

التوافق لدى الأبناء Adjustment for Sons

إعداد

إسلام محمد محمد سعيد

باحث ماجستير في الآداب

تخصص علم النفس

إشراف

أ. د. / بدرية كمال أحمد

أستاذ علم النفس

كلية الآداب جامعة المنصورة

المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنصورة

المجلد الثامن - العدد الرابع

إبريل ٢٠٢٣

التوافق لدى الابناء Adjustment for Sons

إسلام محمد محمد سعيد*

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس، حيث أن علم النفس يقوم بدراسة سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة، ولا يتوقف عند ذلك بل يمتد إلى كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق (سهير كامل، ١٩٩٩: ٢٩).

ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة بين الفرد والبيئة التي تحيط به، وهي تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد البيولوجية والاجتماعية، والتي يكون الفرد مطالباً بإشباعها، وبذلك يشتمل التوافق على كل التغيرات في سلوك الفرد والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار تلك العلاقة المنسجمة مع البيئة (الشافعي، ٢٠٠٢: ١١).

وتتضمن حياة الفرد توافقاً مستمراً، ما دام الفرد قادراً على القيام بهذا التوافق فهو يستطيع البقاء، أما إذا عجز فمصيره الهلاك، ومن هنا وجه علم النفس اهتمامه إلى البقاء السيكولوجي والاجتماعي للفرد أكثر من علم البيولوجي الذي وجه اهتمامه إلى البقاء الطبيعي البيولوجي (الحسني، ٢٠١٦: ١٨).

* باحث ماجستير في الآداب تخصص علم النفس

ولذلك يفسر السلوك الإنساني بأنه عبارة عن مجموعة من التوافقات مع مطالب الحياة وضغوطها، وهذه المطالب تكون في مضمونها مطالب اجتماعية نفسية تظهر في صورة علاقات متبادلة بين الفرد والآخرين وتؤثر في التكوين السيكولوجي للفرد (الشافعي، ٢٠٠٢: ١١).

يعد التوافق مهم للفرد باعتبار أن التوافق أحد مظاهر التوافق النفسي ويتأثر به ويؤثر في تشكيله، والتوافق يتضمن توافق الفرد مع العوامل البيئية المحيطة به في عمله وبكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل مع مرور الوقت، وتوافقه مع صاحب العمل ورئيسه ومتطلبات العمل والظروف الاقتصادية للعمل، وتوافق الفرد مع ميوله وقدراته واستعداداته. ويُعتبر مجال العمل من أهم المجالات التي يجب أن يحقق الفرد التوافق فيها وذلك بسبب قضاء الفرد أكبر وقت من يومه في العمل، فإذا التحق الفرد بعمل ما وتقبله ورضى بالدخل واستقر به ونجح فيه وحصل على التوافق مع زملائه وإذا قابلت الفرد المشاكل يسعي إلى حلها في وقتها فهذا يشعره بالسعادة ويتحقق التوافق (زهرا، ٢٠٠٢: ٤٣٣).

١- تعريف التوافق

تُعرفه (زكية عبد القادر، ٢٠٠٠: ١٠٧-١٠٨) بأنه: "قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مُرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواء مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها الاقتصادية والمنزلية".

وعرفه (طه، ٢٠٠١: ٧٤) بأنه: "توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات

التي تطراً على هذه العوامل وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع مزاجه، يعتبر هذا جميعاً متضمناً في مفهوم التوافق".

كما عرّفه (القاسم، ٢٠٠١: ٤٧) بأنه: "توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية وما يطرأ على ذلك من تغير من وقت لآخر، أي أنه مدي قدرة الفرد على الانسجام والتلاؤم مع محيط العمل وما يشمله كالعلاقات بين الزملاء والمسؤولين وكذلك التكيف مع المتغيرات".

ويعرفه (زهرا، ٢٠٠٢: ١٦٨) بأنه: "يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علماً وتدريباً لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، ويلزم معلومات عن أسباب الاضطراب في المهنة إن وجدت".

وكذلك عرّفه (تاويريت، ٢٠٠٤: ١٠٩) بأنه: "تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغييرات التي تعترض مستوى محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة لتميزها الكمي والكيفي في الأداء".

ويعرفه (Gajda, 2015: 790) بأنه: "عملية تكيف العامل مع بيئة جديدة وعمليات العمل من أجل إعداده للعمل الفعال للمؤسسة، وهو يشير إلى العلاقة بين متطلبات المنظمة وقدرات الموظف".

٢- النظريات المفسرة للتوافق

تهتم نظريات التوافق بتفسير العوامل المتمثلة في العامل والعمل، فبعض منها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها

يركز على مدى إشباع العمل لحاجات العامل نتيجة لممارسته ذلك العمل، والبعض الآخر يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل.

أ. نظرية مينسوتا في التوافق *Minnesota Theory*

تستند هذه النظرية على ما أوضحه كلاً من براون ولينت " *Brown & Lent* (١٩٢٧) أنه يمكن الاستدلال على العلاقة بين الفرد والبيئة من خلال:

- **التوافق:** وهو يشير إلى درجة المواءمة والملائمة بين خصائص الفرد وقدراته وسماته مع متطلبات البيئة من مهارات وقدرات وسمات.
- **التفاعل:** وهو يشير إلى أفعال الفرد وأفعال بيئة العمل وردود أفعالهم مع بعضهم البعض.

وتقوم النظرية على افتراض أن الفرد له متطلبات يسعى إلى تحقيقها من خلال بيئة العمل، وأن بيئة العمل لها متطلبات تسعى إلى تحقيقها من خلال الفرد، فالتوافق عملية تكاملية بين الفرد العامل وبيئة عمله.

ويشير براون ولينت *Brown & Lent* إلى وجود أربع حالات من التوافق يمكن أن يكون عليها الفرد وهي:

- الفرد يكون متوافق مع البيئة، والبيئة تكون متوافقة مع الفرد.
- الفرد يكون متوافق مع البيئة، ولكن البيئة لا تتوافق معه ولا تُشبع حاجاته.
- الفرد يكون غير متوافق مع البيئة ولا يُحقق متطلباتها، ولكن البيئة متوافقة مع الفرد.

- الفرد يكون غير متوافق مع البيئة ولا يُحقق متطلباتها، والبيئة لا تتوافق معه ولا تُشبع حاجاته.

وترى نظرية مينسوتا أن الحالة الأولى هي الحالة الوحيدة التي تؤدي إلى التوافق من خلال حالة صحية من التفاعل بين الفرد وبيئته عمله، أما باقي الحالات فتؤدي إلى انهيار حالة التفاعل بين الفرد وبيئته عمله مما يؤدي إلى ترك الفرد لعمله أو بقاءه واستمراره لفترة أخرى من الزمن ولكنه يؤدي إلى ترك العمل في النهاية أيضاً (العطاس، ٢٠٠٩: ٥٧-٦١).

ب. نظرية نموذج مظهر الرضا *Model satisfaction appearance Theory*

طبقاً لهذه النظرية التي نادى بها لولير "lawler" (١٩٧٣) يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، حيث يجب أن يكون مقدار المظهر الذي يتحصل عليه الفرد مقابل أداء العمل، يساوى المقدار الذي يتوقعه لهذا المظهر والذي يتحصل عليه فعلاً، أما إذا كان المقدار الذي يتحصل عليه أقل من المقدار المتوقع فيؤدي ذلك إلى الشعور باللامساواة والذنب. أي أن النظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا والاستياء (كشرود، ١٩٩٥: ٤٥٧).

ج. نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة-الصحية) *Two-Factor Theory*

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات هما تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية، حيث أن هيرزبرج "Herzberg" بنى نظريته (١٩٦٧) من

خلال مقابلة (٢٠٠) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، وتم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي حدثت لهم في العمل والتي أدت إلى رضائهم عن العمل أو عدم رضائهم عن العمل (عبد الجبار والقحطاني، ٢٠٠٧: ٨٦).

ولقد توصل إلى أن هناك مجموعتين من العوامل، المجموعة الأولى تسمى بالعوامل الدافعية، حيث أنها ذات علاقة قوية بالرضا عن العمل فهي عوامل تساعد على تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، وهي (الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل). المجموعة الثانية تسمى بالعوامل الصحية حيث أنها ذات علاقة قوية بالاستياء وعدم الرضا عن العمل، وهي (تعليمات المؤسسة والإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الاجتماعية، وظروف العمل المادية) وبذلك يرتبط الرضا بالعمل نفسه بينما عدم الرضا يرتبط ببيئة العمل (Neal and Hesketh، ٢٠٠١: ٢٨).

على الرغم من إسهام هذه النظرية في التأكيد على النمو النفسي الذي يساعد على تحقيق الرضا عن العمل، إلا أنها انتقدت بسبب عدم اهتمامها بالفروق الفردية بين العاملين الذي يجعل الرضا يختلف من شخص لآخر (الزبيدي، ١٩٩١: ٨٤-٨٥).

د. نظرية القيمة أو التعارض *Discrepancy Theory*

وفقاً لهذه النظرية والتي قام بتطويرها "Locke" (١٩٦٩-١٩٧٦) فإن الرضا أو عدم الرضا الوظيفي للفرد يعود إلى حكم الفرد ثنائي القيمة، وهو التعارض بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل، وأهمية ما يريده الفرد وما يقوم به. فالرضا الوظيفي الكلي للفرد عبارة عن مجموع كل الجوانب

المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك الجانب لدى الفرد، حيث أن الترقية بالنسبة للفرد يمكن أن تكون ذات أهمية كبيرة لفرد وتكون دون قيمة لفرد آخر (عبد الجبار والقحطاني، ٢٠٠٧: ٨٥-٨٦).

٥. نظرية المساواة أو الإنصاف *Equity Theory*

قدم تلك النظرية كلاً من "Salancik & Pfeffer" عام (١٩٧٨) ويطلق عليها نظرية التأثير الاجتماعي، فهي لا تعتمد على مفهوم الحاجة التي ترجع إلى الفرد نفسه، بينما ترجع تلك النظرية إلى تأثير الجماعة على الفرد (عبد الجبار والقحطاني، ٢٠٠٧: ٨٦-٨٧).

تقوم تلك النظرية على أساس أن الاستجابة العاطفية للفرد عن الوظيفة تكون من خلال رد فعل زملاء العمل للوظيفة. أي أن الفرد يدرك الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة بالإضافة إلى إحساسه وشعوره بالمساواة والعدل مع زملاء العمل من خلال معاملة المؤسسة له، فتتحدد درجة الرضا الوظيفي وفقاً لمقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين الذين لديهم نفس الكفاءة الوظيفية والمؤهلات (Neal and Hesketh، ٢٠٠١: ٢٨).

٣- مظاهر التوافق

يعد التوافق من أهم مجالات التوافق، وتلك الأهمية ترجع إلى أن الفرد يتواجد وقت كبير من يومه في عمله، بالإضافة إلى دور العمل المهم وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (طه، ٢٠٠١: ٧٤).

وللتوافق مظاهر عديدة يمكن أن يستدل على تلك المظاهر من خلال عاملين هما:

- المحك الأول: الرضا *Satisfaction*

وقد عرف لوك *Locke* الرضا الوظيفي بأنه: "حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية". وبذلك يفترض لوك أن الرضا الوظيفي ينتج من خلال تفاعل الأفكار والمشاعر أو ينتج عن تفاعل الإدراك من خلال تقييم الوظيفة والتأثير من خلال الحالة العاطفية (*Neal and Hesketh*, 2001: 26).

أن الرضا هو المظهر الأساسي للتوافق ، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل من خلال ما تتكون منه جوانب بيئة عمل الفرد المختلفة (المدير، والزملاء، وظروف العمل، وساعات العمل، والأجر الذي يتقاضاه، ونوع العمل الذي يشغله)، وإشباع هذا العمل لحاجاته وتحقيق طموحه ومكانته، ويأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور من جهة أخرى (السماري، 2006: 23).

فالرضا الوظيفي هو من أهم أولويات أي مؤسسة تريد الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وعلى الرغم من ذلك فهو نوع من المشاعر والمواقف تتجسد من خلال العامل أثناء أدائه لواجبات عمله، حيث تم تعريف الرضا الوظيفي على أنه مواقف فردية إيجابية تجاه وظيفته وعن شعور ما يتوقعه الفرد من وظيفته ومهنته (*Abu shaira*, 2012: 48).

وهناك العديد من مظاهر الرضا عن العمل تشير إلى وجود توافق مهني وهي زيادة المرتبات، التطوير الذاتي للمؤسسة، استقرار العاملين وعدم تركهم للعمل، ومدى الاستفادة من قدراتهم في العمل (القاسم، 2001: 48).

-المحك الثاني: الإرضاء Satisfactoriness

ويتضح الإرضاء بطريقة إيجابية من خلال إنتاجية العامل وكفايته، بالإضافة إلى طريقة النظر إليه من ناحية مشرفه وزملاءه. كما يتضح بطريقة سلبية من خلال الغياب والتأخير عن ميعاد العمل بشكل متكرر، ومن الإصابات التي تحدث له (طه، ٢٠٠١: ٧٥).

قد تختلف أنماط التوافق باختلاف المهن، ونمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة إلى أخرى. ويتأثر التوافق بالعوامل الديموجرافية (السن، الجنس، ومستوى التعليم) والتدريب ونمط الشخصية والتوافق خارج نطاق العمل (الشافعي، ٢٠٠٢: ٢٢).

٤- مظاهر سوء التوافق

سوء التوافق كما يعرفه (عويضة، ١٩٩٦: ١٦٧) بأنه هو "عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً، مما يجعله غير راضٍ عنها، وغير مرضٍ عنه منها".

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق ، نذكر عدداً منها: -

- سوء الإنتاج وقلته من ناحيتي الكم والكيف.
- تعرض الفرد للكثير من الحوادث بسبب وقوعه في أخطاء فنية.
- إساءة استخدام الأدوات والآلات والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعدد وبدون عذر والتقل بين الأعمال الكثيرة.
- اللامبالاة والتكاسل.

- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الشغب والاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر (عويضة، ١٩٩٦: ١٦٧-١٦٨).

ويرى كاي Kay أن سوء التوافق يظهر بأكثر من طريقة، حيث إن مظاهر سوء التوافق المتعددة في الغالب ترتبط ببعضها البعض، فالعامل قد لا يتحدد سوء توافقه من خلال مظهر واحد فقط كالغياب أو الشكاوى أو الإصابات، بل انه قد يمارس الكثير من تلك المظاهر أو جميعها معاً (طه، ٢٠٠١: ٧٨).

يرى شافر وشوبين Shaffer & Shoben أن هناك العديد من المصادر ينبع منها سوء التوافق ومنها الأجور المنخفضة، وظروف العمل غير الجيدة، التعب، الروتين. وأن استخدام الوسائل الحديثة للموامة بين الفرد ومتطلبات العمل قد أفاد كثيراً في هذا المجال، حيث أن هذه الوسائل تستخدم المقابلات والاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب له من حيث استعداداته وقدراته والشخصية والعقلية المختلفة، وكذلك الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة لإجادة القيام بالعمل (الزبيدي، ١٩٩١: ٢٥٠).

ولسوء التوافق سبب آخر وهو ضعف العلاقات الشخصية والاجتماعية الداخلية بين العاملين في المؤسسة، حيث يؤدي ذلك إلى نقص إحساس العاملين بالتعاون وضعف الاتصال بينهم، الذي ينتج عنه ظهور أعراض الاغتراب

النفسي على العاملين وذلك بسبب شعورهم بأنهم غير سعداء وغير مستأنسين
بزملائهم (الزبيدي، ١٩٩١: ٢٥٠).

وقد لا يكون مواقف العمل ذاته سبباً لعدم شعور العامل بالرضا، بل
يعود إلى الصراعات التي تنشأ في المنزل فيقوم العامل بنقلها وإسقاطها على
مواقف العمل، أو إلى تعميم ردود الأفعال النفسية تجاه الكبار، فإذا لم يشعر
الفرد بالتوافق مع والده، فإنه يعمم ذلك مع رؤسائه ومن يقوم بالأشراف عليه
في العمل وذلك باستجابات غير متوافقة تنتقل من الخوف إلى التمرد (الزبيدي،
١٩٩١: ٢٥٠).

٥- العوامل المؤثرة في التوافق

هناك عدة عوامل تتداخل معاً فتؤثر في التوافق ، حيث أن سوء التوافق
ينشأ من عوامل شخصية ومن عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية،
وغالباً ما ينشأ من خلال اجتماع كثير من هذه العوامل الشخصية والخارجية.
فلقد ظهر في العديد من الدراسات أن هناك علاقة قوية بين سوء توافق العمال
وعلاقتهم خارج نطاق العمل وبالأخص العلاقات العائلية. كما أن السمات
الشخصية ومتطلبات العمل يساعدان على سوء التوافق الفردي، والذي يظهر
في أشكال مختلفة كعدم السعادة ونقص الكفاية في العمل، وكثرة ترك
العمل أو كثرة الغيابات، بالإضافة إلى العديد من المشكلات الاجتماعية الكبيرة
(الشافعي، ٢٠٠٢: ٢٩).

ويمكن تحديد أهم العوامل التي تؤثر في التوافق فيما يلي:

- أ. عوامل شخصية.
- ب. عوامل مناخ العمل.

ج. عوامل تكنولوجية.

د. عوامل حضارية (عويضة، ١٩٩٦: ١٦٩).

٦- التوافق وعلاقته بالصحة النفسية

أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق ، حيث أن العمل لا تقف أهميته عند إشباع الحاجات المادية للفرد، بل تمتد إلى إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية التي تقوم عليها صحته النفسية ومن تلك الحاجات الشعور باعتماد الفرد على ذاته، وشعوره بقيمته وكفاءته، والأمن والطمأنينة، والشعور بالحب والتقبل من الآخرين، وذلك من خلال إدراكه لتقدير الناس لعمله وإعجابهم بتفوقه. فبالعمل يعيش الإنسان حياة فعالة لها معنى، ويشبع الفرد حاجاته ويشعر فيه بالسعادة والمكانة الاجتماعية والاحترام بالإضافة إلى تقدير الذات (الشافعي، ٢٠٠٢: ٣٣).

فالتأثير متبادل بين الصحة النفسية والتوافق ، فكلما زاد توافق العامل في عمله زاد نمو صحة الفرد النفسية، حيث يرتبط العمل بإرضاء الحاجة إلى الإنجاز التي تدفع الإنسان إلى النشاط والاجتهاد والمثابرة من أجل مواجهة الصعوبات وتحقيق النجاح والتفوق، فإذا منع الفرد من إشباعها أدى ذلك إلى القلق والتوتر. ومن هنا كان التوافق من عوامل تنمية الصحة النفسية، وسوء التوافق من عوامل ضعفها وانحرافها. وكلما زاد نمو صحة الفرد النفسية زاد توافقه ، حيث أنه يكون حريص على إتقان ما يقوم بعمله، ويسعى إلى كسب المزيد من الخبرات والمهارات التي تساعد في تحسين مستوى أدائه وترفع من كفاءته وتزيد إنتاجيته، ويكون محافظ

على وقت عمله والأدوات والآلات المستخدمة، بالإضافة إلى معاملة
الزملاء والرؤساء والمرؤوسين معاملة حسنة (الشافعي، ٢٠٠٢: ٣٤).
ومن علامات الصحة النفسية السليمة للعاملين ارتفاع مستوى الكفاية
الإنتاجية، قلة عدد الشكاوى من الفرد وتمسكه بالعمل وعدم الرغبة في تركه،
قلة الأخطاء والحوادث في العمل، انخفاض معدلات الغياب، اختفاء الشائعات،
قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية تتسم بالتعاون والتسامح، ولا يشوبها
التحدي والعدوان والارتياب (المشعان، ١٩٩٤: ٣٣٣).

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- تاويريريت، نور الدين (٢٠٠٤): محاضرات في مقياس مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- ٢- الحسني، صباح جواد كاظم (٢٠١٦): التوافق وعلاقته بالعوامل الخمسة للشخصية وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، مصر، جامعة المنصورة، كلية الآداب.
- ٣- الزبيدي، إبراهيم عبد الهادي (١٩٩١): علم النفس الصناعي، بغداد، دار الحكمة.
- ٤- زكية عبد القادر (٢٠٠٠): التوافق للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٥- زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٢): التوجيه والإرشاد النفسي، ط٣، القاهرة، عالم الكتب.
- ٦- السماري، عبد الله (٢٠٠٦): التوافق وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.
- ٧- سهير كامل أحمد (١٩٩٩): الصحة النفسية والتوافق، مصر، مركز الإسكندرية للكتاب.

- ٨- الشافعي، ماهر عطوة (٢٠٠٢): التوافق للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- ٩- طه، فرج عبد القادر (٢٠٠١): علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط٩، مصر، دار قباء للطباعة والنشر.
- ١٠- عبد الجبار، عادل بن صلاح بن عمر والقحطاني، محمد بن مترك (٢٠٠٧): علم النفس التنظيمي والإداري، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- ١١- العطاس، عبد الله أحمد محمد (٢٠٠٩): فصائل الدم وقيم العمل والتوافق لدى العاملين في مجموعة من الوظائف في مدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى، كلية التربية، السعودية.
- ١٢- عويضة، الشيخ كامل محمد (١٩٩٦): علم النفس الصناعي، بيروت، دار الكتب العلمية.
- ١٣- القاسم، بديع محمود مبارك (٢٠٠١): علم النفس بين النظريات والتطبيق، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- ١٤- كشرود، عمار الطيب (١٩٩٥): علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، ط١، مج١، بنغازي، منشورات جامعة قار يونس.
- ١٥- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٤): علم النفس الصناعي، الكويت، مكتبة الفلاح.

ثانياً: المراجع الإنجليزية

- 16- Abu-shaira, Mohammed (2012): Job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordan, Special Education Department, King Abdul Aziz University Saudi Arabia, International Interdisciplinary Journal of Education, Volume 1, Issue 3
- 17- Gajda, Joanna (2015): Social and Professional Adaptation of Employees as a Main Factor in Shaping Working Conditions. Journal of US-China Public Administration, October 2015, Vol. 12, No. 10, 789-795.
- 18- Neal, Andrew and Hesketh, Beryl (2001): Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. Handbook of In Industrial, Work and Organizational Psychology. Volume 2, number 2, first Edition 2001, p 25-52.