

تحليل العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الأداء الوظيفي

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة

Analyzing the correlation between Professional compatibility and the level of job performance Case study of the Electricity and Gas Distribution - Ouargla-

قوال زواوية ايمان¹، ناقص حسان²، خالد رجم³*

¹ جامعة سيدي بلعباس goulimene@gmail.com

² جامعة ورقلة nakes.hassan@gmail.com

³ جامعة فرحات عباس سطيف 1 redjemkhaled@univ-setif.dz

تاريخ الاستلام: 2023/4/14 تاريخ القبول: 2023/06/02 تاريخ النشر: 2024/01/12

Abstract

This study aimed to analyze the correlation between occupational compatibility and the level of job performance of the employees of the Electricity and Gas Distribution Directorate of Ouargla. In the sample, as we also noticed that the correlation relationship between occupational compatibility and functional performance is moderate.

Keywords: Professional compatibility, Satisfaction, job performance.

Jel Classification: M12, M14, M54

ملخص

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة، تم التوصل إلى وجود مستوى متوسط للتوافق المهني لدى العينة، كما لاحظنا أن العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والأداء الوظيفي متوسطة، بينما وجدنا مستوى مرتفعا للأداء الوظيفي لدى العينة.

الكلمات المفتاحية: توافق مهني، رضا، أداء وظيفي.

تصنيف جال: M12, M14 , M54

1. مقدمة:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية لنجاح المنظمات وعنصرا رئيسا لتحقيق أهدافها ورؤيتها المستقبلية، بالتالي أصبح لزاما على المنظمات ضرورة الاستثمار في مواردها البشرية من حيث الحوافز وأو التكوين وكذا بيئة العمل ، ومع زيادة المهام والأنشطة وتعقدتها على المؤسسة الاهتمام بالتوافق المهني والذي اصبح الاهتمام به اذ يعتبر الرضا الوظيفي أحد أهم الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء الوظيفي المتميز، فوجود بيئة عمل إيجابية يؤدي إلى رفع مستويات الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام والولاء للمنظمة، وهناك العديد من الدلائل التي تشير الى ارتباط الرضا الوظيفي بالاستقرار ودوران العمل فعندما يكون الرضا منخفض يكون الاستقرار الوظيفي منخفض.

أ- التساؤل الرئيسي للدراسة:

إلى أي مدى يؤثر التوافق المهني على مستوى الأداء موظفي في المؤسسة محل الدراسة ؟

ب- التساؤلات الفرعية :

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الرضا على الأداء الوظيفي؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الارضاء على الأداء الوظيفي؟
- هل يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول متغيرات التوافق المهني يعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة؛
- هل يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول متغيرات الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة.

ت- فرضيات الدراسة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الرضا على الأداء الوظيفي؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الارضاء على الأداء الوظيفي؛
- لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول متغيرات التوافق المهني يعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة؛
- لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة حول متغيرات الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة.

ث- أهداف الدراسة:

- 1) التعرف إلى التوافق المهني بأبعاده وأثره على الأداء الوظيفي؛
- 2) التعرف إلى أثر بعد الرضا على الأداء الوظيفي؛
- 3) التعرف إلى أثر بعد الإرضاء على الأداء الوظيفي.

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

1-التوافق المهني

-يعرف سكوت (Scott): التوافق المهني بأنه توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية (عثمان سعيد محمد ، 2002 ، ص 26). ويعرفه إبراهيم بن مهنا المهنا: بأنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة وشعوره بأن

المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته وأخيرا شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل (المهنأ إبراهيم بن مهنا، 2001، ص 80).

والتوافق المهني هو: العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (الأمارة أسعد، 2005، ص 21). ويعرفه بديع محمود القاسم بأنه توافق الفرد مع جميع متغيرات العمل مما يبعث على الرضا الوظيفي ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه وبيئة العمل ويتضمن توافق الفرد مع محيط العمل توافقه مع العوامل البيئية والطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على ذلك من تغير من وقت لآخر. (القاسم بديع محمود، 2001، ص.ص. 46، 47).

2-مظاهر التوافق المهني

1.2. الرضا: Satisfaction: فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، زملائه، الشركة 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 الذين يعملون مهنته. (عبد الله السماري، 2006:ص 23)

2.2. الإرضاء: Satisfactionness: أيضا الإرضاء يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي ينال بها تقدير رؤسائه وزملائه وهي التي تعبر سلبيا بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في

العمل، وهي التي تعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.
(أبو النيل محمود السيد، 2005، ص.323).

يتضح مما سبق أن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية ومن جميع الأوجه، وعن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن، الارتياح، تحقيق الرغباته وميوله وطموحاته، وإحساسه بإحراز النجاح والذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه، ويأتي الرضا في العمل نتيجة التوفيق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته، وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزءاً من تحقيقه لذاته، قد يحدث أحيانا مختلفة عدم توافق الفرد في عمله مما يجعله غير راضٍ عنها وغير مرضي عنه ويرجع ذلك إلى أسباب تعود للعامل نفسه كعدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإحناك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والتمرد والإسراف في الشكوى وكذلك أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، وسياسة الترتي والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة، وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤسين وأيضا أسباب تعود للبيئة وتتعلق بظروف البيت غير الملائمة ، وسوء الحالة المالية، والسكن البعيد غير المناسب والصراعات داخل الأسرة.

بالإضافة إلى ذلك : (العطاس عبد الله أحمد محمد ، 2009 : ص 50).

- شخصية (طبيعة) العمل تتكون من دوافع العمل وقيمه؛
- مؤهلات العمل تتكون من المهارات والمتطلبات الوظيفية للعمل؛
- أهداف العمل تتكون من مدى قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني.

1- قياس التوافق المهني: قد يقاس التوافق المهني من خلال (القدرات والاستعدادات) أو من خلال مظاهره (الروح المعنوية والعلاقات الاجتماعية والصحة النفسية) قد يقاس من خلال الرضا بين العامل وعمله عن طريق أحد المقاييس أو الأدوات حسب ما يستدعيه الموقف ومن أهم هذه الأدوات: (هشام زروقة، 2017، ص 2)

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل؛
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات في جوانب العمل المختلفة؛
- مقياس للرغبات، مقياس لقياس الطموح؛
- بطارية قدرات، مقياس للميول؛
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية؛
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوى؛
- استبيان عن التاريخ المهني: يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله؛
- صحيفة متابعة للفرد في العمل؛
- محك للملائمة المهنية: يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.

2- طرائق تحقيق التوافق المهني

لتحقيق التوافق المهني يعرض (ليتازت ليقى) ستة (06) مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراسته التي أجراها وهي: (هشام زروقة، 2017 : ص 18)

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا، وأن يحتوي العمل عملية التعليم المستمر؛
- أن يشترك العمال في عملية صنع القرار؛
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة؛
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال؛
- أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل.

3- **الأداء الوظيفي:** الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام المختلفة المكونة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية معينة ووفق نمط أداء نمط معين، وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة، وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة. ونتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي الدافعية، بيئة العمل والقدرة وهو سلوك وظيفي هادف لإنجاز المهام بدقة، في أقصر وقت وأقل تكلفة (1998,p39 Boislandelle , وعليه يجب متابعة الأداء الوظيفي من خلال تحديد العناصر المؤثرة عليه بما في ذلك نظام تقييم الأداء لأن عملية تقييم الأداء لها أهمية نظرا لارتباط مخرجاتها بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية، اذ تستخدم نتائج العملية في كل من عملية تحديد المكافآت والحوافز من خلال معرفة مستوى العامل من أجل تحفيزه

وتشجيعه، بالإضافة الى عمليات الترقيات حيث تتم بناء على مدى كفاءة العامل بمناصب أعلى من خلال نتائج التقييم، اما بالنسبة لعمليات التعيين والنقل فتساعدنا نتائج التقييم في معرفة مدى أحقية العامل بالوظيفة بالإضافة او إمكانية النقل إلى وظائف أخرى، أيضا تعتبر وظيفة التدريب من اهم الوظائف التي تركز على نتائج التقييم من خلال معرفة مستويات العاملين لوضع البرامج التدريبية لتطوير أدائهم، وأيضا يمكن ان نشير ان عملية التوظيف يمكن استخدام مخرجات التقييم للتخطيط لها وهذا من خلال معرفة النقص الموجود على مستوى بعض الوظائف أو العاملين.

(خالد رجم 2018 ص 417)

ثانيا الدراسة الميدانية:

1- عينة وادوات الدراسة:

1-1- عينة الدراسة: تم اجراء الدراسة بالمديرية الولائية لتوزيع الكهرباء بورقلة اذ قمنا باختيار عينة عشوائية تكونت من 81 عامل في المديرية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجة

| الاستبيانات الصالحة | الاستبيانات الملغاة | الاستمارات المسترجة | الاستمارات الموزعة | العدد |
|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 81 | 03 | 84 | 100 | |
| % 81 | % 03 | % 84 | % 100 | النسبة المئوية |

المصدر: من إعداد الباحثين

1-2 أدوات الدراسة:

- الاستبيان: تم تصميمه بناء على الدراسات السابقة، وتم تقسيمه إلى قسمين:
القسم الأول: يحتوي على الخصائص الديمغرافية والشخصية ؛
القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من الفقرات الاستقصائية حول متغيري التوافق المهني وكذا الأداء الوظيفي وتم تقسيمه إلى محورين كالتالي:
 - ✓ المحور الأول: تناول متغير التوافق المهني حيث احتوى على بعدين (الرضا والإرضاء)، كل بعد به الفقرات الخاصة به، توزع الفقرات من 1 إلى 29
 - ✓ المحور الثاني: تناول متغير الأداء الوظيفي واحتوى على مجموعة فقرات خاصة بالمحور تقدر بـ 10 فقرات موزعة من 30 إلى 29.
- المقابلة : تم الاعتماد على المقابلة كأداة مساعدة في تحليل نتائج الاستبيان، حيث قمنا بإجراء مقابلات مع رؤساء أقسام بعض المصالح.

2- نتائج الدراسة:

1-1-1- ثبات أداة الدراسة

الجدول رقم (02): معاملات ثبات أداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ)

| عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ بعد التحكيم |
|-------------|--------------------------------|
| 39 | 0,89 |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V22

من خلال الجدول يتضح لنا أن معامل الفا كرومباخ بلغ حوالي 89 % وهو مقبول إحصائياً.

1-2- نتائج اجبات افراد العينة حول المحور الأول: التوافق المهني
أولاً- نتائج البعد الأول: الرضا

الجدول رقم (03): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الأول الرضا

| الرقم | العبارات | الترتيب ب | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه |
|-------|---|-----------|----------------|-------------------|---------|
| 01 | أنا راض على وظيفتي في هذه المصلحة (لا ارجب في التحويل الى مصلحة اخرى) | 8 | 2,17 | ,9050 | متوسط |
| 02 | أشارك في اتخاذ القرار في المؤسسة على مستوى المصلحة التي اعلم بما | 5 | 2,20 | ,7970 | متوسط |
| 03 | أحض بالتقدير من طرف رؤسائي | 2 | 2,60 | ,6830 | مرتفع |
| 04 | أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجاز العمل | 1 | 2,80 | ,5100 | مرتفع |
| 05 | أجد سهولة في ممارسة أعمال اليومية | 3 | 2,31 | ,8610 | متوسط |
| 06 | مهامي ومسؤولياتي متطابقة وبطاقة المنصب (لا اقوم بمهام اخرى خارجة عن بطاقة المنصب) | 17 | 1,63 | ,8130 | منخفض |
| 07 | بطاقة المنصب واضحة وتناسب والوظيفة التي اشغلها (مهام ومسؤوليات واضحة) | 16 | 1,72 | ,8100 | متوسط |
| 08 | تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة مع العمال | 13 | 1,89 | ,7750 | متوسط |
| 09 | أجد فرصاً في التجديد والابتكار بالعمل | 14 | 1,73 | ,7420 | متوسط |
| 10 | أحض بمساعدة مسؤولي في مواقف العمل الصعبة | 6 | 2,20 | ,8430 | متوسط |
| 11 | توفر المؤسسة خدمات اجتماعية للعمال | 7 | 2,20 | ,8720 | متوسط |
| 12 | تؤمّن جهة العمل إجراءات النقل في العمل (للذين يبعدون عن مكان العمل) | 18 | 1,47 | ,7090 | منخفض |
| 13 | فرص اكتساب الخبرة بالعمل متاحة | 4 | 2,27 | ,8370 | متوسط |
| 14 | لدي مدة كافية للتواجد مع أسرتي (نظام العمل يتيح لي ذلك) | 10 | 2,11 | ,9350 | متوسط |
| 15 | توفر المؤسسة بيئة مادية ملائمة (الإضاءة، التكييف، عتاد... الخ) | 15 | 1,73 | ,7750 | متوسط |
| 16 | تتبع الادارة اجراءات ادارية واضحة ومفهومة | 12 | 1,96 | ,7980 | متوسط |
| 17 | يسعى الرئيس المباشر لنقل المعارف إلينا | 11 | 2,04 | ,8280 | متوسط |
| 18 | نظام الدوام مقبول (ساعات العمل، أوقات الدخول والخروج...) | 9 | 2,12 | ,8720 | متوسط |
| | البعد الأول: الرضا | | 2,06 | 40,39 | متوسط |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جل عبارات بعد الرضا جاءت بتوجه متوسط، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة والذي كان (2,06)، بانحراف معياري 0,394. كما نلاحظ أن العبارة رقم (04) تحصلت على أكبر نسبة مرتفع بمتوسط حسابي (2,80) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0,510) والتوجه كان مرتفع. وتحصلت العبارة رقم (12) التي نصت (تؤمن جهة العمل إجراءات النقل في العمل-للذين يبعدون عن مكان العمل) على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (1,47) وهو أقل من المتوسط الكلي (2,06) والانحراف المعياري يقدر (0,709) والتوجه كان متوسط.

ثانيا- نتائج البعد الثاني: الارضاء

الجدول رقم (03): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الثاني الإرضاء

| الرقم | العبارات | الترتيب | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الاتجاه |
|-------|---|---------|-------------------|----------------------|---------|
| 19 | علاقتي حسنة مع زملاء العمل | 1 | 2,94 | ,2420 | مرتفع |
| 20 | علاقتي حسنة مع رؤسائي في العمل | 2 | 2,57 | ,7060 | مرتفع |
| 21 | أحصل على مزايا وظيفية نتيجة الجهد الذي أقوم به في العمل | 11 | 1,63 | ,7320 | منخفض |
| 22 | لدي الوقت الكافي لإتمام عملي بكفاءة | 3 | 2,43 | ,7410 | مرتفع |
| 23 | تدقق المعلومة في المؤسسة جيد (وصول المعلومة في الوقت المناسب) | 8 | 1,86 | ,8020 | متوسط |
| 24 | فرص الترقية متاحة لي في العمل | 10 | 1,64 | ,7630 | منخفض |
| 25 | أستحسن الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل | 9 | 1,77 | ,7630 | متوسط |
| 26 | يتلاءم العمل الذي اشغله وميولي المهنية | 4 | 2,15 | ,8230 | متوسط |
| 27 | تتلاءم الوظيفة التي اشغلها وكفاءاتي وطموحاتي | 5 | 2,14 | ,8180 | متوسط |
| 28 | إجراءات الأمن من الحوادث في المؤسسة جيدة | 7 | 1,94 | ,7800 | متوسط |
| 29 | أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل معها | 6 | 1,99 | ,7980 | متوسط |
| | البعد الثاني: الإرضاء | | 2,10 | 0,440 | متوسط |
| | المحور الأول:التوافق المهني | | 82,0 | 870,3 | متوسط |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بين الجدول أن المتوسط العام لبعء الإرضاء كان (2,10) والتوجه كان متوسطاً. كما نلاحظ أن العبارة رقم (21) والتي نصت على (أحصل على مزايا وظيفية نتيجة الجهد الذي أقوم به في العمل) تحصلت على أدنى نسبة موافقة بمتوسط حسابي (1,63) وهو أقل من المتوسط الكلي والتوجه كان منخفض. وتحصلت العبارة رقم (19) على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (2,94) وهو أكبر من المتوسط الكلي، والتوجه كان مرتفع. كحصيلة لما سبق وبناء على المتوسط العام للمحور الأول والذي بلغ (2,08) والانحراف المعياري (0,387) وتوجه متوسط. إذن يمكننا قول أنه يوجد توافقاً مهنياً بدرجة متوسطة.

ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني الأداء الوظيفي

الجدول رقم (04): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالمحور الثاني الأداء الوظيفي

| الرقم | العبارات | الترتيب | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | الإتجاه |
|-------|---|---------|----------------|-------------------|---------|
| 30 | أواظب على أوقات العمل الرسمي دون أي تأخير | 7 | 2,62 | ,6440 | مرتفع |
| 31 | أواجه مشاكل تعيق أدائي الوظيفي | 9 | 2,17 | ,8340 | متوسط |
| 32 | أقوم بانجاز الأعمال التي كلفت بما في وقتها | 5 | 2,74 | ,5430 | مرتفع |
| 33 | لا أجد مشكلة في أداء العمل حين انتقالي من قسم إلى آخر | 8 | 2,42 | ,7560 | مرتفع |
| 34 | أملك القدرة والمهارة على التكيف مع الحالات الطارئة | 6 | 2,65 | ,5740 | مرتفع |
| 35 | أتواصل مع الزملاء وأستشيرهم لأداء العمل بكفاءة | 2 | 2,85 | ,4500 | مرتفع |
| 36 | أنا راض عن طريقة تقييم الأداء في المؤسسة | 10 | 1,63 | ,7490 | منخفض |
| 37 | أحرص على تحسين مستوى أدائي | 3 | 2,85 | ,4220 | مرتفع |
| 38 | لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي | 4 | 2,81 | ,4770 | مرتفع |
| 39 | أقدم يد العون والمساعدة لزملائي لتنفيذ الأعمال | 1 | 2,90 | ,3740 | مرتفع |
| | المحور الثاني: الأداء الوظيفي | | 572, | 2670, | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول أعلاه يتضح بأن المتوسطات الحسابية لمحور الأداء الوظيفي كانت مرتفعة، فقد حصلت العبارة العاشرة على أعلى ترتيب بمتوسطها الحسابي مقدارها (2,90) وهو أعلى من المتوسط الكلي (2,57)، بانحراف معياري قدره (0,374) والتوجه كان مرتفعاً. أما بالنسبة للعبارة التي حصلت على أدنى ترتيب فكانت العبارة بمتوسط حسابي منخفض (1,63)، وكحصيلة لما سبق يمكننا قول أنه يوجد الأداء الوظيفي في المؤسسة بدرجة مرتفعة.

رابعاً: تحليل العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

1. معامل الارتباط التوافق المهني والأداء الوظيفي

الجدول رقم (05): معامل الارتباط ما بين التوافق المهني والأداء الوظيفي

| | | التوافق المهني |
|----------------|---------------------|----------------|
| الأداء الوظيفي | Pearson Correlation | ,486** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |

هناك ارتباط عند القيمة sig تساوي 0,01 (** Correlation is significant at)

the 0.01 level (2-tailed)

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، اي وجود دلالة إحصائية لتأثير التوافق المهني على الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط، يساوي 0,486** أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 48,60 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين التوافق المهني والأداء الوظيفي.

معامل الارتباط لأبعاد التوافق المهني والأداء الوظيفي

الجدول رقم (06): معامل الارتباط ما بين أبعاد التوافق المهني والأداء الوظيفي

| | الأداء الوظيفي | الرضا | الإرضاء |
|-------------------------------|----------------|--------|---------|
| Pearson | 1 | ,381** | ,567** |
| الأداء الوظيفي Correlation | | | |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |

** هناك ارتباط عند القيمة sig تساوي 0,01 (Correlation is significant at the 0.01 level

2-tailed)

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط، يساوي ** 0,381 أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 38,10 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة طردية ضعيفة موجبة بين الرضا والأداء الوظيفي، أما بالنسبة لبعء الإرضاء فإنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الإرضاء على الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط يساوي ** 0,567 أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 56,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين الإرضاء والأداء الوظيفي، أي أنه كلما كان بعد الإرضاء جيد كلما كان الأداء الوظيفي أحسن، وهو يعني أن الأداء الوظيفي يتأثر بنسبة 56,70 بالمائة لمتغير بعد الإرضاء أكثر من بعد الرضا، في حين أعطتنا نتائج اختبار بيرسون ما بين بعدي المحور الأول (الرضا والإرضاء) أنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على بعد الإرضاء أو العكس في مؤسسة

سونلغاز ورقلة، بمعامل ارتباط يساوي $0,757^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 75,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية قوية موجبة بين بعدي الرضا والإرضاء، أي أنه كلما كان بُعد الرضا جيد كلما كان بُعد الإرضاء جيد .

1. اختبار One Way Anova

3-1- اختبار Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على محور الأداء الوظيفي
H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول محور الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات الشخصية .

H1:-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول محور الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات الشخصية .

من خلال الجدول المستخرج من برنامج SPSS نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لكل المتغيرات الشخصية كلها أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق المهني والأداء الوظيفي تعزى لجميع المتغيرات الشخصية

3-2- اختبار Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على محور التوافق المهني
H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول محور التوافق المهني يعزى للمتغيرات الشخصية .

H1:-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول محور التوافق المهني يعزى للمتغيرات الشخصية .

من خلال الجدول المستخرج من برنامج SPSS نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، وسنوات الخبرة) أكبر من

المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغيري (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أقل من المعتمدة (0,05) بقيم قدرت بـ: (0,048 و 0,001) على التوالي وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المتغيران (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) دالان إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى نوعية المنصب والمستوى التعليمي.

3.3. اختبار Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على بعد الرضا من محور التوافق المهني

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول بعد الرضا يعزى للمتغيرات الشخصية .

H_1 :-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول بعد الرضا يعزى للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول المستخرج من برنامج SPSS نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية. في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت بـ: 0,024 وبالتالي نرفض الفرضية

الصفريّة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن سنوات الخبرة دالة إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى الخبرة.

3-4. اختبار Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على بعد الإرضاء

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاجابات افراد العينة حول بعد الارضاء يعزى للمتغيرات الشخصية .

H_1 : -توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحواً أثر ببعد الإرضاء للتوافق المهني على أداء والعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية.

من خلال الجدول المستخرج من برنامج SPSS نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفريّة H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزى لهاته المتغيرات الشخصية. في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفريّة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المستوى التعليمي دال إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى التعلم.

5. مناقشة النتائج:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض العاملين والإطارات في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة من اجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

أ- نسب التوافق المهني وأداء العامل في الشركة

المتوسط العام للتوافق المهني كان متوسط مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المحور حيث كانت نظرتهم توجي إلى أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (2,10 و 2,06) حيث حصل البعد الارضاء على أعلى متوسط حسابي بنسبة 2,10 ، بدرجة متوسطة أعلى من البعد الأول (الرضا) حصل على أدنى متوسط حسابي بنسبة (2,06)، وكانت درجته متوسطة أيضاً، ومنه كان مستوى التوافق المهني ككل متوسط كما هو مبين في الجدول رقم 03.

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مستوى التوافق المهني جاء متوسطاً قدر ب: (2,08) لدى الموظفين في مؤسسة سونلغاز، على عكس نتائج دراسة سامي خليل فحجان (2010) واتفقت مع نتائج دراسة سفيان بوعطي (2012) ومنه يرى الباحث في ان عدم ارتفاع نسبة التوافق المهني لدى العمال برغم الارتفاع في نسبة الأداء الوظيفي والتي قدرت ب(2,57) من خلال عملية المقابلة مع العمال راجع إلى الضغط المهني الذي تعاني منه نسبة معتبرة من أفراد العينة خاصة فئة أعوان التحكم وإطارات المكلفين وفي نفس الوقت نجد أن ضغط العمل نفسه يعطي دفعا للقيام بالأعمال دون توقف حيث وتتصف هاته الأعمال بالروتينية الغير المتوقفة ولهذا انعكس نتيجة نسبة المتوسطات بالإيجاب الأداء الوظيفي حيث سجلت بنسبة مذكورة سلفاً بأنها مرتفعة.

وهذا ما توصل إليه الباحث من خلال المقابلات مع أفراد عينة الدراسة في مؤسسة سونلغاز أنهم ليسوا على توافق مهني بشكل عام، في حين أكدت العينة المستجوبة نسبة عالية في أدائهم، وهذا ما أكدته نتائج الاستبيان.

ب- العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم 05 الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين متغير التوافق المهني ومتغير الأداء الوظيفي يتضح بان العلاقة الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستوى إيجابي بين المتغير المستقل التوافق المهني والأداء الوظيفي كمتغير تابع، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والأداء الوظيفي ككل (48,60%) وهي قيمة إيجابية ولكن متوسطة، تؤكد وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ومنه نستنتج ان التوافق المهني هو أحد أهم المتغيرات الأساسية المستقلة إن لم نقل اقواهم لما له صلة مباشرة بالموارد البشري.

ت- معامل الارتباط لأبعاد التوافق المهني والأداء الوظيفي

من خلال الجدول رقم 06 الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد متغير التوافق المهني ومتغير الأداء الوظيفي وما بين أبعاد التوافق المهني نفسها، يتضح بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين أبعاد المتغير المستقل التوافق المهني والأداء الوظيفي كمتغير تابع كل متغير على حدى، حيث أنه من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ورقلة، وكان Iمعامل ارتباط، يساوي** 0,381 أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 38,10 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة

طردية ضعيفة موجبة بين الرضا والأداء الوظيفي، ونفس الشيء بالنسبة لبعء الإرضاء فإنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعء الإرضاء على الأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ورقلة، وكان r معامل ارتباط يساوي $0,567^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة أكبر قدرت $56,70$ بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين الإرضاء والأداء الوظيفي، أي أنه كلما كان بعء الإرضاء جيد كلما كان الأداء الوظيفي أحسن، وهو يعني أن الأداء الوظيفي يتأثر بنسبة $56,70$ بالمائة لمتغير بعء الإرضاء أكثر من بعء الرضا، ومنه نجد ما بين أبعاد التوافق المهني أن بعء الإرضاء له علاقة أقوى بالأداء الوظيفي منه على بعء الرضا وهذا ما نفسره في التعامل المستمر للأفراد مع بيئتهم أثناء تأدية مهامهم في العمل وهذا ما يفسر النسبة المرتفعة للمتوسط الحسابي المسجلة في الأداء الوظيفي، في حين أعطتنا نتائج اختبار بيرسون ما بين بعدي المحور الأول (الرضا والإرضاء) أنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعء الرضا على بعء الإرضاء أو العكس في مؤسسة سونلغاز ورقلة، بمعامل ارتباط يساوي $0,757^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة $75,70$ بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية قوية موجبة بين بعدي الرضا والإرضاء أي أنه كلما كان بُعء الرضا جيد كلما كان بُعء الإرضاء جيد.

إختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة ($sig.$) لكل المتغيرات الشخصية كلها أكبر من المعتمدة ($0,05$) وبالتالي نقبل H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق المهني وأداء والعاملين تعزي لجميع المتغيرات الشخصية.

إختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية ، ومن خلال الجدول 08 نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية، في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغيري (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أقل من المعتمدة (0,05) بـ: (0,048 و 0,001) على التوالي وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المتغيرات (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) دالتان إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى نوعية المنصب والمستوى التعليمي.

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الرضا من محور التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية

من خلال الجدول 09 نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية، في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت بـ: 0,024 وبالتالي نرفض الفرضية

الصفريية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن سنوات الخبرة دالة إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى سنوات الخبرة.

- إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الإرضاء من محور التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية

من خلال الجدول 10 نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة ($sig.$) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفريية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزى لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($sig.$) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت ب: 0.036 وبالتالي نرفض الفرضية الصفريية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المستوى التعليمي دال إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى المستوى التعليمي.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار الفروقات البعدية ($test\ de\ scheffe$) multipls و $compaire$ والرسومات البيانية توضح سبب وماهية الفروق الدالة من خلال ترتيب المتوسطات الحسابية للمتغيرات بالنسبة لسنوات الخبرة.

6. الخاتمة:

حاولنا في هذه الدراسة تحليل العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والاداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة اذ اعتمدنا بشكل اساسي على الاستبيان ودعمنا دراستنا بالمقابلة ويمكن تلخيص النتائج فيما يلي:

✓ وجود مستوى تقدير متوسط لمستوى التوافق المهني في المؤسسة حيث أشارت النتائج الى أن كافة أبعاد التوافق المهني كانت على درجة متوسطة من التقدير، حيث حصل بعد الإرضاء على الدرجة الأولى بين بعدي المحور الأول ثم تلاه بعد الرضا.

✓ وجود مستوى تقدير عالٍ لمستوى الأداء الوظيفي، حيث أشارت النتائج الى وجود التزام بقوانين وأنظمة وتعليمات العمل، ووجود القدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل، يتم انجاز الاعمال بشكل تام حتى لو تضمن مهام ليست ضمن مهام العامل، وبدقة وفي الوقت المحدد، كما يسعى الموظفون الى زيادة الإنتاجية بشكل مستمر.

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني بمتغيراته (الرضا والإرضاء) والأداء الوظيفي؛

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيرات التوافق المهني؛

✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية؛

✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية على الأداء الوظيفي؛

✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الرضا حسب المتغيرات الشخصية على الأداء الوظيفي؛

✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الإرضاء حسب المتغيرات الشخصية على الأداء الوظيفي.

-الاقتراحات

✓ العمل على تحسين أوضاع العمال إلى الأفضل خاصة ما يتعلق بظروف العمل.

✓ الاهتمام بالعنصر البشري لأنه هو الأساس الذي تقوم عليه أي مؤسسة.

✓ الأخذ بعين الاعتبار أجور العامل بما يتناسب مع الجهد الذي يقوم به العامل من أعمال شاقة ومتعبة ومهددة بالخطر.

✓ تحقيق العدالة في منح الترقيات والمكافآت.

✓ التعمق في دراسة موضوع أثر التوافق المهني على أداء لعاملين وذلك لعدم وجود دراسة سابقة بنفس العنوان وإضافة متغيرات أخرى جديدة من شأنها الرفع من نسيه الترابط المتعلق بالأداء الوظيفي.

✓ توفير الظروف المناسبة والمريحة والمكيفة للجو الداخلي للعامل وذلك؛

✓ عدم التخلي عن الخبرات المكتسبة لدى العمال القدامى في التطور المتسارع والسريع لأهم الوظائف الإدارية في ظل تبني أنظمة برامج ال(ERP).

✓ تصميم برنامج كمي يقوم بترجمة جميع المؤشرات الخاصة والمتعلقة بالموارد البشري.

7. المراجع:

- عثمان سعيد محمد (2002)، "دراسات في علم النفس الصناعي ، سيكولوجية التوافق المهني للعامل ، دراسة ميدانية" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر .
- المهنا إبراهيم بن مهنا (2001)، "العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص" ، مكتبة الإسكندرية، مصر، 2001 .
- الأمانة أسعد، (2005)، "التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي الحوار المتمدن، العدد13. مصر
- القاسم بديع محمود (2001)، "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق" ، ط 1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- عبد الله السماري(2006)، "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية" ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الاجتماعية الرياض.
- أبو النيل محمود السيد(2005)، "علم النفس الصناعي والتنظيمي عالميا وعربيا" ، دار الفكر العربي، مصر.
- العطاس عبد الله أحمد محمد (2009) ، "فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة" ، أطروحة دكتوراه (م) في علم النفس ، تخصص توجيه تربوي ومهني ، جامعة أم القرى.
- رياض سعد(2005) ، "الصحة النفسية للعمال" ، ط 1 ، دار الكلمة للنشر والتوزيع ، مصر.
- هشام زروقة (2017)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة" . أطروحة دكتوراه . جامعة بسكرة، الجزائر ،
- Boislandelle h m(1998) , "gestion de ressources humaines dans la petite et moyenne entreprise", economica paris.
- خالد رجم مناصرية رشيد (2018)، "واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات النفطية بحاسي مسعود" ، مجلة الباحث العدد 18.