

دور مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جيهان الأهلية / اربيل

دهشنى عبدالله سعيد^١ و سينا احمد علي^٢

^١قسم التربية العامة، جامعة جيهان-أربيل، كوردستان، العراق
^٢كلية التربية الاساسية، قسم رياض الاطفال، جامعة صلاح الدين، كوردستان، العراق

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الطموح (المرتفع المنخفض) لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستويات الطموح (المرتفع المنخفض) والتوافق المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة. ولتحقيق اهدافه البحث تم الاعتماد على مقياس مستوى الطموح و التوافق المهني وبأتباع المنهج الوصفي، وقد اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة حيث بلغت (٥١) عضو هيئة تدريس في جامعة جيهان الأهلية/اربيل. وتم تحليل النتائج باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS)، وتوصل البحث الى النتائج التالية: أن أغلبية أساتذة الجامعة يتمتعون بمستوى طموح مرتفع. لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وكذلك لا توجد علاقة ارتباطية بين مستويات الطموح (المرتفع المنخفض) والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

مفاتيح الكلمات: مستوى الطموح، التوافق المهني، نظرية مكودجل، نظرية المجال لكيرت ليفين.

١. المقدمة

الإنسان أو الخطة التي تنظم حياة الفرد وتدفعه للمستقبل (عبدالفتاح، ١٩٩٠: ٣).

مشكلة البحث

من المعروف عن الإنسان أنه كائن يبحث دائماً عن الإستقرار في بيئته ولا يتم هذا الإستقرار إلا من خلال محاولته لإحداث نوع من التوازن والتكيف مع بيئته المهنية والاجتماعية ضمن مجال عمله، والتوافق المهني يعد مؤشراً من مؤشرات النجاح في أي مهنة فهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه (بنينة، ٢٠١٦: ١٠). يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته، فمجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق ويشتمل توافقه مح محيط العمل، بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير من وقت لآخر (عويضة، ١٩٩٥: ١٦٥).

كما يعكس التوافق المهني رضا الفرد عن عمله فهو يرتبط بنجاح الفرد في عمله وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مهنياً ونفسياً واجتماعياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن، كما إن توفر قدر كاف من مستوى الطموح لدى الفرد عن عمله، وهذا يؤدي إلى توافق الفرد نفسياً واجتماعياً ومهنياً (بنينة، ٢٠١٦: ١١).

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة عن السؤال الاتي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح (المرتفع - المنخفض) والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ؟

يسعى أفراد المجتمع في الماضي إلى العمل لأهداف كثيرة أولها كسب الرزق من خلال المهنة التي تناسب كلا منهم، حيث يتوقف مدى نجاح الفرد، ورضاه النفسي على الاختيار المناسب للمهنة التي يمارسها، لأن الفرد يبحث بطبيعته عن العمل الذي يتناسب وقدراته، وميوله، واستعداداته الخاصة المختلفة، ولكل منا طموح معين بطبيعته، ويجتهد لتحقيقه، وقد ينجح أو يفشل في ذلك، وهذا يعتمد على مدى كفاءته، وقدرته ورضاه عن عمله، حيث أن الطموح يعد الإطار المرجعي الذي يؤثر على سلوك الافراد في بعض المواقف في تحقيق أهدافهم واتخاذ قراراتهم وحل مشكلاتهم (منى، ٢٠١٧: ٩) (كاميليا، ١٩٧٢: ٨). هذا الطموح يتأثر بعوامل عديدة بيئية ونفسية واجتماعية وغيرها، حيث يعد مستوى الطموح من العوامل المهمة المؤثرة، فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات فهو بمثابة الطاقة الروحية في حياة

مجلة جامعة جيهان- اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية
المجلد 5، العدد 2 (2021).

أستلم البحث في 21 شباط 2021؛ قُبل في 29 أيار 2021

ورقة بحث منظّمة: نُشرت في 10 آب 2021

البريد الإلكتروني للمؤلف: dashne.Saeed@cihanuniversity.edu.iq

حقوق الطبع والنشر © 2021 دهشنى عبدالله سعيد و سينا احمد علي. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح

موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - 4.0 CC BY-NC-ND

التوافق المهني:

تعريف (فخجان، ٢٠١٠): بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها. (فخجان، ٢٠١٠: ٦٦)

تعريف (طه، ٢٠٠١) بأنه توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية الممتثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه. (طه، ٢٠٠١: ٩٨).

تعريف (عويضة، ١٩٩٥): بأنه جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته، ف مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق ويشتمل توافقه مح محيط العمل، بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير من وقت لآخر. (كامل محمد محمد عويضة، ١٩٩٥: ١٦٥)

التعريف النظري للتوافق المهني للباحثان: هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية.

التعريف الاجرائى للباحثان: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس التوافق المهني الذي تبتناه الباحثان ..

٢. الاطار النظري و الدراسات السابقة

اولا: الإطار النظري

يلعب مستوى الطموح دورا هاما في حياة الأفراد والمجتمعات، باعتباره أحد أهم المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط، ولعل الكثير من انجازات الأفراد وتقدم الأمم والشعوب يرجع الى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح بالإضافة إلى توفر عوامل أخرى تساعد على هذا الانجاز والتقدم، فضلا عن ارتباط مستوى الطموح بالكفايات الإنتاجية كما أن الكفايات الإنتاجية ترتبط كما وكيفا (نوعا) ارتباطا إيجابيا بالمستوى العالي من الطموح (بثينة، ٢٠١٦: ٢٢)، ويختلف الناس بعضهم عن بعض اختلافا كبيرا من حيث مستويات طموحهم، ويشعر الفرد بالنجاح إن بلغ مستوى طموحه، أما إن قصر عن بلوغه شعر بالفشل والإخفاق فكان مستوى الطموح معيار يحكم به على نجاحه أو فشله فيما يقوم به من أعمال وفيما يستهدف تحقيقه من غايات، ومستوى طموح الفرد وثيق الصلة بفكرة الفرد عن نفسه، وبمكائنه الاجتماعية، ورغبته في الظفر باحترام الجماعة التي يعيش فيها، لذا يزداد اعتباره وتقديره لنفسه متى أفلح في الوصول إلى أعلى مستويات طموحه (راجح، ١٩٨٧: ١٢٤).

نظريات مستوى الطموح :

نظرية مكودوجل McDougall theory: يشير ويليام مكودوجل لحقيقة

أهمية البحث

ممكن الاستفادة من هذه الدراسة وتناجها في كونها، تفتح مجالا واسعا للباحثين من اجل إجراء المزيد من الدراسات، والبحث في العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني. تفيد هذه الدراسة الكشف عن الافراد ذوي مستوى الطموح المرتفع، واستغلال هذا الطموح بما يعود بالفائدة على المجتمع. - تسليط الضوء على موضوع التوافق المهني لما له من أهمية في حياة الأفراد والمنظمات الانسانية والاكاديمية على اختلافها، وانعكاسه الواضح على السير الحسن للعمل، وبالتالي تحقيق الاهداف المنشودة بشكل فعال ومتميز.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

مستوى الطموح (المرتفع-المخفض) لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .
طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستويات الطموح (المرتفع-المخفض) والتوافق المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

حدود البحث:

اقتصرت الدراسة الحالية على اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جيان الأهلية / اربيل، للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١

تحديد المصطلحات:

مستوى الطموح :

تعريف (علوان: ٢٠١٣، ص ٣٨٩) "أنه المستوى أو الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مختلف مجالات الحياة ويحاول الوصول إليه بجد ومثابرة بناء على قدرته وإمكانيته في دور خبرته السابقة" (علوان: ٢٠١٣، ص ٣٨٩)

تعريف (المشيخي، ٢٠١٠): بأنه "هدف ذو مستوى محدد يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب من جوانب حياته، على اساس تقديره لمستوى قدراته وإمكاناته واستعداداته، سواء كان هذا الجانب أسريا أو أكاديميا أو مهنيا أو عاما، وتختلف درجة أهمية هذا الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف جوانب حياته، كما يتحدد مستوى هذا الهدف في ضوء الإطار المرجعي للفرد في حدود خبرات النجاح والفشل التي مر بها عبر مراحل النمو المختلف (المشيخي، ٢٠١٠: ٩٢).

تعريف (معوض وعبد العظيم، ٢٠٠٥) : بأنها سمة من سمات الشخصية ثابتة ثباتا نسبيا تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل الملقدة على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط (معوض وعبد العظيم، ٢٠٠٥: ٨).

التعريف النظري للباحثان: بأنه المستوى الذي يرغب فيه الفرد في مهنة معينة، معتمدا على قدراته وعلى ملائمة الظروف المحيطة به.

التعريف الاجرائى للباحثان: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس مستوى الطموح الذي تبتناه الباحثان.

في المؤسسات الحكومية أو القطاع الخاص، لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها (زروقي، ٢٠١٥: ٢٨). ويعرض " ليتارت ليفي" بعض العوامل التي يراها محممة في تحقيق التوافق المهني:

١. أن يكون العمل مرغوباً ومتنوعاً.
٢. أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
٣. أن يشترك العمال في صنع القرار.
٤. أن يحتوي العمل على التدرج الجماعي والمعرفة.
٥. أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعام (حمودة، ٢٠٠٥: ٨٠)

نظريات التوافق المهني

مدرسة العلاقات الإنسانية: أظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة "التون مايو"، أن التوافق المهني لا يتحقق إلا إذا تمكن الفرد من تحقيق مجموعة من الحاجات، وتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، وتحقيق الانتماء، والإبداع في مجال مهنته، والمشاركة في اتخاذ القرارات وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة هي:

١. تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية
٢. إعادة تصميم الوظائف من خلق تحديات للقدرة.
٣. تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس (مكناسي، ٢٠٠٦: ٤١).

ثانياً: الدراسات السابقة

القصدي في سلوك الإنسان من حيث بحثه عن هدف وسعيه لبلوغه وتحقيقه، والنشاط القصدي يقصد به النشاط العقلي المتمثل بإدراك موقفي التنبؤ بالنتائج الحادثة والسعي نحو تحقيق هدف مع وجود شعور بالارتياح لبلوغ ذلك الهدف المتوقع وذلك للوصول لتحقيق الذات، بحيث أن الفرد يكون متوقفاً، لنتأجه من خلال شعوره برغبه او دافع، تدفع نحو بلوغ ذلك الهدف وذلك من خلال بمنافسته للآخرين في سبيل تحقيق ذاته ولذا يتفق "مكدوجل" مع "ادلر" في أن أهداف الفرد وتطلعاته هي التي توجه سلوكه الراهن. (النوبي، ٢٠١٠: ٢٠١٠)، يتبين لنا ان مكدوجل ركز على الغرض من وراء ما تقوم به من سلوكيات، أي أن وراء كل سلوك غاية، وبالتالي وراء كل طموح غاية و غرض يسعى الفرد لتحقيقه لبلوغ الغاية الاسمي وهي تحقيق الذات. (النوبي، ٢٠١٠: ٧٠).

نظرية المجال لكيرت ليفين Levin, k. Field theory: يعتبر ليفين من أهم دعاة نظرية المجال ويرى أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح منها على سبيل المثال: عامل النضج، القدرة العقلية، النجاح والفشل، الثواب والعقاب، القوى الانفعالية، القوى الاجتماعية والمنافسة، نظرة الفرد إلى المستقبل (بن غذفة شريفة، ٢٠١٣: ٣٦٧). ويبين ليفين إن فهم سلوك الفرد والتنبؤ به يعتمد على المجال أو الوسط الذي يوجد فيه الفرد إذ أن لكل فرد مجاله المميز فيه عن غيره، وان الاتفاق في البيئة المادية لشخصين نجد أنهما يختلفان في البيئة النفسية، وتبعاً للعلاقة التفاعلية النفسية للفرد ومكونات مجاله يكون سلوكه وهو إزاء ذلك يسعى لتحقيق رغباته وأهدافه من خلال تخطيه العقبات التي تقابله أثناء محاولته تحقيق ذلك الهدف في إطار مجاله أو بيئته (النوبي، ٢٠١٠: ٧٤)، ولذا يعد مستوى الطموح معياراً لقياس الشخصية من حيث تقييم الفرد لذاته تبعاً لإطاره المرجعي والنجاح والفشل لديه في ضوء علاقته بالآخرين ومن ثم تنضح صورة الذات والتي تدفعه لتحديد هدفه حتى أن كان أعلى من أدائه (بنينة، ٢٠١٦: ٢٧).

مفهوم التوافق المهني: يعتبر التوافق المهني مهم جداً في حياة الأفراد العاملين

جدول رقم (١) مقارنة بين الدراسات السابقة

الدراسة	مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خضير-بسكرة-
ت	مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية-رزق البشير-بوسعادة.

١	الاهداف	التعرف الى: طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.	التعرف الى: علاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة-رزيق البشير-بوسعادة.
٢	المهجع	المهجع الوصفي الارتباطي	المهجع الوصفي
٣	ألدوات	اعتمدت الباحثة في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد دراستها على أدوات جمع البيانات، والمتمثلة في الاستبيان وهذا من اجل قياس مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني .	استبيان مقياسي مستوى الطموح والإبداع الإداري، والذي يعتبر وسجة لمعرفة استجابة المبحوثين لعبارة المقياسين المعدين بناء على الدرجة المتحصل عمييا في هذا المقياس .
٤	العينة	من مجتمع أصلي مكون من ١٠٦ أساتذ بجامعة محمد خيضر- بسكرة- ثم تحليل النتائج باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية.	تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من ٤٥ عاملا.
٥	النتائج	- أن أغلبية أساتذة الجامعة يتمتعون بمستوى طموح مرتفع. - لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. - لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. - لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.	- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزيق البشير بوسعادة. - مستوى الطموح لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزيق البشير بوسعادة منخفض. - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين النظرة إلى الحياة والإبداع الإداري. - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين تحمل المسؤولية والإبداع الإداري. - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الميل الى المثابة والإبداع الإداري.

3. منهجية البحث وإجراءاته

الصدق الظاهري لأداتي البحث: قامت الباحثتان بعرض مقياس مستوى الطموح ملحق رقم (١) على مجموعة من المتخصصين في المجال التربوي ملحق رقم (٢)، وقد حصل المقياس على نسبة اتفاق بلغت (٠,٨٠٪) وكذلك حصل مقياس التوافق المهني على نسبة اتفاق (٠,٩٠٪)، و بذلك اصبح المقياسين مميئين للتطبيق على عينة البحث.

الثبات : استخرجت الباحثتان ثبات مقياس مستوى الطموح من خلال استخدام معامل التصحيح سبيرمان براون حيث بلغ (٠,٧٤)، وكذلك استخرجت الباحثتان ثبات مقياس التوافق المهني من خلال استخدام معامل التصحيح سبيرمان براون حيث بلغ (٠,٨٥).

الوسائل الإحصائية المستخدمة: تم استخدام الحقيبة الاحصائية SPSS (لتحليل بيانات البحث للتوصل الى النتائج البحث.

4. تفسير النتائج ومناقشتها

الهدف الاول: مستوى الطموح (المرتفع-المنخفض) لدى اعضاء الهيئة التدريسية في

مجتمع البحث: يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيان الأهلية /اربيل، للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١، (٢١٤) عضو هيئة تدريسيه.

عينة البحث: اخذت الباحثتان عينة عشوائية من اعضاء هيئة التدريس في (٦) كليات هي (كلية الهندسة، كلية العلوم، كلية القانون والعلاقات، كلية العلوم الإدارية والمالية، كلية الآداب والفنون، كلية التقنية الطبية)؛ بجمع اقساما والبالغ عددهم (٥١) عضو هيئة تدريسيه من (الذكور- اناث).

أدوات البحث: من خلال اطلاع الباحثتان على عدد من المقاييس والادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي تم تبني اول/ا مقياس مستوى الطموح ل (بثينة، ٢٠١٦) تكون المقياس من (٢٥) فقرة، و ببدائل اجابة (نعم ، لا) وكان توزيع الدرجة كالآتي: (١ ، صفر)

ثانيا/ مقياس التوافق المهني ل(الرواحية، ٢٠١٦) تكون المقياس من (٤٠) فقرة و ببدائل الإجابة: (أوافق بشدة/ أوافق / محايد/ أعارض/ أعارض بشدة) و كان توزيع الدرجات كالآتي: (٥، ٤، ٣، ٢، ١).

الجامعة

من خلال نتائج الجدول رقم (٢) تبين لنا ان مستوى الطموح لدى أساتذة جامعة جيبان الاهلية/ اربيل مرتفع نوعا ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٠,٦٠٧) و بلغ الانحراف المعياري (0.08753)، وتفسير الباحثان لهذه النتيجة أن اساتذة جامعة جيبان الاهلية لديهم مستوى الطموح عالي بسبب وضعهم الثقافي والاجتماعي والمهني حيث يشغلون منصب استاذ جامعي وبالتالي فهم ينظرون الى انفسهم بأتم وصلوا الى مستويات عالية من تحقيق طموحاتهم.

جدول رقم (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس مستوى الطموح

	Arithmetic mean	Standard deviation	Sample
مستوى الطموح	.6071	.08753	51

الهدف الثاني: طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستويات الطموح (المرتفع-المنخفض) والتوافق المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

من خلال الجدول رقم (٣) و(٤) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التوافق المهني ومستوى الطموح منخفض (-٢٥٤.-) ضعيف جدا ومعنى ذلك ان لا توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الطموح منخفض. وكذلك لا توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و مستوى الطموح المرتفع (٠.٣٤١*) درجة عاليا . و تفسير الباحثة هذه نتيجة ان استاذ الجامعي عند نيته شهادة عاليا (ماجستير/دكتوراه) يبين ذلك مستوى طموحه فالاشخاص فالذين لديهم طموح مرتفع يعملون جاهدين للوصول الى طموحهم او احلامهم ويتم ذلك من خلال وضع اهداف وخطط معينة للوصول الى مستوى طموح مرتفع، لذلك عمل استاذ جامعي يتطلب مستويات مرتفعة من الطموح للتناسيب مهنته كندريسي في جامعة، و تفسر الباحثة عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح (مرتفع-منخفض) والتوافق المهني ان ربما عدم الرضا استاذ الجامعي عن التعليمات الجامعية او عدم قبوله للأنظام الجامعي او الرضا عن حقوقه لذلك لا يوجد التوافق المهني لدى اساتذة الجامعة جيبان الأهلية. وتتفق مع نتائج من دراسة (بن عبدالله، بثينة، ٢٠١٦). الجدول رقم (١) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣) يوضح قيمة تحليل التباين بين مستويات الطموح (المرتفع-المنخفض) و التوافق المهني

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
مرتفع	Between groups .453	29	.016	.862	.650
	Within groups .380	21	.018		
	Total .833	50			
منخفض	Between groups .647	29	.022	.951	.557
	Within groups .493	21	.023		
	Total 1.140	50			

جدول رقم (٣) الارتباط

Correlations

		التوافق المهني	مرتفع	منخفض ١
التوافق المهني	Pearson Correlation	1	.341 [*]	-.254-
	معامل ارتباطية			
	Sig. (2-tailed)		.014	.073
	N (عينة)	51	51	51
مرتفع	Pearson Correlation	.341 [*]	1	-.241-
	معامل ارتباطية			
	Sig. (2-tailed)	.014		.089
	N (عينة)	51	51	51
منخفض ١	Pearson Correlation	-.254-	-.241-	1
	معامل ارتباطية			
	Sig. (2-tailed)	.073	.089	
	N (عينة)	51	51	51

الاستنتاجات و التوصيات

الاستنتاجات:

١. أن أغلبية أساتذة الجامعة يتمتعون بمستوى طموح مرتفع.
٢. لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.
٣. لا توجد علاقة ارتباطية بين مستويات الطموح (المرتفع-المنخفض) والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

التوصيات:

١. تشجيع استاذ الجامعة معنوياً على بذل الجهد من اجل الوصول الى المستويات العلمية العالية وتنمية روح التحدي.
٢. ضرورة توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد التدريسيين على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.
٣. اجراء دراسة على متغير احداث الحياة الضاغطة وربطها بمتغيرات اخرى.
٤. اجراء دراسة على متغير مستوى الطموح الاكاديمي وربطه بمتغيرات اخرى

المصادر:

المشيخي، غالب محمد. (٢٠٠٩). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة عن طلاب جامعة الطائف. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى. ص ٩٢.

بشير معمريه، (٢٠٠٧)، القياس النفسي، الجزائر، دار الخبر. ص ١٦٧.

بن عبدالله، بثينة. (٢٠١٦). مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق

المهني. جامعة محمد خيضر-بسكرة. ص ١٠-٤٧

جمعة أولاد حمودة، الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة ورقلة، ٢٠٠٥م. ص ٧٩-٨٠.

راجح، احمد، (١٩٨٧): أصول علم النفس، ط ٩، المكتب المصري الحديث،

القاهرة. ص ١٢٤.

زروقي صباح، (٢٠١٥). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال

شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري. جامعة قاصدي مرباح -

ورقلة - ص ٢٨.

سليمانى منى، (٢٠١٧). مستوى الطموح وعلاقته بالابداع الاداري لدى

العمال الإداريين. جامعة زيان عاشور الجلفة. ص ٩.

شريفة بن غدفة، (٢٠١٤). اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير و

مستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية رسالة دكتوراه

العلوم، جامعة سطيف ٢، الجزائر. ص ٣٦٧.

- طه, فرح عبدالقادر. (٢٠٠١). علم النفس الصناعي والتنظيمي ط ٩. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. ص ٩٨.
- فحجان, سامي خليل. (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية, وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الاسلامية, غزة. ص ٦٦.
- كاميليا عبدالفتاح, (١٩٩٠), دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية, القاهرة, دار النهضة. ص ٣-٨.
- كامل محمد محمد عويضة, (١٩٩٥), علم النفس الصناعي, بيروت, دار الكتب العلمية. ص ١٦٥.
- معوض, محمد وعبدالعظيم عبدالفتاح. (٢٠٠٥). مقياس مستوى الطموح. مكتبة الانجلو المصرية, القاهرة. ص ٨.
- محمد النوي, محمد علي. (٢٠١٠). التنشئة الاسرية و طموح الابناء العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة. (ط ١): دار الصفا للنشر والتوزيع. الاردن. ص ٧٠.
- محمد, الرواحية. (٢٠١٦). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. جامعة نزوى.
- مكناسي محمد, (٢٠٠٧), التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية, رسالة ماجستير, جامعة منتوري, قسنطينة. ص ٤١.
- يوسف عبد الأمير طباجة, (٢٠٠٧), منهجية البحث تقنيات ومناهج, بيروت, دار المجد للنشر. ص ٣١٩.