

عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة

- دراسة ميدانية بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية « سوناتراك » بولاية سكيكدة-

Women's professional compatibility factors (A field study at the social medicine center of the industrial corporation "Sonatrach" in Skikda state)

د. حسينة بلهي*، جامعة عنابة، الجزائر.

hbelhay@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/10/24)، تاريخ المراجعة: (2021/07/08)، تاريخ القبول: (2021/03/12)

Abstract :

ملخص :

This paper aims at finding out the factors helping working women to realize professional compatibility at the socio-medical center in Sonatrach, Skikda Province, relying on descriptive approach using form technique in data collection. The study revealed that women a high level of professional compatibility, this has been shown through self-satisfaction, as well as the good relationship with colleagues and supervisors, safety measures, and labour system at workplace.

Keywords : occupational compatibility Factors, working woman

هدفنا من خلال هذا المقال إلى الكشف عن عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية « سوناتراك » بولاية سكيكدة، بالاعتماد على المنهج الوصفي، مستعينين بتقنية الاستمارة في تجميع البيانات، وخلصت الدراسة إلى تمتع المرأة العاملة بميدان الدراسة بدرجات عالية من التوافق المهني، وقد حددت عوامل تحقيق هذا التوافق في الرضا والإرضاء عن الذات، والعلاقات مع المشرفين والزملاء، وكذا إجراءات الأمن والأمان ونظام العمل السائد في بيئة العمل. **الكلمات المفتاحية:** عوامل التوافق المهني، المرأة العاملة.

* المؤلف المراسل: د. حسينة بلهي، الإيميل: hbelhay@yahoo.fr

مقدمة:

لقد أصبح عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية لما يوفر لها ولأسرتها من دخلا ماديا ينمي لديها الشعور بالاطمئنان والثقة والاستقرار المعيشي، حيث أن انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل أدت إلى حدوث تغييرات عديدة في حياة المرأة على مستوى توزيع الأدوار والمهام داخل أسرتها. إلا أن العمل يعتبر الركيزة والدعم الأساسية لنجاحها، وذلك بشعورها بالرضا والتوافق المهني وهذا الأخير يعد مؤشرا لنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وهو يشير إلى قدرة العامل على التلاؤم مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع قدراته ومؤهلاته، حيث يعد التوافق المهني هو ذلك الاختيار الأنسب للمهنة والاستعداد والتدريب لها والدخول فيها والانجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، وللتوافق المهني مظاهر ومصادر وعوامل تحققه، كما يرتبط بعاملين أساسيين وهما الرضا والإرضاء وتحقيقه يرفع ويحسن من مستوى أداء العامل. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية التي تهدف إلى التعرف على عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية سوناطراك -سكيدة- .

وتتمحور إشكالية البحث حول معالجة موضوع التوافق المهني عند المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي، على اعتبار أن التوافق المهني هدف أساسي تسعى المنظمات باختلاف طبيعتها إلى تحقيقه بين عمالها بتوفير كل الظروف والعوامل، وتسهيل مختلف السبل للوصول إلى هذا الهدف. خاصة إذا تعلق الأمر بالمرأة العاملة بالنظر لتعدد أدوارها وحجم مسؤولياتها، فتوافق المرأة في بيئة عملها يعد خيرا مؤشرا على نجاح واستقرار وتقدم المؤسسة التي تعمل بها.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة محاولين من خلالها الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي عوامل تحقيق التوافق المهني للمرأة العاملة في مركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية سوناطراك - سكيدة -؟

وينبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل يساهم الرضا والإرضاء عن الذات في تحقيق التوافق المهني للمرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي؟
- 2- هل رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن علاقتها برئيسها وزملائها في العمل يحقق لها التوافق المهني؟
- 3- هل للرضا عن إجراءات الأمن والأمان الوظيفي دور في تحقيق التوافق المهني للمرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي؟
- 4- هل يساهم الرضا عن نظام العمل السائد في تحقيق التوافق المهني للمرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات صيغت الفرضيات التالية:

➤ الفرضيات:

- 1- للرضا والإرضاء عن الذات دور في تحقيق التوافق المهني عند المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي.
- 2- رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن علاقتها مع رئيسها وزملائها في العمل يحقق لها التوافق المهني.
- 3- للرضا عن إجراءات الأمن والأمان الوظيفي دور في تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي.
- 4- رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن نظام العمل يساهم في تحقيق توافقها المهني.

➤ أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع التوافق المهني بجانبه الموضوعي والذاتي لدى المرأة العاملة بالنظر لتعدد أدوارها في الحياة، سواء من ناحية السلوك الأدائي لها في انجازها لمتطلبات العمل، أو مدى نجاحها في هذا الأداء، والذي ينعكس في شعور المرأة العاملة بالسعادة والرضا عن عملها، وعن بيئة العمل بمختلف متغيراتها (المادية والمعنوية).

وتبرز أهمية الدراسة كذلك من خلال نتائجها، حيث تفيد نتائج هذه الدراسة في مساعدة المؤسسة على توفير البيئة المهنية المناسبة لتحقيق توافق المرأة العاملة .

➤ أهداف الدراسة:

- نهدف من خلال الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل التي تساهم في تحقيق التوافق المهني للمرأة العاملة في مركز الطب الاجتماعي وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف عن ما إذا كان للرضا والإرضاء عن الذات لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي دور في تحقيق توافقها المهني.
 - التعرف عن ما إذا كان لرضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن علاقتها برئيسها وزملائها في العمل يحقق توافقها المهني.
 - التعرف عن ما إذا كان لرضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن إجراءات الأمن والأمان الوظيفي دور في تحقيق توافقها المهني.
 - التعرف عن ما إذا كان رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن نظام العمل يساهم في تحقيق توافقها المهني.

➤ تحديد مصطلحات الدراسة:

➤ التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني جزء هام من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس قدرة الفرد على الانسجام والتكيف مع ظروف ومطالب بيئة عمله، سواء مع روتين عمله، أو مع زملائه ورئيسه، ومع

الظروف الفيزيكية التي تحيط به مما يحقق له الشعور بالرضا عن عمله ويكسبه الثقة في قدراته، ويمكنه من إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته.

➤ التحديد الإجرائي:

وتقصد بالتوافق المهني إجرائيا في هذه الدراسة: درجة الرضا التي تشعر بها المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي تجاه جوانب العمل المختلفة وفقا لما تحققه العوامل التالية: الرضا والإرضاء عن الذات، الرضا عن العلاقة مع المسؤولين وزملاء العمل، إجراءات الأمن والأمان الوظيفي، نظام العمل والتي تعبر عن حالة توازن ناتجة عن التكيف بينهن وبين بيئتهن المهنية وشعورهن بالتوافق مع متطلبات العمل. ويقاس بمجموع الدرجات المتحصل عليها من استجابات مفردات عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني المستخدم في هذه الدراسة.

الخلفية النظرية:

1. التوافق المهني:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس. ذلك أنه يساعد على تقييم جانب من السلوك الإنساني، الذي يمتاز بالتعقد والغموض في غالب الأحيان في مختلف مجالات الحياة. ويعبر التوافق بصفة عامة عن قدرة الفرد على التكيف مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية، فهو تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه، ليحدث علاقة بينه وبين البيئة، فهو العلم الذي يشير إلى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح له برسم إستراتيجية لمواجهة ضغوط ومطالب الحياة اليومية (أبو النيل، 2005، ص.10).

1.1 مفهوم التوافق المهني:

بالرجوع إلى الأدبيات العلمية نجد العديد من الباحثين قدموا مفهوما للتوافق المهني كل حسب خلفيته النظرية وفيما يلي سنحاول إدراج بعضها:

يعرف التوافق المهني على أنه: "ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئة التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه مع شخصيته التي تجعله يقوم بصدق أنا سعيد بعملتي" (صبييرة وكحيلة، 2014، ص.14).

ويعبر عنه كذلك بأنه: "الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد ومحاولته للتوافق بين رغباته وظروفه المحيطة" (عبد اللطيف، 1990، ص.28).

ويراه " هيجان" بأنه: " تلك العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة والوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل" (هيجان، 1998، ص.97).

أما " شريت " فيعتبره: " قدرة الفرد على التّواؤم والتّكيف السّليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورهما: البيئة الأسرية والمهنية والدراسية، الثّقافية، العاطفية والدينية " (شريت، 2001، ص.355).

كما قصد بالتوافق المهني: " تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التّغيرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة وتمييزه تلكمي والكيفي في الأداء " (ياسين وآخرون، 2008، ص.32).

في حين ينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغير من وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية: الإداريين والمشرفين والمرؤوسين، وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد، أي من خلال تاريخه المهني (القاسم، 2001، ص.156).

2.1 مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل، وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل. ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب للعمل فيما يتصل بالأهمية النسبية له. ومهما كان فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل لا يتحدد ومظاهر العمل التي تهتم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير للتوافق المهني منها زيادة الأجر، والتطور الذاتي للشركة، وثبات العمالة، وانفكاك العمالة وشعبية العامل، والاستفادة من قدرات الفرد. أما الرضا عن العمل فإنه يرتبط بعوامل مثل: السن والتعليم والتدريب والمهنة والشخصية والتوافق العام والرضا العام، ومن الملاحظ أن هذه العوامل هامة في فهم التوافق المهني الذي يمكن أن يستدل عليه من خلال محكين:

1.2.1 الرضا عن العمل:

ويتمثل في الرضا عن الرّماء والمشرفين والأجر وكلّ متغيرات بيئة العمل (حمدي، 2012، ص.22) فإنه يعكس رضا العامل عن العمل، وعن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل، ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه، وأجره وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل، ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله.

إننا فالرضا يشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الإيجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل، وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل (شوقي، 1998، ص.133).

2.2.1 الإرضاء:

الإرضاء يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهميته، وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساءه وزملاءه (أبو النيل، 2005، ص.267).

والإرضاء يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاءه والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبية للعمل (طه، 1980، ص.54).

3.1. مصادر التوافق المهني:

نقصد بمصادر التوافق المهني تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد، وقد قسم كل من بوعامر وبحري (2014) مصادر التوافق المهني إلى مصادر تنظيمية خاصة بالمنظمة (متطلبات الشخصية، متطلبات فيزيولوجية، متطلبات المهام) ومصادر عامة ترتبط بالحياة العامة للفرد (وسائل الإعلام والاتصال، البيئة الخارجية، الحياة العائلية) وفي ما يلي توضيح لهذه المصادر:

1.3.1 المصادر التنظيمية: تتعدد المصادر التنظيمية التي تؤثر على توافق العامل في مكان

عمله ويمكن توضيح أهمها فيما يلي (بوعامر وبحري، 2014، ص.141):

أولا/ متطلبات شخصية (خاصة): وتتمثل في:

- **إشباع الحاجات الأولية:** فعدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة وينتهي الموقف عادة إذا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجة، وإذا لم تسمح له الظروف البيئية أو الاجتماعية، بإشباع هذه الحاجة وكانت الحوافز التي تقف بين الفرد وإشباع حاجاته قوية مانعة، فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته، وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقرها المجتمع، ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق.
- **المظاهر الجسمية الشخصية:** إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين وتناسق الجسد فقد يشعر الفرد بالنقص من عدم تناسب أوصافه مع معايير الثقافة وكثيرا ما تؤثر المظاهر الجسدية في استجابة الآخرين نحوه، وبالتالي في نظرتة لنفسه.
- **الصحة الجسمية:** من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله وصحة جسمه، فباستطاعة الفرد مثلا الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح، إذ يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية، التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها بينما يضعف المرض الفرد في مواجهة الضغوط النفسية، وتنجم عنه أعراض المرض الجسدي التي تحول دون توافقه.

- **الروح المعنوية:** إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسير دون معوقات مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
- **المرونة:** ونقصد بها أن يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة استجابات ملائمة، فالشخص الجامد غير المرن لا يتقبل أي تغيير يطرأ على حياته، ومن ثم فإن توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب، إذا ما انتقل بيئته الجديدة يغير أسلوب الحياة فيها الأسلوب الذي يمارسه وتعود عليه، أما الشخص المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة استجابة ملائمة تحقق التكيف بينه وبين هذه البيئة.
- **الذكاء:** من المتوقع أن يؤثر الذكاء في عدم الرضا، وبناء عليه في عدم توافق العمال يحصل بطريقتين :
 - ✓ **الأولى:** أن العمل شديد الصعوبة يسبب إجهاد مستمر لذو الذكاء غير الكافي فيتكرر إليه التوبخ بسبب عمله السيئ، ويكون قلقاً من تحمل المسؤولية، ويشعر بعدم الاطمئنان، وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل.
 - ✓ **والثانية:** أن الشخص المرتفع الذكاء قد حب وظائف كثيرة مملة، فيتترك عمله للبحث عن وظائف تكون على درجة أعلى من المهارة والقدرة.
- **الصحة النفسية ومفهوم الذات:** ليس معنى الصحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة، وكثيراً ما يصادف مثل هذه العقبات في حياته اليومية، وإنما من سمات الفرد المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الصمود حيال الأزمات والشدائد دون أن يختل ميزانه ويشوه تفكيره، ودون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته، كالعدوان ونوبات الغضب، فدرجة احتمال الإحباط من أهم السمات التي تطبع شخصية الفرد وتميزه عن غيره من الأفراد، كما أن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في توافقه الشخصي والاجتماعي، فالذات تتكون من مجموعة إدراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها، فهي تتكون من خبرات إدراكية وانفعالية تتركز حول الفرد باعتبار أنه مصدر للخبرة والسلوك والوظائف.
- **تجنب الملل والروتين واتخاذ أهداف واقعية:** يلاحظ أن الشعور بالروتين والملل تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني، خاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة حيث يتسبب الروتين في انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة في الاستمرار على العمل بسبب ما يبذل من طاقة من قبل في انجاز العمل، ولذلك يجب أن

يضع كل شخص لنفسه أهدافا ومستويات للطموح، ويسعى للوصول إليها حتى لو كانت تبدو له في غالب الأحيان بعيدة المنال، فالتكيف المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال، بل يعني بذل جهد والعمل المستمر في سبيل تحقيق الأهداف.

ثانيا/ متطلبات فيزيولوجية:

تؤثر الظروف المادية للعمل بشكل كبير على تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث كمية الإنتاج وجودته وأثرها في تعبته وصحته الجسدية وعلى جهده النفسي، وعلى قدرته على التحمل والانتباه ومن أهم هذه الظروف (بوعامر وبحري، 2014، ص.145) نذكر:

- **الإضاءة:** إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل فكثيرا ما تتوقف الكفاءة الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال وينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، وشعور بانقباض في نفوس الكثير من العمال، وكذا زيادة التعب والأخطاء عند العامل بوجه عام. فالإضاءة المناسبة تسهم في تحقيق راحة العامل وكفايته في عمله.
- **التهوية:** تؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في إنتاج العامل ونشاطه، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج، كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل، وإن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضييق.
- **الضوضاء:** بينت الدراسات أن الضوضاء تشتت الانتباه، وتؤدي إلى خفض إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذل من جهد، فإن تعذر خفض الضوضاء، فقد يفيد بعض العمال استخدام صمامات للأذن التي تستطيع أن تخفف إلى حد كبير من أثر الضوضاء الشديدة والأصوات العالية لكنها لا تحول دون سماع كلام الآخرين.
- **طبيعة الآلات:** يحثك العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله والتي يتوقف توافقه العام على سيرها، فاستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة والأمن ومنه عدم تعرضه للحوادث المهنية المختلفة، وتحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها.
- **نظام المؤسسة والمناخ التنظيمي السائد:** إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية. كما أن مناخ العمل السائد في المصنع يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين بعضهم وبينهم وبين إدارة المصنع والقيادة الديكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة مثل الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية، بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية كل هذا يؤثر سلبا على توافق العمال.

ثالثا/ متطلبات المهام:

- **علاقات العمل:** وتشمل علاقات العمل عدة أوجه هي: (بوعامر وبحري، 2014، ص.146).
- **علاقات العامل برؤسائه:** إن العلاقة الحسنة بين المرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وإشعارهم باحترام لشخصياتهم، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تعكس على إحداث التوافق المهني، وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني.
- **علاقات العامل بزملائه:** إن طبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، وتحدد العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة ظاهرتين أساسيتين هما " التنافس والتعاون " فإذا استخدمت ظاهرة التنافس بشكل صحيح يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المؤسسة، وإذا استخدمت بطريقة خاطئة نمت لدى الفرد المنافسة الفردية والتي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وظهور العدوان والغيرة.
- **علاقة العامل بعمله:** إن تنوع المهن وتوسع تخصصاته وتضمنها على العديد من المهن بهدف زيادة الإنتاج، ولعل انتقال العمال من مهنة لأخرى في وقت قصير بسبب عجزهم عن الاستقرار في وظائفهم، وهو ما يجعلهم يشعرون باليأس وفقدان الثقة بالنفس.
- **التغير التكنولوجي:** أدت التكنولوجيا إلى تغييرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة للعمل اليدوي، وأصبح قيام التكنولوجيا يتحقق بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه مستغل ومنبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، كما أن خروج المرأة للعمل صاحبه تغيير سريع في العادات والقيم والاتجاهات، وذلك نتاج التكنولوجيا الحديثة.
- **الكفاية في العمل:** تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاجية والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا تتاح له الفرصة لاستغلال كل القدرات وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية.
- **المسؤولية:** إن الشخص السوي هو الذي يستطيع التحكم في رغباته، وأن يكون قادرا على إشباع بعض حاجاته، وأن يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن تترتب عن أفعاله في المستقبل، وكلما زادت القدرة على ضبط الذات، كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات، وعلى هذا الأساس تصبح عملية التوافق الكامل ليست مجرد اتفاق الفرد مع الجماعة.

2.3.1 المصادر العامة: وتتلخص في ما يلي (بوعامر وبحري، 2014، ص.147):

- وسائل الإعلام والاتصال: تقوم وسائل الإعلام بدور مهم في بناء شخصيات وتوافق الأفراد وكثيرا ما تكون عاملا هاما في حسن التوافق.

- **البيئة الخارجية:** إن العامل ليس عضواً في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو بحاجة إلى كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة.
- **الحياة العائلية:** يؤكد " جاكسون " أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق.

4.1. العوامل السيكولوجية المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر في توافق الفرد مهنياً ويمكن حصرها في التالي:

1.4.1 عوامل حضارية وتكنولوجية:

يتأثر التوافق المهني للفرد بما يغشي حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية... الخ تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردد بين الرضا والقنوط، ولقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي وزيادة معدلات الإنتاج وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل، وقد تأثر موقع الإنسان فبدل من أن يكون هو الأساس لعملية الإنتاج أصبح أداة لها، ناهيك على أن التكنولوجيات تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلقاً مستمراً وتهديداً دائماً للعامل (أبو النيل، 1982، ص.227).

2.4.1 عوامل شخصية:

هناك عدة عوامل تتضافر معاً فتؤثر في التوافق المهني منها:

- **الحالة الصحية:** والتي ترجع في الأساس إلى أساس فيسيولوجي، ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وليس من شك أن الخلل كلما كان كبيراً كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، إذا امتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي، بل إنهما معاً يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان وحدة جسمية نفسية .
- **الحالة النفسية أو المزاجية:** وتتمثل في الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع، القلق، الإحباط، الاكتئاب... الخ.
- **السمات الشخصية:** وتشمل استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحاته ومستوى اقتداره ومتابعيه الشعورية واللاشعورية. (فحجان، 2010، ص.22-23).

3.4.1 عوامل مهنية:

- **الدخل:** إنَّ العائد من العمل الاقتصادي هو شيء فردي، فإنَّ الشَّخص يقرر ما يعتبر أجرًا كافيًا يفي باحتياجاته، ولا يمكن للعمل الذي لا يدر دخلاً كافيًا أن يحقق التوافق المهني، ويضع الشَّخص في اعتباره أيضًا ما يتقاضاه زملاؤه الذين يمارسون نفس العمل، ومن الناحية العلمية العملية يتوافق الشَّخص دائماً عندما يتقاضى أجرًا يتلاءم مع ما يبذله من جهد ومهارة وما يتناسب مع خبراته ومؤهله العلمي والمهني ومخاطر العمل التي يتعرض لها (الذاهري، 2015، ص.145.146).
 - **مستوى المهارة اللازمة:** هل تثير معظم الواجبات التي يشتمل عليها العمل حماسة العامل، بحيث يبذل كلَّ جهوده ومهارته لمواجهة مقتضياتها؟ وهل تسمح الفرصة للشخص لاكتساب المهارات اللازمة للتَّرقى؟
 - **ظروف العمل:** ما نوع البيئة التي يشتغل بها العامل؟ هل تتوافر بها النظافة والنهوية والجو الملائم للعمل؟ وهل يجد العامل مكان قريباً من محل مسكنه؟
 - **التُّرقي والشعور بالأمن:** إلى أي عمل آخر يمكن ترقية العامل الذي تتوافر له الخبرة؟ ويجب أن يسأل العامل نفسه عمَّا إذا كان يستطيع مواجهة مقتضيات العمل الذي تؤهله له خبرته الحالية.
 - **الإشراف:** يسبب هذا العنصر مشكلة في التكيف المهني للفرد، فالى جانب ظروف العمل زال العنصر الذي تمثله شخصية المشرف يسيطر على مستوى الإشباع المهني للفرد. ويزداد حالياً الاهتمام باختيار المشرفين وتدريبهم في المجال الصناعي، إذ أن عملية الإشراف لها قيمتها الحيوية في التوافق المهني (الذاهري، 2015، ص.147).
 - **تماسك الجماعة:** يعتبر تماسك جماعة العمل المتمثل في ترابط العمال وتقاهمهم وتضامنهم وتطابق إنجازاتهم، كذلك من العوامل المساعدة على تحقيق التوافق الاجتماعي بينهم وتمكينهم من التكيف مع ظروف العمل ومحيطه (بوعطيط، 2012، ص.185).
- ولهذا فإن توافر الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض، وينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة، وبخاصة العمل. حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل، كما أن مشاكل التوافق لا ترتبط بظروف العمل وحدها وإنما يتأثر أيضا بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في المنزل بما في العمل، ومن الصعب استبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارج العمل (عوض، 2005، ص.28).
- الدراسة الميدانية

1. **حدود الدراسة:** تمت هذه الدراسة بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية سوناطراك - سكيكدة، أنشأ سنة (1978) بحي عمار شيطايبي . وقد أجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من بداية شهر فيفري 2018 إلى غاية نهاية شهر أفريل 2018.
2. **منهج الدراسة:** بما أن الهدف من الدراسة الحالية، هو التعرف على عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة، فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها، ويعرف على أنه: "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على تجميع معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية" (عبيدات، 1999، ص.46).
3. **مجتمع وعينة الدراسة:** يمثل مجتمع الدراسة جميع العاملات بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية سوناطراك - سكيكدة - ويبلغ عدد عمال المركز (17) عامل، (13) عاملة و(4) عمال رجال ولكون طبيعة الدراسة تهدف إلى التعرف على عوامل تحقيق التوافق المهني عند المرأة في مؤسسة الدراسة، فقد قمنا بمسح شامل لكل العاملات في مجتمع الدراسة والمقدر عددهن(13) امرأة عاملة يشغلن مناصب عمل مختلفة بالمركز.
4. **تقنية جمع البيانات:** تم الاعتماد في هذه الدراسة على تقنية الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات، وذلك بإعداد مجموعة من الأسئلة المكتوبة بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول الظاهرة المدروسة (التوافق المهني). وقد تضمنت 12 بنداً حول التوافق المهني موزعة على أربعة أبعاد وهي: الرضا والإرضاء عن الذات والمسئولين وكذا الزملاء، إجراءات الأمن والأمان الوظيفي، نظام العمل. وسيتم توضيح محتوى هذه البنود عند تحليل النتائج، ولمعرفة الخصائص السيكومترية للاستمارة: تم اعتماد صدق المحكمين، بعرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة في التخصص وقدر معامل الصدق بـ 0.68، وتم حساب معامل ألفا كرومباخ لتأكد من ثبات الاستمارة وبلغ: 0.77 وهذا ما يعني أن الاستمارة تتوفر على الصدق والثبات.
5. **عرض ومناقشة نتائج الدراسة:**

1.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الجدول 1: يوضح استجابات مفردات عينة الدراسة نحو بعد الرضا والإرضاء عن الذات.

البنود	راضية جدا		راضية نوعا ما		غير راضية		المتوسط الحسابي
	ت	%	ت	%	ت	%	
1- ممارستي لعملتي تزيد من ثقتي بنفسي.	11	84.61%	2	15.38%	0	00%	2.84
2- تتلاءم قدراتي مع وظيفتي في المركز.	10	76.92%	1	7.69%	2	15.38%	2.61
المتوسط الحسابي العام	2.72						

المصدر: من إعداد الباحثة.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (01) أن غالبية مفردات عينة الدراسة يؤكدون أنهم راضين جداً عن عملهم لأنه يزيد من تقديرهم وثقتهم بأنفسهم، حيث قدرت النسبة بـ 84.61% في حين نجد أن نسبة 76.92% من مفردات العينة راضين جداً عن قدراتهم التي يرونها ملائمة لوظيفتهم، تليها نسبة لا تقل عن 15.38% من مفردات العينة راضية نوعاً ما عن إمكانياتهم والتي يرونها ليست متلائمة في بعض الحالات مع وظيفتهم، وهي نفس النسبة التي عبرن بها عن عدم رضاهن عن كون قدرتهن تتناسب مع وظيفتهن، بالإضافة إلى انعدام النسبة أيضاً عند العينة غير الراضية عن العمل الذي يعملن فيه.

وبالتالي نستنتج أن: معظم مفردات العينة راضيات جداً عن عملهم لأنهن يعتبرونه نوع من التحفيز النفسي لهن، ولأنه يزيد من ثقتهم بأنفسهن ويضيف إلى شخصيتهن إضافة إيجابية، وهن يرين أيضاً أن قدرتهن وإمكانيتهن تتناسب مع طبيعة الوظيفة التي يعملن فيها، وأن وظائفهن ليست أقل قيمة من قدرتهن.

ومنه يمكن القول بأن الفرضية الأولى تحققت فالتوافق المهني عند المرأة العاملة بمركز الطب

الاجتماعي تحقق بالرضا والإرضاء عن الذات، وهذا الرضا يحدث التوازن النفسي داخلهن ويزيد من ثقتهم بأنفسهن وبقدرتهن. وهذه النتائج جاءت موافقة لنتائج دراسة عبد الرزاق فيفر (2007) حول ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري. حيث توصل إلى أن مستوى التوافق المهني عن مفردات الدراسة مرتفع. (فيفر، 2007، ص.5).

2.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

الجدول 2: يوضح استجابات مفردات عينة الدراسة نحو بعد الرضا عن العلاقة مع الرئيس وزملاء

العمل.

البنود	راضية جدا		راضية نوعاً ما		غير راضية		المتوسط الحسابي
	%	ت	%	ت	%	ت	
3- تقدير مديري لمجهودي في عملي بحفزني للعمل أكثر.	69.23%	9	30.76%	4	00%	0	2.69
4- ثقة مديري الزائدة في العمل تدفعني لتحمل مسؤوليات أكثر.	69.23%	9	30.76%	4	00%	0	2.69
5- رغبتني في البقاء في منصب عملي تشجعني على إقامة علاقات إيجابية مع زملائي.	92.30%	12	00%	0	7.69%	1	2.84
6- تقدير المدير لمجهوداتي يزيد من رغبتني في الاستمرار في هذا العمل.	61.53%	8	30.76%	4	7.69%	1	2.53
المتوسط الحسابي العام	2.68						

المصدر: من إعداد الباحثة.

باستقراء بيانات الجدول رقم (02) نجد أن غالبية مفردات العينة يكدون أن رغبتهم في البقاء في منصب عملهم يجعلهم يسعين لإقامة علاقات إيجابية مع زملائهم، حيث عبرن بأنهن راضيات جداً عن

ذلك بنسبة تقدر بـ 92.30%، تليها نسبة 69.23% وهي النسبة التي عبرن بها مفردات العينة عن رضاهن عن كون تقدير مديرن لمجهودهن في العمل يحفزهن للعمل أكثر، وكذلك عن تحملهن لمسؤوليات العمل نتيجة ثقة مديرن الزائدة في عملهن. في حين عبرن مفردات عينة الدراسة عن رغبتهن في الاستمرار في عملهن كنتيجة لتقدير مديرن لمجهوداتهن بنسبة فاقت 60%.

وبالتالي نستنتج أن: رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن علاقتها مع رئيسها وزملائها في العمل يحقق لها التوافق المهني ما يعني تحقق الفرضية الثانية، وهذا يعود إلى العوامل المهمة والفعالة والمتمثلة في علاقتها الطيبة التي تربطها برئيسها المبنية على الاحترام والتقدير والعدالة في التعامل وتقديم المساعدة وتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى علاقتها الطيبة مع زملائها والتي تتجسد في الاحترام المتبادل والعمل بروح الفريق واحترام وجهات النظر، بالإضافة إلى احترام اختلاف الشخصيات والاتجاهات والقيم، وهذه النتائج جاءت مخالفة لنتائج دراسة لامية بوتوتة (2015) والتي توصلت إلى أن مفردات عينة الدراسة (المرضى) يحققون مستويات منخفضة من التوافق المهني (بوتوتة، 2015، ص.4).

3.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول 3: يوضح استجابات مفردات عينة الدراسة نحو بعد الرضا عن إجراءات الأمن والأمان

الوظيفي.

البنود	راضية جدا		راضية نوعا ما		غير راضية		المتوسط الحسابي
	ت	%	ت	%	ت	%	
7- أفضل البقاء في منصب عملي رغم كثرة مهامه.	7	53.84%	6	46.15%	0	00%	2.53
8- حبي لعملي يمنعي من التفكير في تغييره رغم قلة تأميناته.	8	61.53%	3	23.07%	2	15.38%	2.46
9- تتوفر شروط الأمن والسلامة في المركز يشعرني بالأمان في العمل.	9	69.23%	1	7.69%	3	23.07%	2.46
المتوسط الحسابي العام							2.48

المصدر: من إعداد الباحثة.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (03) أن معظم مفردات العينة يفضلن البقاء في مناصب عملهن، رغم كثرة المهام والأعباء المكونة لعملهن وقد قدرت النسبة بـ 53.84%، تليها نسبة 46.15% عن مفردات العينة الذين عبرن برضاهن النسبي عن أنهم يفضلن العمل بمنصب عملهن الحالي، و عبرن بنسبة تقدر بـ 69.23% عن رضاهن العالي عن شروط الأمن والسلامة في المركز مما يزيد من شعورهن بالأمن والاطمئنان أثناء تأديتهن لعملهن، مقابل 23.07% منهن من عبرن عن عدم رضاهن

عن شروط الأمن والسلامة في عملهن، وينسبة 61.53% من مفردات العينة أكدن على أن حبهن لعملهن ما جعلهن لا يفكرن في تغييره حتى لو أتاحت لهن الفرصة للعمل في مهنة أكثر تأميناً من عملهن في المركز محل الدراسة، مقابل 15.38% ممن عبرن عن عكس ذلك.

وبالتالي نستنتج أن الفرضية الثالثة تحققت حيث أن للرضا عن إجراءات الأمن والأمان الوظيفي دور في تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي، وهذا ربما راجع إلى محاولة إدارة المركز توفير كل مستلزمات الأمن والوقاية اللازمة خاصة بالنظر إلى طبيعة عملهن، وهذا ما يشعرهن بالأطمئنان النفسي والاستقرار في العمل وما يزيد من تقديرهن واحترامهن للعمل. وتتفق نتائج دراستنا بنتائج فحجان (2010) حول التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، حيث توصلت إلى وجود مستوى فوق المتوسط من التوافق المهني لدى عينة الدراسة. (فحجان، 2010، ص.4).

4.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

الجدول 4: يوضح استجابات مفردات عينة الدراسة نحو بعد الرضا عن نظام العمل.

البنود	راضية جدا		راضية نوعا ما		غير راضية		المتوسط الحسابي
	ت	%	ت	%	ت	%	
10- شدة حبي لعملي تنسبني ساعات العمل الطويلة.	8	61.53%	5	38.46%	0	00%	2.61
11- حرصي على البقاء في عملي يدفعني لتنفيذ قرارات الإدارة رغم صرامتها.	10	76.92%	2	15.38%	1	7.69%	2.69
13- أعتبر احترام القوانين الداخلية للعمل واجب من واجباتي في العمل.	11	84.61%	1	7.69%	1	7.69%	2.76
المتوسط الحسابي العام							2.68

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن غالبية مفردات العينة راضين عن القوانين الداخلية للعمل ويعتبرها جزء من واجباتهن في العمل وقدرت نسبتهن بـ 84.61%، تليها نسبة 76.92% من مفردات العينة راضين جداً ويؤكدن على حرصهن على البقاء في عملي الأمر الذي يدفعهن للالتزام بكل قرارات الإدارة رغم صرامتها. مقابل نسبة 7.69% ممن عبرن عن عدم رضاهم عن ذلك، بينما تجاوزت نسبة مفردات العينة الذين أكدن على أن شدة حبهن لعملهن ينسبهن ساعات العمل الطويلة 60%، وقد بلغت نسبة من جاءت إجاباتهم بالرضا النسبي عن أن شدة حبهن لعملهن تنسبهن ساعات العمل الطويلة الذين يقضينها في عملهن 38.46%.

وبالتالي نستنتج أن: الفرضية الرابعة تحققت أي أن رضا المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي عن نظام العمل يزيد من توافقها المهني، وهذا قد يعود إلى مرونة وليونة قرارات المؤسسة وإلى الخدمات الجيدة المقدمة من طرف الإدارة، والرضا عن ساعات العمل رغم طولها واستعمال أسلوب التحفيز من خلال حصولهن على أجر مناسب للمجهود الذي يبذلن في العمل، وينعكس ذلك من خلال الانضباط في العمل والذي يحسن من أدائهن في العمل ويطور من قدراتهن.

خاتمة:

وفي الأخير يمكن القول بأن هذه الدراسة جاءت كمحاولة لمعرفة عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي التابع للمؤسسة الصناعية سوناطراك- سكيكدة -، وخلصنا من دراستنا هذه إلى أن المرأة العاملة بمركز الطب الاجتماعي متوافقة مهنيًا، بتوفر مجموعة من العوامل المساهمة في ذلك والتمثلة في: درجة الرضا والإرضاء التي تتمتع بها نحو ذاتها وعلاقاتها سواء مع مشرفيها أو زملاءها في العمل، وكذا درجة الرضا عن إجراءات الأمن والأمان ونظام العمل السائد في منظمة العمل، وقد يرجع ذلك لحرص إدارة المركز عن توفير سبل الراحة لضمان رضا عماله وراحتهم النفسية والجسمية، ومن تمة ضمان تكيفهم وتوافقهم مع بيئة عملهم بكل متغيراتها المادية والشخصية. على اعتبار أن توافق الفرد في عمله يعد مؤشرًا للنجاح فيه، ودافعًا لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ومحفزًا لاستقراره الوظيفي. الأمر الذي يعكس بدوره رضا الفرد عن عمله وعلاقته مع المشرفين عليه وكذا زملائه وظروف عمله وبالتالي زيادة ولاءه للمؤسسة التي يعمل فيها والمساهمة في تحقيق أهدافها.

قائمة المراجع:

- أبو النيل محمود السيد. (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيًا وعالميًا (ط.1). مصر: دار الفكر العربي.
- أبو النيل محمود السيد. (1982)، علاقة ظروف العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية. مصر: دار المعارف.
- أشرف محمد عبد الغني شريت. (2001)، علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته). مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- بديع محمود القاسم. (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق (ط.1). الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.
- بوعامر أحمد زين الدين، وبحري صابر. (2014). مصادر التوافق المهني عند العامل. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الوادي، العدد (06)، ص.140 إلى ص.152.
- بوعطيط، سفيان. (2012). القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر.

- حمدي ياسين، علي عسكر، وحسن الموسوي. (2008)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق (ط.3). الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- صالح حسن الداهري. (2015)، مبادئ علم النفس الصناعي ونظرياته (ط.1). الأردن: دار الإصدار العلمي للنشر والتوزيع.
- علي حمدي. (2012)، الصحة النفسية وعلم النفس الصناعي (ط.1). الأردن: دار الكتاب الحديث.
- عباس محمود عوض. (2005)، دراسات في النفس الصناعي والمهني. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الحميد إبراهيم شوقي. (1998)، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. مصر: دار قباء.
- عبد الرزاق فيفر محمد الهادي. (2007). ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني (دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري). أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر.
- لامية وتوتة. (2015)، التوافق المهني للمرضين (دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو). مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
- محمد عبيدات. (1999)، منهجية البحث العلمي (ط.1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مدحت عبد الحميد عبد اللطيف. (1990)، الصحة النفسية والتوافق الدراسي. القاهرة: دار المعرفة الجامعي.
- فرج عبد القادر طه. (1980)، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. مصر: مكتبة الخانجي.
- فؤاد صبيبة، وريم كحيلية. (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 36، العدد (04)، ص. 359 إلى ص. 372.
- فحجان سامي خليل. (2010)، التوافق والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرور الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- هيجان عبد الرحمان أحمد. (1998)، ضغوط العمل. الرياض: معهد الإدارة.