

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

التكوين أثناء الخدمة وأثره على التكيف والتوافق المهني للعاملين

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - الأغواط -

Training and its impact on employees' professional adaptation

Study at Sonelgaz - Laghouat

هويشر مسعود¹ ، بورزق كمال²

¹ المركز الجامعي آفلو (الجزائر) m.houicher@cu-aflou.edu.dz

مخبر البحث والدراسات في قضايا الانسان والمجتمع بآفلو

² المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو، (الجزائر)، k.bourzgue@cu-aflou.edu.dz

مخبر البحث والدراسات في قضايا الانسان والمجتمع بآفلو

تاريخ النشر: 2025/09/01

تاريخ القبول: 2025/07/01

تاريخ ارسال المقال: 2025/06/02

* المؤلف المرسل

الملخص:

الاستعمال الأمثل للموارد البشرية يتطلب استمرار تطوير معلومات و معارف الأفراد وتنمية مهاراتهم و قدراتهم ، ففعالية الموارد البشرية وحيويتها يرتبط بإعداد أفرادها وتكوينهم للقيام بجميع المهام والأعمال الموكلة لهم مما يخلق لديهم التكيف المهني، هذا الأخير يتطلب تحقيقه الإشباع لمختلف الحاجات التي يتوقع العامل أن تتوفر له من خلال الخدمة، وبالتالي الوصول إلى تحقيق حالة من التوازن بين إشباع الحاجات والقيام بمتطلبات العمل على أتم وجه وتحقيق أعلى درجات من الرضا والاندماج في بيئة العمل، فنجاح المؤسسات أصبح مرتبط بمدى تكيف عمالها مع بيئة عملهم وكذا المهام التي يكلفون بها. ومنه جاءت هذه الدراسة لتناول موضوع التكوين والتكيف المهني للعمال في المؤسسة، بهدف الكشف عن كيف يساهم التكوين في تحقيق التكيف والتوافق المهني للعمال وذلك بالإجابة على مجموعة من التساؤلات، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم تطبيقها بمؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط، وتم اختيار مجموعة من المبحوثين بإجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة والمكون من 101 عامل معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، العامل، التكوين، المؤسسة.

Abstract:

The optimal use of human resources requires the continued development of information and knowledge of individuals and the development of their skills and abilities. The effectiveness and vitality of human resources is linked to the preparation of its personnel and their formation to carry out all tasks and tasks assigned to them, which creates professional adaptation for them. The latter requires the fulfillment of the various needs that the worker expects to be available to him.

During the service, and thus achieving a state of balance between satisfying the needs and fulfilling the work requirements perfectly and achieving the highest degrees of satisfaction and integration in the work environment, the success of the institutions has become linked to the extent to which their workers adapt to their work environment as well as the tasks that they are assigned.

Hence, this study came to address the issue of training and vocational adaptation of workers in the enterprise, with the aim of revealing how training contributes to achieving vocational adjustment for workers by answering a set of questions, and to answer the questions of the study, it was applied at the Sonelgaz Foundation in the Wilayat of LAGHOUAT, and a group of respondents was selected to conduct a survey Comprehensive for the study community, consisting of 101 workers, relying on the descriptive approach.

Keywords: Professional compatibility, worker, training, institution

مقدمة:

الموارد البشرية هي العنصر الأساسي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والمحور الرئيسي في مواجهة تحديات العصر ومتغيراته المتلاحقة ومواكبة العصرية في كافة المجالات، لذلك أصبحت تحظى باهتمام كبير من طرف المنظمات، خاصة مع إدراكهم إن استقطاب وضم وتوظيف العقول البشرية في وقتنا الحالي أمر لا بد من الوصول له لرفع من كفاءة المؤسسة وتحقيق فاعلية الأداء في ظل محيط يتسم بالتقلبات والمفاجآت.

فعلى المؤسسات العمل على تكوين موظفيها وذلك لرفع مستوى أدائهم وبالتالي رفع مستوى أداء المؤسسة وذلك يتم من خلال عملية تقييم الأداء التي تعتبر من العمليات المهمة والأدوات الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي تنظيم من التنظيمات الإدارية للوصول إلى معدلات عالية من الكفاءة والإنتاجية، لذلك فإن تقييم أداء العاملين في أي مؤسسة يمثل أحد الوظائف الرئيسة التي يجب أن تقوم بها للكشف عن نقاط القوة والضعف وتحديد مدى كفاء أداء العاملين لأعمالهم واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة.

ويمثل التكيف المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم تدريبهم، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة المادية الاقتصادية والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي إلى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله. ويشكل الأفراد الذين يعملون في المؤسسة الركيزة الأساسية والفعالة لها، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدمية، وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في المؤسسة من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهامهم وواجباتهم، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي لاسيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمراً نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية) السيئة.

ومما سبق لقد ركزت هذه الدراسة على محاولة الكشف عن العلاقة بين التكوين وعلاقته بالتكيف المهني للعاملين من خلال معرفة دور التكوين في تحسين أداء العاملين وأثره على التكيف المهني داخل مؤسسة سونلغاز فرع ولاية الأغواط.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

المطلب الأول: إشكالية الدراسة:

التنمية الاقتصادية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال، بقدر اعتمادها على مدى توفر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة، والدليل على ذلك أن هناك بلدان كثيرة تزخر بثروات طبيعية هائلة، وتمتلك رؤوس أموال ضخمة لكنها بقيت ضمن الدول المتخلفة، مما يؤخرها على اللحاق بالركب ويجعلها تبقى مستغلة من طرف الدول المتكثرة. فال مورد بشري يعتبر من أهم الموارد في المؤسسات وعليه فإنه يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والمعرفي، ومن ثمة فإدارة المورد البشري تتطلب درجة كفاءة وقدرة على القيام بالعمل الذي يتضمن كمية العمل وجودته والوقت المستغرق في إنجازه.

ولذا وجب على المؤسسات مسايرة التغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة، وذلك بإكساب تلك الموارد البشرية المحلية المؤهلات العلمية والخبرات اللازمة لدفع عجلة التطور والتقدم من خلال توفير التعليم والتكوين وتدريب هذه الموارد المهمة؛ لأن التعليم لم يعد في العصر الحالي مجرد خدمة اجتماعية، بل أصبح استثماراً يهدف إلى تحويل الموارد البشرية إلى ثروة وطاقات إنتاجية، ذلك لأن التعليم والتكوين الجيد يساعدان في رفع الكفاءة والخبرة المهنية للقوة العاملة، كما يؤدي ذلك لزيادة المعرفة المتخصصة والمهارة الخاصة بالفرد واللازمة لإنجاز العمل ورفع الأداء، كما أن للتكوين العديد من المزايا، فهو يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد وتحسين معنوياته وتقليل الحاجة إلى الإشراف عليه. ومن جهة أخرى هناك التكيف والتوافق المهني أو بعبارة أخرى التوافق المهني الذي يرى فيه العامل أنه ذو أهمية بالغة للمؤسسة التي توظفه فهو يشارك في صناعة القرار وينظر الموظف إلى عمله على أنه مستقبله المشرق وبالتالي يتحسن أداؤه في المؤسسة، فالتكيف المهني يعتبر عملية مهنية مستمرة تهدف إلى توافق وملائمة العمل وظروفه مع الفرد، بحيث يكون الفرد قادر على التوافق مع بيئة العمل، ومتوافق مع جميع المسؤولين والموظفين، ويكون الفرد قادر على أن يطور نفسه ومهاراته للاستمرار والتكيف مع ما يتطلبه العمل.

وعلى ضوء ما سبق فإن إشكالية الدراسة تتحدد في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- كيف يؤثر التكوين في تحقيق التكيف المهني للعامل بالمؤسسة وما هو أثره عليه؟
- هل يساهم التكوين في تحسين قدرات العاملين بالمؤسسة؟
- هل تساهم البرامج التكوينية في تحسين أداء العاملين ورفع من مستوى الأداء؟
- هل تحقيق التكيف المهني للعامل يحسن من أداؤه؟

المطلب الثاني: فرضيات الدراسة:

- على ضوء التساؤلات السابقة يمكن تصميم وصياغة الفرضية الرئيسية الآتية:
- للتكوين دور في التكيف المهني للعامل داخل المؤسسة.
- يساهم التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة.
- تساهم البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي ورفع من مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة.
- يساعد التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.

المطلب الثالث: أهداف الدراسة:

- إن هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:
- معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة
- التعرف على مدى تطبيق المؤسسة العمومية لبرامج التكوين أثناء الخدمة
- معرفة تأثير المكون في إنجاح العملية التكوينية أثناء الخدمة على تحسين أداء الموظفين
- معرفة الأدوات والوسائل المستخدة من أجل عملية التكوين أثناء الخدمة
- إثراء البحث الأكاديمي العلمي، بمثل هذه الدراسات حول التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الأداء

- محاولة تطبيق الأدوات والوسائل المستخدمة للوصول إلى إعطاء صورة واقعية لطبيعة التكوين ومد مساهمته في كفاءة وفعالية الأداء في المؤسسة.

- معرفة مدة تأثير التكوين على التكيف المهني للعامل داخل المؤسسة

- معرفة دور التكوين في خلق توافق مهني للعامل داخل محيطه الوظيفي

المطلب الرابع: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في الآتي:

- يعتبر التكوين من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع وتحسين كفاءة أداء العاملين من

خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم

- التنمية الشخصية والوظيفية للعامل من خلال تكوينه

- يعمل التكوين على تحسين العلاقات بين العاملين وأرباب العمل

- يساعد التكوين على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفاعلية أكثر.

- يساهم التكوين في رفع مستوى التكيف المهني للعامل داخل المحيط العملي

- السعي لتكييف الموظف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

- التنمية الشخصية والوظيفية للموظف من خلال تكوينه

- تحديد معلومات ومعارف الموظف وتعديل سلوكه واتجاهاته

المطلب الخامس: مفاهيم الدراسة:

الفرع الأول: التكوين:

1- لغة:

كون الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه¹.

2- اصطلاحاً:

من التعاريف التي وردت بشأن التكوين ما يلي:

عرفه الهيتي على أنه: جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل.²

ويعرف Casse Pierre التكوين بأنه: العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من اجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو لذلك يعتبر استثماراً للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين...فهو عملية مستمرة من أجل تحديد المعلومات.³

كما يعرف بأنه: مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية⁴.

3-التعريف الإجرائي:

هو عملية منظمة ودورية تقدم من طرف إدارة المؤسسة للعمال وموظفين حسب احتياجاتهم، تتكون من خطط وبرامج معد خصيصا وفق طرق وبأساليب تهدف لتعديل أو تغيير سلوك الأفراد وإكسابهم معارف، اتجاهات ومهارات جديدة في العمل، لتحقيق الاستمرارية والرضا عن العمل وضمان اندماجهم في المؤسسة.

الفرع الثاني: التكيف:

1-لغة:

تكيف، تكيفا أي الشيء صار على كيفية معينة، انسجم تأقلم استعماله ويرجع حقل استعماله في الحقيقة إلى علوم الأحياء ويقصد به كل تغيير يصيب الكائن الحي سواء في الوظيفة أو الشكل للمحافظة على البقاء لفرد أو هو تلك العمليات التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته⁵.

في علم الاجتماع تستعمل كلمة التكيف في دراسة تكوين علاقات بين الأفراد مع بعضهم البعض ضمن مجتمع صغير أو كبير أما في علم النفس يقصد به التغير في نمط سلوك الفرد الذي يظهر محاولة في التكيف مع الموقف الجديد . كما يعرف التكيف بأنه مجموعة من الاستجابات وردود الأفعال التي يعدل بها الفرد سلوكه وتكوينها النفسي أو البيئة الخارجية لكي يحدث انسجام المطلوب بحيث يشبع حاجاته ويلبي متطلبات بيئة الاجتماعية والطبيعية.

والتكيف يدل على تحضيرات أو السعي إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين عناصر موضوع ما، أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معين، كذلك يستخدم هذا اللفظ للدلالة على التناسب والتلاؤم بين شيئين، أو عمل ارتباط بين شيئين أو توفير الراحة للناس.

2-اصطلاحا:

هو العملية التي يلجأ إليها الكائن العضوي ، ليتمكن من الدخول في علاقات تتسم بالتوازن والانسجام مع البيئة ومتطلباتها⁶

ويعرفه عبد المجيد محمد الشاذلي: " التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة، عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علما وتكويننا والدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزلاء والتغلب على المشكلات، ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط "⁷

من خلال التعريف يتضح أن التوافق المهني او ما يعرف بالتكيف المهني لا يكون فقط بتوافق الفرد مع مكان عمله بل يكون عن مدى رضاه عن العمل والاختيار المناسب للعمل، كما أنه يكون من خلال العلاقات الاجتماعية التي تربطه بين زملائه وكذا رؤساءه.

أما "بديع محمود قاسم" يرى أنه يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية رؤساء، مرؤوسين وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر.

يرى كاتل Cattell أن التوافق المهني يمكن تحقيقه لاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد.

وقد عرفه إبراهيم بن مهنا المهنا بأنه: شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل و رغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية، بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه و مرؤوسيه بصفة عامة⁸.

3- شروط ومتطلبات التكيف والتوافق المهني:

يرى كاتل Cattell أن التوافق المهني يمكن تحقيقه لاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة⁹.

ترى بن عمارة أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى شروط أساسية وهي كالتالي¹⁰:

- شعور الفرد العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
 - شعور الفرد العامل بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به
 - إدراكه لتحقيق المساواة مع غيره من الزملاء
 - حبه لنوعية العمل.
 - توفر فرصا للترقية والتدريب المهني في العمل
 - شعوره بالأمان والاستقرار النفسي في العمل
 - إتاحة الفرص أمام الموظفين للترقية لمناصب أعلى وعدم تعيين موظف جديد إلا إذا ستحال ترقية عاملة من المؤسسة لتأدية هذا العمل، فهذا من شأنه أن يرفع من معنويات العمال.
 - على المؤسسة أن تقدم العدل والمساواة بين العمال من ناحية المعاملة ما يخلق جو من الاحترام المتبادل بينهم.
 - توافق الفرص في حصول العمال على التكوينات سواء الداخلية أو الخارجية
- من خلال ما سبق نستنتج أن التوافق المهني أو التكيف المهني لا يحصل إلا في وجود شروط ومتطلبات لا بد من تحقيقها للعمال مع عمله وبيئة عمله كشعوره بالرضا وإتاحة له الفرص لتطوير ذاته وفي حالة غياب بعض من هذه احترام والتقدير الشروط قد يخل ذلك بتوازن شخصية العامل ونفسيته مما يؤثر على عمله وعلاقاته الاجتماعية في العمل.

4- المفهوم الإجرائي:

هو قدرة الكائن الحي على الملائمة في بيئته وينتج عن سوء التوافق عجز ملائمة سلوك الفرد عندما يتصل ببيئته، وقد يتضمن هذا المفهوم قدرة الكائن على تعديل سلوكه انسجاما مع أحوال أو متطلبات بيئة معينة¹¹.

الفرع الثالث: المهنة ومرادفاتها:

1- مفهوم المهنة:

- لغة: العمل ، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة¹².

- اصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

2- مفهوم الوظيفة:

- لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين ، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة¹³.

- اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر¹⁴، أو كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة ، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية¹⁵.

وعليه فإن الموظف العام هو " الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام القضاء ... وغيرها بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من تلك الوظائف¹⁶.

3- مفهوم العمل:

- لغة: المهنة ، والفعل عن قصد¹⁷.

- اصطلاحاً: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين: النشاط، والإنتاج؛ فالنشاط هو لبُّ العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً.

- التعريف الإجرائي لمفهوم المهنة:

هي الجهد المبذول فكرياً أو جسدياً لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة، ولكنها تختلف عن الوظيفة والحرفة فالوظيفة تقتصر على الأعمال الإدارية أو المكتبية أما الحرفة فتكتسب من خلال الممارسة البسيطة لا تحتاج إلى وقت طويل لتعليمها.

4- مفهوم التكيف المهني:

إن التكيف المهني عملية ديناميكية مستمرة تنشأ بين الفرد على المستوى السيكولوجي واجتماعي ومحيطه المهني بمكوناته المادية والبشرية فهو التفاعل الانسجامي بين ذاتية الفرد بميوله واستعداداته وتقبله وبين المحيط العمل الخارجي المعبر عنه بمظهر رضا العامل عن عمله وعن المؤسسة والإشراف ومتطلبات العمل، ويحمل التكيف المهني في حالة من الرضا عن العمل وهي الحالة التي تؤدي إلى الارتياح هو أحد فروع التكيف العام في مجال العمل، والذي يعتبر من أهم المجالات التي يجب على الفرد أن يحقق فيها نسبة من التكيف¹⁸.

وتعد عملية التكيف المهني، عملية مهمة لاستمرار الفرد في كفاءته في عمله، بحيث يكون أفضل إنتاج و طاقة ومرونة وتوازن، وللتكيف الناجح أكثر من اتجاه، فعلى الفرد أن يتكيف مع نفيه ومن ثم مع بيئة العمل ثم مع ظروفه إلى التكيف مع زملائه وأرباب العمل.

5- مفهوم العامل:

- لغة: عامل على وزن فاعل، أي فعل فعلا عن قصد¹⁹.

- اصطلاحا: العامل هو الشخص الذي يقوم بالعمل ويأخذ عادة أجرا ماديا ومعنويا على ما يقوم به في المنشأة أو المشروع الاقتصادي، نظير خدماته المهنية في المشروع وهو أحد عناصر أو عوامل الإنتاج في المشروع أو المنشأة الاقتصادية.²⁰

يعرفه زكي بدوي : على أنه كل ذكر أو أنثى يؤديان أعمال يدوية أو غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه ، في خدمة صاحب العمل بحسب سلطته وإشرافه.²¹ من خلال هذا التعريف نرى أن الأعمال نوعين، عمل يدوي وعمل فكري أو ذهني.

ويعرفه علي عوض حسن أنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل و تحت إدارته وإشرافه وسلطته"²².

من خلال التعريف نستنتج العمل هو عملية منظمة وتكون تحت سلطة وإدارة صاحب العمل كما أن العمل يكون لقاء أجر معين.

- التعريف الإجرائي:

العامل هو كل إنسان يقوم بأداء مهمة أو عمل سواء كان فكريا أو بدنيا بغرض تحقيق منفعة مادية أو معنوية لقاء أجر محدد ويكون هذا العمل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل.

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية:

المطيب الأول: مجالات الدراسة:

الفرع الأول: المجال المكاني:

أجريت هاته الدراسة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الاغواط وهي مؤسسة عمومية اقتصادية.

الفرع الثاني: المجال الزمني:

أجريت هاته الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من 10 مارس 2025 إلى غاية 10 ماي 2025 حيث استغرقت مدة شهرين كاملين.

الفرع الثالث: المجال البشري:

تم توزيع الاستبيان كأداة لجمع المعطيات على 120 إطار كعينة قصدية، تم استعادة 101 استبيان كلها صالحة للدراسة والتحليل.

المطلب الثاني: المنهج المستخدم:

إن موضوع الدراسة و أهدافها هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب، وهذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية و موضوعية أكثر للنتائج المتوصل إليها، و بما أن الدراسة الحالية تتمحور حول موضوع التكيف المهني و التوافق المهني و التكوين، فإنها تنتمي إلى الدراسات الوصفية، و التي تقوم بوصف الظاهرة من خلال تحديد أبعادها وظروفها ، و الانتهاء إلى وصف عملي و دقيق لها، فإن المنهج الوصفي هو الأنسب للدراسة، لذلك استخدم

الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الانسب من حيث وصف الظاهرة المدروسة والتعبير عنها كيفيا وكميا وفهم علاقاتها مع غيرها من الظواهر بشكل يساعد الباحث على فهم الواقع وتحليله. وفي هذا المقام ذلك أن المنهج الوصفي هو نوع من أساليب البحث، يدرس الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسة كيفية توضيح خصائص الظاهرة وحجمها وتغيراتها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، و يعرف أيضا المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية و دقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد، من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، و ذلك من اجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية²³.

المطلب الثالث: أداة الدراسة:

استخدم الباحثان الاستبيان كأداة للدراسة كونها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية التي تتطلب من المبحوث الإجابة عليها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث وهي من أدوات البحث الأساسية الشائعة في العلوم الإنسانية والاجتماعية لكشف والوقوف على أبعاد ومؤشرات الدراسة، مستعينا أيضا بالمقابلة مع نواب مدير ورؤساء بعض المصالح، وقد قام الباحثان بصياغة هذه الاستمارة بما يتوافق وإشكالية البحث والتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية حيث تم تحديد محاور الاستمارة بما يمكن الإجابة عليها.

المطلب الرابع: تحليل البيانات:

الفرع الأول: المحور الأول الخصائص العامة لعينة الدراسة:

جدول رقم 01: يبين توزيع الجنس لعينة الدراسة

المتغير	النسبة المئوية	التكرار
ذكر	41.6%	42
أنثى	58.4%	59
المجموع	100.0%	101

نلاحظ من خلال الجدول والمخطط أعلاه أن نسبة الإناث في المؤسسة 58.4% وهي أعلى من نسبة الذكور والتي تقدر بـ 41.6% وهذا ربما راجع لأن الإدارة الجزائرية تحتاج لجنس الإناث أكثر من الذكور وتحتاج الوظائف الصناعية وخارج الإدارة للذكور أكثر من الإناث.

جدول رقم 02: يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

المتغير	النسبة المئوية	التكرار
ثانوي	27.7%	28
جامعي	72.3%	73
المجموع	100.0%	101

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المستوى الجامعي في المؤسسة هي النسبة الأعلى وتقدر بـ 72.3% ونسبة المستوى الثانوي تقدر بـ 27.7% ومنه نرى أن المؤسسة تعتمد في توظيفها على موظفين ذو تعليم عالي.

جدول رقم 03: يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية

المتغير	النسبة المئوية	التكرار
متزوج	56.4%	57
أعزب	43.6%	44
المجموع	100.0%	101

من خلال الجدول أعلاه أن الحالة الاجتماعية للموظفين نلاحظ أن نسبة المتزوجون في المؤسسة 56.4% والعزاب بنسبة ب 43.6%

الفرع الثاني: المحور الثاني: مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة.

جدول 04: يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية لمقياس مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة مع الدراسة الكلية

الرقم	البند	معامل الارتباط	معامل الارتباط مع الدراسة الكلية
01	هل تلقيت تكوين أثناء الخدمة؟	0.853**	0.874**
02	هل واجهت صعوبات أثناء التكوين؟	0.860**	0.826**
03	هل تعتقد أن التكوين يقلل من مشاكل العمال والمخاطر المهنية؟	/	/
04	أسباب الأخطاء أثناء الخدمة	0.940**	0.941**
05	هل ترى بأن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تشجع على المساهمة في زيادة قدرات و مهارات العاملين بالمؤسسة؟	/	/
06	هل تعتقد أن كلما ازداد مستوى التكوين بكل ما يتعلق بوظيفتك كلما زاد الحماس لتحسين قدرات و مهارات العاملين؟	0.255*	0.308
07	هل تعتقد أن التكوين يساهم في تمكين العاملين من ممارسة الأساليب المتطورة بالفعالية المطلوبة؟	0.716**	0.730**
08	هل تشعر بالإحباط و عدم القدرة على أداء المهام الموكلة إليك كلما واجهتك بعض المواقف	0.968**	0.934**
	لمقياس مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة		0.982**

من خلال الجدول تبين ما يلي:

أن مقياس معامل الارتباط مع الدراسة الكلية لمساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات بالمؤسسة بلغ 0.982** ويعبر عن ارتباط موجب قوي وهذا ما يدفعنا للقول أن للتكوين دور في تحسين من المهارات أثناء الخدمة ، إذ نلاحظ أن البند رقم 08 يشكل أعلى معامل ارتباط بلغ 0.968** و 0.934** ، يليه البند رقم 04 بمعامل ارتباط بلغ 0.940** وهو ارتباط قوي وبلغ معامل الارتباط مع الدراسة الكلية 0.941** وهو الآخر يعتبر ارتباط قوي وموجب ، يليه البند 02 والذي بلغ معامل الارتباط 0.860** و 0.826** وهو ارتباط قوي ، يليه البند 01 بمعامل ارتباط 0.853** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ 0.874** ، ثم البند 07 والذي

بلغ معامل ارتباطه 0.716^{**} ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية فبلغ 0.730^{**} وأخيرا البند رقم 06 والذي بلغ معامل ارتباطه 0.255^* ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية فبلغ 0.308 .

الفرع الثالث: المحور الثالث: تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة

جدول رقم 05: يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية لمقياس تأثير البرامج التكوينية

في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

الرقم	البند	معامل الارتباط	معامل الارتباط مع الدراسة الكلية
09	هل يؤدي التكوين للزيادة في كفاءة العاملين؟	0.454^{**}	0.308^{**}
10	هل مدة التكوين كافية؟	0.869^{**}	0.849^{**}
11	هل عملية التكوين تشجع العامل على حب و إتقان العمل؟	0.877^{**}	0.882^{**}
12	أين تكمن أهمية التكوين حسب اعتقادك؟	0.980^{**}	0.911^{**}
لمقياس تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة			0.915^{**}

من خلال تبين ما يلي:

أن مقياس معامل الارتباط مع الدراسة الكلية لمقياس تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة بلغ 0.915^{**} ويعبر عن ارتباط موجب قوي ، و نلاحظ أن البند رقم 12 يشكل أعلى معامل ارتباط بلغ 0.980^{**} و 0.911^{**} ، يليه البند رقم 11 بمعامل ارتباط بلغ 0.877^{**} وهو ارتباط قوي وبلغ معامل الارتباط مع الدراسة الكلية 0.882^{**} وهو الآخر يعتبر ارتباط قوي وموجب ، يليه البند 10 والذي بلغ معامل الارتباط 0.869^{**} و 0.849^{**} وهو ارتباط قوي ، يليه أخيرا البند 09 بمعامل ارتباط 0.454^{**} ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ 0.308^{**} .

الفرع الرابع: المحور الرابع: دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.

جدول رقم 06: يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية لمقياس دور التكوين في زيادة

نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.

الرقم	البند	معامل الارتباط	معامل الارتباط مع الدراسة الكلية
13	هل درجة رضاك عن العمل لها علاقة بتكوينك؟	0.911^{**}	0.885^{**}
14	هل تقوم الإدارة بإطلاع العاملين بالبرامج التكوينية؟	0.761^{**}	0.882^{**}
15	هل ترى أن محتوى البرامج التكوينية يلاءم مستواك العلمي؟	0.476^{**}	0.730^{**}
16	هل مشاركتك في التكوين كانت:	0.890^{**}	0.814^{**}
17	هل ترى أن التكوين يساعد على متابعة مستجدات التخصص؟	0.429^{**}	0.690^{**}
18	ما هي مكانة التكوين عندك؟	0.648^{**}	0.850^{**}
19	هل تفكر في مغادرة المؤسسة؟	/	/
20	هل خضوعك للتكوين يشعرك بالاحترام في عملك؟	0.382^{**}	0.619^{**}

21	هل التكوين يساعد على تخطي صعوبات العمل و التقليل من دوران العمل؟	0.429*	0.690**
22	هل تهتم بتحقيق أهدافك الشخصية قبل أهداف مؤسستك؟	0.760**	0.628**
23	هل تشعر أن هذه المؤسسة هي مؤسستك؟	0.225*	0.395**
24	هل التكوين وحده قادر على تحقيق التكيف المهني للعاملين؟	0.847**	0.701**
لمقياس دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.		0.911**	

من خلال الجدول تبين ما يلي:

أن مقياس معامل الارتباط مع الدراسة الكلية لمقياس دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة بلغ **0.911**** ويعبر عن ارتباط موجب قوي ، و نلاحظ أن البند رقم 13 يشكل أعلى معامل ارتباط بلغ **0.911**** و **0.885**** يشكل معامل الارتباط مع الدراسة الكلية ، يليه البند 16 بمعامل ارتباط بلغ **0.890**** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بـ **0.814**** ، يليه البند رقم 24 بمعامل ارتباط بلغ **0.847**** وهو ارتباط قوي وبلغ معامل الارتباط مع الدراسة الكلية **0.701**** وهو الآخر يعتبر ارتباط قوي وموجب ، ويلي البند 14 بمعامل ارتباط بلغ **0.761**** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ **0.882**** يليه البند 22 بمعامل ارتباط **0.760**** و **0.628**** يمثل معامل ارتباط مع الدراسة الكلية ، ومن ثم البند 18 بمعامل ارتباط بلغ **0.648**** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ **0.850**** ومن ثم البند 17 و 21 بمعادلي ارتباط بلغا **0.429**** ومعادلي ارتباط مع الدراسة الكلية بلغا **0.690**** ، يليهما البند 20 بمعامل ارتباط بلغ **0.382**** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ **0.619**** ، وأخيرا البند 23 بمعامل ارتباط بلغ **0.225*** ومعامل ارتباط مع الدراسة الكلية بلغ **0.395****.

جدول رقم 07: يبين قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمتغيرات والدراسة الكلية.

مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة.	تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.	دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.
مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة.	0.855**	0.882**
تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.	0.855**	0.715**
دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.	0.882**	0.715**
معامل الارتباط مع الدراسة الكلية	0.982**	0.915**
		0.911**

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك ارتباط موجب وقوي بين مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة تأثير البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة بمعامل ارتباط **0.855**** وهناك ارتباط قوي وموجب بين دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة و مساهمة التكوين في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة بمعامل ارتباط **0.882**** ، ثم نلاحظ ارتباط تأثير البرامج

التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة و دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة بمعدل ارتباط قوي وموجب يبلغ 0.715^{**} .

المطلب الخامس: عرض ومناقشة الفرضيات:

الفرع الأول: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: أن التكوين يساهم في تحسين من قدرات ومهارات

العاملين بالمؤسسة.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التكوين لدى عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط، وقد جاءت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية حسب ما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم 08: يبين نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي في متغير مساهمة التكوين

في التحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة.

المتغير	ن=	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مساهمة التكوين	101	4.198	1.442	100	29.250	0.001

يظهر من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التكوين بلغ 4.198 عند أفراد الدراسة الأساسية، وبالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائيا حيث بلغت القيمة 29.25 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على أن التكوين يساهم في تحسين قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة..

الفرع الثاني: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تساهم البرامج التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التكوين لدى عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط، وقد جاءت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية حسب ما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم 09: بين نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي في متغير تأثير البرامج

التكوينية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

المتغير	ن=	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تأثير البرامج التكوينية	101	2.881	0.951	100	16.20	0.001

يظهر من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التكوين بلغ 2.881 عند أفراد الدراسة الأساسية وبالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائيا حيث بلغت القيمة 16.20 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على وجود مستوى مرتفع لتأثير البرامج التكوينية في مؤسسة سونلغاز.

الفرع الثالث: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: يساعد التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل

المؤسسة.

جدول رقم 10: يبين نتائج اختبار "ت" دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي في متغير دور التكوين في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.

المتغير	ن=	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور التكوين	101	3.405	0.776	100	44.059	0.001

يظهر من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التكوين بلغ 3.405 عند أفراد الدراسة الأساسية وبالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائياً حيث بلغت القيمة 44.05 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على أن التكوين يساعد في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة.

الفرع الرابع: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

- أظهرت النتائج من خلال الفرضية الأولى أن التكوين يساهم في تحسين من قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة وذلك بحسب ما يظهر من خلال أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التكوين بلغ 4.198 عند أفراد الدراسة الأساسية ، وبالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائياً حيث بلغت القيمة 29.25 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على أن التكوين يساهم في تحسين قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة، مما يعني أن المؤسسة حريصة على تحسين قدرات ومهارات العاملين بالمؤسسة وذلك من خلال إعطاء أهمية كبيرة للتكوين، لأن التغيرات التي يشهدها العالم تستدعي المواكبة وهذا من أجل النجاح، فكلما زادت استفادة العامل من فرص التكوين كلما زادت قدرته المهنية في أداء المهام المسندة إليه وكذلك قلة الأخطاء مما ينعكس على تحسين الأداء و الذي يؤثر إيجابياً على إنتاجية المؤسسة ككل.

- أظهرت النتائج من خلال الفرضية الثانية وذلك بالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائياً حيث بلغت القيمة 16.20 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على وجود تأثير للبرامج التكوينية في تحسين أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز، بتنوع البرامج التكوينية كل على حسب تخصصه يخلق توافق مهني وأداء عالي للعمل المكلف به الموظف، فالتخصص والتنوع في البرامج التكوينية أمر مطلوب.

- أظهرت النتائج من خلال الفرضية الثالثة والتي لها قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التكوين بلغ 3.405 عند أفراد الدراسة الأساسية وبالنظر إلى قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق والتي جاءت دالة إحصائياً حيث بلغت القيمة 44.05 مما يعني تحقق الفرضية التي تنص على أن التكوين يساعد في زيادة نجاح التوافق المهني داخل المؤسسة. وهذا ما يدل على دور التكوين في خلق توافق كبير لدى الموظف أثناء الخدمة فهو يجعله يقوم بتأدية وظيفته على أكمل وجه ليس فقط أنه قد تدرب وتعلم بل انه قد حصل على فرصة جديدة في صقل دراسته وإحياء فكره ومعرفته - جل الموظفين يتمتعون بخبرة كبيرة في المؤسسة وذلك لأن المؤسسة تعزز استراتيجيتها التمكينية الوظيفية.

الفرع الخامس: الاستنتاج العام:

ومن خلال هاته الدراسة وما تم عرضه في الفصول النظرية والفصل التطبيقي بناء على دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط وتبعاً للاستبيان الذي عرض على عينة من عمال المؤسسة وعلى الإجابات التي وضعت فقد خرجت بجملة من النتائج والتي سأعرضها فيما يلي:

- مستوى التكوين والحاجة له كان مرتفعاً في المؤسسة
- وجود علاقة بين التكوين والرضا الوظيفي
- وجود علاقة بين التكوين وتحسين المهارات
- وجود علاقة بين التكوين وتجنب حدوث الأخطاء أثناء تأدية الخدمة
- وجود علاقة بين البرامج التكوينية وتنوعها وبين تحسين جودة عمل الموظف
- رغم اختلاف أفراد عينة الدراسة (المسمى الوظيفي، المستوى العلمي، الخبرة في العمل الحالي) إلا أن جميعهم يتفقون بأن التكوين مهم ولا بد أن تستعين به المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي لعمالها

¹ فؤاد إفرام البستاني، منجد الطالب، ط 3، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2000، ص 622

² علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975، ص 266.

³ Pierre casse, **la formation performante**, office des publications universitaires centrale Ben Aknoun , Alger, 1994, p48.

⁴ Sekiou Lakhdar, **gestion du personnel**, les éditions d'organisations, paris, 1986, p153.

⁵ المعاني الجامع، معجم عربي-عربي.

⁶ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار الحامد، ط 1، عمان، الأردن، 2014، ص 118

⁷ عبد المجيد محمد الشاذلي، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، ط 2، مصر، 2001، ص 64

⁸ إبراهيم بن مهنا المهنا، العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، مكتبة الإسكندرية، 2001، ص 58

⁹ مسعود عبد الحميد حجو، مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 23، 2015، ص 42

¹⁰ سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة المجلد 3، العدد 3، 2010، ص 358

¹¹ محمود السيد أو النيل، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة، مصر، 2005، ص 24

¹² مصطفى إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج 2، المكتبة الإسلامية، ب ط، بغداد، العراق، 1960، ص 890

¹³ المرجع السابق، ص 1042

¹⁴ محمد البرعي، محمد التوبجي، معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى 1414. ص 185

¹⁵ العثيمين وحبش، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، نشر المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ص 7

¹⁶ محمد بن ناصر الخميس، أخلاقيات الموظف العام" معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، الرياض، 2005، ص 33

¹⁷ مصطفى إبراهيم وآخرون، مرجع سابق، ص 628

¹⁸ سهام فايد، تحقيق التكيف المهني لدى العامل -بلدية حمام الضلعة، ولاية المسيلة أنموذجا- مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، 2020، ص 11

¹⁹ مصطفى إبراهيم وآخرون، مرجع سابق، ص 4.

²⁰ الفيروز آبادي ومجد الدين محمد يعقوب، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، ب ط، بغداد، 1971، ص 166.

²¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ب ط، بيروت، ب س، ص 305

²² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2003، ص 35

²³ غازي عناية، منهجية إعداد البحث العلمي، دار المناهج، عمان، الاردن، 2008، ص 77.