

العوامل الديمغرافية وتأثيراتها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي

¹سفيان بوعطيط (أستاذ محاضر أ)
¹جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2018/03/20 ؛ تاريخ المراجعة : 2019/ 01 /04 ؛ تاريخ القبول : 2019/01/31

الملخص:

تسعى الدراسة الحالية لإلقاء الضوء على التوافق المهني في الجامعة الجزائرية، ومحاولة البحث في وجود من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة قد تعزى لمتغيرات ديمغرافية (الجنس، الحالة المدنية، الاختصاص، الخبرة) حيث قمنا بدراسة هذه في ثلاث جامعات من الشرق الجزائري، وللتحقق من هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 80 أستاذا جامعيًا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الغالبة من أفراد عينة الدراسة تعاني من سوء التوافق المهني وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية وأخرى غير دالة في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الديمغرافية المعنية بالدراسة.

الكلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، العوامل الديمغرافية

Résumé :

L'étude visait à trouver le niveau de compatibilité , nous avons mené cette étude dans trois universités de l'est de l'Algérie: Université du 20 août 1955 à Skikda, Université de l'Émir Abdul Qadir Constantine, Université de Baji Mukhtar annaba, Pour atteindre cet objectif, l'échantillon de l'étude se composait de 80 enseignant universitaire qui ont été choisis au hasard dans différentes faculté: psychologie, sciences économiques, sciences politiques et sciences islamiques. Les résultats de l'étude indiquent que la majorité de l'échantillon souffre d'une mauvaise compatibilité professionnelle et qu'il existe des différences significatives.

Mots-clés: compatibilité, compatibilité professionnelle

Abstract :

The study aimed to find the level of professional compatibility among the university professors, where we conducted this study in three universities from the east of Algeria: University of 20 august 1955 in Skikda, University of amir Abdul Qadir Constantine, University of Baji Mukhtar annaba, To achieve this goal, The sample of the study consisted of 80 university professors who were randomly selected from different disciplines: psychology, economic sciences, political science, and forensic sciences. The results of the study indicated that the majority of the sample of the study sample suffer from poor professional compatibility and there are significant differences And another non-function in MST Professional compatibility is attributable to the demographic variables involved in the study.

Keywords: compatibility, professional compatibility

مقدمة: حياة الإنسان بوجه عام لا تخلو من الصعوبات التي تؤثر على توافقه النفسي، وتعيقه عن تحقيق أهدافه، وإشباع دوافعه، وقد يستطيع الإنسان تحطى تلك الصعوبات ببذل المزيد من الجهد، واستعمال تفكيره، وقد لا يتمكن في بعض الأحيان من ذلك ويستسلم، ويصبح نهبا للعديد من الاضطرابات النفسية.

إن هذه الاضطرابات الناتجة عن الفشل والإخفاق في مواجهة الصعوبات، لا تقرب الإنسان من أهدافه، ولا تحقق له التوافق والاستقرار النفسي الذي يطمح إليه، و لأجل ذلك شغل موضوع التوافق النفسي والاجتماعي حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث الاجتماعية.

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها، إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، و حسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، و العكس صحيح.

إشكالية الدراسة:

لا شك في أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وذلك لعاملين أساسيين: إحداهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وثانيهما هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته، ولأن سوء التوافق في مجال معين يكون له صده وأثره في المجالات الأخرى- وذلك لكون أن الإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية إن اضطرب جانباً منها اضطربت له سائر جوانبها- كان علينا أن نبحث عن هذا التوافق لدى عينة طالما اعتبرت ركيزة المجتمع، ومن أجل ذلك ، انطلقنا في عملنا هذا من التساؤل المركزي التالي:

- ما مستوى التوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة المدنية،الاختصاص، الخبرة) بين أفراد عينة الدراسة؟

مصطلحات الدراسة:

التوافق: هو عملية دينامية مستمرة يحاول فيها الفرد أن يتواءم وينسجم ، و ذلك باختياره الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته و متطلبات البيئة المحيطة به، و ذلك بالتغير والتغيير، حيث أن أي سلوك يصدر منه ما هو إلا محاولة منه لتحقيق التوافق ، بغرض الوصول إلى تحقيق رغباته وأهدافه وحاجاته، بما يكفل له الاستمرار .

التوافق المهني: هو العملية المستمرة التي يحاول فيها الفرد أن يتواءم وينسجم فيها مع بيئته المهنية والاجتماعية ، وذلك من أجل تحقيق التكيف و الشعور بالرضا و الانسجام .

العوامل الديمغرافية: وقد حصرناها في هذه الدراسة في (الجنس، الحالة المدنية،الاختصاص، الخبرة) بين أفراد عينة الدراسة

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم التوافق المهني: يعرفه " Scott " بأنه: " توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية، و هكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملاءه و كذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل، و توافقه مع قدراته الخاصة و ميوله، و مع مزاجه " (1) .

و يتفق فرج طه مع هذا التعريف، حيث ذكر بأن التوافق المهني هو : " توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من

1. محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1984، ص 156.

الزمن، و توافقه لخصائصه الذاتية، و هكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، و مع زملائه، و مع مطالب العمل، و مع قدراته الخاصة، و مع ميوله، و مزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني⁽¹⁾.

و تعرفه "م غرافيتس" التوافق المهني على أنه : " المجهود من أجل التكيف مع بيئة العمل"⁽²⁾.

إن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل و إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و توقعاته مما ينعكس على إنتاجيته و كفايته و علاقته بزملائه و رؤسائه و مع بيئة العمل، و إذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تدمره و شكواه و غيابه و تأخره عن العمل⁽³⁾.

وبالتالي ومن خلال هذا التعريف تظهر أهمية الرضا المهني إذ "أنه يعتبر الظاهرة الأكثر أهمية في حدوث التوافق المهني لارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة بمحيط العمل و لكونه المؤشر الأكثر صدقا عن السير الحسن للعمل، و غالبا ما تستعمل عبارة الرضا للدلالة عن حالة العامل بعدما يحقق إشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر أو الترقيّة أو حتى رضا المسئول عنه"⁽⁴⁾. وللاهمية الكبرى التي يبديها الرضا بكل جوانبه في حدوث التوافق المهني نتطرق إلى :

أسس التوافق المهني: هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات و هي القدرات و الاستعدادات و الميول و السمات الشخصية

أ- القدرات: يوضح "بدوي" أن القدرات تعني مقدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح و يتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية و قد تكون فطرية أو مكتسبة ، فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية و القدرة الاجتماعية و الحركية و القدرة العامة (الذكاء) و القدرة على حل المشكلات⁽⁵⁾.

إنه ومن خلال هذا الطرح نتضح لنا أهمية تحليل العمل و العامل لبلوغ هدفين أساسيين هما تحقيق التوافق المهني للفرد و الكفاية الإنتاجية، فلا يمكننا الحديث على أي قدرة تميز فرد عن آخر دون العودة إلى الأسس العلمية في الكشف عن هذه القدرات (تحليل العامل)

ب- الاستعدادات: يذكر "مرزوق" أن الاستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى المرء على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من المعارف أو المهارات⁽⁶⁾. و عليه فالاستعدادات هي قابلية فطرية لاكتساب معارف أو مهارات أو خاصة أو أنماط معينة من الاستجابات، في حين قد تنمي هذه الاستعدادات من خلال برامج للتكوين و التدريب المهنيين، و هناك بطبيعة الحال مقاييس و اختبارات نفسية تساعد المختص على كشف هذه الاستعدادات.

ت- الميول: تعرف الميولات على أنها استعدادات وجدانية و انفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية.

¹ فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني و الصحة النفسية، مكتبة الخانجي، ص 56.

² MADLENE GRARUITZ, LEXIQUE DES SCIENCES SOCIALES, ED DALLOG, PARIS, 1981, p 83.

³ رونالد ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، 1991، ص 267.

⁴ عبد النور أرزقي: محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، معهد علم النفس و علوم التربية، جامعة الجزائر، 1997، ص 70.

⁵ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص 67.

⁶ متعب مرزوق العصيمي: ظاهرة التسرب الوظيفي في مصلحة الجمارك، معهد الإدارة الجمركية، الرياض، 1997.

ث- السمات الشخصية: و هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تجيء بواسطة الاكتساب، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة و ينجم عن عوامل وراثية و بيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية⁽¹⁾.

بالملاحظة يمكننا التحقق من توفر هذه المقومات من غيابها عن طريق إجراء اختبارات نفسية متوفرة في مراكز العلوم النفسية و التربوية، فهناك على سبيل المثال: اختبارات خاصة بالاستعدادات و القدرات ، وهناك أيضا للميولات وأخرى للشخصية بالإضافة هناك العديد من الصفات و السمات الشخصية التي يمكن أن تميز الفرد المتوافق و غير المتوافق مهنيا، وذلك حسب الجدول التالي(جدول رقم 01):

الفرد المتوافق مهنيا	الفرد الغير متوافق مهنيا
▪ علاقاته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الاحترام المتبادل	▪ علاقاته عادة تكون غير جيدة مع الزملاء و الرؤساء وينتابه الشك وعدم الثقة
▪ يكون متكيف مع العمل مقتنعا بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل	▪ يكون متنمرا من جو العمل بصفة عامة ويرى أنه غير مناسب بالنسبة له وأنه هو غير مناسب للعمل في البيئة المهنية التي يعمل بها
▪ يستغل الوقت بشكل جيد ويحافظ على أوقات العمل فلا يغيب و لا يمارض ولا يكثر من الاستئذان ويحاول إنجاز المهام الموكلة إليه بالوقت المحدد	▪ يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب و التأخير و الإجازات المرضية و الاستئذان، ويحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل
▪ تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة و الإتقان.	▪ الأعمال التي يقوم بإنجازها تكون غالبا دون الحد المطلوب من حيث الدقة و الإتقان و غالبا ما تكثرن بالأخطاء
▪ يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة.	▪ أساليبه الفنية تقليدية و لا توجد لديه اهتمامات بالتقنيات الحديثة
▪ يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالا مفيدة و ينعكس ذلك على حياته الخاصة و على علاقته بالآخرين.	▪ يشعر بالنعاسة كلما يخفق في المهن المكلف بها و ينعكس ذلك على حياته الخاصة و على علاقته بالآخرين
▪ يحافظ على نفسه و على الآخرين أثناء العمل و على المعدات التي يعمل عليها و يحرص على أن تكون بحالة ممتازة.	▪ غالبا ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه و الآخرين للخطر و غالبا ما يتلف الآلات و الأجهزة التي يعمل عليها بقصد أو عن طريق الإهمال.
▪ روحه المعنوية مرتفعة غالبا و يشعر بالتفاؤل.	▪ روحه المعنوية متدنية و يشعر باليأس
▪ يتصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص و الثبات في الوظيفة التي يشغلها.	▪ يتميز بكثرة التنقل من عمل لآخر و من وظيفة إلى وظيفة فعندما يفشل في العمل الموكل إليه ينتقل إلى عمل آخر وهكذا.
▪ غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل وتشجيعهم على النجاح في العمل و لا يبخل عليهم بما لديه من خبرات مهنية	▪ يعمل على التقليل من شأن العمل و أهميته عند زملائه الجدد و ينقل في الغالب ما يحسه من فشل إليهم مع تبرير ذلك بأعذار واهية
▪ يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد و اقتدار و يعتبر ذلك ليس تكليف فحسب، بل تشريف	▪ لا يتحمل المسؤولية و يبدي في الغالب نوعا من الضجر و يرى أن ذلك نوعا من العقاب.
▪ عندما يخطئ يعترف بذلك و يحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها	▪ عندما يخطئ لا يعترف بذلك و غالبا ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية
▪ يحاول دائما إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز و الإنجاز في مجال تخصصه.	▪ قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل الوشاية، النفاق، الكذب، التملق
▪ يحاول توظيف كل ما منحه الله من قدرات و مواهب في مجال العمل.	▪ لا يحاول استغلال إمكاناته في مجال العمل.
▪ يشعر بالسرور و الغبطة عندما يرى الآخرين يبذلون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد و التصميم الصادق.	▪ قد يشعر بالغيرة و الحسد عندما ينجح الآخرون و يحاول التقليل من شأن نجاحهم و لكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب.
▪ غالبا ما يكون مقتنعا بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا و اجتماعيا و اقتصاديا ونفسيا.	▪ غالبا لا يكون مقتنعا بأهمية عمله لا دينيا و لا اجتماعيا و لا اقتصاديا و لا نفسيا.

¹ علي سليمان الشمري: العلاقة بين التوافق المهني و بعض متغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين في حرس الحدود بالمنطقة الغربية(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1997

المصدر: محمد عيسى الشاعر: التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة و القنفذة التعليميتين و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2004 .

الحدود المكائنية والبشرية : تطبق أدوات الدراسة على عينة من الأساتذة الجامعيين في ثلاث جامعات بالشرق الجزائري- جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة- أشتمل مجتمع الدراسة على أساتذة قسم علم النفس والعلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، وأساتذة العلوم الشرعية بجامعة الأمير عبد القادر و أساتذة العلوم السياسية بجامعة باجي مختار بعنابة ، وقد كان عددهم الإجمالي يقدر بـ: 235 أستاذًا.

عينة الدراسة : و لقد قمنا باختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تكونت هي الأخرى من 80 أستاذًا، أي بنسبة 34.04% .

المنهج المستخدم: في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قمنا باستخدام المنهج الوصفي الذي لا يقتصر على وصف الظاهرة أو المشكلة، بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، فيحلل ويفسر، ويربط بين مدلولاتها، للوصول إلى الاستنتاجات التي تسهم في فهم الواقع المتعلق بموضوع الدراسة وتطويره.

أدوات جمع البيانات:

فيما يخص الأداة الرئيسية للدراسة فهي معدلة من طرف الباحث قسمت بدورها إلى محورين اثنين:

- **المحور الأول : (البيانات الشخصية)** والتي تمثلت في متغير الجنس و الحالة المدنية و الاختصاص و الأقدمية على الترتيب و ذلك لغرض معرفة ما إن هناك فروق في متغيرات الدراسة تعزى لهاته المتغيرات الديمغرافية .
- **المحور الثاني: محور التوافق المهني :** حيث يتم قياسه في هذه الدراسة باستخدام (50) عبارة بطبيعتها الموجبة يتكون متغير التوافق المهني من (10) أبعاد ، حيث يتألف كل بعد من خمس عبارات و تكون الإجابة على هذه البنود متدرجة بين موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وقد أعطيت لهذه الدرجات الأعداد: 1.2.3.4.5 على التوالي بالنسبة للعبارات الموجبة وعلى العكس بالنسبة للعبارات السالبة.
- **صدق الاستمارة:** للتحقق من صدق الاستبانة تم تقديمها إلى مجموعة من الأساتذة والمختصين العاملين في الميدان والمطلعين على موضوع الدراسة، قصد الإرشاد والتوجيه و الطلب منهم إبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة البحث ومدى انتماءها للمحور الذي تنتمي إليه و مدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لأجله وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات، وبعد الإطلاع عليها تم إلغاء بعض الفقرات وإعادة صياغة فقرات أخرى، وبناء على آراء المحكمين تم وضع الاستمارة في شكلها الحالي.

- ثبات أداة الدراسة:

يعني الثبات الاتساق في نتائج الأداة، أي إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما أعيد استخدام نفس الأداة مرة ثانية، ومن أجل هذا قد قمنا بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة عددها (10) أفراد، كما تم إعادة تطبيق الاستبانة على نفس العينة مرة أخرى بعد فترة زمنية، وذلك للتأكد من ثبات المقياس، حيث تم استبعاد هؤلاء الأفراد من عينة الدراسة الأصلية، وقد تم تطوير إستبانة الدراسة بعد مراجعة الأدبيات و الاستفادة من بعض الدراسات ذات العلاقة بالموضوع.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

أولا الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة :

1- الكشف عن بعد الرضا عن الاعتراف و التقدير:

جدول رقم (02) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الأول من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
11,25	9	12,5	10	18,75	15	26,25	21	31,25	25	01- إتاحة الفرصة لك لمعرفة نتائج عملك أو لا بأول.
8,75	7	20	16	6,25	5	28,75	23	36,25	29	02- إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجاز العمل.
8,75	7	13,75	11	12,5	10	30	24	35	28	03- إتاحة الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة.
15	12	28,75	23	20	16	17,5	14	18,75	15	04- يمنح التدريس المرء الكثير من الرضا عن الذات
17,5	14	23,75	19	6,25	5	30	24	22,5	18	05- يتيح لي التدريس فرصة كبيرة لعمل الأشياء التي أحبها
12.25	9.8	19.75	15.8	12.75	10.2	26.5	21.2	28.75	23	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ يتضح لنا وعند تفحص البيانات الموضحة أعلاه أن البعد الأول من أبعاد التوافق المهني (بعد الرضا عن الاعتراف و التقدير) محقق إن صح التعبير لدى عينة الدراسة وذلك ما دلت عليه المتوسطات الحسابية للموافقة بشدة والموافقة مقارنة بالمعارضة والمعارضة بشدة، حيث يتبين لنا أن ما قيمته (26.5+28.75) مؤيدة هذا البعد في حين (12.25+19.75) كانت غير موافقة أو غير راضية عن هذا البعد.

2- الكشف عن بعد فرص التقدم والنمو الوظيفي :

جدول رقم (03) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الثاني من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
17,5	14	17,5	14	11,25	9	33,75	27	20	16	06- فرص الترقية المتاحة لك في العمل.
25	20	25	20	12,5	10	21,25	17	16,25	13	07- فرص اكتساب الخبرة المتاحة بالعمل.
11,25	9	37,5	30	13,75	11	16,25	13	21,25	17	08- أنا مرتاح من فرص التقدم في وظيفتي.
10	8	23,75	19	12,5	10	22,5	18	31,25	25	09- أنا مرتاح من السياسة المعتمدة في توزيع العطل العلمية
26,25	21	36,25	29	3,75	3	22,5	18	11,25	9	10- أنا مرتاح من السياسة المعتمدة في توزيع الرتب العلمية .
18	14.4	28	22.4	10.75	8.6	23.25	18.6	20	16	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ على عكس ما لاحظناه في البعد الأول وعلى الرغم من النسب المتقاربة نوعا ما إلا أننا يمكننا أن نلاحظ ومن خلال البيانات الموضحة أمامنا أن نسبة المعارضة كانت هي الأعلى من بين كل النسب، وحتى قيمة نسبة المعارضة بشدة كانت هي الأخرى معتبرة لو قارناها بسابقتها في البعد السابق، أما عن النتيجة التي يمكننا استخلاصها أو استنتاجها أن بعد فرص

التقدم والنمو الوظيفي غير محقق أو بعبارة أخرى : معظم أفراد عينة الدراسة غير راضية على هذا البعد من أبعاد التوافق المهني .

3- الكشف عن بعد الرضا عن أنظمة و إجراءات العمل:

جدول رقم (04) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الثالث من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

رقم السؤال والعبارة		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
11- طلب نقلي أو تحويلي إلى مهنة أخرى هو آخر ما أفكر فيه.		32,5	26	20	16	18,75	15	18,75	15
12- أسلوب الإدارة في معاملة الأساتذة.		28,75	23	31,25	25	10	8	18,75	15
13- عموماً أنا راضي عن نظام العمل في جامعتي.		12,5	10	22,5	18	6,25	5	32,5	26
14- يتوفر لي الكثير من الوسائل للحصول على المعلومات التي أحتاجها في عملي		47,5	38	35	28	2,5	2	11,25	9
15- أرى بأن مهنة التدريس تحظى بامتيازات كبيرة.		11,25	9	27,5	22	1,25	1	26,25	21
المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية		26.5	21.2	27.25	21.8	7.75	6.2	21.5	17.2
		17	13.6	13.6	10.9	13.6	8.7	13.6	10.9

■ على الرغم من التقارب الكبير بين نسب الموافقة عموماً و المعارضة إلا أن نسبة الموافقة على فحوى بنود البعد الثالث كانت أكبر من نسب المعارضة والمعارضة بشدة ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن أفراد عينة الدراسة تؤيد هذا المنحى وبالتالي هي راضية عن هذا البعد

4- الكشف عن بعد الرضا عن الإشراف:

جدول رقم (05) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الرابع من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

رقم السؤال والعبارة		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
16- يتعاون معي رئيسي و يوجهني و يبدي لي النصح عند الحاجة.		31,25	25	27,5	22	12,5	10	21,25	17
17- الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل.		13,75	11	7,5	6	27,5	22	28,75	23
18- أسلوب رئيسك مبني على المشاركة في تقرير السياسة التي تسير عليها الكلية.		8,75	7	13,75	11	8,75	7	53,75	43
19- يرى رئيسي أنني على علم بما هو متوقع مني و لذلك فلا أحتاج لرقابة دائمة منه.		17,5	14	11,25	9	2,5	2	50	40
20- لا يتمسك رئيسي بحرفية الأنظمة واللوائح، إنما يراعي الجوانب الإنسانية عند تطبيقها.		12,5	10	25	20	7,5	6	38,75	31
المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية		16.75	13.4	17	13.6	11.75	9.4	38.5	30.8
		16	12.8	13.6	10.9	13.6	8.7	13.6	10.9

■ هي أكبر نسبة لحد الآن سجلت للمعارضة و المعارضة بشدة وذلك بأكثر من نصف عينة الدراسة (54.5 %) في حين كانت نسبتي الموافقة بشدة والموافقة (16.75 %) و (17 %) على التوالي وهذا ما يوحي لنا بأن أفراد عينة الدراسة غير راضية بأغلبيتها على أسلوب الإشراف الممارس عليهم من قبل مسئوليتهم.

5- الكشف عن بعد الرضا عن مدى موائمة ظروف العمل:

جدول رقم (06) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الخامس من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
17,5	14	40	32	8,75	7	15	12	18,75	15	21- رضاك عن ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات مشابهة في جهات أخرى.
21,25	17	38,75	31	5	4	25	20	10	8	22- ظروف العمل المادية (الإضاءة، التكيف، السكن... الخ).
20	16	13,75	11	6,25	5	23,75	19	36,25	29	23- ملائمة العمل مع ميولك المهنية.
23,75	19	57,5	46	1,25	1	8,75	7	8,75	7	24- أعتبر ظروف عملي جيدة و لا تقل عن الظروف في كثير من المهن.
11,25	9	23,75	19	10	8	30	24	25	20	25- يريحني العمل مع كل من له صلة بعلمي.
18.75	15	34.75	27.8	6.25	5	20.5	16.4	19.75	15.8	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ لو نتمتع جيدا مع بيانات الجدول سنلاحظ التدني الواضح لنسبة المحايدة مقارنة مع ما سبق، وهذا ربما يعود لكون أن هذا البعد بعيد كل البعد عن الغموض أو الريب، فظروف العمل التي يعيشها الفرد ذاته قد تكون أمور يقينية بعض الشيء، أما عن النسب التي تحدد هل عينة الدراسة مع هذا المنظور أم لا فقد سجلنا نسبة عالية من المعارضة والمعارضة بشدة وقد كانتا على التوالي (34.75%) و (18.75%) في حين بلغ مجموع نسبتي الموافقة و الموافقة بشدة (40.25%)، وعليه وبالرغم من هذا التقارب إلا أنه وبلغة الإحصاء يمكننا أن نخلص إلى أن أفراد عينة الدراسة غير راضية عن ظروف العمل، أو بعبارة أخرى ترى بأن ظروف العمل المحيطة غير مواتية وغير ملائمة لتأدية مثل هاته الأعمال.

6- الكشف عن بعد الجوانب الشخصية و الاجتماعية :

جدول رقم (07) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد السادس من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
52,5	42	20	16	5	4	12,5	10	10	8	26- النشاط الاجتماعي (الترفيهي) الذي تنتيحه جهة العمل لك ولعائلتك
10	8	17,5	14	5	4	22,5	18	45	36	27- مدى كفاية الوقت الذي ينتجه لك عمالك للتواجد مع أسرته.
58,75	47	17,5	14	3,75	3	16,25	13	3,75	3	28- يقدر المجتمع في الوقت الحالي مهنة التدريس.
12,5	10	46,25	37	7,5	6	11,25	9	22,5	18	29- يرفع عملي بالتدريس الجامعي مستواي الاجتماعي
16,25	13	35	28	18,75	15	26,25	21	3,75	3	30- يسعدني الإحساس بقيمة عملي كمدرس بالنسبة للمجتمع
30	24	27.25	21.8	8	6.4	17.75	14.2	17	13.6	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ نلاحظ وعن تفحص البيانات الموضحة في كلا من الجدول و الشكل أن نسبتي المعارضة و المعارضة بشدة كانت هي الطاغية، بحيث نجد أن نسبة (57.25%) كانت معارضة لفحوى بنود بعد الجوانب الشخصية و الاجتماعية، وهي أكبر نسبة للمعارضة عموما سجلت حتى الآن، وذلك راجع ربما لافتقار الجامعة عن مثل هاته الخدمات.

7- الكشف عن بعد الرضا عن ضمانات الوظيفة :

جدول رقم (08) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد السابع من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
23,75	19	52,5	42	3,75	3	13,75	11	6,25	5	31- إجراءات الإقامة في عمك.
7,5	6	15	12	11,25	9	28,75	23	37,5	30	32- إجراءات الضمان الاجتماعي في عمك.
3,75	3	11,25	9	6,25	5	46,25	37	32,5	26	33- إجراءات الأمن من الحوادث في عمك.
23,75	19	23,75	19	11,25	9	23,75	19	17,5	14	34- تسهل لي إدارة القسم جميع الوسائل المتاحة للقيام بمهام عملي
18,75	15	18,75	15	11,25	9	36,25	29	15	12	35- أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية التي حظيت بها.
15.5	12.4	24.25	19.4	8.75	7	29.75	23.8	21.75	17.4	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ من خلال النسب المبينة أعلاه يتبين لنا أنه قد عادت نسب الموافقة بشدة والموافقة إلى التراجع، فقدت نسبتها جد معتبرة من أفراد عينة الدراسة بالموافقة عموماً وقبولها لفحوى البنود التي تقيس بعد الرضا عن ضمانات الوظيفة، وعليه يمكننا أن نخلص إلى أن أفراد عينة الدراسة راضية عن هذا البعد.

8- الكشف عن بعد الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء :

جدول رقم (09) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد الثامن من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		رقم السؤال والعبارة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
18,75	15	22,5	18	16,25	13	25	20	17,5	14	36- شعورك بالثقة في الإدارة التي تعمل بها.
20	16	20	16	3,75	3	35	28	21,25	17	37- أرى أن مدير الجامعة يتصرف بطريقة جيدة في معظم أمور الجامعة.
10	8	21,25	17	3,75	3	27,5	22	37,5	30	38- أجد مساعدة من زملائي الأساتذة في إنجاز عملي.
16,25	13	37,5	30	3,75	3	20	16	22,5	18	39- ألمس الجدية من الأساتذة عند مناقشة كل الأمور المتعلقة بالعمل.
17,5	14	27,5	22	10	8	27,5	22	17,5	14	40- أرى أن علاقتي بالطاقم الإداري للكلية على درجة جيدة من التفاهم.
16.5	13.2	27.75	20.6	7.5	6	27	21.6	23.25	18.6	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية

■ لم تختلف كثيراً القيم المبينة على الشكل عن سابقتها ، فقد أبدت العينة موافقتها عموماً أو رضاها عن فحوى البنود التي تقيس البعد الثامن من أبعاد التوافق المهني (بعد الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء)، فنجد ما قيمته تقريبا (50 %) أي نصف العينة راضية عن هاته العلاقات، في حين نجد (44 %) غير راضية، وعليه و على الرغم هذا التقارب الواضح، إلا أنه يمكننا أن نخلص إلى أن بعد الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء محقق.

9- الكشف عن بعد الرضا عن مسؤوليات العمل:

جدول رقم (10) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد التاسع من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

رقم السؤال والعبارة		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
41- حرية الرأي المتاحة بالعمل.		10	12,5	18	22,5	5	6,25	32	40
42- مدى ملائمة الجهد الذي تبذله في العمل مع ما تحصل عليه من مزايا وظيفية.		11	13,75	8	10	11	13,75	27	33,75
43- تقع على الأستاذ الجامعي مسؤوليات كثيرة و ليس له مستقبل أفضل من هذا.		2	2,5	14	17,5	4	5	35	43,75
44- يتيح لي عملي فرصا لزيادة التحصيل العلمي و الارتقاء بمستواي المهني و الأكاديمي.		14	17,5	10	12,5	3	3,75	14	17,5
45- حرية الرأي المتاحة بالعمل.		10	12,5	18	22,5	5	6,25	32	40
المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية		9.4	11.75	13.6	17	5.6	7	28	35

■ لم تبلغ قط نسب المعارضة والمعارضة بشدة هاته القيمة الخيالية في كل الأبعاد السابقة، حيث سجلنا وكما هو موضح أمامنا ما يقارب (65 %) من أفراد عينة الدراسة أبدت عدم رضاها ومعارضتها على عبارات البعد، وهذا عن دل على شيء، إنما يدل على أن أفراد عينة الدراسة غير راضية على المسؤوليات التي يحظى بها الأستاذ في نطاق عمله.

10- الكشف عن بعد الرضا عن إنجازات العمل:

جدول رقم (11) يوضح إجمالي الاستجابات على العبارات التي تقيس البعد العاشر من أبعاد التوافق المهني مع المتوسط الحسابي للتكرارات والنسب المئوية لكل منها:

رقم السؤال والعبارة		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
70- اعتراف زملائك بالجهد الذي تبذله.		8	10	7	8,75	10	12,5	19	23,75
71- يتيح لي التدريس الرقي بمكانتي الاجتماعية		3	3,75	7	8,75	1	1,25	25	31,25
72- أشعر بالرضا عن مكانتي بين الطلبة		42	52,5	18	22,5	2	2,5	15	18,75
73- يسعدني الإحساس بقيمة مشاركاتي بملتقيات الجامعة.		30	37,5	23	28,75	6	7,5	13	16,25
74- بشكل عام، أرى بأن التدريس منح لي فرصة تحقيق ذاتي.		6	7,5	18	22,5	6	7,5	11	13,75
المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية		17.8	22.25	14.6	18.25	5	6.25	16.6	20.75

■ يتضح لنا عند تفحص البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أنه وعلى الرغم كذلك من التقارب بين نسب الموافقة عموما و المعارضة، إلا أننا يمكننا أن نميز نسب المعارضة، حيث بلغت هاته الأخيرة تقريبا (53 %) في مجملها، في حين بلغت نسبتي الموافقة بشدة و الموافقة (22.25%) و (18.25%) أي ما يعادل تقريبا (41%) في مجملها، وعليه يمكننا أن نستنتج أن معظم أفراد عينة الدراسة غير موافقة على محتوى بنود البعد، وعليه فهي غير راضية على إنجازات العمل المحققة.

ثانيا: الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

س 1: ما مستوى التوافق المهني لدى مجموعة أفراد عينة الدراسة ؟

للإجابة على هذا السؤال أو للكشف عن مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة، قمنا:

	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		المتوسطات الحسابية للتكرارات و النسب المئوية
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
+	12.25	9.8	19.75	15.8	12.75	10.2	26.5	21.2	28.75	23	البعد الأول
-	18	14.4	28	22.4	10.75	8.6	23.25	18.6	20	16	البعد الثاني
+	17	13.6	21.5	17.2	7.75	6.2	27.25	21.8	26.5	21.2	البعد الثالث
-	16	12.8	38.5	30.8	11.75	9.4	17	13.6	16.75	13.4	البعد الرابع
-	18.75	15	34.75	27.8	6.25	5	20.5	16.4	19.75	15.8	البعد الخامس
-	30	24	27.25	21.8	8	6.4	17.75	14.2	17	13.6	البعد السادس
+	15.5	12.4	24.25	19.4	8.75	7	29.75	23.8	21.75	17.4	البعد السابع
+	16.5	13.2	27.75	20.6	7.5	6	27	21.6	23.25	18.6	البعد الثامن
-	29.25	23.4	35	28	7	5.6	17	13.6	11.75	9.4	البعد التاسع
-	32.5	26	20.75	16.6	6.25	5	18.25	14.6	22.25	17.8	البعد العاشر
-	20.58	16.46	27.56	22.04	8.67	6.94	22.42	17.94	20.77	16.62	المتوسط الحسابي للتكرارات و النسب المئوية الإجمالي

جدول رقم (12) يوضح التوافق المهني لدى عينة الدراسة

لو لاحظتم معي ومن خلال الجدول ، أنني قمت بوضع علامة (+) للبعد المحقق، وإشارة (-) للبعد الغير محقق، وعليه وكما هو موضح في الجدول الموضح أعلاه وبعد حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد، ثم حساب المتوسط الحسابي العام أو الإجمالي للموافقة بشطريها، وكذا المتوسط الحسابي العام للمعارضة بشطريها أيضا، يتضح لنا : وبالرغم من التقارب الكبير بين متوسطات الموافقة بشدة و الموافقة من ناحية و متوسطات المعارضة والمعارضة بشدة من ناحية أخرى (أنظر الشكل رقم 11) إلا أنه يمكننا أن نخلص إلى أن النسبة الغالبة من أفراد عينة الدراسة تعاني من سوء التوافق المهني.

س 2: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة المدنية،الاختصاص، الخبرة) بين أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة على هذا السؤال قمنا بطرح فرضيات صفرية تمثلت في :

مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات الصفرية:

على ضوء الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس بعد إجراء العمليات الحسابية قدر كا² العام لمتغير الجنس بـ 10.39. ولدينا القيمة المجدولة تساوي 9.48. نلاحظ أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه نرفض الفرضية الصفرية وهي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ونقبل الفرضية البديلة وهي نتيجة تتطابق مع النتيجة التي خلصت إليها دراسة مريم حافظ تركستاني (1996) وهو أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في معاهد الأمل للصم و البكم و المعلمي ومعلمات التربية الفكرية للمتخلفين عقليا، و أيضا ما وصلت إليه دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (1998) كون أن العاملون أكثر توافقا مهنيا من العاملات .

على ضوء الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية بعد إجراء العمليات الحسابية قدر كا2 العام لمتغير الحالة المدنية بـ 8.14، ولدينا القيمة المجدولة تساوي 9.48. نلاحظ أن القيمة المحسوبة أصغر من القيمة المجدولة ومنه نقبل الفرضية الصفرية وهي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

على ضوء الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الاختصاص بعد إجراء العمليات الحسابية قدر كا2 العام لمتغير الاختصاص بـ 26.81. ولدينا القيمة المجدولة تساوي 21.02.

نلاحظ أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه نرفض الفرضية الصفرية وهي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير التخصص العلمي ونقبل الفرضية البديلة.

على ضوء الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة بعد إجراء العمليات الحسابية قدر كا2 العام لمتغير الخبرة المهنية بـ 17.48.

ولدينا القيمة المجدولة تساوي 15.5. نلاحظ أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه نرفض الفرضية الصفرية وهي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية ونقبل الفرضية البديلة.

خاتمة:

لعل النتائج التي تحصلنا عليها من خلال هذا العمل والتي خلصت إلى وجود شريحة هامة من هيئة التدريس الجامعي تعاني من سوء التوافق في مهنتهم لهي خير دليل على أن الجامعة الجزائرية تعاني من مشكلات تحتاج إلى المزيد من الدراسات تسهم في حلها وفي كشف اللثام عنها وبالتالي تحييد العراقيل التي قد تكون عائقا في بلوغ أهدافها المرجوة.

قائمة المراجع:

1. محمود السيد أبو النيل: الأمراض السيكوسوماتية، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1984، ص 156.
2. 1 فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني و الصحة النفسية، مكتبة الخانجي، ص 56.
3. MADLENE GRARUITZ, LEXIQUE DES SCIENCES SOCIALES, ED DALLOG ,PARIS, 1981, p 83.
4. رونالد ي ريجيو: المدخل إل علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، 1991، ص 267.
5. عبد النور أرزقي: محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1997، ص 70.
6. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص 67.
7. متعب مرزوق العصيمي: ظاهرة التسرب الوظيفي في مصلحة الجمارك، معهد الإدارة الجمركية، الرياض، 1997.
8. علي سليمان الشمري: العلاقة بين التوافق المهني و بعض متغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين في حرس الحدود بالمنطقة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1997

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سفيان بوعطيط ، (2018) ، العوامل الديمغرافية وتأثيراتها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 10 (05)/ 2018 ، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص (53-64)