

شارك في هذا العدد

- د. الحاج لونيس بلخياطي، أ. بن كعكع ليلي.
أ. قورين حسنية، فخر الدين ميهوبي، خالدية بوغنة.
/ أ. د فرقاني جازية، د. حبيب بوزوادة،
د. عبید نصرالدين، د. شامخة طعام،
عبد الله بغروز / د. حكيم بوجطو، أ. غرداين خديجة،
د. بن نعمة محمد / د. بن رابح خير الدين /
د. خروني محمد فيصل / د. قرقور محمد،

Linda BENMOUSSA

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوشريسي
تيسمسيلت

المعيار

في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة فصلية محكمة

إصدارات المركز الجامعي تيسمسيلت

المجلد التاسع العدد 03 سبتمبر 2018

ISSN 2170-0931

المعيار

في الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية والثقافية
مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت - الجزائر

المجلد التاسع العدد الثالث

ISSN-2170-0931

المعيار

المجلد التاسع العدد الثالث

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى

الونشريسي تيسمسيلت - الجزائر

ردمك ISSN2170-0931

البريد الإلكتروني: almiyar.cut38@gmail.comالموقع الإلكتروني عبر بوابة المركز: www.cuniv-tissemsilt.dz

رئيس المجلة:

أ. د. دحدوح عبد القادر

المدير المسؤول عن النشر:

د. عيساني أحمد

رئيس التحرير:

د. مرسي رشيد.

نائباً رئيس التحرير:

د. بشير دردار، د. واضح أحمد الأمين

هيئة التحرير:

د. فايد محمد، د. عطار خالد، د. صالح ربوح، د. سعايدية الهواري، د. بوعرعة محمد، د. مصايح محمد، د. بن رايح خير الدين، د. بوسيف إساعيل،

د. يونس محمد

الهيئة العلمية:

من المركز الجامعي تيسمسيلت: د. بن فريجة الجلالي، د. بوركية بختة، د. أحمد واضح أمين، د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، د. غربي بكاي، د. شريف سعاد،

د. يعقوبي قدوية، د. قاسم قادة، د. مرسل مسعودة، د. بن علي خلف الله، د. بلمصايح خالد، د. رزايقية محمود، من جامعة ابن خلدون تيارت:

أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان،

من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة

لمين دباغين، سطيف: أ. د. بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مختار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د.

عبد القادر راجي، من جامعة تلمسان: أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د.

منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، من جامعة حسنية بن بوعلي، شلف: أ. د. حفصاوي بن يوسف، أ. د. موسى فريد، د.

مخلوف أوساعيل،

كلمة العدد

لا عسف في القول إذا تحدثنا عن الصدى الإيجابي الذي لقيته مجلة **المعيار**، بعد الحلة الجديدة التي صدرت بها، كونها أخذت تنحو إلى الوجود بشيء من التميز في إصداراتها العلمية، وهذا ما شجعنا على الحرص في إعادة بعثها بنفس الإخراج الذي طبعها في العدين الثالث عشر والرابع عشر، وهذا لا لشيء سوى أنها لقيت قبولا واسعا في المجالس العلمية لبعض الجامعات التي قدم من خلالها بعض الأساتذة أعمالهم سواء لتحضير مناقشة الدكتوراه أو التأهيل الجامعي، فالشكر أولا لله على هذا التسهيل، والشكر ثانيا للذين قدموا يد المساعدة والرعاية في مواصلة هذا الجهد الفكري، من باحثين كانت لهم الثقة في هذا الفضاء العلمي، والشكر كذلك للخبراء وأعضاء هيئة التحرير المتخصصين لأنهم لم يدخروا أي جهد في الدفع بالفعل الثقافي ورعايته.

وإذ نحن نستعد لإصدار العدد الثالث من المجلد التاسع، لا يسعنا إلا أن نفخر بهذا العمل، عاقدين العزم على بذل كل جهد من أجل الرقي بهذا الصرح العلمي، الذي يعدُّ من مفاخر مركزنا الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي والذي استطاع أن يتوقع ضمن جامعات الوطن. وكما كل الأعداد السابقة، فإن هذا العدد يزخر بالعديد من البحوث العلمية على اختلاف مكوناتها، الأدبية منها والإنسانية والاجتماعية والثقافية، والتي أنتجها العديد من الباحثين من مختلف الجامعات الوطنية، فشكرا لهذه الجهود المبذولة.

المدير المسؤول عن النشر

أ. د. عيساني محمد

فهرس الموضوعات

ص 4	كلمة الة العدد	أ. د. عيساني محمد
ص 5	معمارية البناء السردي في رواية النهر المحول لرشيد ميموني.....	د. الحاج لونيس بلخياطي
ص 28	أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين -دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس-	أ. بن كعكع ليلي. أ. قورين حسنية.
ص 45	التراث السلطوي في الذهنيات والأنساق الثقافية العربية، قراءة في اسقاطات نموذج "الشيخ والمرید" على المجال السياسي المغربي	الباحث: فخر الدين مهبوي
ص 63	واقع اللغة المتخصصة في ظل الفوضى المصطلحية	خالدية بوغنة . / أ. د فرقاني جازية.
ص 74	بلاغة الإقناع في الخطاب المسجدي.....	د. حبيب بوزوادة
ص 92	التناس وتداخل النصوص	د. عبید نصرالدين
ص 117	انطلاق الرواية من مخطوط، رواية (تغريه أحمد الحجري) لعبد الواحد براهيم نموذجاً ...	د.شامخة طعام
ص 142	دور الزكاة في تعزيز التكافل الاجتماعي الإسلامي	عبد الله بغزوز / د. حكيم بوجطو
ص 156	الآليات الداخلية لمكافحة الإرهاب	أ. غرداين خديجة
ص 168	دراسة أثر التوجه التنافسي على تماسك الجماعة الرياضية لدى ناشئ كرة القدم U19	د. بن نعمة محمد / د. بن راجح خير الدين / د. خروبي محمد فيصل / د. قرقور محمد
ص 182	Le compte-rendu de la journée d'étude «L'Enseignement / Apprentissage du français langue étrangère au primaire : méthodes et pratiques»	Linda BENMOUSSA

أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين
-دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس-

أ. بن كعكع ليلي.

أ. قورين حسنية.

مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير - جامعة معسكر-

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين باعتبار التوافق المهني عملية مستمرة تعكس انسجام وتكيف الفرد مع بيئته المهنية التي ينشط بها، ومؤشرا للنجاح في أي مهنة يشغلها بما يضمن الاستفادة القصوى من قدراته ومستوى أدائه وتطوره المهني بالمؤسسة التي يعمل بها. ومن تم تحقيق التطابق والتوافق بين أهدافه وأهداف المؤسسة وللتأكد من طبيعة هذه العلاقة تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الثانويين بولاية بلعباس، أين بلغ عددها (65 أستاذا)، وقد توصلت دراستنا إلى وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمسار الوظيفي لدى العاملين بلغ معاملته 51.9%، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية قدره 82.2% للتوافق المهني بأبعاده الثلاثة (علاقة العامل بالإدارة، علاقة العامل بالزملاء، ظروف ومناخ العمل) على المسار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني؛ المسار الوظيفي؛ العاملين؛ أساتذة التعليم الثانوي؛ دراسة حالة.

Summary:

The aim of this study is to determine the impact of vocational adjustment on the career paths of the employees by studying the nature of the relationship between the two variables, considering that the vocational adjustment is an ongoing process that reflects the harmony and adaptation of the individual with their professional environment, and a success indicator of any profession he occupies in order to make the most of his abilities as well as the level of his performance and professional development in the institution in which he works. A study was conducted on a sample of secondary teachers in the Wilaya of Sidi Bel Abbes, where there were 65 teachers. Our study found that there is a correlation between the adjustment (51.9%), and a significant statistical impact of 82.2% for the three dimensions of vocational adjustment (the relationship between the worker and the management, the relationship between the worker and the colleagues, the conditions and the work environment) on the career path.

Keywords: vocational Adjustment؛ career path؛ staff؛ secondary education teachers؛ case study.

مقدمة:

يعد العمل أحد الأنشطة الإنسانية التي تساهم في بناء مكانة الفرد في المجتمع وتلبية حاجاته الاجتماعية والنفسية وذلك من خلال حصوله على مهنة تتوافق أكثر مع طموحاته وميولاته المهنية. الأمر الذي يدفعه إلى بقاءه واستمراره فيها لتحسين خبراته ومهاراته بما ينعكس إيجاباً على تطوره المهني وعلاقاته الاجتماعية في بيئته المهنية التي تُعتبر ذات أهمية في حياته إذ تؤثر وبشكل كبير في تكوينه النفسي، ومن هنا يظهر التوافق المهني في قدرة الفرد على التكيف تكيفاً سليماً مع مهنته وانسجامه معها ما يدفعه لتعديل سلوكه داخل المؤسسة سواء مع مشرفه أو زملائه في العمل، كما يتجلى ذلك من خلال استجابة مختلف المواقف وفقاً للظروف البيئية والاجتماعية التي قد يواجهها. وتتعدد هذه المواقف التي يمر بها الأفراد العاملون في أماكن العمل كل يوم، وتندرج من العادية إلى مواقف شديدة ومقلقة، ومن هنا فالتوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل الذي يمثل محورا جوهريا في حياة هؤلاء الأفراد هذا ما يجعله يكتسي أهمية بالغة إذ يدفع المؤسسات إلى العمل على تكيف وانسجام العامل مع بيئة العمل والحرص على تحقيق توقعاته الوظيفية في إطار أهدافها بما يضمن تطوير وتنمية مواردها البشرية وتوجيه سلوكهم بما يحقق الاستفادة القصوى من الكفاءات المتاحة لديهم.

مشكلة الدراسة: تعتبر المهنة جزءاً أساسياً من حياة الأفراد ومصدر سعادتهم أو شقائهم إذ نجد أن بعض المهن تفرض عليهم واجبات وضغوطاً كثيرة تولد طاقات ومشاعر سلبية، ما يدفعهم للبحث عن تحقيق الذات وتحقيق الرضا الوظيفي الذي يُعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني والذي يتضمن بدوره الرضا عن العلاقات مع الآخرين، الاختيار المناسب للوظيفة، التوافق مع مختلف العوامل والتغيرات البيئية التي تحيط به في العمل مما يعزز ولائه وانتمائه للمؤسسة التي ينتمي إليها، ومنه إمكانية اكتساب الكفاءات الأساسية لإثراء خبراته ومهاراته التي تحقق إشباع حاجاته وطموحاته المهنية ومنه تحقيق نموه الوظيفي بما يضمن البناء السليم لمستقبله الوظيفي، ومن هنا جاءت فكرة دراستنا الحالية في التعرف على أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية للعاملين حيث يمكننا طرح التساؤل التالي: ما أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات الجزائرية؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة من خلال:

- البحث عن نوعية العلاقة القائمة بين ظاهرة التوافق المهني والمسار الوظيفي للأساتذة باعتبار هذا الأخير عملية مهمة يبنى على أساسها المستقبل الوظيفي السليم.

-تسليط الضوء على أهمية دور التوافق المهني في دفع الأستاذ الثانوي نحو تحديد مساره الوظيفي الذي يحقق نموه الوظيفي.

-محاولة تعزيز التواصل وتحسين العلاقات بين الأساتذة وبيئات أعمالهم (المسؤولين، الزملاء، مناخ العمل) مما يؤدي إلى زيادة الجهد بهدف الانجاز الفعال الذي يقلل من الضغوطات المهنية ويساعدهم على تحقيق التوافق مع بيئات أعمالهم.

أهداف الدراسة: يمكن حصر أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

-التعرف على مستوى كل من التوافق المهني والمسارات الوظيفية لدى عينة الدراسة.

- إبراز أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لعينة الدراسة.

-تحديد أهمية التوافق المهني للأساتذة على نموه الوظيفي بالمؤسسات محل الدراسة.

-فهم المواقف السلوكية للأساتذة الثانويين وربطها بمدى استجابتهم للفرص الوظيفية المتاحة لهم.

التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

-**التوافق المهني Professional Adjustment:** عملية مستمرة وهادفة إلى تحقيق انسجام وتكيف الفرد مع البيئة الاجتماعية والمهنية التي ينشط بها.

-**المسار المهني Career Path:** المسلك الموضح لمجموع المناصب التي يمكن أن يشغلها الأستاذ خلال مسيرته المهنية والتي تسهم في اثراء خبراته ومهاراته بما يحقق تطوره المهني.

الإطار النظري:

أولا-التوافق المهني وطرائق تحقيقه:

1-تعريف التوافق (Adjustment): يعرفه (دويدار، 1994) على أنه الانسجام بين العامل وعمله ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والاقتران بها ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات انسانية راضية مرضية مع الزملاء والرؤساء (طه، ياسين، ص5).

2-التوافق المهني (Vocational Adjustment): تعرفه (ذكية عبد القادر، 2000) بأنه: "قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مُرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التوافق مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية"، في حين يرى (Evans, 2001) أنه: "حالة عقلية تتضمن كل المشاعر التي تعبر عن المدى الذي يمكن أن يصل إليه الأفراد في إدراك وفهم الحاجات المتعلقة بوظائفهم والتي يسابقون لها في الحياة مستقبلا". (إيمان محمود، 2014، ص478)، وتعرفه (لامية، 2015) بأنه مدى ملائمة الفرد واستعداد الفرد، ميوله ومؤهلاته لمتطلبات المهنة التي يمارسها (وليد وآخرون، 2017، ص195)، كما يعرفه

(هيجان، 2004) التوافق المهني أيضا بأنه: " العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل". (علي نعيمة، 2017، ص 286).

وتعرفه الباحثين على أنه الجهد المبذول والسعي المستمر للبحث عن انسجام وتكيف الأفراد مع مهنتهم التي يشغلونها وبيئات أعمالهم التي ينشطون بها بشكل يحقق رضاهم ويحسن من مستويات أدائهم.

3-عناصر التوافق المهني: يرى (محمد جمال يحيوي، 2003) أن التوافق يتمثل في عملية التوفيق بين ثلاث عناصر أساسية وهي:

- قدرات الفرد وخصائصه.

- نوع العمل وكل ما يتضمنه من مواد وأدوات ومتطلبات.

- الظروف المادية والاجتماعية المحيطة بالعمل والعوامل المؤثرة فيه.

وللتوفيق بين هذه العناصر لابد من دراسة وتحليل كل عنصر على حدى، أي دراسة طبيعة العمل وتحديد خصائصه ومتطلباته ودراسة الفرد العامل وتحديد قدراته الخاصة والعامة ومدى تطابقها مع عمله، ثم دراسة الشروط والظروف المادية والاجتماعية التي يتم فيها العمل وتحديد ما يمكن أن يؤثر فيها من عوامل وكيف يمكن التحكم فيها وتوجيهها في صالح الفرد وعمله. (أحمد الفيلاكاوي، 2015، ص 14)، هذا وتضيف (حليوي، 2014) أن التوافق المهني يجمع بين عنصرين متفاوتين للفرد الواحد هما الرضا عن العمل الذي يشمل الرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل، مشرفه، زملائه، المؤسسة، ظروف وساعات عمله، أجره وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته وكذا اتفاق ميولاته المهنية مع الوظيفة التي يشغلها، بالإضافة إلى عنصر الإرضاء الذي يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة ككل، ومن اتفاق قدراته ومهاراته مع متطلبات عمله، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ومن إصابته وعدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. (حليوي، 2014، ص 109)

4-أهمية التوافق المهني: يستهدف التوافق الرضا عن النفس والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، والتفاعل مع الآخرين، وتظهر أهمية التوافق من خلال مساعدة الفرد على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة، ويكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا، ويمكن توضيح أهمية التوافق في النقاط التالية: (بوعطي سفيان، 2007، ص 78)

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.

- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.

-تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.

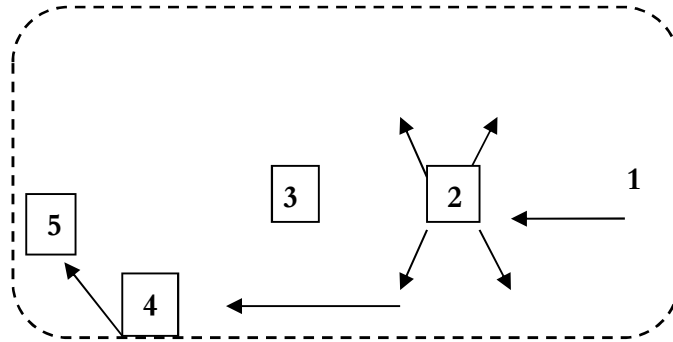
-إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.

-اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.

-تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

5-تحليل عملية التوافق المهني: تبدأ عملية التوافق بوجود دافع أو رغبة توجه السلوك نحو غاية معينة لإشباع هذا الدافع ثم يظهر عائق يعترض الفرد في تحقيق الهدف، وهنا يمارس الفرد العديد من الحركات الانفعالية وردود الأفعال المختلفة للتغلب على هذا العائق، وعندما يتمكن الفرد من تحقيق الهدف الذي يشبع دافعه تتم عملية التوافق ويمكن توضيح هذه العملية بالمخطط الآتي: (هدى سلام، 2014، ص155).

الشكل رقم(01): عملية التوافق المهني



المصدر: هدى سلام، الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي- دراسة ميدانية-مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 19، ديسمبر، 2014، ص155.

1-سلوك إنساني، 2-استجابة أولى، 3-عائق، 4-استجابة ثانية محددة، 5-الهدف.

ثانيا- المسار الوظيفي للأفراد وعلاقته بعملية التوافق المهني:

1-تعريف المسار الوظيفي: ويمكن تقديم تعريف أكثر حداثة للمسار الوظيفي على أنه: "عملية تطوير للموظف على مسار من الخبرات والوظائف في مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات" (Baruch, 2004, p59)، كما يمكن تعريفه بأنه وظيفة استراتيجية للموارد البشرية تهدف إلى توقع تطور المهنة، تحديد احتياجات المؤسسة من

الأفراد وتتبع تطور حياتهم المهنية (Errhouni, Guendouz, 2010, p13)، ومنه فالمسار الوظيفي يتركز حول الخبرة الذاتية المتخصصة في مجال وظيفي يختاره الفرد خلال حياته العملية ويعمل على تطويره باستمرار (الهيبي، 2004، ص10)، وفي هذا الصدد يركز كل من (وادي وماضي، 2007) أن المسار الوظيفي يتضمن مجموعة الأعمال أو المهن التي يضعها الفرد لنفسه ليمارسها كمنهج في حياته العملية (وادي، ماضي، 2007، ص817)، حيث يمكن النظر لهذه الاختيارات المهنية كدليل يمكّن الموظف من تطوير كفاءاته وإيجاد مناصب تتوافق مع إمكانياته وقدراته وبالتالي تحقيق قيمة مضافة في مشروعه المهني (Emilie, 2013, p11). وترى الباحثين أن المسار الوظيفي يشكل في مفهومه مجموع الوظائف أو المناصب التي يتقلدها الأفراد منذ التحاقهم بالمؤسسة إلى غاية خروجهم منها، والتي تسهم بدورها في تنمية كفاءاتهم، تعزيز خبراتهم المهنية وتحسين مستويات أدائهم ما يمكنهم من تحقيق تطورهم المهني بشكل أفضل .

2- خصائص المسار الوظيفي: من خلا تعريف المسار الوظيفي يمكننا أن نستخلص الخصائص التالية (أبوبكر، 2008، ص213):

- وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية أي أن المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة في إيجاد الوظيفة المناسبة للموظف وفق قدراته ومهاراته وتهيئة المناخ الملائم له لاستثمار ما لديه من مهارات، كما يقع على عاتق الفرد أن يرسم مسار من خلاله يرى مستقبله الوظيفي وفق القدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

- وضوح مبدأ الاستمرارية في اطار ترابط موضوعي بين المسار الوظيفي للفرد وخطط المنظمة في التشغيل.

- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة بين الفرد والمنظمة.

- تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما ينتج عنها من توترات وضغوطات في الوظيفة .

- وجود تكامل بين جهود الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين اتجاهات الأفراد وقدراتهم وتوقعات واحتياجات المنظمة وأهدافها.

3- أهمية المسار الوظيفي: يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمؤسسة.

- أهميته بالنسبة للفرد: (Martory, Crozet, 1998, p65)

- ✓ مرآة تعكس طموحه وسلما يساعد في توسيع نطاق الخبرة لديه من خلال تنمية وتوجيه ميولاته المهنية.
- ✓ بناء مهارات جديدة تساعده على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكينه من التنمية المستمرة لاستعداداته ومواجهة التحديات.
- ✓ يؤدي إلى رفع مستوى رضاه عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافه وخطته.

- ✓ يساعده على امتلاك الكفاءات التي تمكنه من تطوير نفسه.
- ✓ إذن فهو يساعد الموظف في تحديد أهدافه المستقبلية.
- وحسب (حسن، ص337) أن نجاح المسارات الوظيفية يحقق للفرد أهمية بالغة يمكن تلخيصها فيما يلي:
- ✓ محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين توقعات الفرد وخبراته، حيث أنه بزيادة رغباته واهتماماته يميل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل، كما أن وجود اختلاف بين الخبرات والقيم والأهداف، والتوقعات المبالغ فيها يمكن أن ينتج عنها الإحباط وعدم الرضا.
- ✓ يساعد رسم المسارات الوظيفية على إشباع التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت القيم مختلفة.
- ✓ توفير فرص تطور عادلة بين الرجال والنساء، بالإضافة إلى توفير برامج التطوير والتكوين التي تمكنهم من تحمل المسؤوليات، وإزالة الصراعات وزيادة الولاء والانتماء ومنه تحقيق الرضا الوظيفي للفرد. (حسن، 2002، ص340)
- أهميته بالنسبة للمؤسسة: المنظمة كالفرد لها أهداف وطموحات تهمها وتدافع عليها ونجاحها مرهون بإدارة مواردها البشرية بفاعلية وقدرتها على فهم الحاجات الوظيفية لهم ومساعدتهم على إدارة مسارهم الوظيفي بفاعلية وامتياز حتى يحقق لهم نوع من الرضا ويساعدها هي الأخرى على تحقيق أهدافها، وذلك من خلال: (ماهر، 2004، ص16)
- ✓ مساعدتها على التخطيط التعاقبي أي ملء الشواغر الناتجة عن معدلات الدوران والتقاعد والاستقالات... الخ.
- ✓ يساعد المؤسسة أيضا على ملء الشواغر الوظيفية بأفضل الكفاءات وبالسرعة المطلوبة.
- ✓ يساعد الإدارة في تشخيص العاملين من ذوي المواهب والخبرات والمهارات.
- 4- علاقة التوافق المهني بالمسار الوظيفي:** إن الانتقال من الحياة العادية إلى الحياة المهنية ينطوي على العديد من المطالب التي تتطلب إحداث الكثير من التغييرات في المظاهر والسلوكيات لدى الأفراد، مما ينتج عنه العديد من الصعوبات والمشاكل خاصة المشاكل النفسية التي تظهر في سوء التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي داخل المؤسسة التي تجد نفسها هي الأخرى ملزمة بضرورة إعداد برامج تكوينية وإرشادات لتهيئة هؤلاء الأفراد وتعويدهم على الحياة المهنية ومطالبها، فضغوط العمل جزء من طبيعة الحياة المهنية التي يجب التعامل معها، والسيطرة على ما تسببه للأفراد العاملين من ضغوط نفسية ومهنية، وهنا تبرز أهمية التوافق المهني في تكيف الفرد مع مختلف هذه الظروف والمشاكل التي تواجهه حتى يستطيع التوفيق بين متطلبات وظيفته والاستعداد لها في كل وقت. (السماري، 2006، ص7)
- فتوافق العامل مع عمله يعد داعما أساسيا لتحقيق توافقه مع مساره الوظيفي، فكلما كان العامل يعرف مساره الوظيفي ويتدرج فيه بالشكل الدقيق يجعله ذلك يؤدي وظيفته وفق ما هو مطلوب منه ما يشعره بالرضا عن تحقيق الذات والذي يترجم في رضاه عن عمله وتوافقه مع مهنته أي قبوله لعمله ورضاه عنه والذي لا يأتي إلا باختيار

الفرد المناسب ووضعه في المكان المناسب أو عن طريق عملية التوجيه المهني فنجاح التوجيه يعني نجاح الفرد في مهنته وعمله ومنه توافقه مع العمل الذي يؤديه، أما الكفاية في العمل التي ترتبط بقدرات الفرد واستعداداته فحسن استخدامه لما يمتلكه من قدرات واستعدادات يمكنه من استغلال ما بداخله من طاقات، مما يجعله يحقق قدرا من أهدافه في العمل كالترقية مثلا الأمر الذي يشعره بتحقيق ذاته ويجعله كذلك راضيا عن عمله ومتوافقا معه، وشعور العامل بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه يجعله يعمل جاهدا لأداء عمله فالفرد المتمتع بحس المسؤولية يكون أكثر توافقا لأنه يواجه مشاكله وما يواجهه من صعوبات، على العكس من المستهتر وغير المسئول الذي تجده يهرب من مسؤوليات عمله، وهو ما يضعه في دائرة سوء التوافق المهني (زين الدين، صابر، 2014، ص150).

هذا ويمكن التوافق المهني من تحقيق النجاح الوظيفي الذي يعرف بأنه العمل الإيجابي المتراكم والنتائج النفسية وكذا الانجازات الحقيقية أو المتصورة الناتجة عن تجارب العمل (Chen Yu, 2011, P 274)، ويتغير هذا النجاح في المسار المهني حسب كل فرد وفقا للأنظمة الجديدة للوظائف، ومنه فالنجاح المهني يقاس حسب وضعية الفرد في التقدم داخل المؤسسة، الرضا عن العمل، الرضا عن المسار المهني وعن الحياة بصفة عامة. هذا ما يدفع المؤسسات للبحث عن تحقيق المرونة بين الوظائف ما يمكن الأفراد من البحث عن نجاحهم وتحقيق التوافق الذي يحقق الرضا عن وضعيتهم المهنية دون الاعتماد على المؤسسة، ومن جهة أخرى فإن مؤسسات اليوم تتجه نحو الاهتمام أكثر ببيئة العمل التي تعزز الجوانب النفسية للأفراد خاصة مع ظهور مسارات مهنية متقلبة وتشجيعهم على إدارة المسارات المهنية الخاصة بهم، وبالتالي تحفيزهم ورفع مستويات الرضا لديهم (Ketty Bravo- Bouyssy, 2004, p4).

5- الدراسات السابقة:

–دراسة (Fabienne Bastid, 2009) بعنوان: «réussir sa carrière » pour un cadre : aujourd'hui ? Entre approche subjective et subjectivisme

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طريقة التفكير في النجاح الوظيفي بين الرؤية التقليدية والتحول إلى وظائف جديدة في ظل تغير المنظمات بشكل عميق، وتسليط الضوء على المجالات التي لم يتم استكشافها بعد لهذا البناء بمدارس الهندسة عن طريق إجراء مقابلات، وقد بينت نتائج الدراسة وجود فهم ما يعنيه النجاح في مهنة اليوم لكل من الباحث وإطارات الموارد البشرية والتي ترتبط غالبا بالانجازات الماضية، حتى بالنسبة للمرأة تم تسجيل شعور بالنجاح وقدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، وقد أوصت الدراسة بضرورة التعامل مع الواقع الجديد لمهنة الإطارات وتكثيف برامج التدريب مع اقتراح نموذج لدراسة النجاح الوظيفي بأبعاد مختلفة منها التنظيمية،

الفردية، المتعلقة بالمهنة، الخارجة عن المهنة للاستفادة أكثر من التوازن بين العمل والحياة الشخصية كأساس لشعورهم بالنجاح المهني.

دراسة (Françoise Grodent, Diane-Gabrielle Tremblay, 2013) بعنوان: **La Conciliation Vie Privée-Vie Professionnelle Des Gestionnaires Hommes Et Femmes : Le Cas D'une Société De Transport Québécoise**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص الفنية لدى المديرين من الرجال والنساء وكيفية استخدام التدابير التنظيمية للتوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية، وما إذا كانت أولوياتها مختلفة بين المتطلبات الأسرية، الشخصية والمهنية في بيئة شركة النقل العامة كيبك باستخدام الأسلوب النوعي للمقابلات شبه التوجيهية وقد بلغت عينة الدراسة 17 مدير (ثمانية رجال وتسعة نساء) في المؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المديرين ذكورا وإناثا يميزون أولوياتهم الأسرية والمهنية، كما أن المرأة ونتيجة لأوضاعها الأسرية المختلفة تبحث باستمرار عن التوافق مع أوقاتها المهنية والشخصية والعائلية، هذا وقد بينت النتائج أن كلاهما يسعى للحصول على مزيد من الوقت في المجال الخاص، وبالإضافة إلى تأثير عامل الجنس على كيفية تحديد الأولويات فهناك عناصر أخرى مثل الفئة الاجتماعية المهنية، وطبيعة الوظيفة، والخصائص الأسرية، وأيضا الثقافة التنظيمية كما أن الدعم الزوجي يسمح للنساء بتحسين التوفيق، هذا وقد أوصت الدراسة بإدارة توقيت المديرين التنفيذيين وتسهيل الضوء على استراتيجيات مثيرة للاهتمام لتحديد أولويات توفر الوقت للحفاظ على التوافق بين الحياة الشخصية والمهنية، والبحث عن تدابير التوفيق للحد من صراع الدور وتسهيل تنظيم الوقت والمسؤوليات.

الإطار التطبيقي (الميداني)

-التعريف بمجتمع وعينة الدراسة:

*مجتمع الدراسة: تكون من مجموع أساتذة التعليم الثانوي الذين يزاولون عملهم بولاية سيدي بلعباس.

*عينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي والتي تحتوي في مجموعها على (70 أستاذ)، وذلك بالاعتماد على عينة عشوائية بسيطة تكونت من أساتذة وأساتذات من ثانويات بولاية سيدي بلعباس، حيث تم توزيع (70) قائمة استقصاء وقد استرجعت (65) قائمة بنسبة استجابة 92.85% .

-نتائج الدراسة ومناقشتها:

الجدول رقم(01): يوضح المتغيرات الشخصية لأفراد العينة.

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الشخصية لأفراد العينة	
33.8%	22	ذكر	الجنس
66.2%	43	أنثى	

%100	65	المجموع	
%60	39	أقل من 30	الفئة العمرية
%21.5	14	من 30 الى 40	
%18.5	12	من 41 الى 51	
%0	0	51 سنة فأكثر	
%100	65	المجموع	
%30.8	20	أقل من 5 سنوات	مستوى الخبرة
%15.4	10	من 5 الى 10 سنوات	
%21.5	14	من 11 الى 15 سنوات	
%32.3	21	15 سنة فأكثر	
%100	65	المجموع	
%27.7	18	ثانوي فأقل	المؤهل العلمي
%18.5	12	شهادة تطبيقية (DEUA)	
%47.6	31	جامعي (ليسانس، ماستر)	
%6.2	4	دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)	
%100	65	المجموع	
%43.1	28	متزوج	الحالة الاجتماعية
%53.8	35	غير متزوج	
%3.1	2	أرمل	
%0	0	مطلق	
%100	65	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي spss.

من خلال النتائج الموضحة اعلاه يتبين لنا أن ما نسبته **33.8%** من عينة الدراسة هم من الذكور، و**66.2%** من عينة الدراسة هم من الإناث مما يثبت تواجد العنصر الأنثوي بنسبة أكبر في الثانويات محل الدراسة، كما يتضح أن هذه الثانويات تملك موارد بشرية شابة تقل أعمارها عن **30** سنة بنسبة أكبر من معدل الأعمار الأخرى حيث قدرت بـ **60%**. كما أظهرت النتائج وجود مستوى خبرة واسعة للمستجوبين والتي فاقت **15** سنة بنسبة تقدر بـ **32.3%**، هذا ويتضح أيضا من النتائج أن العدد الأكبر من المجيبين لديهم مستوى جامعي (ليسانس وماستر) وذلك بنسبة تقدر بـ **47.6%** هذا ما يعكس أهمية توافر التأهيل العلمي كشرط أساسي للتوظيف

في هذا المجال، كما وضحت النتائج أيضا أن أغلبية المستجوبين يتمتعون بالاستقرار الاجتماعي إذ بلغت نسبة غير المتزوجين والمتزوجين 53.8% و 43.1% على التوالي.

– قياس الثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة لتحديد درجة الثقة في النتائج:

الجدول رقم (02): يوضح قياس درجة الثبات الداخلي في متغيرات الدراسة.

عدد فقرات الاستبيان	معامل الثبات Cronbach's Alpha
51	65.1%

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتضح وجود ثبات داخلي بين متغيرات الدراسة حيث بلغ مجموع النسب أكثر من 65% وهي نسبة تفوق 60%، ما يبيّن أنّ هناك اتساق في الأسئلة الموضوعية لدراسة المتغيرات.

– نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (03) : ملخص النتائج المتحصل عليها عن متغيرات الدراسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
0.409	2.712	المتوسط العام لمؤشر التوافق المهني
0.515	2.498	العلاقة مع الإدارة
0.759	3.007	العلاقة مع الزملاء
0.398	2.632	ظروف ومناخ العمل
0.648	2.640	المتوسط العام لمؤشر المسار الوظيفي للعاملين

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

يوضح الجدول المبين أعلاه المتوسطات العامة لكل من المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة للمتغير المستقل بأبعاده (2.712) وانحراف معياري (0.409) مما يشير إلى أن مستوى التوافق المهني منخفض لدى معظم أفراد عينة الدراسة بتفاوت في أبعاده حيث بينت النتائج أن العلاقة مع الزملاء في حدود الوسط ما يعكس أن مستوى التوافق لديهم عن هذا البعد متوسط، لتليه ظروف ومناخ العمل ثم العلاقة مع الإدارة والتي كانت النتائج لكلا البعدين أقل من الوسط ما يعني أن مستوى التوافق لديهم عن هذين البعدين منخفض، في حين بلغ الوسط الحسابي للمتغير التابع (2.640) وانحراف معياري قدر هو الآخر بـ (0.648)،

مما يوضح أن معظم أفراد عينة الدراسة غير راضيين عن مساراتهم الوظيفية مما يشير إلى أن مستوى التوافق المهني عن هذا البعد منخفض أيضا بالثانويات محل الدراسة.

- اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني على المسار الوظيفي للعاملين.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني على المسار الوظيفي للعاملين.

اختبار صحة أو خطأ هذه الفرضية يكون من خلال الفرضيات الفرعية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار معامل الارتباط والانحدار للفرضيات الفرعية.

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	Sig مستوى الدلالة
العلاقة مع الإدارة	0.438	0.179	14.927	0.000	0.550	0.000
العلاقة مع الزملاء	0.295	0.072	6.001	0.000	0.252	0.000
ظروف ومناخ العمل	0.471	0.210	17.995	0.000	0.766	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يوضح الجدول نتائج اختبار الفرضيات من خلال تحليل علاقات الارتباط والأثر بين التوافق المهني كمتغير مستقل بأبعاد الثلاثة (العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، ظروف ومناخ العمل) وبين متغير المسار الوظيفي كمتغير تابع ونبين الآتي:

الفرضية الأولى: أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية أن قيمة معامل التحديد R^2 هي (0.179) أي ما نسبته 17.9% من التغير الذي يحدث في المسار الوظيفي راجع إلى علاقات العمال مع الإدارة، وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباط بين علاقة العامل مع الإدارة والمسار الوظيفي حيث قدر هذا الارتباط بـ 43.8%، كما أوضحت أيضا أن قيمة $F = 14.927$ وهي أكبر من قيمة $sig = 0.000$ مما يدل على أن قيمة f معنوية وهذا معناه أن العلاقة المقترحة بين علاقة العامل بالإدارة والمسار الوظيفي معنوية وصحيحة ما يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعلاقة العامل بالإدارة على مساره الوظيفي قدره 55% وهذا ما يفسر الدور الكبير للإدارة في تحقيق التوفيق

بين المتطلبات الوظيفية والشخصية للأساتذة عن طريق الاستجابة الفعالة لحاجاتهم وطموحاتهم المهنية في إطار توفير وإتاحة فرص وظيفية.

الفرضية الثانية: والتي نصت على وجود علاقة بين العامل مع زملائه ومساره المهني حيث أكدت النتائج أن ما نسبته 7.2% من التغير الذي يحدث في المسار الوظيفي راجع إلى علاقات الأساتذة مع الزملاء، وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباط بين علاقة العامل مع الزملاء والمسار الوظيفي أين بلغ هذا الارتباط 29.5%، كما يتبين أيضا أن قيمة $F=6.001$ وهي أكبر من قيمة $\text{sig}=0.000$ مما يدل على أن الانحدار معنوي والعلاقة المقترحة بين المتغيرين معنوية وصحيحة أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية لعلاقة العامل بزملائه على مساره الوظيفي قدره 25.2% ما يؤكد على أن التفاعل النفسي والاجتماعي بين العمال القائم على أساس التعاون والاتصال الفعال يؤدي إلى ديناميكية في العمل ويزيد من رضا العامل عن علاقاته المهنية ومنه توافقه المهني.

الفرضية الثالثة: وقد بينت نتائج هذه الفرضية أن ما قيمته 21% من التغير الذي يحدث في المسار الوظيفي راجع إلى ظروف ومناخ العمل، كما أظهرت أن هناك علاقة ارتباط بين ظروف ومناخ العمل والمسار الوظيفي للعامل قدرت بـ 47.1%، كما بلغت قيمة $F=17.995$ وهي أكبر من قيمة $\text{sig}=0.000$ ما يؤكد معنوية الانحدار وصحة العلاقة المقترحة بين المتغيرين أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية قدره 76.6% لظروف ومناخ العمل على المسار الوظيفي للعامل هذا ما يعكس دور الظروف والشروط المادية والمعنوية لبيئة العمل في تعزيز رضا العامل وتحقيق توافقه المهني بما يضمن تحسين أدائه وزيادة دافعيته نحو العمل.

ومن الجدول التالي يمكن اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم(05): يوضح اختبار الفرضية الرئيسية.

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	Sig مستوى الدلالة
علاقة التوافق المهني (المستقل) بالمسار الوظيفي (التابع)	0.519	0.258	23.259	0.000	0.822	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

اعتمادا على نتائج التحليل المتوصل إليها نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط فد بلغت 0.519 وهي قيمة طردية متوسطة، أما التحديد R^2 فبلغت نسبته 0.258 أي أن ما قيمته 25.8% من التغيرات في المسار المهني لأساتذة التعليم الثانوي ناتج عن التوافق المهني بأبعاده الثلاث (علاقة العامل مع الإدارة، مع الزملاء وظروف ومناخ العمل)

أي أن زيادة رضا العامل عن أحد هذه الأبعاد يؤثر إيجابا على مساره المهني ومن ثم أدائه وتطوره الوظيفي في ظل الفرص المتاحة، ويؤكد على ذلك قيمة F المحسوبة التي هي دالة عند مستوى المعنوية، مما يؤكد عدم صحة فرضية العدم للفرضية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة لها، أي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني لأساتذة التعليم الثانوي على المسار الوظيفي وهذا التأثير قدره 82.2% .

7-الاستنتاجات: توصلت هذه الدراسة إلى:

-وجود علاقة إيجابية بين علاقة العامل مع الإدارة والمسار الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط 43.8% كدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.000 مما يؤكد أن تحسين نمط الاشراف وعلاقة العامل مع رؤسائه وكذا اشراكه في اتخاذ القرارات تزيد من توافقه المهني.

-هناك علاقة إيجابية بين علاقة العامل مع زملائه والمسار الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط 29.5%، كدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.000 مما يعكس أهمية الاتزان في علاقات العمل والتفاعل الاجتماعي مع الزملاء في تحقيق التوافق المهني.

-يوجد علاقة إيجابية بين ظروف ومناخ العمل والمسار الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط 47.1% كدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.000 مما يؤكد دور ظروف وشروط العمل في تفسير رضا العامل عن بيئته التي ينشط فيها ومن ثم تحسين مستوى أدائه وزيادة درجة توافقه المهني بما يحقق تطوره المهني.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني على المسار الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس قدره 82.2% هذا ما يؤكد أن زيادة الاهتمام بأحد أبعاد التوافق المهني يزيد من رضا العامل ويساهم بشكل إيجابي في بناء وتطوير المسار المهني من خلال الفرص الوظيفية المتاحة أمامه وتحسين آفاقه المهنية مستقبلا.

8-الاقترحات: انطلاقا مما تم التوصل إليه من نتائج في الجانب التطبيقي يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها أن تساعد عينة الدراسة محل الدراسة من تحقيق توازن وتكيف يساعدهم على توفير وظائف أنسب لهم بما يخدم مصالحهم، وبناء على هذا نقترح ما يلي:

-زيادة الاهتمام بالأساتذة من أجل تحسين أوضاعهم الوظيفية من حيث زيادة الأجور والمكافآت، توفير الظروف البيئية، والتجهيزات المناسبة لتسيير أمور العمل وإنجازه بالوقت المناسب.

-وضع برامج تدريبية تمكن من فهم أعراض سوء التوافق المهني والحد منها لدى أفراد العينة، ومساعدتهم في التعرف أيضا على الصعوبات التي تعترض أداء مهنهم مما يفيد في بناء مسارات وظيفية فعالة على مستوى المؤسسات الجزائرية.

-إجراء دورات مساعدة تثقيفية تساعد الأساتذة على معرفة كيفية التعامل مع الضغوطات والصعوبات إن وجدت.

-تحديد الطموحات المهنية للعمال وتكييفها مع أهداف المنظمة .

-تحسين نمط الاتصال بين الأساتذة ورؤساء العمل والعمل على بناء وبث الثقة في العلاقات.

-زيادة الاهتمام بتصميم البرامج الإرشادية والتوجيهية المتخصصة في تعزيز التوافق المهني للأساتذة وزيادة رضاهم الوظيفي.

خاتمة:

تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن للتوافق المهني أهمية كبيرة في سعادة الفرد في عمله ودور مهم ينعكس في استقراره ضمن إطار حياته الوظيفية وأيضاً في تحقيق قدر من الاتساق والتناغم في البيئة والمجتمع، كما له تأثير في علاقاته مع الآخرين، وفي رضاه عن عمله بمختلف جوانبه، وعن أدائه وإنتاجيته، وإضافة إلى ذلك وعي العمال على اختلاف مناصبهم بالإمكانيات الحقيقية للمؤسسة التي يعملون بها وتكييف رغباتهم وحاجاتهم الملحة وفق ظروف عملهم، وتجاوز المواقف المحيطة التي يتعرضون لها يومياً .

قائمة المراجع:

-باللغة العربية:

-أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004.

-اسماعيل طه، الطاف ياسين، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثاني عشر، جامعة بغداد، 2006.

-إيمان محمود عبيد، مقياس التوافق المهني، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد الخامس عشر، 2014.

-بو عامر أحمد زين الدين، بحري صابر، مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد السادس، أبريل، 2014.

-بو عطيط سفيان، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل، عنابة، ماجستير في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

-حليمة إبراهيم أحمد الفيلكاوي، الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، ج2، يوليو، 2015.

-راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط2، 2002.

- رشدي عبد اللطيف وادي، كامل ماضي، تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية-غزة-وجهة نظر ذاتية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، يونيو 2007.
- رغداء علي نعيمة، الإحساس بالمضايقة وعلاقته بمستوى التوافق المهني لدى عينة من العاملين في مديرية التربية في دمشق، مجلة الدراسات التربوية والنفسية- جامعة السلطان فابوس، المجلد 11، العدد 6، أبريل، 2017.
- شلابي وليد، شيخاوي صلاح الدين، بوزاهر محمد لخضر، واقع ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الموظف، دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي ألمانيا، برلين، العدد 01، أكتوبر، 2017.
- صلاح الدين الهيتي، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 20، العدد الثاني، جامعة مؤتة، الأردن، 2004.
- ظلال محمود حليوي، دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني، دراسة ميدانية في جامعة حلب، دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا، 1435هـ- 2014.
- عبد الله عبد العزيز السماري، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2006.
- مصطفى محمود أبوبكر، ادارة الموارد البشرية، مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2008.
- هدى سلام، الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي- دراسة ميدانية-مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 19، ديسمبر، 2014.
- باللغة الأجنبية:

-Bernard Martory, Daniel Crozet, (1998), « Gestion des Ressources humaines » ,Nathan.

-Chen Yu, (2011) , Chinese Knowledge Employees' Career Values, Perceived Organizational Support and Career Success, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, China., iBusiness, 3, 274-282, doi:10.4236/ib.2011.33036, (<http://www.SciRP.org/journal/ib>).

-Fabienne Bastid, (2009), Que signifie « réussir sa carrière » pour un cadre aujourd'hui ? Entre approche subjective et subjectivisme », Humanisme et

Entreprise 2009/1 (n° 291), p1-21, DOI 10.3917/hume.291.0001, ISSN 0018-7372 , <http://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise-2009-1-page-1.htm>.

-Françoise Grodent, Diane-Gabrielle Tremblay, (2013), La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise, @GRH 2013/1 (n° 6), DOI 10.3917/grh.131.0117, ISSN 2034-9130, ISBN 9782804182656, <http://www.cairn.info/revue-@grh-2013-1-page-117.htm>.

-Hennequin Emilie, (2013), L'image De La Carrière Au Travers Des Sites Corporate : Entre Seduction Et Realite, L'exemple Du CAC 40.

-Ketty Bravo-Bouyssy, (2004), Une Mesure Du «Succès De Carrière » Chez Le Travailleur En Solo.

-Salma Errhouni, Salwa Guendouz, (2010), La gestion des ressources humaines au Maroc : Etat des lieux, UNIVERSITE MOHAMMED V, ESTS.

-Yehuda Baruch, (2004), Transforming careers: from linear to multidirectional, career paths Organizational and individual perspectives, University of East Anglia, Norwich, UK, Vol. 9 No.1.