

محددات التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز عنابة -

أ. شريط الشريف محمد

جامعة باجي مختار عنابة

ملخص

نهدف من خلال مقالنا هذا إلى الوقوف على مستوى التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية وتحديد أبعاده، من خلال قيامنا بدراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز، اعتمادا على استمارة بحث مكونة من 32 عبارة، تم توزيعها على 80 إطارا من الإطارات الوسطى للمديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز عنابة، وبعد تحليل النتائج توصلنا إلى جملة من النتائج مفادها أن مستوى التوافق المهني بالمؤسسة بأبعاده (الرضا الذاتي، الاتزان الانفعالي، العلاقات الإنسانية، النمو المهني) مرتفع، ولا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات الوسطى حسب العمر وسنوات العمل، بينما توجد فروق بينهم حسب نوع الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الإطارات الوسطى، أبعاد التوافق المهني.

Résumé

Le présent article a pour objet de mettre en évidence les facteurs déterminants du niveau de l'adéquation professionnelle dans ses multiples dimensions propre à une entreprise algérienne.

A cet effet, nous avons élaboré un questionnaire constitué de 32 items que nous avons ensuite soumis à 80 cadres moyens travaillant au niveau de la Direction Régionale de la Sonelgaz d'Annaba.

Les résultats obtenus montrent que le niveau d'adéquation professionnelle (auto-satisfaction, équilibre émotionnel, les relations humaines, la croissance professionnelle) dans l'entreprise en question est élevé, et il n'y a aucune différence concernant le niveau l'adéquation professionnelle entre les cadres moyens selon l'âge et l'ancienneté, par contre, il existe des

différences significatives entre le niveau d'adéquation professionnelle et le type de fonction.

Mots Clés : Adéquation professionnelle, Cadres moyens, Dimensions d'adéquation professionnelle.

1- مقدمة:

يتعرض الإنسان لكثير من الضغوطات في حياته اليومية، ويبدل العديد من الأساليب لمسايرة هذه الضغوط والتوافق معها ولذلك يعتبر مصطلح التوافق شديد الارتباط بالشخصية في جميع مراحلها ومواقفها، إذ من طبيعة الإنسان أن يريده ويتخذ وسيلة لتحقيق هذا الهدف، فهو حالة من السواء والاعتدال في جميع جوانب الحياة الإنسانية المتعلقة بالفرد نفسه أو البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه، وذلك من خلال الاندماج الاجتماعي وبناء علاقات سوية مع الآخرين قائمة على تبادل الفائدة وتقبل الآخر والسعي إلى تحقيق أهداف كل الأطراف وإشباع حاجاتهم.

فحياة الفرد سلسلة من عمليات التوافق الذي يسعى طيلة حياته من أجلها، وهي ليست عملية جامدة ثابتة بل أنها عملية مستمرة دائماً، وتعتبر الهدف الأسمى والأساس الذي يصبو إليه ونجاحه فيها يجعله أكثر كفاءة في علاقته مع نفسه ومع بيئته، وهذا ما جعل مصطلح التوافق أحد المفاهيم الأكثر انتشاراً وشيوعاً عند المهتمين بعلم النفس كوحدة متكاملة وكذا في الصحة النفسية، فقد تضاعفت أهميته في هذا العصر الذي ازدادت فيه الحاجة إلى الأمن والاستقرار النفسي والمهني.

وانطلاقاً من أن أغلبية أفراد المجتمع يقضون أغلب أوقاتهم في مؤسساتهم المهنية، ويعيشون حياة تنظيمية لها خصوصيتها ومعاييرها، فإن دراسة توافق العامل في مكان عمله ومع زملائه، وفي بيئته التنظيمية ضروري جداً، ويكتسي أهمية خاصة باعتبار أن نجاح

العامل هو نجاح المؤسسة ونجاح المجتمع ككل، وكلما كان العامل غير متوافق وغير مرتاح تظهر هناك مشكلات تنظيمية تؤثر سلبا على حياة المؤسسة وعلى تحقيق أهدافها.

وانطلاقا من هذا سنحاول التطرق إلى مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز عناية ومعرفة مدى وجود اختلاف في مستوى التوافق حسب المتغيرات الشخصية (العمر، سنوات العمل ونوع الوظيفة) انطلاقا من التساؤلات التالية.

- ما مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية؟
 - هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب العمر؟
 - هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب سنوات العمل (الأقدمية)؟
 - هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب نوع الوظيفة؟
- 2- الفرضيات:**

وللإجابة على هذه التساؤلات نقدم الفرضيات التالية:

- مستوى التوافق المهني لدى إطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز مرتفع
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب العمر.
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب سنوات العمل.
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين الإطارات حسب نوع الوظيفة.

3- مفاهيم الدراسة:

3-1 مفهوم التوافق المهني:

• **تعريف محمد سلامة غباري:** التوافق المهني ذلك التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي بما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في الحياة مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا". (1)

• **عباس محمود عوض:** "هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمحافظة على هذا التلاؤم". (2)

• ويعرفه **هيجان على أنه:** "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل". (3)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم التعريف الآتي: التوافق المهني هو عبارة عن تلك العمليات التي يقوم بها الفرد في عمله قصد تحقيق مجموعة من الطموحات والحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا والراحة النفسية. وهو أحد مجالات التوافق العام في حياة الإنسان موزعة في أغلبها بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.

3-2 أبعاد التوافق المهني:

إن قياس درجة التوافق المهني لدى العامل تستدعي استعمال عدة وسائل تبعا لأبعاد التوافق المهني، كون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل إضافية لكونها عملية معقدة ومتغيرة، فهي عبارة عن مشاعر وإحساسات تستنتج من سلوكيات وتصرفات العامل في المؤسسة. لكنه نظرا لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني متعددة منها:

❖ **الرضا المهني (الذاتي):** وهو الذي يعبر عنه بمدى رضا العامل عن عمله من حيث الأجر والمكانة الاجتماعية التي يحققها له عمله بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الاجتماعية السائدة فيها وإحساسه بأن المؤسسة توفر

له الأمن والعدالة وفرص الترقية وكذا رضاه عن نظام الحوافز وطبيعة الظروف الفيزيائية. (4)

وخاصة وأن الرضا حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أدائه أو شيء يرغب فيه.

❖ **الروح المعنوية:** تشير الروح المعنوية حسب عبد الحميد رشوان "اتجاهات الأفراد نحو بيئة العمل ونحو التعاون النابع من ذاتهم لبذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية من طرف المؤسسات التي يعملون فيها." (5)

❖ **الطموح (النمو المهني):** لقد تم تعريف مستوى الطموح في معجم علم السلوك على أنه المستوى المتوقع للأداء الكلي والمقبل، ويعرفه معجم علم النفس والتحليل النفسي على أنه: "المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه، سواء في تحصيله الدراسي أو انجازه العلمي أو في مهنته ويعتمد على تقديره لذاته وإمكانياته ولظروفه." (6)

يعتبر مستوى الطموح معيارا يقيس به الفرد مدى نجاحه وفشله، ففشل الفرد في تحقيق مجموعة من الاشباعات قد يولد له شعورا مستمرا بالإخفاق بما له من آثار خطيرة على التوافق المهني.

❖ **الاستعدادات والقدرات:** يقصد بها قياس تلك العوامل الاستعدادية منها الجسمية والعقلية (كالصحة الجسدية والذكاء والتخيل) التي تساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية، فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني، فتطابق الاستعدادات والقدرات ومتطلبات المهنة وكذلك الاحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها كفيلا بأن يؤكد على عملية التوافق ممكنة التحقيق، بمعنى أن تطابق هذه القدرات مع متطلبات العمل يدل على وجود توافق مهني وعدم تطابقها قد يدل على عدم وجود التوافق.

وعليه فإننا في مقالنا هذا نعتد على أربع محاور (أبعاد) للتوافق المهني وهي:

- ❖ الرضا الذاتي
- ❖ الاتزان الانفعالي
- ❖ العلاقات الإنسانية
- ❖ النمو المهني.

3-3 الإطار الوسيط: هي الهيئة الوسطى التي تتأسس الوظائف التي تقع بين المستويات العليا والمستويات الدنيا في التنظيم، أو هم المشرفون على العمال الأدنى منهم مرتبة، بحيث يكونون حلقة وصل بين الإطارات الأعلى والعمال التنفيذيين في أسفل السلم الهرمي للتنظيم.

الجانب التطبيقي:

1- الإجراءات المنهجية:

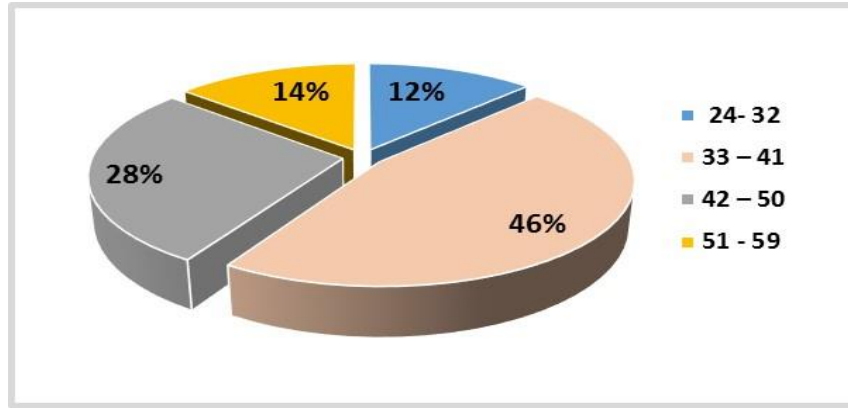
اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لعرض ووصف أبعاد التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى، وعرض الفروق بينهم في مستوى التوافق تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية، بالاستعانة باستمارة بحث تتكون من أربع محاور (الرضا الذاتي، الاتزان الانفعالي، العلاقات الإنسانية والنمو المهني)، وتمّ تفريغ النتائج في برنامج الحزمة الإحصائية (spss).

2- عينة الدراسة: بما أن حجم المجتمع المصغر الذي يضم فئة الإطارات الوسطى يقدر بالمئات، وحسب خصائص أفراد المجتمع وضمانا للعشوائية وحسن التمثيل، اخترنا عينة الدراسة اعتمادا على الطريقة العشوائية البسيطة، حيث أخذنا نسبة 40 % من فئة الإطارات الوسطى، وبعد توزيع الاستمارات على أفراد العينة، قمنا باسترجاعها على فترات متتالية، لنظرا لبعض العراقيل التنظيمية، وفي الأخير حصلنا على 80 استمارة، بعد ضياع 06 استمارات ووجود 04 استمارات غير صالحة للتفريغ، لذلك فإن عينة الدراسة النهائية تتكون

من 80 إطارا من الإطارات الوسطى للمديرية الجهوية لمؤسسة سونلغاز عنابة.

خصائص أفراد عينة الدراسة: سنحاول عرض خصائص أفراد العينة حسب كل من السن، نوع الدراسة، سنوات العمل، وذلك من أجل توضيح توزيع هؤلاء الأفراد.

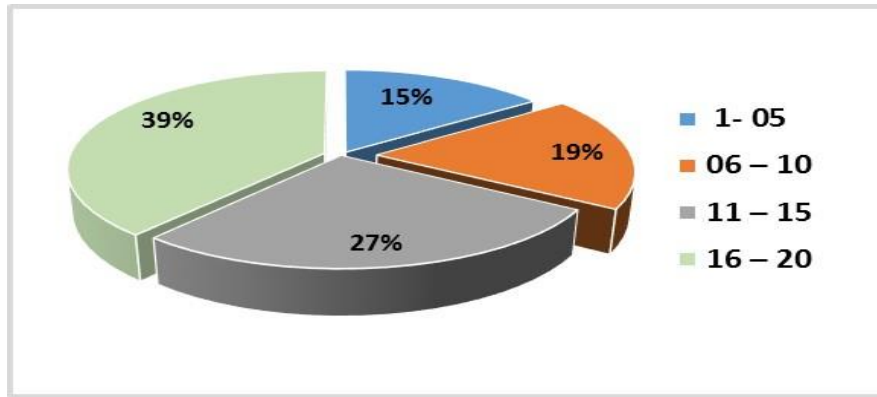
أ- حسب متغير السن:



الشكل (01): خصائص العينة حسب السن

من خلال النتائج المبينة في الشكل فإننا نلاحظ ان أكبر نسبة هي 46% وتمثل الفئة العمرية 33-41 سنة، تليها نسبة 28% وتمثل الفئة الأكبر من السابقة وهي 42-50 سنة، ثم تليها وبنفس التدرج فئة 51-60 سنة، بنسبة 14%، وفي الأخير نجد نسبة الشباب صغار السن، 13% فقط تمثل الفئة 24-32 سنة.

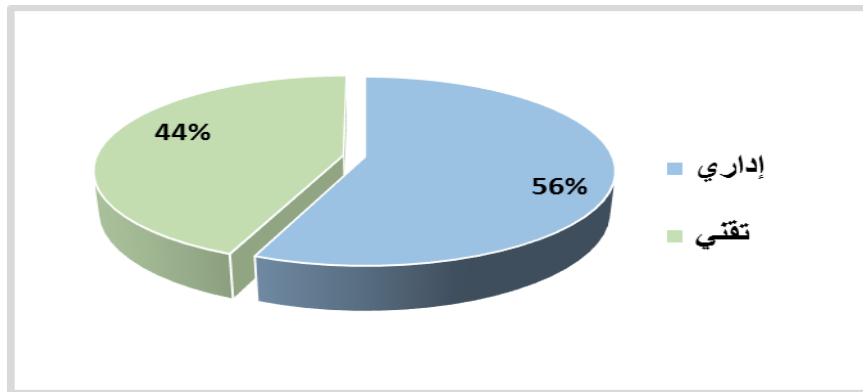
ب- حسب متغير سنوات العمل:



الشكل (02): خصائص العينة حسب سنوات العمل

من خلال النتائج المبينة في الشكل فإننا نسجل أكبر نسبة 39% تمثل فئة الإطارات الذين لديهم من 16-20 سنة عمل في المؤسسة، تليها مباشرة نسبة 28% وتمثل من لديهم من 11-15 سنة خدمة في المؤسسة، وبعدها نجد 19% وهي تمثل أصحاب 6-10 سنوات عمل، وأخير نجد الأقل سنوات عمل 1-05 سنوات بنسبة 15%.

ت- حسب تغير نوع الوظيفة



الشكل (03): خصائص العينة حسب متغير نوع الوظيفة

من خلال النتائج الموضحة على الشكل فإننا نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من الإداريين وذلك بنسبة 56%، في حين نسبة التقنيين 44%

فقط، وهو توزيع منطقي باعتبار أن مديرية مؤسسة سونلغاز تتكون من إداريين بالدرجة الأولى، مع وجود نسبة معتبرة كذلك من التقنيين الذين ينتمون إلى فئة أعوان التحكم، وبالتالي فالعينة ممثلة للمجتمع.

3- عرض نتائج الاستمارة:

تتكون استمارة التوافق المهني من أربعة محاور (أبعاد)، وكل بعد يتكون من ثمانية (8) بنود، سنقوم بعرض استجابات أفراد العينة على هذه المحاور.

3-1 استجابات أفراد العينة على محور الرضا الذاتي

الجدول رقم (01): استجابات أفراد العينة على عبارات بعد الرضا الذاتي

الرقم	العبرة	البدائل						المتوسط الحسابي	المستوى
			دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا		
		ت	20	42	12	6	00		
01	أشعر أنني حققت طموحاتي المهنية	%	25	52.5	15	7.5	00	3.95	مرتفع
02	أنا راضي عن عملي بمؤسسة سونلغاز	ت	25	43	9	3	00	4.13	مرتفع
		%	31.3	53.8	11.3	3.8	00		
03	أشعر بالارتياح وأنا أؤدي مهامي بالمؤسس	ت	18	43	10	8	1	3.86	مرتفع
		%	22.5	53.8	12.5	10	1.3		

مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع	مرتفع
مرتفع	3.96	1 1.3	10 12.5	13 16.3	23 28.8	33 41.3	ت %	مقتنع باختيار للعمل بالمؤسس ة دون أي ضغوط	04
مرتفع	4.16	1 1.3	5 6.3	12 15	24 30	38 47.5	ت %	أعتبر نفسى فردا مهما في مؤسسة سونلغاز	05
مرتفع	4.08	0 00	5 6.3	13 16.3	33 41.3	29 36.3	ت %	لن أتخلى عن العمل بمؤسسة سونلغاز مهما كانت العروض	06
مرتفع	4.1	00 00	00 00	08 10	32 40	40 50	ت %	عملي يساعدني على تحقيق مختلف حاجاتي الاجتماع ية.	07
مرتفع	3.99	00 00	04 05	16 20	31 38.7	29 26.2	ت %	العمل بمؤسسة سونلغاز	08

								يناسب شخصية ي.	
مرتفع	4.05	المتوسط العام للبعد							

من خلال النتائج التي يبينها الجدول فإننا نلاحظ أن كل المتوسطات الحسابية مرتفعة وهي تدل على مستوى عالي من الرضا الذاتي لدى أفراد العينة، ودليل ذلك قيمة المتوسط الحسابي العام لهذا البعد والمقدر بـ 4.05 وهو ذو مستوى عالي.

كما تبين لنا النتائج كذلك أن أفراد العينة من الإطارات الوسطى لمؤسسة سونلغاز يشعرون أنهم حققوا طموحاتهم بالعمل في مؤسسة سونلغاز وذلك بمستوى عالي، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.95%، وكذا نسب الاستجابات، حيث سجل 25% منهم يشعرون دوما بأنهم حققوا طموحاتهم، ونسبة 52.5% يشعرون بذلك في أغلب الأحيان، أما نسبة 15% فهم يشعرون بتحقيق طموحاتهم أحيانا فقط.

ومن جهة أخرى فإننا نلاحظ أن الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز راضون عن العمل بمؤسستهم، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 4.13 وكذلك نسب الاستجابات، حيث نلاحظ أن نسبة 31.3% منهم راضون عن العمل بها دائما ونسبة 53.8% راضون عن عملهم بالمؤسسة في أغلب الأحيان، في حين نسجل نسبة 11.3% راضون عن ذلك أحيانا فقط.

ومن جهة أخرى فإن النتائج المسجلة تبين لنا أن أفراد العينة من الإطارات الوسطى يشعرون بالارتياح وهم يؤدون في مهامهم بمؤسسة سونلغاز، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.86، وكذا نسب الاستجابات المتعلقة بهذا البند، حيث نسجل نسبة 22.5% منهم يشعرون بالارتياح دائما، ونسبة 53.8% يشعرون بذلك في أغلب الأحيان، بالمقابل نرى أن نسبة 12.5% يشعرون بذلك أحيانا فقط.

أما فيما يتعلق باختيار العمل في المؤسسة فإننا نسجل أن أفراد العينة لديهم مستوى عالي من الاقتناع باختيارهم للعمل بها، وهو ما تؤكد

قيمة المتوسط الحسابي 3.96، وكذا نسب الاستجابات على محتوى هذا البند، حيث سجل نسبة 41.3% منهم مقتنعون بذلك دوماً، في حين سجل نسبة 12.5% مقتنعون بذلك في أغلب الأحيان، لتبقى نسبة 22% مقتنعون باختياره للعمل بالمؤسسة أحياناً فقط.

كما سجل من خلال النتائج نفس التوجه ونفس الرضا في باقي العبارات والبنود، وهي كلها تدل على المستوى العالي من الرضا لدى أفراد العينة، حيث نلاحظ أن كل فرد يرى نفسه مهماً في مؤسسة سونلغاز، ومستوى التمسك بالمؤسسة والشعور بالانتماء إليها مرتفع (4.08)، كما أن أفراد العينة يرون بأن عملهم في مؤسسة سونلغاز ساعدهم على تحقيق مختلف حاجاتهم الاجتماعية بمستوى عالي كذلك (4.01)، وكل هذا متعلق حسب استجابات أفراد العينة بكون العمل بالمؤسسة يتناسب مع شخصية الإطارات الوسطى وذلك بمستوى عالي كذلك (3.99)

وبالتالي وحسب ما تقدم عرضه من نتائج فإن مستوى الرضا الذاتي لدى لإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز مستوى عالي، تماشياً مع رضاهم عن ظروف العمل المادية والمعنوية، ورضاهم عن الأجر والمنح المقدمة، وهو ما يؤدي إلى توافق مهني عالي كذلك.

3-3 استجابات أفراد العينة على محور الاتزان الانفعالي

4 الجدول رقم (02): استجابات أفراد العينة على عبارات بعد الاتزان الانفعالي

الرقم	العبرة	البدايل						المتوسط الحسابي	المستوى
		ت	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا		
09	عملي بمؤسسة سونلغاز يشعروني بالراحة	%	38.8	28.8	22.5	8.8	1.3	3.95	مرتفع
			31	23	18	7	1		

								والطمأنينة	
مرتفع	3.88	2	7	17	27	27	ت	اعتز بجو الحوار والتفاهم السائد داخل المؤسسة	10
		2.5	8.8	21.3	33.8	33.8	%		
مرتفع	3.84	3	5	19	28	25	ت	لا أنزعج من الأوامر التي أتلقاها في عملي	11
		3.8	6.3	23.8	35	31.3	%		
مرتفع	4.02	3	2	18	25	32	ت	منذ التحاقني بمؤسسة سونلغاز وأنا أشعر بالاستقرار	12
		3.8	2.5	22.5	31.3	40	%		
مرتفع	3.84	00	8	20	29	23	ت	أجد سهولة في ضبط انفعالاتي بسبب طبيعة مهامي	13
		00	10	25	36.3	28.8	%		
ضعيف	2.3	2	2	9	40	27	ت	أصعب جم غضبي على زملاء العمل	14
		2.5	2.5	11.3	50	33.8	%		
مرتفع	3.97	00	00	05	33	42	ت	أقبل مختلف	15
		00	00	6.25	41.	52.	%		

					2	5		النصائح والتوجيهات المقدمة لي	
مرتفع		40	33	07	00	00	ت	أشعر بالكراهية اتجاه بعض زملاء العمل.	16
	1.80	50	41.2	8.75	00	00	%		
مرتفع	3.93	المتوسط العام للبعد							

من خلال النتائج التي يبينها الجدول فإننا نلاحظ أن أغلب المتوسطات الحسابية مرتفعة وهو ما يدل على أن مستوى الاتزان الانفعالي لدى أفراد العينة من الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي العام 3.93، وبانحراف بسيط 0.64.

كما نلاحظ كذلك من خلال النتائج أن أفراد العينة يشعرون بالراحة والطمأنينة وذلك بمستوى عالي، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.95، وكذا نسب الاستجابات على محتوى هذا البند، حيث نلاحظ أن 38.8% من أفراد العينة يشعرون بالراحة والطمأنينة نتيجة دائما نتيجة عملهم بمؤسسة سونلغاز، و 28.8% منهم يشعرون بها في أغلب الأحيان، في حين نرى أن نسبة 22.5% يشعرون بذلك أحيانا فقط.

كما أننا نلاحظ كذلك من خلال النتائج أن أفراد العينة من الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز يعتزوا بجو الحوار والتفاهم السائد داخل المؤسسة بمستوى عالي، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.88، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل نسبة 33.8% دائما يعتزون بجو الحوار والتفاهم، ونسبة 33.8% منهم كذلك يعتزون بذلك في أغلب

الأحيان، في حين نسجل نسبة 21.3% يرون بأن هذا الاعتزاز بالجو السائد في المؤسسة أحيانا فقط.

ومن جهة أخرى فإننا نسجل أن أفراد العينة لا ينزعجون من الأوامر التي يتلقونها في عملهم، وهم راضون بذلك بمستوى عالي، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.84، وكذا نسب الاستجابات، حيث نلاحظ أن 31% من أفراد العينة دائماً لا ينزعجون من هذه الأوامر، ونسبة 35% لا ينزعجوا في أغلب الأحيان، في حين نسجل نسبة 23.8% منهم لا ينزعجوا من أوامر العمل أحيانا فقط.

أما بخصوص الشعور بالاستقرار، فإن أفراد العينة من الإطارات الوسطى يشعرون بذلك منذ التحاقهم بالمؤسسة وبمستوى عالي، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 4.02، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 40% منهم يشعرون بالاستقرار دائماً، ونسبة 31.3% يشعرون بذلك في أغلب الأحيان، في حين فإننا نسجل نسبة 18% يشعرون بالاستقرار في مؤسستهم أحيانا فقط.

أما فيما يتعلق بضبط النفس والتحكم في الانفعالات، فإننا نلاحظ من خلال النتائج أن أفراد العينة يجدون سهولة في ضبط انفعالاتهم بسبب طبيعة أعمالهم التي لا تسبب لهم الانفعال، وذلك بمستوى عالي (3.84)، كما نسجل كذلك أن مستوى صب الغضب على زملاء العمل ضعيف (2.3)، وهو ما يوحي بالتحكم في النفس وعدم الغضب على زملاء العمل، كما أننا نسجل كذلك أن مستوى تقبل النصائح والتوجيهات مرتفع (3.91)، وكذلك بالنسبة لكرهية الزملاء فإننا نسجل مستوى ضعيف جداً من الكراهية اتجاه زملاء العمل (1.8) فقط، وهو ما يوحي بالجو الأخوي السائد بين زملاء العمل في المؤسسة.

4-1 استجابات أفراد العينة على محور العلاقات الاجتماعية

الجدول رقم (03): استجابات أفراد العينة على عبارات بعد العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارة	البدائل						المتوسط الحسابي	المستوى
		ت	دائم	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا		
17	يوجد تعاون بين مختلف العمال بالمؤسسة.	ت	27	24	18	7	4	3.79	مرتفع
		%	33.8	30	22.5	8.8	5		
18	علاقاتي المهنية بالمؤسسة جيدة.	ت	17	37	10	13	3	3.65	متوسط
		%	21.3	46.3	12.3	16.3	3.8		
19	أشعر بأن كل زملائي في العمل يحترموني.	ت	22	24	18	13	3	3.61	متوسط
		%	27.5	30	22.5	16.3	3.8		
20	أفضل العمل في شكل فريق أو مجموعة.	ت	19	31	15	15	00	3.68	مرتفع
		%	23.8	38.8	18.8	18.8	00		
21	أقدم المساعدة إلى كل عامل يحتاج ذلك.	ت	34	19	15	10	2	3.91	مرتفع
		%	42.5	23.8	18.8	12.5	2.5		
22	عملي بالمؤسسة حسن من وضعي الاجتماعي	ت	25	32	9	12	2	3.83	مرتفع
		%	31.3	40	11.3	15	2.5		
23	أقضي أوقات فراغي مع زملاء العمل.	ت	24	38	16	02	00	4.02	مرتفع
		%	30.5	47.5	20	2.5	00		
24	أشارك زملاء العمل في المناسبات الاجتماعية.	ت	20	38	22	00	00	3.98	مرتفع
		%	25.5	47.5	27.5	00	00		

المتوسط العام للبعد	3.74	مرتفع
---------------------	------	-------

من خلال النتائج التي يبينها الجدول فإننا نلاحظ أن أغلب المتوسطات الحسابية مرتفعة وهو ما يدل على أن مستوى العلاقات الاجتماعية السائدة بين الإطارات الوسطى مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط العام 3.74.

كما نلاحظ كذلك من خلال النتائج المسجلة في الجدول أنه يوجد تعاون بين مختلف العمال بالمؤسسة، وبمستوى عالي وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.79، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن 33.8% من أفراد العينة يرون أنه دائما هناك تعاون بينهم، ونسبة 30% يرون بأن هذا التعاون في أغلب الأحيان، في حين نسجل نسبة 22.5% يرون أن التعاون بين زملاء العمل في مؤسسة سونلغاز أحيانا فقط.

كما نسجل كذلك أن مستوى العلاقات المهنية بالمؤسسة متوسط، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط 3.65، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 21.3% من أفراد العينة يرون بأن العلاقات المهنية بالمؤسسة دائما جيدة، ونسبة 46.3% منهم يرون بأنها جيدة في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 16.3% يرون بأنها جيدة أحيانا فقط، بالمقابل هناك نسبة 16% منهم ترى بأن لا توجد أبدا علاقات مهنية بالمؤسسة.

كما نسجل كذلك أن مستوى الاحترام بالمؤسسة متوسط، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.61، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 27.5% من أفراد العينة يرون بأن زملائهم في العمل يحترمونهم دائما، ونسبة 30% منهم يرون هذا الاحترام من زملاء العمل في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 22.5% يرون بأن زملاء العمل يحترمونهم أحيانا فقط، بالمقابل هناك نسبة 16.3% منهم ترى بأن زملائهم بمؤسسة سونلغاز لا يحترمونهم أبدا.

ومن جهة أخرى، ولتأكيد قوة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، فإننا نسجل رغبة عالية من طرف أفراد العينة للعمل في شكل فرق أو مجموعات، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.68، وكذا نسب

الاستجابات، حيث نسل أن هناك نسبة 23.6% من أفراد العينة يرغبون في ذلك دائماً، ونسبة 38.6% منهم يرغبون ذلك في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 18.8% يرغبون في العمل الجماعي أحياناً فقط، بالمقابل هناك نسبة 18.8% لا ترغب أبداً في العمل في فرق أو مجموعات.

أما فيما يخص التعاون بين الإطارات الوسطى، فإننا نسل أن هناك مستوى عالي من التعاون وتقديم المساعدة وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي (3.91)، وكذلك فإنه خارج أوقات العمل فإننا نسل أن هناك تواصل وتفاعل بمستوى عالي (4.02)، وهو يدل على أن الزملاء يقضون أوقات فراغهم مع بعض، ويشاركون بعضهم المناسبات الاجتماعية، وهو ما جعلهم يشعرون بأن العمل بالمؤسسة حسن من وضعهم الاجتماعي.

4-3 استجابات أفراد العينة على محور النمو المهني

الجدول رقم (04): استجابات أفراد العينة على عبارات بعد النمو

المهني

الرقم	العبرة	البدائل						المتوسط الحسابي	المستوى
		دائم	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا			
01	مهنتي تجعلني متميزا عن باقي العمال بالمؤسسة	22	29	16	10	3		3.71	مرتفع
		27.5%	36.3%	20	12.5	3.8			
02	أعمل جاهدا كي أتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية	27	35	18	00	00		3.89	مرتفع
		33.7%	43.8%	22.5	00	00			
03	أشارك في مختلف الدورات التكوينية بالمؤسسة.	22	35	12	10	1		3.84	مرتفع
		27.5%	43.8%	15	12.5	1.3			
04	مسؤولياتي المهنية تتطور يوما بعد يوم	20	33	17	5	5		3.73	مرتفع
		25%	41.3%	21.3	6.3	6.3			

مرتفع	3.98	5	5	9	29	32	ت	مشرفي المباشر	05
		6.3	6.3	11.3	36.3	40	%	يثق في قدراتي وكفاءتي المهنية	
متوسط	3.74	9	10	40	11	10	ت	استفيد من فرص الترقية	06
		11.3	12.5	50	13.7	12.5	%	في منصبي الوظيفي.	
مرتفع	3.78	05	05	13	25	22	ت	لدي طموح لشغل مناصب إدارية	07
		6.3	6.3	16.2	31.2	27.5	%	عليا بالمؤسسة	
مرتفع	3.85	00	10	20	18	32	ت	عملي بالمؤسسة	08
		00	08	25	22.5	40	%	يمنحني مكانة اجتماعية مرموقة.	
مرتفع	3.80	المتوسط العام للبعد							

من خلال النتائج التي يبينها الجدول فإننا نلاحظ أن كل المتوسطات الحسابية مرتفعة وهو ما يدل على أن مستوى النمو المهني لدى الإطارات الوسطى مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي العام 3.80.

كما نسجل كذلك أن مستوى شعور أفراد العينة بالتميز مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.71، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 27.5% من أفراد العينة يرون بأن مهنتهم تجعلهم دائما متميزين بين عمال المؤسسة، ونسبة 36.3% منهم يرون هذا التميز في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 20% يرون بأن مهنتهم تجعلهم متميزين أحيانا فقط، بالمقابل هناك نسبة 53% منهم ترى بأن مهنتهم لا تجعلهم متميزين أبدا.

ومن جهة أخرى، ولمعرفة مدى وقوع العمال في الأخطاء المهنية، فإننا نسجل سعي دائم من طرف أفراد العينة من أجل تجنب الوقوع في الأخطاء المهنية للعمل، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.89، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 33.7% من أفراد العينة يسعون جاهدين لتجنب الأخطاء المهنية دائما، ونسبة 43.8%

منهم يسعون لذلك في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 22.5% يتجنبون الوقوع في الأخطاء المهنية أحيانا فقط.

كما نسجل كذلك أن مستوى مشاركة الإطارات الوسطى في مختلف الدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.84، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 27.5% من أفراد العينة يشاركون في ذلك دائما، ونسبة 43.8% يشاركون في أغلب الأحيان، في حين نجد 15% لم يشاركوا في الدورات التكوينية إلا أحيانا فقط.

أما بخصوص المسؤوليات المهنية فإننا نسجل كذلك أن مستوى تطورها يوما بعد يوم مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 3.73، وكذا نسب الاستجابات، حيث نسجل أن هناك نسبة 25% من أفراد العينة مسؤولياتهم المهنية تتطور دوما، ونسبة 41.3% في تطور في أغلب الأحيان، في حين نجد نسبة 21.3% تتطور مسؤولياتهم المهنية أحيانا فقط.

أما فيما يتعلق بثقة المشرفين في الإطارات الوسطى، فإننا نسجل مستوى عالي من الثقة في قدراتهم وكفاءتهم المهنية، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي (3.68)، كما أننا نسجل أن الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز استفادوا من فرص الترقية في المنصب الوظيفي، ولديهم طموح عالي لشغل مناصب إدارية عليا بالمؤسسة، كما أننا نسجل كذلك أن أفراد العينة من الإطارات الوسطى يشعرون بأن عملهم بمؤسسة سونلغاز يمنحهم مكانة اجتماعية مرموقة.

وبالتالي فإننا نستنتج من خلال هذا العرض والنتائج المقدمة أن العلاقات الاجتماعية السائدة في المؤسسة جيدة وفعالة، والعمال يشعرون بجو أسري متماسك وفعال، ويعملون كفريق واحد من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وضمن مساهمة الجميع في حل المشكلات وتعاونهم في مختلف مراحل وظروف العمل، وهذه العلاقات القوية

والمتينة تخلق جو من التآلف والتعاون والتلاحم وتحقق بذلك التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى.

4- مستوى التوافق المهني:

الجدول رقم (05): ترتيب أبعاد التوافق المهني حسب المستوى

وفي هذا الجدول سنحاول ترتيب أبعاد التوافق المهني حسب الأهمية، ونستخرج المستوى العام للتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	الرضا الذاتي	4,05	0.51	مرتفع
02	الاتزان الانفعالي	3.93	0.64	مرتفع
03	العلاقات الاجتماعية	3,80	0.59	مرتفع
04	النمو المهني	3.74	0.61	مرتفع
	التوافق المهني	3.88	0.37	مرتفع

من خلال الجدول فإننا نلاحظ أن مستويات أبعاد التوافق المهني مرتفعة، وجاء بعد الرضا الذاتي في المرتبة الأولى بمتوسط 4.05، ثم بعده بعد (محور) الاتزان الانفعالي بمتوسط 3.93، يليه بعد (محور) العلاقات الاجتماعية بمتوسط 3.80 وبانحراف 0.59، وفي الأخير بعد (محور) النمو المهني بمتوسط 3.73، وهي كلها متوسطات مرتفعة، وهو ما يؤكد ارتفاع مستوى هذه الأبعاد لدى أفراد العينة.

وكنتيجة عامة فإن مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة مرتفع، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط العام 3.88 وبانحراف ضعيف 0.37، وهو ما سجلناه في مختلف البنود والأبعاد.

حيث نلاحظ أن الإطارات الوسطى يشعرون بالرضا عن الذات بمستوى عالي، وهو نابع من ثقتهم بالنفس وبامتلاكهم للمهارات والقدرات اللازمة للقيام بمهامهم ووظائفهم، ورضاه عن الأجر الذي يتلقوه نظير أعمالهم والمنح والعلاوات المقدمة، وكذا نوع وطبيعة المهنة والمهام المنوطة به، خاصة وأن العمل بمؤسسة سونلغاز يمنح العمال مكانة اجتماعية مرموقة، ويحقق لهم الحاجات الاجتماعية ويجعلهم يفكرون في الحاجة إلى تحقيق الذات وتأكيداتها.

كما أن الإطارات لديهم قوة الشخصية والقوة في التحكم في المشاعر والانفعالات، ولا يتسرعون في اتخاذ القرارات، لما يملكون من ذكاء انفعالي وبرودة أعصاب، وثقة بالنفس وبالأخرين، كما يتعاملون بحكمة وحكمة مع مختلف الظروف الطارئة والأزمات التي تلحقهم أثناء العمل، كما يملكون حس اجتماعي راقى، ويعملون في شكل كتلة واحدة، وفي أسرة عمل يسودها روح التعاون والاحترام.

إن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل. (بديع محمود القاسم، 2001، ص 46)

وحسب النتائج فإن عمال المؤسسة لديهم توافق عالي مع مختلف متغيرات العمل وظروفه، انطلاقا من رضاهم عن طبيعة العمل والأجر الذي يحصلون عليه نظير ما يقومون به من مهام ووظائف، وكذا المنح المقدمة لهم، وهو ما يساعدهم على تحقيق حاجاتهم الأساسية والحاجات الاجتماعية، ويسعون إلى تطوير أنفسهم وتحسين مكانتهم داخل المؤسسة من خلال تقلد مناصب أعلى والحصول على الترقيات، وهو من صور البحث عن تحقيق حاجات الأمان وحاجات تحقيق الذات وتأكيداتها، وهو ما أكدته ماسلو من خلال تدرج الحاجات الإنسانية.

وحسب ما أشار إليه مرسى (1994) فإنه لا يمكن للعمل الذي لا يعطي ربحا كافيا أن يؤدي إلى التوافق، أي أن الرضا عن الراتب من أهم العوامل المحققة للتوافق المهني، حيث يساعد الفرد على تحقيق إشباع حاجاته الأساسية، وهذا ما يتلاءم مع ما توصلت إليه دراستنا هذه في مؤسسة سونلغاز، والتي تقدم لعمالها رواتب مرضية ومقبولة، وتساعد العمال على إشباع حاجاتهم الأساسية.

5- مناقشة الفرضيات:

5-1 بالنسبة للفرضية الأولى: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير السن.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل التباين لتأثير السن على التوافق المهني

F	الدالة	متوسط المربعات		مجموع المربعات		
		داخل المجموعات	بين المجموعات	داخل المجموعات	بين المجموعات	
0.89	0.617	9.37	5.62	7.12	0.169	درجة الحرية
				76	3	

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول (34) أن اختبار نتائج تحليل التباين (ANOVA) لم يظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، حيث بلغت قيمة f المحسوبة (0.89) والدلالة الإحصائية (0.6) مما يعني أنه لا يوجد أثر لمتغير السن في مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة.

وبالتالي يمكن قبول هذه الفرضية بصيغتها الصفرية لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير السن.

هذه النتائج تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله السماري (2006)، سفيان بوعطيط (2006)، وخالد لعبيدي (2012)، في حين تتعارض مع ما توصل إليه محمد مكناسي (2007).

وبالتالي فإننا نستنتج أن التوافق المهني لا يتأثر بـ (عمر) العامل، ومهما اختلفت الفئات العمرية فلا يختلف مستوى التوافق المهني بين العمال ولا يتأثر بذلك، ومستوى رضاهم عن أنفسهم وعن مؤسستهم وعن أدوارهم المهنية، يتأثر بعوامل ومتغيرات أخرى، ديموغرافية كانت أو وظيفية (تنظيمية).

5-2 بالنسبة للفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير سنوات العمل.
الجدول رقم (07): نتائج تحليل التباين لتأثير سنوات العمل على التوافق المهني

F	الدالة	متوسط المربعات		مجموع المربعات		
		داخل المجموعات	بين المجموعات	داخل المجموعات	بين المجموعات	
1.26	0.60	9.14	0.11	6.94	0.34	درجة الحرية
				76	3	

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أن اختبار نتائج تحليل التباين (ANOVA) لم يظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، حيث بلغت قيمة (f) المحسوبة (1.26) والدلالة الإحصائية (0.60) مما يعني أنه لا يوجد أثر لمتغير سنوات العمل في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير سنوات العمل.

وبالتالي يمكن قبول هذه الفرضية بصيغتها الصفرية أي لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير سنوات العمل.

حيث أن الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز لا تمنعهم سنوات العمل بالمؤسسة من الشعور بالراحة والاستقرار المهني والرضا عما تقدمه المؤسسة لهم، وعما يقدموه لمؤسستهم، فالفرد الجديد مثله مثل صاحب الأقدمية يجتهد ويعمل في نشاط دائم وبروح وعزيمة والتزام، وكل فرد يدرك بأنه مسؤول عن عمله ويؤدي المهام المطلوبة منه وهو راض عن ذلك. إن هذه النتائج تتفق مع ما توصل إليه كل من مكناسي محمد (2007)، عبد الله السماري (2006)، وتتعارض مع ما توصل إليه كل من ماهر الشافعي (2002)، خالد لعبيدي (2010)، سفيان بو عطيظ (2006).

5-3 بالنسبة للفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير نوع الوظيفة.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار (تا) لحساب الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لنوع الوظيفة

الحالة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
إداري	45	4.52	0.35	72	0.52	0.04	دالة
تقني	35	3.77	0.43				

يتبين لنا من خلال النتائج التي في الجدول أن مستوى الدلالة المحسوب (0.04) هو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) لذلك فإن القرار الإحصائي يبين بأن قيمة (ت) المحسوبة (0.22) دالة إحصائيا عند 0.05. وهو ما يدل على أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز تبعا لمتغير نوع الوظيفة.

والملاحظ كذلك حسب النتائج ان المتوسط الحسابي لدى الإداريين (4.52) أعلى منه عند التقنيين (3.77)، وهو ما يدل على أن مستوى التوافق المهني لدى الإداريين أعلى من مستوى التوافق المنهي لدى التقنيين.

ومن خلال هذه النتائج يتضح لنا ان مستوى التوافق المهني لدى الإداريين أعلى من مستواه عند التقنيين، وقد يرجع ذلك إلى نوع الخدمات التي تقوم بها كل من الفئتين، فاختلاف المهام والوظائف يجعل رضا العمال وشعورهم بتحقيق الحاجات يختلف من منصب إلى آخر ومن مكان عمل إلى آخر، ومن رتبة وظيفية إلى رتبة أخرى، فكل فرد يبحث عن تحقيق حاجات معينة تماشياً مع منصبه الوظيفي، والدور الذي يقوم به في المؤسسة، ولذلك تختلف درجة رضاهم عن أنفسهم وعن أعمالهم ومؤسستهم، وكذا درجة إرضاءهم لما حولهم من زملاء عمل وإدارة ومشرفين، وهي كلها من مظاهر التوافق المهني للعامل.

- 6- النتائج:** من خلال ما تم عرضه من نتائج لاحظنا مؤشرات عالية للتوافق المهني من خلال أبعاده المختلفة، حيث أن رضا العمال عن أنفسهم وعن المؤسسة، هو في حد ذاته من مصادر التوافق المهني لديهم، وحتى يستطيع العامل تقديم ما هو مطلوب منه من وظائف وأعمال، واحترام للقوانين الداخلية والتزام بما تفرضه المؤسسة، لا بد أن يتوفر له الجو الداعم والمساند لذلك، لان العلاقة بين العامل ومكان عمله علاقة متعدية، وعلاقة تكامل وترابط، وهذا ما يجعل العمال يعملون على تحقيق أهدافهم من جهة، وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، كنوع من أنواع التغذية الراجعة، وهذا طبعاً من شأنه أن يحقق الإرضاء، وهو المظهر الثاني من مظاهر التوافق المهني، والذي يسعى كل عامل لتحقيقه انطلاقاً من الأدوار التي يقوم بها، ومن علاقاته الاجتماعية داخل المؤسسة، ونشاطه الوظيفي طيلة مساره المهني. حيث توصلنا إلى جملة من النتائج ندرجها فيما يلي:
- 1- مستوى التوافق النفسي لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية مرتفع.
 - 2- مستوى الرضا الذاتي لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية مرتفع.

- 3- مستوى الاتزان الانفعالي لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية مرتفع.
- 4- مستوى العلاقات الاجتماعية لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية مرتفع.
- 5- مستوى النمو المهني لدى الإطارات الوسطى بمؤسسة سونلغاز عناية مرتفع.
- 6- إن التوافق المهني في المؤسسات الجزائرية يحتاج إلى المزيد من الجهد من طرف الباحثين والقادة الإداريين، وهو ضرورة لا مناص منها في ظل الميزة التنافسية التي تعيشها المؤسسات الوطنية، وجراء انتشار أفكار ومبادئ إدارة الجودة الشاملة، وذلك لتحقيق الرضا العام وضمان استقرار المؤسسة.
- 7- هناك العديد من المفاهيم التي لها علاقة بالتوافق المهني وهي بحاجة إلى الدراسة في البيئة الجزائرية، التوافق النفسي، المواءمة المهنية، التوافق الاجتماعي..، وهي كلها تهدف إلى تطوير المنظمات، وتحقيق الاستقرار العام.

الهوامش

- 1- محمد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف علي، علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1991.
- 2- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، 1999، ص 21.
- 3- هيجان، علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض، 2004، ص 97.
- 4- إبراهيم شوقي عبد الحميد، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار قباء للطباعة، القاهرة، مصر، 1998، ص 135.

5- حسن عبد الحميد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، مصر، 1998، ص26.

6- فرج عبد القادر طه وآخرون، معجم علم النفس والتحليل النفسي، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان د ت، ص415.