

التوافق المهني لدى المرأة العاملة: «دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية
للشهداء ساعد قرمش السعودي /عمار/أحميدة بسكيكدة».

The vocational adjustment among the working woman: « a field study in
the public hospital institution of the martyrs saad gurmeche
saoudi/amar/ahmaida - skikda».

نجية بوتغرار

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة
قسنطينة 2،

bouteghrnadjia@gmail.com

زغوان امال*

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة
قسنطينة 2،

amelalg9@gmail.com

ساكر هدى

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة
قسنطينة 2،

houdasaker60@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2023/08/12 تاريخ القبول 2023/10/19 تاريخ النشر 2023/12/31



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التوافق المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، حيث اعتمدنا على الإستمارة كأداة لجمع البيانات، وزعت على عينة قدرت ب (70) امرأة عاملة ومن أهم خصائصها أنها عينة عشوائية طبقية، وبعد

* المؤلف المراسل

معالجة البيانات باستخدام النسخة (22) للبرنامج الإحصائي (spss)، وتوصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية:

توجد توافق مهني لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

الكلمات المفتاحية: توافق، توافق مهني؛ امرأة عاملة؛ مؤسسة؛ مؤسسة عمومية
إستشفائية

Abstract:

This study aimed to reveal the reality the vocational adjustment among the working woman in the public hospital institution we adopted a questionnaire as a tool to collect the data, it was distributed to a stratified random sample of (70) women and after processing the data using version (22) of the statistical program (spss), the research led to the following result:

- there is a vocational adjustment among the working woman in institution of question.

Key words: adjustment ,vocational adjustment ; working woman; institution; public hospital institution.

مقدمة:

يملك الإنسان حاجات كثيرة، حيث يقضي معظم وقته وطاقاته محاولاً إشباعها، ففي اليوم يجوع عدة مرات وهذه علامة تدل على أن أنسجته تنقصها التغذية التي تحتاجها للحفاظ على وظائفها، وإستجابة لجوعه فإنه يتناول الطعام وعندئذ يحافظ على التوازن بين مطالبه البدنية و الطاقة الناجمة عن الطعام والمتاحة لمقابلة هذه المطالب في الحياة.

تتكون من سلسلة من مثل هذه الحالات التي تنشأ فيها الحاجات ثم الإشباع ويعبر هذا النموذج المؤلف عن عملية التوافق .

وذكر (بوتوتة، 2017، ص 36) والذي عرف بأنه: " المحصلة الكلية أو التركيبية المكونة من الأنواع أو الجوانب الخاصة الذي يتخذ مظهرين هما التوافق الذاتي الذي يتعلق بالتنظيم الذاتي للفرد و التوافق الاجتماعي ويعنى بالعلاقات بين الذات و الاخرين."

(زروقة، 2017، صفحة 68)، كما يعرف التوافق بأنه: "عملية تعكس البنية الكلية لشخصية الفرد عن طريق الإتزان والإنسجام وفقا للبيئة المادية والإجتماعية" (SHARMA, 2018, p. 22) و التوافق بصفة عامة نسبي ويختلف من شخص إلى آخر و لنفس الشخص من مرحلة حياتية لأخرى و من مجتمع لأخر فهو العملية الرئيسية التي يتخذها علم النفس موضوعا له وهو المطلب الذي يسعى الإنسان دائما للوصول إليه. (إبراهيم، 2014، صفحة 159)، ونستدل على الشخص المتوافق من خلال الإنسجام الذي يديه عن طريق سلوكه وإنفعالاته مع قدرته على التناغم مع نفسه ومهامه ومع السياق الإجتماعي. (Khurshid, ehsan, ahsan, & fazaldad, 2020, p. 258)

و لا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكثر قدرا من التوافق و ذلك لعاملين أساسيين إحداهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل و ثانيهما هو الدور المهم للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته، (بوعطيط، 2007، ص 6) إذ يعد التوافق المهني جزءا من التوافق العام و أحد مظاهره وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكونات البيئة وعلاقته بزملائه، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها إجتماعيا، ماديا، مهنيا و نفسيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن (AL MOUMANI, 2018, p. 164) كما عرف التوافق المهني بأنه: "تقبل الفرد للعاملين له ورضاه عن التغيرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، و انسجامه مع ظروف العمل المختلفة، و تميزه الكمي و الكيفي في الأداء." (حمدي، 2012، صفحة 21).

ومع مواكبة المرأة للحياة الاجتماعية الأكثر عملية باب العمل والرقي فيه شغل المرأة الشاغل إذ دخلت ميدان العمل في وظائف أكثر خصوصية وأثبتت جدارتها في

مراكز حساسة سياسية منها واقتصادية وتربوية وصحية ، مما جعل دورها أكثر تعددا واهتمامها أوسع فدورها كزوجة وأم إضافة إلى دورها كعامله بمؤسسة لها نظامها وقوانينها جعلها تضاعف جهوداتها لتحقيق أكثر قدر من التوافق بين ما تنتظره منها أسرتها وعملها ، بالإضافة إلى إمكانية شعورها بعدم الرضا عن العمل الذي من شأنه خلق حالات من المشاكل الجسمية والنفسية والعقلية التي تنعكس سلبا عليها وعلى المنظمة بصفة عامة (إبراهيمي، 2015، صفحة 9،8) والمرأة الجزائرية تعيش اليوم بين عالمين، عالم تلتزم فيه بدورها التقليدي داخل المنزل، و آخر في الخارج تسعى فيه إلى دعم المنزل ذاته و تبدو أهمية دور المرأة جليا في قطاعي التعليم و الصحة في الجزائر، إذ تمثل العمالة النسائية فيهما نحو 80% من نسبة العاملين، بينما تمثل نفس العمالة نحو 08% من إجمالي القوى العاملة بالجزائر. حقيقة يمكن اعتبار تزايد حاجيات المرأة بفعل متطلبات الحياة في العصر الحديث، وكذلك تزايد حاجات الأسرة، عاملا حاسما وراء خروجها للعمل، ولكن يمكن أيضا إضافة تطلعاتها الشخصية، بفعل تحسن مستواها العلمي و بالتالي ارتفاع الطلب عليها في سوق العمل حاليا و بالفعل فعدد متنامي من النساء حققن درجة معتبرة من الاستقلالية ضمن أسرهم بواسطة العمل. (دريسي، 2009، صفحة 320،321)

وانطلاقا من هذا فإن نجاح المرأة العاملة في أداء واجباتها الأسرية من جهة و المهنية من جهة ثانية يكون مرهونا بتحقيق راحتها الفكرية و صحتها النفسية و الجسدية، وهذا لا يتم إلا من خلال تحسين مستوى بيئة العمل بالدرجة الأولى، و بتوفر ظروف عمل مادية و معنوية جيدة، والرضا عن الأجور و المكافآت و تلقي دعم من قبل المشرفين وغيرها من العوامل التنظيمية المتعلقة بالعمل (وادي ، 2016، صفحة 256).

و ضمن هذا الإطار نحاول من خلال هذه الورقة البحثية دراسة التوافق المهني لدى المرأة العاملة باعتبار أن العوامل التنظيمية المتعلقة بالعمل تعتبر من أهم مظاهر

التوافق المهني و التي تم تحديدها في هذه الدراسة و انطلاقا مما سبق تأتي مشكلة هذه الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

– هل يوجد توافق مهني لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث؟
و من خلال هذا السؤال الرئيس تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

– هل يوجد رضا عن نمط الإشراف لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث؟
– هل يوجد رضا عن الأجر لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث؟

1.1. فرضيات الدراسة:

1.1.1. الفرضية العامة:

– يوجد توافق مهني لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

2.1.1. الفرضيات الجزئية:

– يوجد رضا عن نمط الإشراف لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

– يوجد رضا عن الأجر لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

2.1. أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي نتناوله و يمكننا إبراز هذه الأهمية من خلال النقاط الآتية:

– تحاول الدراسة الحالية معرفة الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة والتي تؤثر على توافقها المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية للشهداء بمدينة سكيكدة.

– تحاول هذه الدراسة دراسة التوافق المهني للأهمية الكبيرة التي يكتسبها في حياة الأفراد و المنظمات و انعكاسه الواضح على سيرورة العمل و تحقيق الأهداف المنشودة و المحددة من طرف المنظمة،

– تعتبر هذه الدراسة كأداة للمنظمات و المسؤولين من حيث اقتراح أفكار جديدة للتعامل مع الأفراد و العوامل المؤثرة،

- تحاول هذه الدراسة المساهمة في إثراء المعرفة العلمية و فتح المجال أمام المتخصصين في السلوك التنظيمي لإجراء المزيد من الدراسات العلمية.

3.1. أهداف الدراسة:

- التعرف على التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بسكيكدة.

- التعرف على مستوى الرضا عن نمط الإشراف لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

- التعرف على مستوى الرضا عن الأجر لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

4.1. تحديد مصطلحات الدراسة:

1.4.1. مفهوم التوافق:

- عرف أركوف ARKOFF التوافق بأنه: "عملية تفاعل بين الفرد الذي يكافح باستمرار للوصول لتحقيق أهدافه و إشباع حاجاته، وبين البيئة المحيطة بما تحويه من ضغوطات ودوافع". (أبو أسعد، 2015، صفحة 63)

- إجرائيا: هو عملية دينامية مستمرة تتناول فيها المرأة العاملة التوائم و الانسجام بينها و بين البيئة المحيطة بما يهدف تحقيق رغباتها و أهدافها و حاجاتها بما يكفل لها الاستمرار.

2.4.1. التوافق المهني:

عرف التوافق المهني بأنه: " هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق تكيف و الانسجام بينه و بين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها و بينه و بيئة العمل." (صوالح و بوالصلاح ، 2019، صفحة 81)

- إجرائيا: و نقصد به في هذه الدراسة رضا المرأة العاملة عن طبيعة الإشراف والرضا عن بعد الأجر.

3.4.1. المرأة العاملة:

- تعرف المرأة العاملة بأنها: " هي المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة البيت ،ودور الموظفة." (وادي ، 2016 ، صفحة 268)

- إجرائيا: ونقصد بها في هذه الدراسة المرأة العاملة كل من الإدارية، مشغلة أجهزة التصوير الطبي، المخبرية، الطبية، عاملة النظافة والمرضة.

4.4.1. مفهوم المؤسسة العمومية الاستشفائية:

- عرفتها منظمة الصحة العالمية بأنها: " جزء أساسي من تنظيم طبي واجتماعي وظيفته تقديم رعاية صحية كاملة للسكان علاجيا و وقائيا، وتمتد خدمات عيادته الخارجية إلى الأسرة في بيئتها المنزلية والمستشفى هو أيضا مركز لتدريب العاملين الصحيين وللقيام ببحوث إجتماعية بيولوجية". (دياب، 2009، صفحة 207)

- إجرائيا: ونقصد بها في هذه الدراسة الحيز أو المكان التي تتواجد فيه المرأة العاملة (طبيبات، ممرضات، إداريات، مشغلات التصوير بالأشعة، مخبرات وعاملات النظافة) والتي تقدم عدة خدمات سواء علاجية أو وقائية أو استشارية أو إدارية.

5.1. الدراسات السابقة:

1.5.1. دراسة شيخاوي و تاويريريت (2019): بعنوان دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية لبلدية بوسعادة ولاية مسيلة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية لبلدية بوسعادة ولاية مسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكان الاستبيان الأداة الرئيسية للدراسة حيث طبق على عينة قوامها 72 موظفا، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج spss إصدار 22 توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الهوية الوظيفية للموظفين بأبعادها (السمات المركزية، التميز المؤسسي ، الاستمرارية، التمثل المهني) كان منخفضا لدى أفراد عينة الدراسة.

- أن مستوى التوافق المهني للموظفين بأبعادها (العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، الرضا عن الراتب و الترقية، التوافق مع ظروف العمل) كان منخفضا لدى أفراد عينة الدراسة.

2.5.1. دراسة عائشة (2009): بعنوان الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وأبعاد التوافق المهني في ضوء التغيرات الديمغرافية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وتكونت عينة الدراسة من 398 معلمة حيث اعتمدت الباحثة على مقياسين: مقياس الذكاء الوجداني " لبيار أون" ترجمة هريري و مقياس التوافق المهني من إعداد الشهري، وكان المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الملائم للدراسة حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني وفق لمتغير الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية (متزوجة- غير متزوجة) لصالح المتزوجات.

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مقياس التوافق المهني لمتغير التخصص الأكاديمي (أدي - علمي) لصالح القسم الأدي.

- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مقياس التوافق المهني المتمثلة في كل من (الراتب، الإجازات) لصالح المتزوجات.

- عدم وجد فروق دالة إحصائية بين المتزوجات و غير المتزوجات في الأبعاد الآتية: ساعات العمل،العلاقة مع الزملاء و الحراك المهني و الإشراف. (بن غربال ، 2015، صفحة 39)

3.5.1. دراسة عبد الله المدلج (2002) بعنوان: قياس مستوى الرضا لدى

العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة بالرياض و هدفت هذه

الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا لدى العاملين الفنيين و الصحيين وإلى معرفة علاقة الرضا بالبعد المالي و المستقبل الوظيفي وبيئة العمل العملية و الإدارية، و التطوير الذاتي وعلاقات العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (222) فني من الذكور بمختلف فئاتهم و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت الإستمارة الأداة الرئيسية للدراسة وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- عدم رضا أفراد البحث عن الأجر.
- وجود رضا عن الوقت المتاح لهم لإتمام العمل.
- اعتراف الزملاء بالمجهودات المبذولة.
- وجود تفاهم مع الإشراف.
- عدم رضا عن برامج التدريب الداخلي و الخارجي و فرص حضور المؤتمرات و فرص الترقية. (السماري ، 2006، صفحة 25)

- التعليق على الدراسات السابقة:

و انطلاقا مما سبق من عرض لأدبيات الموضوع نلاحظ من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها ، والتي اهتمت بدراسة التوافق المهني أنها ربطت التوافق المهني بمتغيرات أخرى و استخدمت عينات مختلطة سواء من موظفين في الجامعات، معلمات وعمال، ممرضين، كانت بنسب متفاوتة و قد استخدمت أدوات و أساليب إحصائية مختلفة مما أدى إلى تباين واضح في نتائجها كما اختلفت في حدودها المكانية و الزمانية على خلاف الدراسات السابقة فإن دراستنا تسعى لرصد التوافق المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بسكيكدة.

2. الطريقة والأدوات:

1.2. الإطار المكاني و الزماني للدراسة:

1.1.2. الإطار المكاني للدراسة: تمت الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية للشهداء ساعد قرمش السعودي /عمار/أحميدة بسكيكدة.

2.1.2. الإطار الزمني للدراسة: تمت الدراسة الزمانية من 02 جانفي إلى 16 جانفي 2023.

2.2. المنهج المستخدم:

تختلف المناهج الدراسية المستخدمة باختلاف مواضيع البحث من حيث نوع المتغيرات المدروسة وتماشيا مع أهداف و طبيعة موضوع الدراسة. فقد اعتمدنا في هذا البحث على استخدام المنهج الوصفي و الذي يعرف على أنه: " يقوم المنهج الوصفي على رصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى و المضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع و تطويره." (عليان و غنيم، 2008، صفحة 52)

3.2. تحديد مجتمع و عينة الدراسة: يبلغ عدد مجتمع الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية للشهداء ساعد قرمش السعودي /عمار/أحميدة بسكيكدة 245 امرأة عاملة، يتوزعون في ستة تصنيفات (إداريات، مخبريات، مشغلات أجهزة التصوير، طبيبات، الممرضات، عاملات النظافة) والجدول التالي سيوضح عدد العاملات في كل تصنيف من التصنيفات.

جدول رقم(01) يوضح عدد العاملات في كل تصنيف من التصنيفات

التصنيف	العدد	العينة
الإداريات	41	12
المخبريات	15	4
مشغلات أجهزة التصوير الطبي بالأشعة	9	3

16	57	طبيبات
3	11	عاملات نظافة
32	112	الممرضات
70	245	المجموع

4.2. أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات و هذا يعود لكبر حجم العينة و عدم القدرة على إجراء مقابلة مع كافة أفراد العينة و انطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تضمنت الاستمارة محور واحد و قد قسم إلى بعدين رئيسيين

- **البعد الأول:** يتمحور حول بعد الرضا عن نمط الإشراف الذي يضم 10 بنود من البند "1" إلى البند "10".

- **البعد الثاني:** يتمحور حول بعد الرضا عن الأجر الذي يضم 10 بنود من البند "11" إلى البند "20".

و قد تم استخدام مقياس ليكارت الثلاثي الذي يتضمن عبارات متدرجة بين موافق، محايد، معارض، و لقد أعطيت لكل منها الدرجات كالتالي 3، 1، 2 على الترتيب في حالة ما تكون البنود ذات طبيعة إيجابية أما في حالة ما تكون البنود ذات طبيعة سلبية نعطي للعبارات موافق، محايد، معارض، الدرجات التالية 1، 2، 3 على الترتيب.

1.4.2. صدق الإستمارة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرض الإستبيان بصورته المبدئية على خمسة أساتذة محكمين بقسم علم النفس بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مختصين في علم النفس العمل والتنظيم بهدف إفادتنا بملاحظاتهم ومقترحاتهم على مدى ملائمة الفقرات ومناسبتها للموضوع ومتغيراته و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(02) يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

لقب و إسم الأستاذ	الجامعة	الدرجة العلمية
ميرواح عبد الوهاب	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف ب
لعور عاشور	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف ب
بوعيط جلال الدين	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ تعليم عالي
بوعيط سفيان	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ التعليم العالي
مطاطلة موسى	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر صنف أ

2.4.2. ثبات الإستمارة: في هذه المرحلة تم قياس ثبات الإستمارة من خلال تطبيقها على عينة عشوائية تكونت من 10 عاملات وفقا لمعامل ألفا كرومباخ الذي يقيس الإتساق الداخلي، و قد تم إستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الإجتماعية (SPSS) وبعد تطبيق العملية الحسابية تحصلنا على درجة قدرت ب (0.89) وهي قيمة عالية تدل على أن الأداة المستخدمة تحظى بدرجة ثبات قوية وتمتتع بخصائص الإختبار الجيد.

5.2. أساليب تحليل البيانات:

إن جمع البيانات عن طريق استمارة البحث دون تبويبها وتحليلها تبقى نتائجها غير معروفة إذا لم يتم الإعتماد على وسائل التحليل التي تجعل النتائج واضحة وللإجابة عن أسئلة الدراسة وإختبار صحة الفرضيات تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب بإستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (spss) نسخة 22 ولقد تم الإعتماد في دراستنا على أسلوبين في تحليل البيانات وهما كالآتي:

1.5.2. الأسلوب الكمي:

وهو الأسلوب الذي نستخدم فيه النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص أفراد الدراسة ووصف طبيعة أبعاد التوافق المهني لدى المرأة العاملة حيث كونها موجبة أو سالبة

أو محايدة، قوية أو ضعيفة بالنسبة لأفراد الدراسة، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي كمقياس للنزعة المركزية.

2.5.2. الأسلوب الكيفي: ويعتمد هذا الأسلوب على الجانب الوصفي في التحليل

العبارة	موافق	محايد	معارض	المجموع	المتوسط الحسابي
---------	-------	-------	-------	---------	-----------------

والتعليق على النتائج.

3. . النتائج و مناقشتها:

1.3. عرض النتائج على ضوء الفرضيات:

1.1.3. إستجابة أفراد مجتمع الدراسة حول بعد الرضا عن نمط الإشراف:

جدول رقم (03) يوضح إستجابة أفراد مجتمع الدراسة حول بعد الرضا عن نمط

الإشراف

	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
3	70	0	0	0	0	100	70	1- يتفهم مشرفي ظروفي في العمل
2.92	70	0	0	7.14	5	92.86	65	2- يقدر مشرفي أدائي في العمل
2.85	70	0	0	14.29	10	85.71	60	3- يستخدم مشرفي تصرفات إنسانية
2.92	70	0	0	7.14	5	92.86	65	4- أشعر بالعدالة في المعاملة
3	70	0	0	0	0	100	70	5- أشعر بجدية مشرفي في العمل
3	70	0	0	0	0	100	70	6- يحترم مشرفي مقترحاتي في العمل
3	70	0	0	0	0	100	70	7- أستطيع التكيف مع مشرفي
3	70	0	0	0	0	100	70	8- لا يتمسك مشرفي بحرفية الأنظمة و اللوائح
3	70	0	0	0	0	100	70	9- أشعر بأن إمكانية الحوار مع مشرفي متاحة دائما
2.85	70	0	0	14.29	10	85.71	60	10- غالبا ما يساعدني و يشجعني على النجاح في العمل.
2.95	المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

التعليق:

عند التمعن في الجدول رقم (02) يمكننا القول بأن إستجابات أفراد العينة تتسم بالإيجابية نحو فحوى بنود بعد الرضا عن نمط الإشراف و نلاحظ ذلك من خلال العبارة رقم (01) أن ما نسبته 100% من أفراد عينة الدراسة أقرت بأن مشرفها يتفهم لظروفها في العمل و هذا قد يعود إلى وجود علاقات إنسانية في بيئة العمل و نمط

الإشراف الديمقراطي و الموقفي الذي يساهم في مساعدة عينة البحث و قيمة المتوسط الحسابي المرتفعة و التي قدرت ب 3 لهذا البند والتي تصب في إيجابية الإستجابة ، و من خلال فحوى العبارة رقم (02) نجد بأن ما نسبته 92.86% من أفراد عينة البحث يرون بأن مشرفها يقدر أدائها في العمل هذا قد يعود إلى مثابرة ومواظبة المرأة العاملة و القيام بالمهام الموكلة لها على أكمل وجه هذا ما قد ساهم في رضاها و تحقيق ذاتها، وقيمة المتوسط الحسابي لهذا البند التي قدرت ب 2.92 تؤكد هذا الطرح ، أما فيها يخص العبارة رقم (03) أكدت ما نسبته 85.71%

من عينة البحث أن المشرف يستخدم تصرفات إنسانية وهذا ربما يعود إلى إدراكه للمشاكل والصعوبات التي تعترض المرأة العاملة كنقص المواصلات أو بعد مقر الإقامة عن المنظمة بالإضافة إلى المشاكل الأسرية وما يؤكد هذا الطرح قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت ب 2.85 و التي تصب في الإستجابة الإيجابية لعينة البحث و من خلال البند رقم (04) أكدت ما نسبته 92.86% من أفراد عينة الدراسة على أنها توافق على محتوى هذا البند الذي يقر بعدالة مشرفها في معاملة افراد العينة و هذا قد يعود الى وجود قيادة رشيدة تفكر في مصلحة المنظمة وهذا بتطبيق العدالة التنظيمية على الأفراد العاملين ما قد يؤدي إلى إستقرار و أمن المنظمة و رضا العاملات و قد يخلق ولاء تنظيمي لديهن و بالتالي يبعد جو الصراعات التنظيمية بين جماعات العمل و ما يعكس إيجابية الإستجابة هي قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 2.92. كما تشير نتائج كل من العبارة رقم (5) و (6) و (7) و (8) و (9) بأن ما نسبته 100% أي جل أفراد العينة يشعرون بجدية المشرف في العمل و هذا من خلال الإلتحاق مبكرا بمنصب عمله وحرصه على أداء العاملات لمهامهن بالطريقة السليمة و الصحيحة، كما يرون بأن مشرفها يحترم المقترحات التي تبديها في العمل و هذا بفسح المجال لهن لإبداء آرائهن من خلال أفكار جديدة إبداعية لعلها تساهم في خلق حلول لمشاكل مستقبلية هذا ما قد

أدى إلى رفع الروح المعنوية لديهن في العمل كما أن مفردات البحث أدلت بأنها تستطيع التكيف مع رئيسها و هذا ربما يعود إلى حنكة المشرف و حسن التصرف تجاه أفراد البحث، كما أقرت بأن المشرف لا يتمسك بحرفية الأنظمة و اللوائح و هذا قد يعود الى إنتهاجه لقاعدة روح القانون التي قد تساهم في مساعدة مفردات البحث في حال مشكلاتها بعيدا عن قوانين الإدارة العليا كالإستفسارات و الخصم من الراتب الشهري، بالإضافة ترى عينة البحث بأن إمكانية الحوار المباشر متاحة مع المشرف دائما و هذا قد يعود إلى عدم إستعمال الرئيس لمركزية السلطة في ذلك وفتح المجال لهن لإبداء آرائهن و هذا ما قد ساهم في خلق توافق نفسي و مهني و إتزام تنظيمي لديهن ، و إيجابية الإستجابة لهذه العبارات تعبر عنه قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 3، أما العبارة رقم (10) أكدت ما نسبته 85.71% من أفراد العينة يرون بأن مشرفها يساعدها و يشجعها على النجاح في العمل من خلال تقديمه لنا النصح و الطرق السليمة لأداء العمل و كيفية التعامل مع المواقف الصعبة التي تعترضها في بيئة العمل و هذا ما قد ساهم في خلق روح المنافسة الشريفة و التفاني في العمل لمفردات البحث وما يعكس إيجابية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 2.85.

و عليه و من خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (02) يمكن القول بأن أفراد عينة الدراسة تقر بما يلي:

- أن مشرفها يتفهم لظروفها في العمل و هذا لوجود علاقات إنسانية في بيئة العمل و نمط الإشراف الديمقراطي.
- أن مشرفها يقدر أداءها في العمل و هذا راجع لمواظبة و مثابرة المرأة العاملة و القيام بدورها الموكل لها على أحسن وجه هذا ما قد ساهم في تحقيق ذاتها.

- أن مشرفها يستخدم تصرفات إنسانية معها و هذا راجع لإدراكه للمشاكل و الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة كتنقص المواصلات، بعد مكان الإقامة عن العمل و الأمور العائلية.

- أنها تشعر بعدالة مشرفها في العمل بوجود قيادة رشيدة في تطبيق العدالة التنظيمية بين جميع العاملين لخلق مناخ تنظيمي آمن و مستقر و يبعد جو الصراعات التنظيمية بين جماعات العمل وخلق رضا وولاء لدى مفردات البحث.

- أنها تشعر بجدية مشرفها في العمل بحرصه على أداء العمل بالطريقة الصحيحة والسليمة والوصول مبكرا إلى منصب عمله.

- أن مشرفها يحترم مقترحاتها في العمل وهذا بفسح المجال لديهن لإبداء الأراء وخلق أفكار إبداعية لعلها تساهم في إيجاد حلول لبعض المشاكل المستقبلية.

- أنها تستطيع التكيف مع مشرفها وهذا ربما يعود إلى حنكة المشرف وحسن التصرف مع أفراد العينة.

- أن مشرفها لا يتمسك بجرافية الأنظمة و اللوائح وهذا بإنتهاجه لقاعدة روح القانون.
- أنها تشعر بأن إمكانية الحوار المباشر مع مشرفها متاحة دائما وهذا قد يعود إلى عدم إستعمال الرئيس لمركزية السلطة وفتح المجال لهن لإبداء آرائهن ما قد ساهم في خلق توافق نفسي ومهني والتزام تنظيمي لديهن و أن مشرفها غالبا ما يساعدها و يشجعها على النجاح في العمل من خلال تقديم لها النصح والطرق السليمة وكيفية التعامل مع المواقف الصعبة التي تعترضها في بيئة العمل.

و من خلال إستجابات أفراد العينة على بعد الرضا عن نمط الإشراف تبين لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت أعلى من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (2) و هذا ما يعبر على أن هناك آراء ذات طبيعة إيجابية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد.

ومن خلال إستجابات أفراد البحث على بعد الرضا عن نمط الإشراف إتضح لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت فوق من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (02) وهذا ما يعبر على أن هناك إتجاهات ذات طبيعة إيجابية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد.

2.1.3. إستجابة أفراد مجتمع الدراسة حول بعد الرضا عن الأجر:

جدول رقم (04) يوضح إستجابة أفراد مجتمع الدراسة حول بعد الرضا عن الأجر:

المتوسط الحسابي	العينة	معارض		محايد		موافق		العبارات	
		%	ت	%	ت	%	ت		
1	70	100	70	0	0	0	0	11- أشعر بأن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع عملي	
64	70	64.29	45	7.14	5	28.57	20	12- يوجد نظام فعال لضبط الأجر حسب السلم الوظيفي.	
1	70	100	70	0	0	0	0	13- أعتقد أن الأجر يوفر لي فرصة كافية للرفاهية	
	70	100	70	0	0	0	0	14- عموما أنا راضية عن الأجر	
1.36	70	71.43	50	21.43	15	7.14	5	15- أشعر بأن الأجر الذي أتقاضاه كاف.	
1.29	70	85.71	60	0	0	14.29	10	16- توجد عدالة في توزيع الأجر	
1.14	70	2.86	2	14.29	10	82.86	58	17- أشعر بأن الأجر الذي أتقاضاه أقل من الجهد الذي أبذله	
1	70	100	70	0	0	0	0	18- أعتقد بأن الأجر الذي أتقاضاه يلبي متطلبات أسرتي	
1.02	70	0	0	2.86	2	97.14	68	19- أنا لست راضية عن الأجر	
1.04	70	0	0	7.14	5	92.86	65	20- يوجد تناقض بين الأجر الذي أتقاضاه و العمل المنجز.	
1.15		المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج (SPSS)

التعليق:

إن أهم ما يمكن ملاحظته من خلال قراءتنا للجدول رقم (03) هو أن إستجابات أفراد العينة نحو بنود الرضا عن بعد الأجر سلبية و يمكن ملاحظته ذلك من خلال العبارة رقم (11) و التي تقر بأن الأجر الذي تتقاضاه لا يتناسب مع عملها وهذا قد يعود ألى أن الأجر الذي تتقاضاه عينة البحث لا يتماشى مع المؤهلات و القدرات التي تمتلكها و هذا ما تشير إليه نسبة المعارضة و التي قدرت ب 100% وما تؤكد سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1، أما العبارة رقم (12) نجد أن نسبة الموافقة على فحوى البند و التي مفاده أنه يوجد نظام فعال لضبط الأجور حسب السلم الوظيفي لم تتعدى 28.57% مقارنة بنسبة المعارضة والتي بلغت 64.29% و هذا قد يعود إلى عدم تحيين نظام الاجور وتماشيه مع الظروف المعيشية وما يعكس سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.64 أما بالنسبة للعبارة رقم (13) و (14) فذهبت ما نسبته 100% و 100% على التوالي أي جل أفراد العينة كانت معارضة لفحوى البندين حيث تعتقد بأن الأجر لا يوفر لها فرصة كافية للرفاهية وهذا قد يعود إلى غلاء المعيشة و ضعف القدرة الشرائية مقارنة بالأجر الذي تتقاضاه عينة البحث كما أنها تقر بأنها غير راضية عن الأجر وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم تكافؤ الأجر مع المهام والمسؤوليات التي تؤديها المرأة العاملة في المؤسسة الصحية وما يؤكد هذا الطرح قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1 التي تصب في سلبية الإستجابة، و ما يمكن ملاحظته في البند رقم (15) أن ما نسبته 71.43% من مفردات البحث أقرت بأن الأجر الذي تتقاضاه عينة الدراسة غير كاف و هذا ما قد يخلق لها سوء توافق نفسي و مهني بسبب عدم كفايته لإشباع حاجياتها وحاجيات أسرهما في حين لم تتعدى نسبة الموافقة 7.14% و قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.36 تؤكد هذا الطرح، كما تشير العبارة رقم (16) إلى أن أفراد عينة الدراسة غير راضية عن فحوى العبارة و التي مفادها أنه لا توجد عدالة في توزيع الأجور حيث بلغت

نسبة المعارضة 85.71% و السبب في ذلك ربما يعود إلى عبء العمل الكمي و النوعي الذي تقوم به أفراد البحث مع عدم الاخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمي الذي تحوز عليه عينة البحث في حين لم تتعدى نسبة الموافقة 14.29% و ما يعبر عن سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.29، أما بالنسبة للبند رقم (17) فذهبت ما نسبته 2.86% من أفراد العينة إلى عدم موافقتها على فحوى العبارة و التي تقر بأن الأجر الذي تتقاضاه أقل من الجهد الذي تبذله، على عكس نسبة الموافقة التي بلغت 82.86%، و هذا قد يعود عدم وجود عدالة توزيعية في الأجور عند مقارنة الأفراد للأجر الذي يتقاضونه داخل المنظمة أو خارجها ما يؤكد سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.14، و تشير نتائج العبارة رقم (18) أن ما نسبته 100% أي جل أفراد عينة البحث معارضة لفحوى العبارة و التي مفادها أن الأجر الذي تتقاضاه أفراد العينة لا يلي لها متطلبات أسرتها وقضاء حاجاتها الضرورية هذا ما قد خلق صراع داخلي و مشاكل نفسية كالتوتر و القلق و هذا ما قد يؤثر سلبا على حياتهن الأسرية و بالتالي سوء التوافق الأسري لدى عينة الدراسة وما يؤكد هذا الطرح قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1، و ما يمكن ملاحظته في البند رقم (19) أن ما نسبته 97.14% من أفراد البحث موافقة على محتوى البند و الذي يشير بأنها غير راضية عن الأجر لأنه لا يفي لها بمتطلبات المعيشة و لا يقدم لها ما ترحو من رفاهية و ما تؤكد سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.02 أما العبارة رقم (20) فترى ما نسبته 92.86% من أفراد عينة البحث بأن الأجر التي تتقاضاه يتناقض مع العمل المنجز و هذا قد يعود إلى كثرة المهام الملقاة على عاتق المرأة العاملة و عدم فهمها لمحتوى العمل هذا ما قد يؤدي إلى غموض الدور وما يعكس سلبية الإستجابة قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب 1.

و يرجع الباحثان هذه النتيجة إلى واقع إنخفاض أجور الموظفين في المؤسسات الخدمائية التي تنتمي إلى قطاع الوظيف العمومي، بالإضافة إلى غلاء المعيشة و الظروف الإجتماعية على عكس موظفي المؤسسات الإنتاجية و الإقتصادية.

وعليه و من خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم (03) يمكن القول بأن أفراد عينة الدراسة تقر بما يلي:

- أنها تشعر بأن الأجر الذي تتقاضاه لا يتناسب مع عملها لأنه لا يتماشى مع مؤهلاتها و قدراتها.

- لا يوجد نظام فعال لضبط الأجور حسب السلم الوظيفي وهذا بسبب عدم تحيين نظام الأجور وتماشيه مع الظروف المعيشية.

- أفراد العينة تعتقد أن الأجر لا يوفر لها فرصة كافية للرفاهية وهذا قد يعود إلى غلاء المعيشة و ضعف القدرة الشرائية

- أنها ليست راضية عن الأجر هذا لعدم توازن الأجر مع المهام والمسؤوليات التي تؤديها المرأة العاملة في المؤسسة الصحية.

- أنها تشعر بأن الأجر التي تتقاضاه غير كاف ولا يشبع لها حاجاتها وحاجيات أسرتها. - إنها تقر بعدم وجود عدالة في توزيع الأجور بسبب عبء العمل الكمي و النوعي الذي تقوم به أفراد البحث مع عدم الأخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمي.

- أن الأجر الذي تتقاضاه أفراد العينة أقل من الجهد الذي تبذله وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود عدالة توزيعية في الأجور.

- أن الأجر الذي تتقاضاه أفراد العينة لا يلي لها متطلبات أسرتها وقضاء حاجاتها الضرورية هذا ما قد ساهم في خلق صراع داخلي ومشاكل نفسية كالتوتر والقلق لدى المرأة العاملة ما قد يؤثر سلبا على حياتها الأسرية وبالتالي إحساسها بسوء التوافق الأسري.

- أن أفراد عينة البحث ليست راضية عن الأجر لأنه لا يفي لها بمتطلبات المعيشة ولا يقدم لها ما ترجو من رفاهية.

- وجود تناقض بين الأجر الذي تتقاضاه و العمل المنجز وهذا قد يعود إلى كثرة المهام الملقاة على عاتق المرأة العاملة وعدم فهمها لمحتوى العمل الذي قد يؤدي بدوره إلى حالة من غموض الدور.

ومن خلال استجابات أفراد البحث على بعد الرضا عن الأجر اتضح لنا بأن جل نتائج المتوسط الحسابي كانت أقل من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب (02) وهذا ما يعبر على أن هناك اتجاهات ذات طبيعة سلبية لدى المرأة العاملة نحو هذا البعد.

2.3. التحليل العام:

بعد حساب استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع التوافق المهني عند أوزان الموافقة الثلاث و بتطبيق الأساليب الإحصائية لكل فرضية، و باستقراء الجداول و ترجمتها جاءت نتائج دراستنا كالتالي:

فيما يخص إستجابات أفراد عينة البحث نحو بعد الرضا عن نمط الإشراف نجد و بحسب إستجابات عينة البحث ما يلي:

أن إستجابات أفراد عينة الدراسة تتسم بالإيجابية حيث أكدت ما نسبته 100% أي جل مفردات البحث على أن مشرفها يتفهم لظروفها و يقدر أدائها في العمل بنسبة مئوية قدرت ب 92.86 %، و أن مشرفها يستخدم تصرفات إنسانية بنسبة مئوية بلغت 85.71 %، كما أقرت بأنها تشعر بالعدالة في المعاملة بنسبة مئوية قدرت ب 92.86 %، كذلك أكدت عينة الدراسة على أنها تشعر بجدية مشرفها في العمل، و أنه يحترم مقترحاتها، و أنها تستطيع التكيف مع مشرفها، كما أنه لا يتمسك بحرفية الأنظمة و اللوائح بالإضافة إلى إمكانية الحوار المباشر معه بنسبة مئوية قدرت ب 100% من عينة البحث، و في الأخير أدلت بأنه غالبا ما يساعدها و يشجعها على

النجاح في عملها بنسبة مئوية قدرت ب 85.71%. وبالتالي يوجد رضا عن الاشراف لدى عينة الدراسة و تتفق نتيجة دراستنا مع ما توصلت إليه كل من دراسة عائشة (2009) التي أقرت بعدم وجود فروق دالة إحصائية عن نمط الإشراف كما إتفقت هذه النتيجة مع دراسة المدلج (2002) التي توصلت إلى وجود تفاهم مع المشرف. فيما يخص إستجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد الرضا عن الأجر نجد و بحسب إستجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي:

إن إستجابات أفراد عينة الدراسة تتسم بالسلبية حيث أكدت ما نسبته 100% أي جل أفراد البحث أن الأجر الذي تتقاضاه لا يتناسب مع عملها كما أدلت بأنه لا يوجد نظام فعال لضبط الأجور حسب السلم الوظيفي بنسبة مئوية قدرت ب 64.24%، كما أن الأجر لا يوفر لها فرصة كافية للرفاهية وأنها غير راضية عن الأجر بنسبة 100%، كما أكدت عينة الدراسة على أن الأجر الذي تتقاضاه غير كاف بنسبة مئوية قدرت ب 71.43%، وأنه لا توجد عدالة في توزيع الأجور بنسبة 85.71%، كما أفادت عينة الدراسة بأن الأجر الذي تتقاضاه أقل من الجهد الذي تبذله بنسبة مئوية قدرت ب 82.86%، كما أن الأجر الذي تتقاضاه وأنها ليست راضية عن الأجر بنسبة 97.14% وأنه يوجد تناقض بين الأجر الذي تتقاضاه و العمل المنجز بنسبة 97.14% و هذا ما يتماشى مع دراسة شيخاوي وتويريرت (2019) التي أقرت بأن مستوى التوافق المهني بالنسبة لهذا البعد كان منخفضا، كما إتفقت كذلك مع دراسة عائشة (2009) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات لقياس التوافق المهني في بعد الراتب، كما جاء في نفس السياق دراسة عبد الله المدلج (2002) و الذي أقر بعدم وجود رضا عن الأجر لدى عينات هذه الدراسات، و مما سبق يمكننا تلخيص نتائج دراستنا فيما يلي:

- بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى، قبول الفرضية الجزئية التي مفادها يوجد رضا عن نمط الإشراف لدى عينة الدراسة و رفض الفرضية البديلة التي تقر بعدم وجود رضا لدى المرأة العاملة نحو الرضا عن نمط الإشراف.

- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية، نرفض الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها أنه يوجد رضا عن الأجر لدى عينة الدراسة. و تقبل الفرضية البديلة التي مفادها أنه لا يوجد رضا عن الأجر لدى المرأة العاملة.

ومن خلال ما سبق يمكننا القول بأن الفرضية العامة و التي مفادها أنه يوجد توافق مهني لدى المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش السعودي /عمار/أحميدة بسكيكدة تحققت و هذا ما أكدته قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت ب (2.05) فهو أعلى من المتوسط الحسابي العام الذي قدر ب(02) .

4. خاتمة:

لقد قمنا في هذه الدراسة بالكشف عن طبيعة التوافق المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية للشهداء ساعد قرمش السعودي "عمار أحميدة" لولاية سكيكدة، وذلك من خلال تصميم إستبانة تقيس أبعاد التوافق المهني قسمت إلى بعدين رئيسيين (بعد الرضا عن نمط الإشراف وبعد الرضا عن الأجر) وبعد إتباع الخطوات البحثية وجمع وتفرغ البيانات واستقراءها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يوجد رضا عن نمط الإشراف لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

- لا يوجد رضا عن الأجر لدى المرأة العاملة بمؤسسة البحث.

و بالتالي تحققت الفرضية التي تقر بأنه يوجد توافق مهني لدى المرأة العاملة في مؤسسة البحث.

المقترحات:

✓ الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني لدى المرأة العاملة، وذلك من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية حسب متطلبات كل مرحلة.

✓ العمل على تحسين الجانب المادي والذي بدوره ينعكس على الاداء الجيد.

✓ ضرورة المحافظة عن سيورة انعقاد دورات تدريبية .

✓ العمل على نقاش مشاكل العمال لحلها لحفاظ على الصحة النفسية لعاملات.

✓ ضرورة وجود اخصائي في علم النفس والتنظيم لتوجيه وتقديم ارشاد في العمل.

قائمة المراجع:

- 1- أسماء إبراهيمي. (2015). الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة. قسم علم النفس. كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
- 2- صلاح الدين شيخاوي، و نور الدين تاويريت. (2020). دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية بلدية بوسعادة-ولاية المسيلة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، 05(02).
- 3- أحمد عبد اللطيف أبو أسعد. (2015). الصحة النفسية منظور جديد. (المجلد ط1). الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 4- ربحي مصطفى عليان، و عثمان محمد غنيم. (2008). أساليب البحث العلمي الأسس النظرية و التطبيق العملي (الإصدار ط2). الأردن: دار صفاء للنشر و التوزيع.
- 5- سعيده بن غربال . (2015). الذكاء العاطفي و علاقته بالتوافق المهني- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة محمد خيضر- بسكرة- أطروحة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس الإجتماعي.
- 6- سليمان عبد الواحد إبراهيم. (2014). لم النفس الإجتماعي ومتطلبات الحياة المعاصرة. الأردن : دار الوراق للنشر والتوزيع
- 7- عبد الرزاق دريسي. (2009). مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية . جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
- 8- عبد الرزاق صوالح ، و النذير بوالصلاح . (2019). التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موظفي الإدارة في المجال الرياضي. مجلة دفاتر المخبر، 14(1).
- 9- عبد الله عبد العزيز السماري . (2006). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية. مذكرة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الإجتماعية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- 10- علي حمدي . (2012). 5. (2012). الصحة النفسية وعلم النفس الصناعي، سيكولوجية الإتصال و ضغوط العمل. : القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- 11- لمين وادي . (2016). جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الإحترق النفسي لدى المرأة العاملة -دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الحجار- عنابة. مجلة دراسات و أبحاث، 8(22).

- 12- محمد صلاح دياب. (2009). إدارة المستشفيات والمراكز الصحية الحديثة. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 13- هشام زروق. (2017). الثقافة التنظيمية و علاقتها بالتوافق المهني - دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة إتصالات فرع بسكرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. قسم العلوم الإجتماعية. كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية. جامعة محمد حيزر - بسكرة.
- 14-AL MOUMANI, M. (2018). Vocational adjustment level of employees at irbid University College. International education study. 11(06).
- 15-Khurshid, m., ehsan, n., ahsan, a., & fazaldad, g. (2020). marital and psychological adjustment among working and non- working married women with cardiac ailments.pak armed forces med j. Pakistan. 70(01).
- 16- SHARMA, S. (2018). adjustment among working woman in relation to emotional intelligence, spiritual intelligence and life satisfaction. International journal of education issue june. (09).