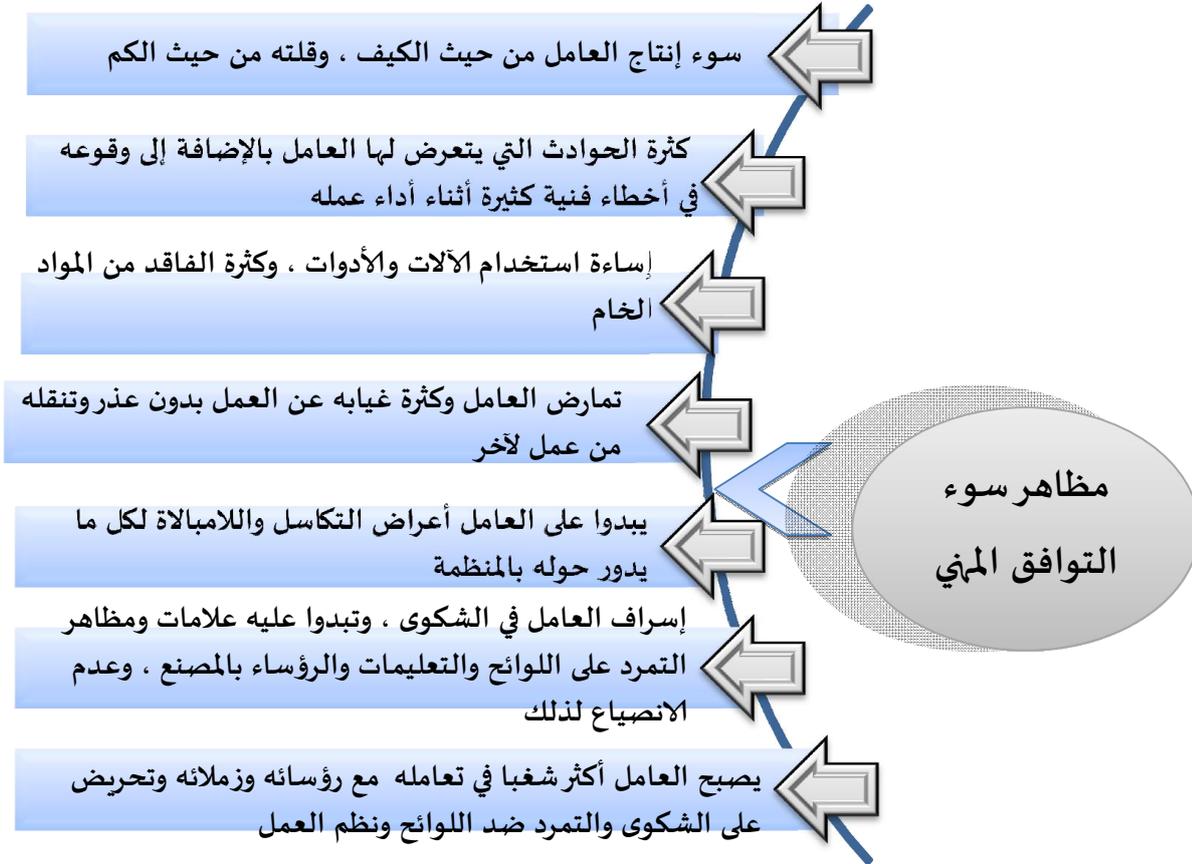
2- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي بحوث عربية و عالمية، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1985 ، ص 270.

أما لندجرن ، (LINDEGREN،1959) فإنه يبرز بعض عوامل التوافق المهني في قوله أن "هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل هما جو التسلط و جو المنافسة فهذان الجوان الإداريان و الانفعاليان يمكنها أن يحدثا سوء التوافق في العمل".
ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة و العمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم طاعة الأوامر بدون مناقشة و يكون الاهتمام منصب على النظام و الانصياع و ليس على التعبير الذاتي و الابتكار، مما يشعر العامل بالاستياء لأنه لا يستطيع إيصال شكواه للإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به أحد أو قد يشعر بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، و لكنه لا يستطيع أن يناقش مع أي مسؤول.

أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون لنفس الهدف، و هذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج و الابتكار ، ثم يضيف أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن يعطيه دورا مهنيا و يتيح له فرصة لإحساس بالتوحد بالجماعة، و بأن يعمل صاحب العمل أو المدير على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها و بأن يدرك بان الحوافز التي تدفع هي معظمها انفعالية و نفسية أكثر منها اقتصادية¹.

3.6. مظاهر سوء التوافق المهني: ويمكن اختزال مظاهر سوء التوافق المهني في الشكل التالي :

1- مكناسي محمد ، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على أعوان السجنون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2007 ، ص72.



الشكل رقم (02) يوضح مظاهر سوء التوافق المهني

وغالبا ما ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ذاتية تعود إلى العامل ذاته ، كنقص في كفاياته واستعداداته ومهاراته ، وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه ، أو لعدم تدريبه التدريج المناسب لأداء العمل ، أو من اعتلال صحته النفسية ، وقد ينشأ سوء التوافق المهني أيضا من عيوب البيئة المادية والبيئة الاجتماعية¹.

إن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عادة ما ترتبط بعضها ببعض الآخر ، وفي ذلك يرى كاي ، أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد ، وهكذا فإن العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوى أو الإصابات أو غيرها من السلوك غير المرغوب في العمل بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله ، وقد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تبدوا مظاهر لسوء التوافق في العمل ، فالشخص سيئ التوافق لا

1- كامل محمد محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص 168.

يتغيب كثيرا فقط ، لكن يبدو أيضا أن تكون له إصابات أكثر ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفة النظام ، وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل¹.

7. استراتيجيات تحقيق التوافق المهني:

من خلال ما سبق وفي ضوء معرفتنا لمحكات الشخصية السليمة و المتوافقة يتبادر إلى الذهن سؤال على جانب من الأهمية يتمثل في الكيفية المثلى التي تستطيع من خلالها المنظمة بصفة عامة و الإدارة بصفة خاصة تحقيق الصحة النفسية و التوافق المهني السليم لموظفيها على اختلاف مناصب عملهم ذلك أن الإدارة الواعية بأثر الصحة النفسية على الأداء تضع لنفسها خطة تحقق قدرًا كافيًا من الإشباع لحاجات الموظفين المختلفة و تحسين الجو الاجتماعي بينهم ، وفيما يلي الخطوط الرئيسية التي يجب أن تشملها مثل هذه الخطط²:

- العمل على تحقيق مشاعر الأمن و الطمأنينة بين الإدارة و العمال و ذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الإشاعات و تحسين وسائل الاتصال المختلفة.
- إنشاء الخدمات و توفير العلاج النفسي للعمال و معالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي يتمون إليها بالقدر المستطاع.
- العمل على تلافي و تخفيف العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل.
- العناية التامة بأساليب الاختيار المهني، ذلك إن العامل الكفاء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل و الشعور بالرضا مما له من أثر حسن على نسب دوران العمل و الإجازات المرضية و الصحة النفسية بصفة عامة.
- خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية و ذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجمعي للعاملين بالمنظمة و معالجة المشكلات الجماعية أولا بأول.
- العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم و تدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بان لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل و أهمها : القدرات ودرجة الذكاء و الميول، و درجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.
- السعي المستمر لمعرفة اتجاهات و دوافع العاملين بالمنظمة.
- تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة و أثرها على الإنتاج و التكاليف و حوادث العمل و تدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل.

1- فرج عبد القادر طه، مرجع سابق ، ص75.

2- مكناسي محمد ، مرجع سابق ، ص67.

ومن جهته يعرض الدكتور السيد محمد خيرى تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي من شأنها تحقيق التوافق المهني المطلوب في العمل و هي بإيجاز:

❖ بالنسبة لعلاقة العامل بمهنته: اختيار العامل و توجيهه إلى المهنة التي تتوافق مع قدراته و ميوله مما يزيد من إنتاجيته و يحسن توافقه مع العمل ويجنبه الإحباطات و الخيبة و فقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة في عملية اختياره و توجيهه.

❖ بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة: ينبغي أن تقوم الهيئات الإدارية للمؤسسة بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي ببعض العمال على اختلاف مستوياتهم و مناصبهم إلى سوء علاقاتهم بنظام المؤسسة ذلك انه يلجأ بعضهم إلى إرضاء نفسه عن طريق تزعم المتمردين و المشاغبيين لإحداث اضطرابات داخل المؤسسة¹.

❖ بالنسبة لعلاقة العامل برؤسائه: يقع على عاتق المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحيحة بين الرئيس و المرؤوس لتحسين توافق العامل مهنيًا ولقد لخص الميزات السلوكية التي تشبع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة و أهمها:

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصيتهم.
- تمثيلهم تمثيلاً أميناً.
- تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً.
- اعتبار نفسه دائماً مثلاً يقتدي به.
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً و تأنيباً.
- إعطائهم فرصة كافية للتطور و النمو.

❖ بالنسبة لعلاقة العامل بزملائه: إن المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد و خاصة الزملاء و ما يجمعه بهم من تفاعل مبني أساساً على الأخذ و العطاء ، التعاون و المنافسة وكلما أمكننا الجمع بينهما و استخدامهما استخداماً يضمن سلامة العلاقات المتبادلة و من ثم توفير الصحة النفسية كما يمكننا أن نضيف ضرورة إنشاء النوادي و تشجيع النشاط الرياضي و الترفيهي و إقامة الرحلات و الحفلات الترفيهية مما يساعد على تحسين علاقات العمل بزملائه و يعمل على زيادة توافقه معهم.

❖ بالنسبة لعلاقة العمل بظروف العمل: و يقصد بظروف العمل المادية التي يعمل فيها من إضاءة و تهوية و رطوبة والآلات، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل المناسبة يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله و زيادة تكيفه فيه.

1- مكناسي محمد ، مرجع سابق ، ص 68.

❖ بالنسبة لعلاقة العامل ببيئته خارج العمل: لا يعتبر العامل عضواً في مؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر ، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع أو النادي ، وعليه فهو محتاج إلى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي ، وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل من مكونات بيئته السابقة ، فإننا نرفع مستوى توافقه و تكيفه المهني إلى أقصى حد ممكن و بالتالي نرفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير .

وفي ضوء ما سبق يتضح لنا جليا الأهمية التي يلعبها العمل و الحياة المهنية في تحقيق التوافق النفسي للفرد ، ونستطيع تحديد علاقات التوافق بالحياة المهنية في الأبعاد التالية :

اولا: البعد الذاتي : ويتعلق بما يطلق عليه أصحاب علم النفس العمل تحليل العمل.

ثانيا: البعد المتعلق بالعمل نفسه : من حيث طبيعته و الاختيار المهني و التوجيه المهني.

ثالثا: البعد المتعلق بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل¹.

ولتحقيق التوافق المهني يعرض (ليتارت ليفي) مبادئ ستة تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي :

❖ أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا .

❖ أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر .

❖ أن يشترك العمال في صنع القرار .

❖ أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة .

❖ أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .

❖ أن يؤدي العمل بمستقبل يرضوه العامل² .

من خلال ما سبق يتبين لنا أن تحقيق التوافق المهني ليس من مهمة العامل وحده فقط ، بل يستمد من العمال نفسه ومحيط العمل بالمنظمة ، ومحيطه الاجتماعي ، ويرجع الدور الأكبر للمنظمة في توفير الجو المناسب للعامل من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي وجدت من أجلها ، وباعتبار العامل أو العنصر البشري أهم حلقة في التنظيم ، وذلك بعدة طرق ووسائل مثل :

● تفعيل دور إدارة الموارد البشرية من خلال عمليات الاستقطاب والاختيار والتوجيه لتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب ، ودور عمليات التدريب والتكوين في تحقيق التوافق المهني للعامل .

● دور عملية الاتصال العمودي والأفقي وتحسين علاقات العمل بين العمال فيما بينهم والعمال والمسؤولين.

1- مكناسي محمد ، مرجع سابق ، ص 69.

2- كامل محمد محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص 166.

● تفعيل دور المختص النفسي والاجتماعي بالمنظمة ، للوقوف على أسباب سوء التوافق المهني لمعرفة وسائل وطرق تحقيق التوافق المهني ، ومتابعة العامل حتى في ظروفه الشخصية والاجتماعية الخاصة.

● تفعيل أهم وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية ، ألا وهي وظيفة تحليل العمل ، من خلال تحليل الوظائف بدقة لمعرفة ما تتطلبه الوظيفة من مواصفات فيزيقية وبيئية ومواصفات العامل النفسية والجسمية والعلمية.

ويرى طه أنه عند تحسين توافق العامل المهني لجني الثمار التالية¹ :

1. زيادة الإنتاج من الناحيتين الكمية والكيفية ، في مؤسسة العمل خاصة والمجتمع عامة .
 2. تحقيق توافق أفضل – من جميع الوجوه – للعامل في بيئة عمله ومع عناصرها المختلفة.
 3. تحقيق توافق أفضل للعامل في بيئته خارج العمل أيضا ، لما هناك من تأثير وانعكاسات متبادلة بين التوافق في هاتين البيئتين .
- وكلها – كما هو واضح – أهداف أساسية لعلم النفس الصناعي والتنظيمي .

- الخاتمة:

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الموظف مع بيئة عمله ، حيث يسعى هذا الفرد العامل لتحقيق هذا النوع من التوافق ، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد السواء وهذا من اجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج داخل المنظمة عموما ، وكلما توافرت شروط وظروف والعوامل المساعدة يمكننا تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق المهني .

المراجع العربية :

- 01- ابن منظور، أبي الفضل جمال ، لسان العرب ، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ، 1993 ، ص262.
- 02- أنيس ، إبراهيم وآخرون ، المعجم الوسيط ، الجزء الأول ، ط2 ، دار المعارف، القاهرة، مصر ، 1972، ص 1047.
- 03- بن عمارة، سمية، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعانات في الجزائر، 2009 ، ص 357.
- 04- بوعطيط سفيان ، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل – عنابة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006 ، ص 80.
- 05- حامد عبد السلام زهران ، التوجيه والإرشاد النفسي، ط2 ، عالم الكتب، القاهرة، 1980 ، ص54 .

1- فرج عبد القادر طه، مرجع سابق ، ص83.

- 06- حشمت، حسن أحمد و باهي، مصطفى حسين ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، الأزارطية، 2006، ص49.
- 07- رمضان القذافي ، سيكولوجية الإعاقة، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص73.
- 08- عاشور أحمد صقر، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة، بيروت، 1983 ، ص88.
- 09- عبد المعطي محمد عساف ، السلوك التنظيمي (الإداري) في المنظمات المعاصرة ، دار زهران للنشر، 1999، ص337.
- 10- عثمان، سعد محمد ، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، 2006 ، ص 26.
- 11- عويضة كامل محمد محمد ، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ، 1996، ص165 .
- 12- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، مصر، 2001، ص46.
- 13- فرج عبد القادر، طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة ، مصر، 1988، ص32.
- 14- القاسم، بديع محمود ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2001، ص49.
- 15- القرطبي، عبد المطلب، في الصحة النفسية ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة، مصر، 2003 ، ص73.
- 16- كمال إبراهيم مرسي، المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت ، 1988، ص ص 142، 143.
- 17- كمال الدسوقي، علم النفس و دراسة التوافق، الجزء الثاني، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان ، 1974 ، ص ص 385 ، 388 .
- 18- محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي بحوث عربية و عالمية، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1985 ، ص 270.
- 19- مدحت عبدالحميد عبداللطيف، الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، مصر، 1990، ص86.
- 20- المشعان ، عويد السلطان، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا، الكويت ، 1993 ، دار القلم.

21- مصطفى فهيم ، الصحة النفسية دراسة في سيكولوجية التكيف ، ط4، مكتبة الخانجي، القاهرة ، مصر، 1997، ص 11.

22- مكناسي محمد ، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2007 ، ص72.

23- هيجان عبد الرحيم ، علم النفس المهني ، وزارة التربية والتعليم ، الرياض ، 2004، ص74.
المراجع الأجنبية :

24 -Christains Gruillavic . *Psychologique Du Travail*. Edition Nother 1991.

25-Lazarus, R.S. ,*Adjustement and personality*,McGraw-Hill,New york,1961.