

التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي للمتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس

م.د. احمد كامل وادي

dkamlwady@gmail.com

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة البحث العلمي-مركز
البحوث النفسية

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي لدى المتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هدف البحث تطلب توفر أداة لقياسة ، لذا لجأ الباحث إلى بناء المقياس بالاعتماد على نظرية مينيسوتا (TWA) (١٩٦٤)، الذي تكون بصورته الأصلية من (٣٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكو مترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (٢٨) فقرة باستجابات خماسية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع البحث الحالي من المتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (الجامعة المستنصرية - جامعة بغداد - جامعة المصطفى - جامعة التراث - جامعة الرافدين - جامعة الاسراء) في بغداد، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية ذات التوزيع المتناسب بلغت (٣٢٠) من المتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس (٢٠٢٤م)، وقد توصل الباحث إلى أن عينة البحث (المتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس) ليس لديهم توافق مهني وفقاً للوصف الوظيفي، وبناء على ما أظهرته نتائج البحث قدم الباحث مجموعة من والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الوصف الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس.

**Professional compatibility according to the job description for new
faculty members**

Researcher: Ahmed Kamel Wady

**Ministry of Higher Education and Scientific Research/Scientific Research
commission/Psychological Research Center**

Abstract

The aim of the current research is to identify the professional compatibility according to the job description of new faculty members, and to achieve the goal of the research required the availability of a

measurement tool, so the researcher resorted to building the scale based on the theory of Minnesota (TWA) (1964), which consisted in its original form of (30) paragraphs, and after extracting its psychometric properties, the scale in its final form consisted of (28) paragraphs with five-point responses, and the researcher adopted the descriptive method, and the current research community consisted of new faculty members at universities Mustansiriyah University – AlMustansiriyah – Baghdad University – Al-Mustafa University – Heritage University – Rafidain University – Al-Israa University Baghdad. Baghdad University – Al-Mustafa University – Heritage University – Rafidain University – Al-Israa University in Baghdad, and the researcher selected a random sample with proportional distribution amounted to (320) of the new appointees of faculty members (2024 AD), and the researcher found that the research sample of new appointees of faculty members do not have professional compatibility according to the job description, and based on what the research results showed the researcher presented a set of recommendations and suggestions

Keywords: Professional compatibility, job description, faculty members.

الفصل الأول (الإطار العام للبحث)

أولاً: مشكلة البحث:

إن نجاح أي عمل يتوقف على كفاءة عناصره البشرية وقدراتهم ورغباتهم في العمل ودرجة توافقهم مع بيئة ومكان العمل بما يتضمنه من أجور وحوافز وإمكانات وعلاقات مع الرؤساء والزملاء وأعباء العمل ومتطلباته والمناخ النفسي والاجتماعي والاقتصادي السائد بين العاملين، وتمثل الجامعة أحد أهم مؤسسات المجتمع التي تسهم بتنميته وتقديم الحلول لمشكلاته وترتفع إنتاجية العاملين بها وخاصة أساتذة الجامعة بتوفير متطلبات عمل مناسبة ومناخ نفسي واجتماعي واقتصادي ملائم يزيد من مستوى رضاهم عن العمل وارتفاع مستوى توافقهم المهني (إسماعيل، ٢٠١٤: ١٥٣).

وتعد مهنة الأستاذ الجامعي من أرقى المهن وأرفعها في جميع المجتمعات فهو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف الجامعة التي تتمثل في الإعداد الأكاديمي والمهني

والثقافي لطلابه، هذا فضلاً عن وظيفته بوصفه باحثاً علمي ومشاركته في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته، لذلك تبذل الجامعة جهداً كبيراً في إعداد الأستاذ الجامعي وتدريبه لسنوات طويلة وهو ما يكلل في النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية، كما يتوقف نجاح الأستاذ الجامعي على عدة عوامل منها ما يرتبط بطبيعة مهنته ومنها ما يرتبط بظروف العمل وبيئته ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفاءته المهنية وقد يؤثر بعض هذه العوامل سلباً أو إيجابياً على مستوى رضاه عن وظيفته كما تنعكس أيضاً على مدى رضاه عن حياته بشكل عام (علام، ٢٠١٢: ٢٤٣).

كما يعد التوافق المهني مؤشراً هاماً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه كما يعد الأساس لتحقيق التوافق بوجه عام، وذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، لذا فله دور مهم في استقرار الفرد في حياته ووظيفته والذي يعكس دوره في تحقيق قدر من الاتساق والتناغم في البيئة والمجتمع خصوصاً عندما يتحقق له المساندة الاجتماعية (سكران، ٢٠١١: ١٩٢).

ومن ثم تواجه الجامعات تحديات كبيرة في تحقيق التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد، حيث يعتمد نجاحهم في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية على مدى تطابق مهاراتهم وخبراتهم مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها، ومع تزايد تعقيد الأدوار الوظيفية في التعليم العالي، يصبح التوافق بين القدرات الفعلية للمتعيينين الجدد والوصف الوظيفي المحدد أمراً هاماً لضمان جودة العملية التعليمية والبحثية، ومع ذلك قد يواجه بعض أعضاء هيئة التدريس صعوبات في التكيف مع متطلبات الوظيفة بسبب غياب التدريب مناسب أو نقص في وضوح التوقعات المهنية، مما قد يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي وعدم الرضا المهني (Bozeman & Gaughan, 2011: 154).

ويعد التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد وفقاً للوصف الوظيفي من القضايا المهمة التي تؤثر على جودة التعليم العالي وكفاءة المؤسسات الأكاديمية، فقد يواجه المتعينون الجدد تحديات في فهم متطلبات وظائفهم والتكيف مع الأدوار الأكاديمية والإدارية الموكلة إليهم، خاصة في ظل وجود فجوة بين المهارات التي يمتلكونها والتوقعات المؤسسية، كما أن غياب آليات واضحة لتوجيههم وتدريبهم قد يؤدي إلى شعورهم بالارتباك أو عدم الرضا الوظيفي، مما قد يؤثر سلباً على إنتاجيتهم الأكاديمية وأدائهم المهني (Roman, 2014: 155).

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن مشكلة البحث الحالي تتبلور في التساؤل الآتي: هل عينة البحث من المتعينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس لديهم توافق مهني وفقاً للوصف الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث:

يعد التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي للمتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس عاملاً هاماً في تحقيق الأداء الأكاديمي الفعّال والاستقرار الوظيفي، إذ إن فهم الأدوار الوظيفية ومتطلباتها يساهم في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق التكيف مع بيئة العمل الجامعية، وتؤكد دراسة بوعطيط (٢٠١٧) أن القيم الشخصية لها علاقة مباشرة بالتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس، مما يوضح أهمية مراعاة الجوانب النفسية والاجتماعية عند وضع الوصف الوظيفي للأكاديميين الجدد.

إضافة إلى ذلك، يُشكل عدم التوافق المهني تحدياً رئيسياً للمتعيينين الجدد، حيث قد يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي وزيادة مستويات التوتر النفسي، وقد أظهرت دراسة حجو (٢٠١٥) حول مستوى التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة أن هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل ومدى توافق الأكاديميين مع وظائفهم، حيث أظهر المتفرغون توافقاً مهنيّاً أعلى مقارنة بغير المتفرغين، وهذا يؤكد الحاجة إلى تطوير سياسات توظيف واضحة تعزز الاستقرار الوظيفي وتدعم التكيف مع بيئة العمل الأكاديمية.

ومن الناحية التنظيمية، يشير الساعدي (٢٠٢١) إلى أن أنماط الاتصال المفضلة لدى أعضاء هيئة التدريس تؤدي دوراً في تحديد مدى توافقهم المهني، حيث أظهرت دراسته وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني، وهو ما يستدعي ضرورة تصميم برامج تدريبية تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الفردية لتعزيز التكيف الوظيفي للأكاديميين الجدد، كما أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بالاندماج في مؤسساتهم، حيث أكدت دراسة بوبيدي (٢٠١٩) أن جودة بيئة العمل لها علاقة ارتباطية قوية بالتوافق المهني، مما يبرز أهمية تحسين بيئة العمل الجامعية لضمان تحقيق أداء أكاديمي فعّال.

أيضاً تؤكد دراسة موسى (٢٠١٦) أن التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس يؤثر بشكل مباشر على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، حيث يعزز الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية، لذا فإن هذا البحث لا يقتصر فقط على تقديم فهم أعمق للعوامل المؤثرة في التوافق المهني للمتعيينين الجدد، بل يهدف أيضاً إلى تقديم حلول عملية لتحسين آليات التوظيف والتدريب في الجامعات، بما يضمن تحقيق التميز الأكاديمي وتعزيز جودة التعليم العالي.

ولكون البحث الحالي يهتم بتعرف التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي لدى المتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس فإن أهمية البحث تظهر من خلال ما يأتي:

أ - الأهمية النظرية:

(١) يساهم البحث في توسيع المعرفة حول مفهوم التوافق المهني وعلاقته بالوصف الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية.

- (٢) يثري الدراسات السابقة حول التكيف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجدد، من خلال تقديم نموذج متكامل للعوامل المؤثرة في التوافق المهني.
- (٣) يساعد في تحديد العوامل التنظيمية والفردية التي تؤثر على اندماج أعضاء هيئة التدريس الجدد في بيئة العمل الأكاديمية.
- (٤) يسلط الضوء على العلاقة بين التوافق المهني وجودة الأداء الأكاديمي والبحثي، مما يدعم تطوير سياسات التعليم العالي.
- (٥) يوفر إطاراً نظرياً يمكن الاعتماد عليه لإجراء دراسات أخرى تتناول التوافق المهني وتأثيره على الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي.

ب - الأهمية التطبيقية:

- (١) توفير معايير واضحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس الجدد بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة.
- (٢) تصميم برامج تدريبية تسهم في تعزيز مهارات المتعنيين الجدد وتسهيل اندماجهم في بيئة العمل الأكاديمية.
- (٣) مساعدة المؤسسات الجامعية على تحسين الأداء التدريسي والبحثي من خلال تعزيز توافق أعضاء هيئة التدريس مع مهامهم الوظيفية.
- (٤) تقليل معدلات الإحباط والاستقالة بين أعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال دعم توافقهم المهني مع متطلبات العمل.
- (٥) المساهمة في بناء بيئة أكاديمية أكثر تفاعلية واستقراراً، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم العالي.
- (٦) دعم صناع القرار في الجامعات بوضع سياسات فعالة لإدارة الأداء الوظيفي وتحقيق المواءمة بين الوصف الوظيفي والمهارات الفعلية للمتعنيين الجدد.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الراهن التعرف على التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي لدى المتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (الجامعة المستنصرية - جامعة بغداد - جامعة المصطفى - جامعة التراث - جامعة الرافدين - جامعة الاسراء) ببغداد.

خامساً: مصطلحات البحث:

التوافق المهني: يعرف (عوض، ١٩٨٨) التوافق المهني: "بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية- المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعنى أن يتكيف للآلة ولروتين العمل، ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضياً، ليس في ذاتها ضماناً لقبوله من زملائه، أو ترقية مع رئيسه" (عوض، ١٩٨٨: ٣٨).

ويعرفه أيضاً (علام، ٢٠١٢) بأنه المواءمة بين المعلم والبيئة المدرسية وذلك برضا المعلم عن مهنة التدريس ورغبته في الاستمرار في العمل وشعوره بأن عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته وإرضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الإنتاجية وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين (علام، ٢٠١٢: ٢٤٣).

ويعرف مينيسوتا (١٩٦٤) "التوافق المهني بأنه الدرجة التي تتناسب بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات بيئة العمل، ويتحقق من خلال عملية تكاملية بين الفرد والبيئة، حيث يسعى كل منهما إلى تلبية متطلبات الآخر، ويشمل هذا التوافق بُعدين أساسيين: التوافق السلبي، الذي يشير إلى الرضا المفروض دون تغيير، والتوافق الإيجابي، الذي يعكس قدرة الفرد على التكيف الفعّال مع بيئة العمل من خلال تعديلها أو التأثير فيها لتحقيق الانسجام" (Robert & Steven, 2012: 125).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف مينيسوتا (١٩٦٤) تعريفاً نظرياً في دراسته، وذلك لاعتماده تعريفه في بناء مقياس التوافق المهني واعتماده على نظريته نظرية مينيسوتا (TWA) (١٩٦٤) في تفسير النتائج.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المتعنين الجدد من أعضاء هيئة التدريس بعد إجابتهم على فقرات مقياس التوافق المهني في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني (إطار نظري)**نظريات فسرت التوافق المهني:****نظرية مينيسوتا (TWA) (١٩٦٤):**

تقوم الفكرة الأساسية لهذه النظرية على التوافق والتفاعل بين الفرد والبيئة ونخص بالذكر هنا بيئة العمل، وقد وضح كل من (براون ولينت) مفهوم كل من التوافق والتفاعل إذ يشير التوافق إلى الدرجة التي تتوافق بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات البيئة، في حين يشير التفاعل إلى أفعال الفرد وبيئة العمل وردود أفعالهما معنا، فالعاملون وبيئاتهم في تغير مستمر (Robert & Steven, 2012: 125).

وقد جاءت هذه النظرية نتيجة للفروق الملاحظة بين العمال وهذا من أجل تحقيق التوازن داخل بيئة العمل على غرار بعض نظريات التوافق المهني فقد ركزت هذه النظرية على الحاجات وكيفية إشباعها، ومن أهم المفاهيم والأفكار التي جاءت بها هذه النظرية ما يلي:

١. أن الفرد كائن حي له متطلبات وحاجات يجب إشباعها، وإن أغلب هذه الحاجات تتحقق من البيئة.

٢. أن الفرد له قدرات تجعله يحاول سد هذه الحاجات.

٣. معظم سلوكيات الفرد في التفاعل مع البيئة تتمحور حول هذه المتطلبات (Mark, et al, 2013: 68).

وتعتبر هذه النظرية أن كل من فرد والبيئة متوازنان ومتكاملان، ولهذا فهي تفترض أن البيئة بالتوازي مع الفرد لها متطلبات لا بد من الوفاء بها ولها قدرات تجعلها قادرة على الوفاء بهذه المتطلبات، فبعض متطلبات الفرد يمكن الوفاء بها عن طريق البيئة، وبالمقابل فإن بعض متطلبات البيئة يمكن الوفاء بها عن طريق الفرد وهذا ما يعرف بالعملية التكاملية وقد حدد (براون ولينت) وجود أربع حالات محتمل التي يمكن أن يكون عليها الفرد وهي:

١. راضية ومرضية (Satisfied and satisfactory): أي توافق الفرد مع البيئة وتوافقها معه.

٢. راضٍ ولكن غير مرضي (Satisfied But unsatisfactory): أي أن الفرد متوافق مع البيئة والبيئة لا تفي بحاجات الفرد.

٣. غير راضٍ ومرضي (Dissatisfied and satisfactory): أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة لكن البيئة تفي بحاجات الفرد أو تمكن أن تفي بحاجاته.

٤. غير راضٍ وغير مرضي (Dissatisfied and unsatisfactory): أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة كما أن البيئة لا تفي بحاجات الفرد (Frederick, 2008: 77).

وتعتقد النظرية على أن الحالة الأولى هي الحالة الوحيدة التي يمكنها تحقيق التوافق والتفاعل بين بيئة العمل والفرد ويتخذ التوافق المهني في نظرية مينيسوتا شكلين أساسيين وهما:

١. التوافق السلبي: والذي يشير إلى الرضا وهو واقع مفروض.

٢. التوافق الإيجابي: ويشير إلى فعالية الفرد في قدرته على تكوين علاقة اتساق مع بيئة العمل من خلال تعديلها أو التحكم فيها وهو ما يعبر بالإرضاء (Dave & Mark, 2012: 96).

ومن خلال ما جاء في هذه النظرية نلاحظ أنها من النظريات القليلة والتي قدمت مفهوم شامل للتوافق المهني بحيث ركزت على كل من الفرد وبيئة العمل وآليات التوافق والتفاعل وكذا التكامل بين العامل وبيئة العمل.

➤ تفسير التوافق المهني وفقاً لنظرية مينيسوتا في سياق الوصف الوظيفي للمتعينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس:

وفقاً لنظرية مينيسوتا (TWA) ، يمكن تفسير التوافق المهني للمتعيينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس من خلال العلاقة الديناميكية بين خصائص الفرد (الأستاذ الجامعي) ومتطلبات بيئة العمل (المؤسسة الأكاديمية)، وتتمثل هذه العلاقة في العناصر التالية:

(١) مطابقة السمات الشخصية للأستاذ مع متطلبات الوصف الوظيفي:

- يتمتع أعضاء هيئة التدريس الجدد بمهارات أكاديمية، بحثية، وتدرسية معينة، ويجب أن تتماشى هذه المهارات مع احتياجات القسم الأكاديمي.
- ينعكس التوافق المهني عندما تتناسب قدرات الأستاذ الجامعي مع متطلبات التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

(٢) التفاعل المستمر بين الأستاذ الجديد وبيئة العمل:

- بيئة العمل الأكاديمية ليست ثابتة، بل تتغير وفقاً لمتطلبات البحث العلمي والتطورات التربوية، مما يستدعي قدرة الأستاذ على التكيف.
- يسهم التفاعل المستمر بين الأستاذ والبيئة في تحقيق رضا متبادل بين الطرفين، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء الأكاديمي.

(٣) التكامل بين الحاجات الفردية والمؤسسية:

- تشير النظرية إلى أن التوافق لا يقتصر على استجابة الفرد لمتطلبات البيئة، بل يتضمن قدرة البيئة على تلبية حاجات الفرد أيضاً.
- يتحقق التوافق عندما يجد الأستاذ الجديد الدعم المؤسسي والتدريب اللازم لتعزيز مهاراته الأكاديمية والبحثية، مما يجعله قادراً على أداء دوره بفعالية.

(٤) تصنيف حالات التوافق المهني:

- راضٍ ومرضي: يتوافق الأستاذ مع بيئة العمل، ويجد أنها تلبي احتياجاته الأكاديمية والمهنية، مما يعزز الأداء والرضا الوظيفي.
- راضٍ ولكن غير مرضي: يتكيف الأستاذ مع بيئة العمل، لكنها لا توفر له الدعم الكافي لتطوير مهاراته البحثية والتدرسية.
- غير راضٍ ومرضي: لا يشعر الأستاذ بالارتياح في بيئة العمل، لكنها توفر له فرص النمو والتطوير المهني.
- غير راضٍ وغير مرضي: يعاني الأستاذ من بيئة عمل غير داعمة، ولا توفر له فرص تحقيق أهدافه المهنية.

تقدم نظرية مينيسوتا إطار متكامل لفهم التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد، حيث تؤكد على أهمية تحقيق توازن بين متطلبات الوصف الوظيفي وقدرات الأستاذ الجامعي، مع

الأخذ في الاعتبار التفاعل المستمر والتكامل بين الفرد وبيئة العمل لضمان تحقيق أقصى درجات التوافق والفعالية في الأداء الأكاديمي.

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)

منهجية البحث: (The Research Procedures)

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي منهجاً علمياً.

مجتمع البحث: (Population of Research)

تحدد مجتمع البحث الحالي بالمتعنين الجدد من أعضاء هيئة التدريس (٢٠٢٤م) في (الجامعة المستنصرية - جامعة بغداد - جامعة المصطفى - جامعة التراث - جامعة الرافدين - جامعة الاسراء) ببغداد.

عينة البحث: (The research sample)

لجأ الباحث إلى اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب، من المتعنين الجدد من أعضاء هيئة التدريس (٢٠٢٤م) في (الجامعة المستنصرية - جامعة بغداد - جامعة المصطفى - جامعة التراث - جامعة الرافدين - جامعة الاسراء) ببغداد، وقد بلغ حجم العينة (٣٢٠).

أدوات البحث: (The Research tools)

مقياس التوافق المهني: (Professional Compatibility Scale)

سعي الباحث للحصول على مقياس مُعد مسبقاً لقياس التوافق المهني إلا أنه لم يتمكن من الحصول على مقاييس محلية أو عربية معدة مسبقاً لقياس التوافق المهني تتناسب مع عينة البحث الحالي، لذا استلزم القيام ببناء أداة لقياس التوافق المهني بالاعتماد على نظرية مينيسوتا (TWA) (١٩٦٤)، والذي عرف التوافق المهني بأنه "الدرجة التي تتناسب بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات بيئة العمل، ويتحقق من خلال عملية تكاملية بين الفرد والبيئة، حيث يسعى كل منهما إلى تلبية متطلبات الآخر، ويشمل هذا التوافق بُعدين أساسيين: التوافق السلبي، الذي يشير إلى الرضا المفروض دون تغيير، والتوافق الإيجابي، الذي يعكس قدرة الفرد على التكيف الفعّال مع بيئة العمل من خلال تعديلها أو التأثير فيها لتحقيق الانسجام".

وفيما يأتي الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في بناء مقياس التوافق المهني:

١. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لابد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد إطلاع الباحث على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للصورة الذهنية، اعتمد الباحث على نظرية مينيسوتا (TWA) (١٩٦٤) إطاراً نظرياً في بناء المقياس، لذا فقد أطلع الباحث على ما كتبه مينيسوتا في نظريته عن

التوافق المهني، الذي عرف التوافق المهني بأنه "الدرجة التي تتناسب بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات بيئة العمل، ويتحقق من خلال عملية تكاملية بين الفرد والبيئة، حيث يسعى كل منهما إلى تلبية متطلبات الآخر، ويشمل هذا التوافق بُعدين أساسيين: التوافق السلبي، الذي يشير إلى الرضا المفروض دون تغيير، والتوافق الإيجابي، الذي يعكس قدرة الفرد على التكيف الفعّال مع بيئة العمل من خلال تعديلها أو التأثير فيها لتحقيق الانسجام".

٢. وضع وصياغة فقرات المقياس.

لإعداد فقرات المقياس قام الباحث بما يلي:

- تبنى الباحث نظرية التوافق المهني لـ (مينيسوتا، ١٩٦٤) لصياغة فقرات تتناسب مع المتغير.
 - اطلع الباحث على الأدبيات المتناولة للتوافق المهني.
 - ومن خلال إطلاع الباحث على الإطار النظري المتبنى وبعض الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني وبما يتفق مع الإطار النظري، تم صياغة (٣٠) فقرة بصورتها الأولية لقياس التوافق المهني، موزعة على الأبعاد الآتية:
 - ✓ **التوافق السلبي (الرضا المفروض):** يشير إلى قبول الوضع الوظيفي الحالي دون محاولة تغييره، حيث يستمر الفرد في العمل بدافع الالتزام أو الظروف، وليس بدافع الرضا الحقيقي.
 - ✓ **التوافق الإيجابي (القدرة على التفاعل الإيجابي مع البيئة):** يعكس قدرة الفرد على التكيف الفعّال مع بيئة العمل، من خلال التأثير فيها وتحسينها وتطوير مهاراته لتحقيق توافق دائم.
- وتكون الإجابة عليها وفق تدرج خماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

٣. التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية فقرات المقياس):

عُرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المراد إنجازه، والبالغ عددهم (٩) محكمين (جامعة بغداد- الجامعة المستنصرية- مركز البحوث النفسية) لإبداء رأيهم فيما يخص:

- صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.
- ملائمة بدائل الإجابة.
- إجراء ما يروونه مناسباً من (حذف أو إضافة أو تعديل) وباعتماد نسبة (٨٠%) وأكثر من آراء المحكمين لقبول الفقرة أو رفضها.

وقد بلغت فقرات المقياس بصيغتها الأولية (٣٠) فقرة، وبناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم قام الباحث بحذف فقرتين (٥-٢٢)، وذلك بالاعتماد على نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٠%)، كما حصل الباحث موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس التوافق المهني مكون من (٢٨) فقرة.

٤. التطبيق الاستطلاعي الأولي:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (٣٥) من المتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس، وتمت الإجابة بحضور الباحث بعد أن طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (١٠_١٥) دقيقة.

٥. التحليل الإحصائي لفقرات:

أستعمل الباحث لهذا الغرض ما يأتي:

أ. المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):

قام الباحث بما يأتي:

- طبق المقياس على (٣٢٠) من المتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب.
- بعد تصحيح إجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس التوافق المهني، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة.
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، لذا تم اعتماد نسبة (٢٧%)، وقد بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (٨٦) استمارة، أي أن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل بلغت (١٧٢) استمارة، فقد تم اختيار المجموعة العليا (٨٦) استمارة، واختيار المجموعة الدنيا (٨٦) استمارة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً إلى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ويوضح الجدول (١) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس التوافق المهني بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

الجدول (١) القوة التمييزية لفقرات مقياس التوافق المهني بطريقة المجموعتين الطرفيتين

تسلسل الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	1.2563	0.59023	1.0475	0.28540	3.435	دالة **
2	1.1247	0.60127	1.0365	0.25221	4.859	دالة **
3	1.4737	0.68414	1.0351	0.18564	4.671	دالة **

4	1.2563	0.51177	1.0351	0.18664	4.136	دالة **
5	1.2655	0.77435	1.1477	0.33315	6.085	دالة **
6	1.4035	0.65022	1.0526	0.22528	3.846	دالة **
7	1.1452	0.73874	1.0665	0.18474	7.129	دالة **
8	1.5789	0.65322	1.0475	0.25251	5.470	دالة **
9	1.2563	0.75474	1.0256	0.49115	2.650	دالة *
10	1.2244	0.68184	1.0175	0.13245	4.577	دالة **
11	1.3860	0.55856	1.0366	0.18364	4.496	دالة **
12	1.3855	0.75510	1.2281	0.46359	4.036	دالة **
13	1.6654	0.78688	1.2682	0.48459	4.868	دالة **
14	1.4912	0.65799	1.0371	0.18564	5.037	دالة **
15	1.5563	0.65453	1.0361	0.18364	6.714	دالة **
16	1.5263	0.63257	1.0577	0.28540	4.789	دالة **
17	1.1425	0.67582	1.0351	0.18474	5.428	دالة **
18	1.7368	0.73656	1.0251	0.18564	6.904	دالة **
19	1.2566	0.65744	1.0351	0.18510	5.428	دالة **
20	1.6315	0.81548	1.2632	0.05279	2.934	دالة **
21	1.3684	0.52477	1.0702	0.25771	3.867	دالة **
22	1.2632	0.55183	1.0361	0.18564	2.957	دالة **
23	1.4912	0.65799	1.0278	0.13845	5.328	دالة **
24	1.4912	0.65229	1.1618	0.33663	3.776	دالة **
25	1.9474	0.81111	1.3509	0.55387	4.594	دالة **
26	1.5439	0.78080	1.2632	0.48279	2.609	دالة *
27	1.3509	0.61212	1.0175	0.13012	4.018	دالة **
28	1.3737	0.70965	1.2456	0.47361	2.018	دالة **

يبين الجدول أعلاه فقرات مقياس التوافق المهني المميّزة التي كانت قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (٢.٥٧) عند مستوى (٠.٠١) ودرجة حرية (٣١٩)، وجاءت جميع فقرات المقياس مميّزة.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (٣٢٠) استمارة.

وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية لدرجات الأفراد على المقياس وجود علاقة ارتباطية دالة لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠.١٨٠) لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣١٩) لفقرات المقياس، والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.462**	15	0.559**	1
0.497**	16	0.497**	2
0.595**	17	0.508**	3
0.382**	18	0.587**	4
0.433**	19	0.486**	5
0.443**	20	0.605**	6
0.435**	21	0.586**	7
0.403**	22	0.505**	8
0.391**	23	0.593**	9
0.366**	24	0.684**	10
0.546**	25	0.633**	11
0.459**	26	0.591**	12
0.558**	27	0.591**	13
0.584**	28	0.665**	14

ج. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتُعد الفقرة مقبولة إذا كانت أكبر أو مساوية للقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (٠.٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣١٩)، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس التوافق المهني

المجال	ت	معامل الارتباط	المجال	ت	معامل الارتباط
التوافق السلبي (الرضا المفروض)	١	0.600	التوافق الإيجابي (القدرة على التفاعل الإيجابي مع البيئة)	١٥	0.601
	٢	0.526		١٦	0.569
	٣	0.548		١٧	0.562
	٤	0.568		١٨	0.544
	٥	0.620		١٩	0.532
	٦	0.641		٢٠	0.566
	٧	0.600		٢١	0.556
	٨	0.568		٢٢	0.608
	٩	0.599		٢٣	0.614

0.625	٢٤		0.562	١٠	
0.598	٢٥		0.601	١١	
0.577	٢٦		0.566	١٢	
0.609	٢٧		0.587	١٣	
0.611	٢٨		0.566	١٤	

د. علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية:

استعمل الباحثة الحقيبة الإحصائية SPSS لحساب مصفوفة الارتباطات الداخلية في مجالي المقياس بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية بتوظيف معامل ارتباط بيرسون، إذ تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل مجال والمجالات الأخرى وبين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس عند مقارنته بالقيمة الجدولية، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس التوافق المهني

المتغيرات	التوافق المهني	التوافق السلبي	التوافق الإيجابي
التوافق المهني	1	-	-
التوافق السلبي	٠.669	1	-
التوافق الإيجابي	٠.699	٠.677	1

٦. الخصائص القياسية (السيكو مترية) لمقياس التوافق المهني:

قام الباحث باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

أ. مؤشرات الصدق:

وتم التحقق صدق مقياس التوافق المهني من خلال المؤشرات الآتية:

١. الصدق الظاهري Face Validity:

وقد يتحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء.

٢. صدق البناء Construct Validity :

يتحقق هذا النوع لمقياس التوافق المهني عن طريق المؤشرات التالية:

- أسلوب المجموعتين الطرفيتين، جدول (١).
- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، جدول (٢).

ب. مؤشرات الثبات (Reliability):

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس التوافق المهني كما يأتي:

- الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ) بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٧٨٧) ويعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار ألفا كرونباخ للثبات.

٧. وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية: تألف مقياس التوافق المهني بصورته النهائية من (٢٨) فقرة، يستجيب في ضوءها المتعينين الجدد من أعضاء هيئة التدريس

بالجامعات في بغداد على خمسة استجابات (موافق بشدة- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة للفقرات الإيجابية، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) عند التصحيح بالنسبة للفقرات السلبية، لذا فالدرجة العليا التي في المقياس تكون (١٤٠) وقل درجة (٨٤) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٨٤).

٨. المؤشرات الإحصائية لمقياس التوافق المهني:

لجأ الباحث إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية Parametric Statistic، في تحليل بيانات بحثه وفي استخراج النتائج.

الجدول (٥) المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس التوافق المهني

المؤشرات	القيم الإحصائية
Mean	56.4733
Std. Error	0.59133
Median	54
Mode	51
Std. Deviation	7.65482
Variance	76.792
Skewness	0.368
Kurtosis	-0.443
Minimum	84
Maximum	140
Range	57

الوصف النهائي لمقياس التوافق المهني:

يكون مقياس التوافق المهني بصورته الأصلية من (٣٠) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكومترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (٢٨) فقرة باستجابات خماسية (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي عند التصحيح بالنسبة للفقرات الإيجابية، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) عند التصحيح بالنسبة للفقرات السلبية، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (١٤٠) درجة وأدنى درجة (٨٤) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٨٤).

الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

هدف البحث: التعرف على التوافق المهني وفقاً للوصف الوظيفي لدى المتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس:

لتحقيق هدف البحث قام الباحث بتطبيق مقياس التوافق المهني على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (320) من المتعنيين الجدد من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت النتائج أن متوسط درجاتهم بلغ (56.4733) درجة، وبانحراف معياري مقداره (7.65482) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (84) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (-t test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائي ولصالح المتوسط الفرضي، وكانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (2.57) بدرجة حرية (319) ومستوى دلالة (0.01)، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التوافق المهني

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	الدالة
319	56.4733	7.65482	84	31.621	دال **

تشير النتيجة أعلاه إلى أن عينة البحث ليس لديهم توافق مهني وفقاً للوصف الوظيفي، ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً لنظرية مينيسوتا (TWA) من خلال الجوانب التالية: يرجع غياب التوافق المهني لعدم تطابق السمات الشخصية للأعضاء الجدد مع متطلبات الوصف الوظيفي، قد يكون هناك فجوة بين مهارات أعضاء هيئة التدريس الجدد والمتطلبات الفعلية لوظائفهم الأكاديمية، مثل التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، أيضاً عدم حصول الأعضاء الجدد على تدريب كافٍ أو خبرة عملية في التدريس الجامعي يمكن أن يؤدي إلى شعورهم بعدم الكفاءة، مما يضعف توافقهم المهني.

تنص النظرية على أن بيئة العمل متغيرة، وتتطلب تكيفاً مستمراً من الفرد، ومن ثم يرجع غياب التوافق المهني إلى ضعف التفاعل المستمر بين الأعضاء الجدد وبيئة العمل، قد يواجه الأعضاء الجدد صعوبات في التكيف مع متطلبات العمل الأكاديمي، مثل ضغوط النشر العلمي، متطلبات التدريس، والمهام الإدارية، بالإضافة إلى نقص التوجيه الأكاديمي أو الإرشاد من قبل الزملاء الأكثر خبرة قد يؤدي إلى ضعف تفاعل الأعضاء الجدد مع بيئة العمل، مما يزيد من إحساسهم بعدم التوافق.

وفقاً لنظرية مينيسوتا، يجب أن يكون هناك تكامل بين حاجات الفرد (أعضاء هيئة التدريس الجدد) وما تقدمه البيئة (المؤسسة الأكاديمية)، ومن ثم قد يشعر الأعضاء الجدد بأن بيئة العمل لا تلبي احتياجاتهم، مثل الحاجة إلى بيئة بحثية داعمة، فرص التطوير المهني، أو توازن العمل والحياة الشخصية.

واعتماداً على حالات التوافق التي حددتها النظرية، يمكن تصنيف حالة أعضاء هيئة التدريس الجدد على النحو التالي:

غير راضي وغير مرضي (Dissatisfied and Unsatisfactory) تشير نتيجة البحث إلى أن الأعضاء الجدد لا يشعرون بالرضا المهني، كما أن بيئة العمل لا توفر لهم الدعم الكافي لتحقيق التكيف الوظيفي، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق المهني.

وترى النظرية أيضاً أن غياب التوافق المهني قد ينعكس سلباً على الأداء الأكاديمي للأعضاء الجدد، حيث قد يواجهون صعوبة في تقديم محاضرات فعالة أو نشر أبحاث علمية ذات جودة، وقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة احتمالية التسرب الوظيفي أو البحث عن فرص أخرى تتناسب بشكل أكبر مع قدراتهم وحاجاتهم.

بناءً على نظرية مينيسوتا، يمكن تفسير عدم وجود توافق مهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد بسبب عدم تطابق مهاراتهم مع متطلبات الوظيفة، ضعف التفاعل مع بيئة العمل، غياب التكامل بين حاجاتهم وما تقدمه المؤسسة، وعدم توفير بيئة داعمة تحقق لهم الرضا والاندماج المهني.

على جانب آخر وجدت دراسة بوعطيط (٢٠١٧) أن القيم الشخصية للأفراد تؤثر سلباً أو إيجاباً على التوافق المهني، مما يعني أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد يواجهون ضعفاً في التوافق المهني بسبب عدم تطابق قيمهم الشخصية مع متطلبات المهنة.

كما أوضحت دراسة حجو (٢٠١٥) أن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بعقود مؤقتة يعانون من توافق مهني أقل مقارنة بزملائهم المتفرغين، بينما وجدت دراسة الساعدي (٢٠٢١) فروقاً في التوافق المهني بين الجنسين لصالح الذكور، مما يعني أن بعض الفئات الأكاديمية، مثل الإناث، قد يكون لديهن مستويات توافق مهني منخفضة.

أيضاً أكدت دراسة بوبيدي (٢٠١٩) على أن بيئة العمل الرديئة تؤثر سلباً على التوافق المهني، حيث أظهرت وجود ارتباط قوي بين جودة بيئة العمل ومستوى التوافق المهني، كما أوضحت دراسة موسى (٢٠١٦) أن التوافق المهني يؤثر على الأداء الاستراتيجي، وبالتالي فإن ضعف التوافق المهني يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

(١) تحسين بيئة العمل من خلال إعادة توزيع المهام بطريقة عادلة، وتقديم برامج دعم نفسي ومهني.

(٢) تعزيز الاستقرار الوظيفي من خلال تقليل العقود المؤقتة وزيادة فرص التوظيف الدائم لضمان الشعور بالأمان الوظيفي.

(٣) توفير حوافز مالية ومعنوية من خلال تحسين الأجور والمكافآت بناءً على الأداء الوظيفي.

- ٤) تعزيز فرص الترقى والتطوير المهني من خلال توفير خطط واضحة للترقيات والتطوير المستمر.
 - ٥) تحسين التوافق بين القيم الشخصية ومتطلبات العمل من خلال إشراك الموظفين في صياغة السياسات التنظيمية لتعزيز الشعور بالانتماء.
 - ٦) تطوير مهارات الموظفين وتعزيز ثقتهم المهنية من خلال تقديم برامج إرشاد مهني تساعد الموظفين على التكيف مع بيئة العمل.
 - ٧) تقليل الفجوات بين الجنسين والفئات المختلفة في التوافق المهني من خلال توفير فرص متساوية للترقى والتدريب لكافة الموظفين بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الخبرة.
 - ٨) تعزيز الاستراتيجيات التنظيمية لرفع مستوى التوافق المهني من خلال عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل وإيجاد حلول مناسبة.
- المقترحات:**

في ضوء ما توصل إليه البحث، واستكمالاً لبحث الموضوع بشكل أوسع يقترح الباحث ما يأتي:

- ١) دراسة تأثير بيئة العمل على التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على الفروق بين الجامعات المختلفة.
- ٢) تحليل دور الضغوط الوظيفية في التأثير على التوافق المهني ومدى ارتباطها بالإنتاجية والرضا الوظيفي.
- ٣) أثر نمط القيادة الإدارية في تحقيق التوافق المهني، من خلال مقارنة بين الأساليب الإدارية المختلفة.
- ٤) علاقة التوافق المهني بالصحة النفسية، ودراسة تأثير الضغوط المهنية على مستوى القلق والاكتئاب بين الأكاديميين.
- ٥) دراسة مقارنة للتوافق المهني بين الجنسين في مؤسسات وزارة التعليم العالي.
- ٦) أثر طبيعة عقد العمل (دائم/مؤقت) على التوافق المهني ومدى تأثير ذلك على الأداء الوظيفي.
- ٧) مقارنة التوافق المهني بين الجامعات الحكومية والخاصة، ودراسة مدى تأثير بيئة العمل والسياسات الإدارية على ذلك.

المصادر

- إسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٤). إدارة الجودة الشاملة في التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ١٥٣.

- بوبيدي، لامية. (٢٠١٩). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج ٥، ع ٣، أكتوبر، الجزائر، ٢٥٧-٢٨٧.
- بوعطيط، سفيان. (٢٠١٧). القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، جامعة قاصدي مرباح - مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، ع ١٨، جوان، الجزائر، ٧٧ - ٩٢.
- ----- . (٢٠١٧). القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، جامعة الجزائر ١ بن يوسف بن خدة، ع ١١، الجزائر، ١٢٨ - ١٥٦.
- حجو، مسعود عبد الحميد. (٢٠١٥). مستوى التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة، جمعية البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، ع ٢٣، يناير، فلسطين، ٤١ - ٧١.
- الساعدي، سعاد أحمد مولى. (٢٠٢١). الاتصال المفضل والتوافق المهني لدى شرائح تدريسية متباينة من المجتمع: دراسة مقارنة، الجامعة المستنصرية - كلية الآداب، مجلة آداب المستنصرية، ع ٩٣، العراق، ١٣٩ - ١٧٥.
- سكران، ماهر عبد الرزاق. (٢٠١١). التوافق المهني في علاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الإخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، ع ٣١، ج ٥، ص ١٩٢.
- علام، سحر فاروق. (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية في علم النفس، مج ١١، ع ٢، ص ٢٤٣.
- عوض، عباس محمود. (١٩٨٨). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- موسى، صباح محمد. (٢٠١٦). التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الإدارة والاقتصاد، س ٣٩، ع ١٠٧، العراق، ١٠٨ - ١٢٧.
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. The Journal of Higher Education, 82(2), 154-186.

- Dave, Capuzzi & Mark, D. Stauffer. (2012). Career Counseling: Foundations, Perspectives, and Applications, Routledge, p96.
- Frederick, T. Leong. (2008). Encyclopedia of Counseling, SAGE Publications, p77.
- Mark, L. Savickas& Paul, J. Hartung& W. Bruce Walsh. (2013). Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice, Taylor & Francis, p68.
- Robert, W. Lent& Steven, D. Brown. (2012). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, Wiley, p125.
- Roman, Ioana. (2014). Qualitative Methods for Determining Students' Satisfaction with Teaching Quality. Procedia – Social and Behavioral Sciences. 149. 10.1016/j.sbspro.2014.08.320.