



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس



عنوان المذكرة

مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة -

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم

تحت إشراف الدكتورة:

• مدور مليكة

من إعداد الطالبة:

• بن عبد الله بثينة

السنة الجامعية 2016/2015

شكر و عرفان

نشكر الله عز وجل ونحمده كثيرا على نعمه التي وهبنا إياها.

عملا بقوله صلى الله عليه وسلم " من اصطنع إليكم معروفا فجازوه، فان عجزتم عن مجازاته فاعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم ، فان الله شاكر يحب الشاكرين "

بعد أن وفقني الله سبحانه وتعالى في إتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى حيز الوجود فانه لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذتي الفاضلة

الدكتورة " مليكة مدور " المشرفة على هذه الرسالة والتي لم تتوان يوما في تقديم يد المساعدة لي ، فقد منحتني من وقتها الجزء الكثير، ولقد كانت لتوجيهاتها السديدة وأرائها المفيدة اكبر اثر في إخراج هذا العمل إلى حيز النور ، فلها مني خالص الشكر والتقدير.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن اشكر أستاذتي الكرام وكل من ساعدني على انجاز هذا العمل خاصة أستاذتي في علم النفس عمل وتنظيم .

وأخيرا اشكر لجنة المناقشة مع تمنياتي بالتوفيق والنجاح.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المواضيع
	شكر و عرفان
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة بالعربية
أ- ب	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
10	1- إشكالية الدراسة
11	2- تساؤلات الدراسة
12	3- فرضيات الدراسة
12	4- أهمية الدراسة
13	5- أهداف الدراسة
13	6- أسباب اختيار الموضوع
14	7- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
14	8- الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: مستوى الطموح
22	* تمهيد
22	1- مفهوم مستوى الطموح
24	2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح
28	3- طبيعة مستوى الطموح
30	4- نمو مستوى الطموح
32	5- أنواع الطموح
32	6- مستويات الطموح
33	7- أساليب تحديد مستوى الطموح
35	8- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
39	9- دور مستوى الطموح في بناء الشخصية

فهرس المحتويات

40	10- سمات الشخص الطموح
42	* خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: التوافق المهني
44	* تمهيد
44	1- مفهوم التوافق المهني
46	2- النظريات المفسرة للتوافق المهني
50	3- شروط التوافق المهني
51	4- مظاهر التوافق المهني
52	5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
54	6- سوء التوافق المهني
55	7- مظاهر سوء التوافق المهني
56	8- أسباب سوء التوافق المهني
58	9- سمات الشخص التوافقي
60	10- آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين
64	* خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
65	* تمهيد
65	1- منهج الدراسة
65	2- مجالات الدراسة
71	3- مجتمع الدراسة
71	4- عينة الدراسة
71	5- أدوات الدراسة
74	6- الأساليب الإحصائية
75	* خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة
76	* تمهيد
76	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
80	2- تفسير نتائج الدراسة

فهرس المحتويات

83	* خلاصة الفصل
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
71	المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة	01
72	استبيان مستوى الطموح	02
74	استبيان التوافق المهني	03
77	مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة	04
78	قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح والتوافق المهني.	05
79	قيمة معامل الارتباط بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني	06
79	قيمة معامل الارتباط بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني	07

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
49	يوضح هرم ماسلو للحاجات	01

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة بجامعة محمد خيضر -بسكرة- بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على أداة الاستبيان وياتباع المنه الوصفي الارتباطي، وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة قدرت بـ 41 فردا يمثلون 38.67% من مجتمع أصلي مكون من 106 أستاذ بجامعة محمد خيضر -بسكرة- ثم تحليل النتائج باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- 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.

مقدمة:

يعتبر مستوى الطموح من أهم المواضيع التي قد حظيت ماضيا وحاضرا باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المجالات ، إذ يلعب هذا الأخير دورا هاما في حياة الأفراد ، لما له من أبعاد مهمة في شخصية الإنسان ، كما انه يعتبر مؤشرا يميز ويوضح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه ومع البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه ، فالطموح هو الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر للأفراد والمجتمعات وهو سر النجاح وأساسه. كما يعد مستوى الطموح قوة دافعة للسلوك، حيث يعتبر من أهم مميزات الشخصية السوية فطموح الفرد هو من أهم محاور وأبعاد الشخصية التي من خلالها يتحقق توافق الفرد ويتحدد مستوى أدائه فالإنسان صاحب الطموح المرتفع هو القادر على تحديد قدراته وإمكانياته وبالتالي التصرف في ضوءها ، وهو القادر على مواصلة طريقه ومواجهة الصعاب التي تعترضه، فتوفر قدر كاف من مستوى الطموح لدى الفرد يمكنه من بلوغ أهدافه وتحقيق ذاته في مختلف المجالات خاصة في مجال العمل ، الذي يعتبر من أهم المجالات التي يسعى فيها الفرد لتحقيق أكبر قدر من التوافق.

وعليه فقد ارتأينا من خلال هذا البحث الخوض في العلاقة بين مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني ، حيث سيتم تناول الموضوع في خطة بحث تتضمن جانبين الأول نظري والثاني ميداني.

فالجانب النظري سيشتمل على الفصل الأول والذي يعتبر كفصل تمهيدي ويمثل الإطار العام للدراسة وفيه تعرض إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، بالإضافة إلى فرضياتها كحلول مؤقتة للتساؤلات المقترحة ، وإبراز أهمية الدراسة وأهدافها ، أسباب اختيار الموضوع ، وصولا إلى تحديد التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة ، مرورا إلى عرض الدراسات السابقة ذات

العلاقة بها، وسيخصص الفصل الثاني لمستوى الطموح حيث سيتم التطرق إلى مفهوم مستوى الطموح، النظريات المفسرة له، طبيعته، نموه، أنواعه، مستوياته، أساليب تحديده، العوامل المؤثرة فيه سمات الشخص الطموح، بالإضافة إلى دور مستوى الطموح في بناء الشخصية.

في حين سيخصص الفصل الثالث للتوافق المهني من خلال التعرض إلى مفهومه، النظريات المفسرة له، شروطه، العوامل المؤثرة فيه، مظاهره بالإضافة إلى التعرض إلى سوء التوافق المهني، مظاهره، أسبابه، سمات الشخص التوافقي، مرورا إلى آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين.

أما الجانب الميداني فسيشتمل على الفصل الرابع الذي سيتناول منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية، وذلك من خلال التطرق إلى منهج الدراسة، مجالاتها، مجتمع وعينة الدراسة أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية، أما الفصل الخامس سيخصص لعرض النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول: " الإطار العام للدراسة "

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - تساؤلات الدراسة
- 3 - فرضيات الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - أهداف الدراسة
- 6 - أسباب اختيار الموضوع
- 7 - التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- 8 - الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر الطموح من أهم السمات التي يمكن أن تميز أي فرد عن الآخر فهو بمثابة الدافع الذي يمكنه من الوصول إلى ما يريد، و يعتمد حجم تحقيق الأهداف التي يضعها الفرد على مدى طموحه وإصراره للسعي لتحقيق تلك الأهداف ومن هنا يكون إما النجاح أو الفشل وهذا يعتمد على مدى كفاءته ، وقدراته ومدى ثقته بذاته وتبعاً لخبرات النجاح أو الفشل التي اكتسبها التي اكتسبها الإنسان من أنماط التفاعل الدينامي بينه وبين واقع حياته.

هذا الطموح يتأثر بعوامل عديدة بيئية، نفسية، واجتماعية، وغيرها، حيث يعد مستوى الطموح من العوامل المهمة المؤثرة، فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات فهو بمثابة الطاقة الروحية في حياة الإنسان أو الخطة التي تنظم حياة الفرد وتدفعه للمستقبل. (كاميليا عبد الفتاح ، 1990،ص3)

ومعروف عن الإنسان أنه كائن يبحث دائماً عن الإستقرار في بيئته ولا يتم هذا الإستقرار إلا بواسطة العمل على التوافق بين إتجاهين متصارعين، هما الخوف من الإخفاق والرغبة في تحقيق الأهداف، ونجد أن الفرد غالباً ما يسعى للبحث عن وسائل تمكنه من تحقيق التوافق ومن بين هذه الوسائل نجد العمل ، حيث يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل ، من خلال محاولته لإحداث نوع من التوازن والتكيف مع بيئته المهنية والاجتماعية ضمن مجال عمله وهذا ما يسمى بالتوافق المهني ، والذي يعد مؤشراً من مؤشرات النجاح في أي مهنة فهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه.

ويعتبر 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 مع 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 عويصة ،1995،ص165)

كما يعكس التوافق المهني رضا الفرد عن عمله فهو يرتبط بنجاح الفرد في عمله وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مهنيا ونفسيا واجتماعيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن، كما إن توفر قدر كاف من مستوى الطموح لدى الفرد يمكنه من بلوغ أهدافه وتحقيق ذاته وبالتالي يتحقق التكيف والاستقرار ورضا الفرد عن عمله وهذا يؤدي بالضرورة إلى توافق الفرد نفسيا واجتماعيا ومهنيا.

ومن هنا جاءت فكرة دراستنا المتمحورة حول مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية.

ولهذا سنحاول في دراستنا هذه الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة الجامعة من خلال طرح التساؤلات التالية:

2 - تساؤلات الدراسة:

- التساؤل العام:

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟

- التساؤلات الفرعية:

* ما مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة ؟

* هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة؟

وقد تفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

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

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

3 - فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

* توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة

الفرضيات الفرعية:

* 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.

4 - أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع في حد ذاته وأهميته بالنسبة للميدان العلمي ومجال التخصص ويمكن حصر هذه الأهمية في النقاط التالية:

- يمكن الاستفادة من هذه الدراسة ونتائجها في كونها، تفتح مجالاً واسعاً للباحثين من أجل إجراء المزيد من الدراسات، والبحث في العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني.

- تفيد هذه الدراسة في الكشف عن الأفراد ذوي الطموح المرتفع ، واستغلال هذا الطموح بما يعود بالفائدة على المجتمع.

- تسليط الضوء على موضوع التوافق المهني لما له من أهمية في حياة الأفراد والمنظمات على اختلافها، وانعكاسه الواضح على السير الحسن للعمل، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال ومتميز.

5- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- التعرف على مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة.

- التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

6- أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيار الباحث لمشكلة بحثه له أسبابه ومبرراته، وتعتبر هذه الأخيرة حافزا يدفعه للبحث والتقصي، ومن بين أسباب اختيار موضوع هذه الدراسة نذكر ما يلي :

- الرغبة في تناول الموضوع بغية الوقوف على خلفيته النظرية ومدى مساهمتها في زيادة مستوى الطموح لدى الأفراد العاملين.

- الشعور بضرورة البحث عن أساليب وطرق تساعد في خفض سوء التوافق المهني لدى العاملين.

7 - التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

* مستوى الطموح:

ونعني به تلك الأهداف المستقبلية الواقعية التي يضعها الأستاذ الجامعي مسبقا ويسعى لتحقيقها تدريجيا خلال مساره الأكاديمي عن طريق نجاحاته المهنية المتلاحقة وهو ما تقيسه فقرات الاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية.

* التوافق المهني:

هو الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي على إجابته على استبيان التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية .

* الأستاذ الجامعي :

هو كل فرد يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية ابتداء من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي مرورا بدرجات أستاذ مكلف بالدروس وأستاذ محاضر.

8- الدراسات السابقة :

أولا : الدراسات المتعلقة بمستوى الطموح :

الدراسة الأولى : دراسة نضال سمير نايف (2004): بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية واثـر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأمن الوظيفي ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات السلطة الوطنية بفلسطين واثـر بعض المتغيرات الديمغرافية عليها ، حيث أجريت الدراسة على عينة تتكون من (238) مدير من مدراء مقرات وزارات السلطة الوطنية

الفلسطينية باستخدام المنهج الوصفي المسحي ، كما قد تم استخدام مقياس الإحساس بالأمن من إعداد " ماسلو " ومقياس مستوى الطموح من إعداد " كاميليا عبد الفتاح " وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

* أن درجة الإحساس بالأمن منخفضة جدا و مستوى الطموح حصل على تقدير مرتفع

* وجود علاقة ارتباطية بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

* لا توجد فروق دالة إحصائية في الإحساس بالأمن ووجدت فروق في مستوى الطموح حيث كانت الفروق لصالح الذكور .

الدراسة الثانية : دراسة توفيق محمد توفيق بشير: (2005): بعنوان دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وبعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى الجامعة الإسلامية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (390) طالبا وطالبة، وزعت على الكليات الجامعة التسع، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، كما تم استخدام استبيان المستوى الاجتماعي والاقتصادي من إعداد الباحث ، واختبار الذكاء المتعدد من إعداد "جاري هارس" واستبيان مستوى الطموح من إعداد "كاميليا عبد الفتاح" وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

* يوجد مستوى مرتفع للطموح لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.

* توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين درجات الطالبات على مقياس مستوى الطموح ودرجاتهم على مقياس مستوى الذكاء.

* لا توجد فروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في مقياس الطموح عند مستوى دلالة 0.05 .

* لا يوجد فروق بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس الطموح عن مستوى دلالة 0.05 .

الدراسة الثالثة: دراسة زياد بركات (2009) : بعنوان علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء متغيرات: الجنس ، التخصص ، التحصيل الأكاديمي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (378) طالبا وطالبة (197) طالبة (181) طالبا، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، كما تم استخدام مقياسان الأول لقياس مفهوم الذات، والآخر لمستوى الطموح ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

* أن مستوى مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى أفراد الدراسة هما بالمستوى المتوسط.
* وجود فروق دالة إحصائية في درجات الطلاب على مقياسي مفهوم الذات ومستوى الطموح تبعا لمتغير التحصيل الدراسي صالح فئة الطلاب ذوي التحصيل المرتفع
* عدم وجود فروق جوهرية في درجات الطلاب على مقياسي مفهوم الذات ومستوى الطموح تبعا لمتغيري الجنس والتخصص.

الدراسة الرابعة: دراسة دلال يوسف: (2012): بعنوان القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح، وكذا مستوى كل منهما ودلالة الفروق بين الجنسين والتخصصين (علمي وأدبي) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (160) تلميذ وتلميذة، من بعض ثانويات مدينة المسيلة بالجزائر، باستخدام

المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد تم استخدام مقياس مستوى الطموح من إعداد "معوض وعبد العظيم"، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :

* مستوى طموح عالي بمتوسط حسابي قدره (59.56)

* وجود علاقة دالة سالبة بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح

* عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في مستوى الطموح

* عدم وجود فروق دالة بين التخصصين العلمي والأدبي في مستوى الطموح .

الدراسة الخامسة: دراسة شريفة بن غذفة (2013): بعنوان اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير ومستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ القرار وأساليب التفكير ومستوى الطموح لدى عينة من الموظفين بالمؤسسات العمومية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (232) موظف بالمؤسسات العمومية بولاية سطيف ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن كما قد تم استخدام مقياس مستوى الطموح من إعداد الباحثة ، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين متغيرات الدراسة الثلاث: اتخاذ القرار وأساليب التفكير ومستوى الطموح.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

الدراسة الأولى: دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002): بعنوان التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد تكونت عينة الدراسة من من (289) ممرضا وممرضة ، موزعين على (9) مستشفيات حكومية بمحافظة غزة، وقد تم استخدام مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة

* وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.

* أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة (09، 48)
* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس إلا في بعد الراتب والترقية حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث

الدراسة الثانية: دراسة موسى مطالطة: (2009): بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية بمدينة سكيكدة بالجزائر، المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (319) فردا من رجال الحماية المدنية، وقد تم استخدام استبيان التوافق المهني من إعداد الباحث ، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين بعد غموض الدور في العمل والتوافق المهني.

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين بعد عبء الدور في العمل والتوافق المهني.

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين طبيعة العمل والتوافق المهني.

* توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الترقية والتقدم الوظيفي والتوافق المهني.

الدراسة الثالثة: دراسة سامي خليل فحجان(2010) : بعنوان التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (287) معلما ومعلمة، وقد تم استخدام استبيان مستوى الطموح من إعداد الباحث ،ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :

* أن الوزن النسبي لدى العينة لمقياس التوافق المهني بلغ 3,73 وهذا يشير إلى أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط.

* أن معامل ارتباط بيرسون بين مرونة الأنا والتوافق المهني يساوي 0.527 وهو معامل ارتباط ايجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير(الجنس- الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري).

الدراسة الرابعة: دراسة يحي محمود النجار وعبد الرؤوف احمد الطلاع : (2012): بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني تبعا لبعض المتغيرات لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) محاضر من العاملين

بقطاع غزة و(44) محاضرة ، وقد استخدم الباحثان أداتي الدراسة وهما مقياس الصلابة النفسية ، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثان ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

* وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين مقياس الصلابة النفسية ومقياس التوافق المهني

* عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الصلابة النفسية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي ، الجامعة).

* وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الاكاديميين في الصلابة النفسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدرجة العلمية العليا.

الدراسة الخامسة : دراسة بن غربال سعيدة (2014): بعنوان الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية)، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) أستاذ وأستاذة، وقد استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

* يتمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى ذكاء عاطفي مرتفع.

* يتمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى توافق مهني مرتفع.

* توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

* توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس.

* توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير التخصص.

* توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

يمكن التعليق على هذه الدراسات بذكر جوانب الاستفادة كما يلي:

من خلال عرض هذه المجموعة من الدراسات السابقة، والتي تم تصنيفها إلى الدراسات السابقة التي تناولت مستوى الطموح والدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني، وقد تم الإستفادة منها في النقاط التالية:

- **المنهج:** نظرا لطبيعة الدراسة تم الاستفادة من هذه الدراسات في وضع المنهج المناسب لموضوع الدراسة.

- **أدوات الدراسة:** تم الإستعانة بهذه الدراسات في تصميم الاستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة الحالية.

- **الأساليب الإحصائية:** تم الإستفادة من هذه الدراسات في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.

- **المراجع:** من خلال هذه الدراسة تمكنا من التعرف على أهم المصادر التي تستخدم في إعداد الجانب النظري للدراسة الحالية.

إلا انه من خلال بحثنا عن دراسات مشابهة لدراستنا الحالية فانه لا توجد في حدود علم الباحثة وبالتالي ستكون من بين الدراسات التي تقوم بمعالجة هذين المتغيرين.

الفصل الثاني: مستوى الطموح

* تمهيد

- 1 - مفهوم مستوى الطموح
- 2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح
- 3 - طبيعة مستوى الطموح
- 4- نمو مستوى الطموح
- 5- أنواع مستوى الطموح
- 6 - مستويات الطموح
- 7 - أساليب تحديد مستوى الطموح
- 8 - العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
- 9 - دور مستوى الطموح في بناء الشخصية
- 10 - سمات الشخص الطموح

* خلاصة الفصل

تمهيد:

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 إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح بالإضافة إلى توفر عوامل أخرى تساعد على هذا الانجاز والتقدم.

وفي مجال علم النفس العمل والتنظيم نستطيع ملاحظة أثر مستوى الطموح على سلوكيات الأفراد العاملين في مختلف المجالات ويظهر ذلك في نجاحهم وانجازاتهم وكفاءتهم وتفوقهم في العمل لهذا سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض لمختلف العروض النظرية التي توضح مستوى الطموح.

1 - مفهوم مستوى الطموح :**1-1 تعريف الطموح :**

التعريف اللغوي :

" طمح بصره إليه / تطلع واستشرف، الطموح، شديد التطلع ".(إبراهيم فلاتي،2009،ص325)

التعريف الاصطلاحي :

إن مصطلح الطموح يدل على ذلك الأمر العالي البعيد المدى ، الذي يسعى الإنسان للوصول إليه ، فهو غير محقق له في الوقت الراهن ، بل يأمل أن يحققه مستقبلا والطموح في معجم التربية (1973) يشير إلى هدف أو إلى نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد.

ويعرف الطموح في معجم علم النفس (1977) بأنه التطلع للوصول إلى هدف أو انجاز معين . (محمد النوبي محمد علي ،2010،ص67)

2 - 2 تعريف مستوى الطموح:

وفي تعريفنا لمستوى الطموح نجد انه يختلف من باحث لأخر كل على حسب اتجاهاته ونظرياته:

تعرف كاميليا عبد الفتاح مستوى الطموح " بأنه سمة ثابتة نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي ، ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها ". (عبد الفتاح،1990، ص 12)

أما دريفر فقد عرفه بأنه " الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات أو هو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل ". (سهير كامل احمد،2005، ص 183) ويعرف فؤاد أبو حطب وآخرون مستوى الطموح " بأنه المعيار الذي يقيس به الفرد ما حققه مما كان يصبو إليه "ويعرفه كرسيني " بأنه قوة دافعة للأشخاص يتم اكتسابها من خلال البيئة ، ويتم قياسها بالفرق بين المستوى الذي وصل إليه الفرد والمستوى الذي كان يرغب الفرد في الوصول إليه " .

أما محمد النوبي محمد علي فيعرف مستوى الطموح " بأنه ذلك المستوى الايجابي من الأداء المتوقع نحو تحقيق هدف بعيد المدى نسبيا ، والذي يمكن أن يدفع الفرد للوصول إلى مكانة أعلى مما هو عليه وفقا لقدراته وإمكانياته وتطلعاته المستقبلية.

كما يعرفه صلاح أبو ناهية بأنه " الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مجال ما يتطلع ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ويتفق هذا الهدف والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها ". (النوبي ،2010،ص ص 70-71)

مما سبق ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول إن مستوى الطموح هو سمة من سمات الشخصية الإنسانية والتي تميز الأفراد عن بعضهم البعض ، فهو يمثل تلك الأهداف

والغايات التي يعمل الفرد على تحقيقها ، من خلال خطط يحددها بنفسه ، ويعمل على تخطي كل العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه ، ويتسم مستوى الطموح بالارتفاع أو الانخفاض، وذلك حسب مدى ما يحققه الفرد من نجاح أو إخفاق ، وكلما كانت تلك الأهداف واقعية تتناسب مع قدرات وإمكانيات الفرد ، أدى ذلك إلى قدرته على الوصول لتلك الأهداف وتحقيقها ، وبذلك يكون الفرد قادرا على الوصول إلى مستوى جيد من الصحة النفسية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين.

2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح :

تناولت بعض نظريات علم النفس مستوى الطموح سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من حيث مواطن القوة والضعف بالشخصية وطرق استجابة الفرد وتحديد أهدافه ومن تلك النظريات مايلي :

1-2 نظرية مكدوجل : McDougall theory

ويشير ويليام مكدوجل لحقيقة القصد في سلوك الإنسان من حيث بحثه عن هدف وسعيه لبلوغه وتحقيقه ، والنشاط ألقصدي يراد به النشاط العقلي بإدراك موقفي التنبؤ بالنتائج الحادثة والسعي نحو تحقيق هدف مع وجود شعور بالارتياح لبلوغ ذلك الهدف المتوقع وذلك للوصول لتحقيق الذات ، بحيث أن هدف الفرد يكون متوقعا ، من خلال علية غائبة تدفع الفرد نحو بلوغ ذلك الهدف بمنافسته للآخرين في سبيل تحقيق ذاته ولذا يتفق " مكدوجل " مع " ادلر " في أن أهداف الفرد وتطلعاته هي التي توجه سلوكه الراهن. (النوبي، 2010، ص70) يتبين لنا أن مكدوجل ركز على الغرض من وراء ما نقوم 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 .

2-2 نظريات التحليل النفسي :

* فرويد Freud

لقد ركز سيجموند فرويد على مراحل النمو الأولى ، وخاصة الفموية و الاوديبية والتي من خلالها تتفاعل وتنمو شخصية الفرد حاضرا ومستقبلا ، وقد أكد على أن تماسك الشخصية يكمن في قوة البناء النفسي الداخلي للفرد ، ومرجع لقوة الأنا لديه والتي تعمل على التوفيق بين رغبات وحافز الهو ، وضوابط ومعايير الأنا الأعلى من جهة أخرى ، إذ أن الأنا تمثل مؤشر الميزان لضمان المحافظة على توازن الفرد ، فبقدر واقعية الذات لدى الفرد يتشكل مستوى طموحه تبعا لذلك النمط.

وفي حالة نفاذ طاقة الأنا وفشله في السيطرة على الموقف النفسي في صراع الجهاز النفسي لدى الفرد ، وعدم قدرته على مجابهة الطموحات اللاواقعية والناجمة عن زيادة رغبات الهو فإنه قد يلجأ الفرد إلى استخدام ميكانيزمات الدفاع إزاء ذلك ، والتي تتباين ما بين الإسقاط والتوحد والتعويض ... ، وكل ذلك مرجعه لمحاولة التنفيس عن الإحباط وعدم القدرة على وضع وإدراك طموح واقعي للنجاح في تحقيق الأهداف والوصول للغايات المنشودة.

(النوبي،2010،ص71)

* ادلر Adler

يبين الفريد ادلر إن الفرد تدفعه رغبات جامحة نحو تحقيق الانتصار والقوة واثبات وجوده ويحققها في التفوق العلمي ، وهناك من يحققها عن طريق الشهرة وآخر يحققها عن طريق السيطرة على الآخرين ، ولذا فإنه يتجه بكل قوته للتعويض عن النقص والقصور الذي لديه بصورة قد تؤدي أحيانا إلى تعويض زائد ، ولهذا يلجأ الفرد إلى وسائل ملتوية عند فشله في التعويض عن عجزه البدني أو النفسي أو إذا تحول ذلك التعويض الى لهفة مرضية زائدة نحو التفوق ويطلق عليها عقدة التفوق أو عقدة النقص .وهدف ذلك هو حماية الذات ولذلك

فان الشعور بالنقص يندرج تحت الصراع من اجل الرفعة ليس بوسائل غير مألوفة أو غير مرغوبة ، فإذا واجه الفرد ضعفه بتفاؤل وشجاعة ، والسعي من اجل الرفعة ، ربما يتحقق المستوى المشبع أو حتى الرفيع من التوافق. (النوبي ،2010،ص72)

كما أكد ادلر على أهمية العلاقات الاجتماعية وعلى أهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل فرويد.(عبد الرحمان العيسوي،2004،ص101)

يتضح من خلال ما سبق أن ادلر يرى أن الشعور بالنقص هو دافع أساسي للفرد يجعله يبحث عن طرق مختلفة لتعويض هذا النقص وتحقيق أهدافه وطموحاته،والتالي كلما زادت الرغبة كلما زاد مستوى الطموح.

2-3 نظرية النمذجة لسكينر : Skinner Mödling theory

ويعتمد بوريس فريدريك سكينر على ان تصرف الشخص بطريقة مرغوبة في المواقف الاجتماعية تتم من خلال مشاهدته شخصا أو أكثر يمارسون طرق التصرف المرغوبة في مواقف طبيعية ولذلك فهي مفيدة في تغيير السلوكيات غير المرغوبة.

ولذلك فان السلوك المشاهد هو الأساس في التغيير بالإضافة لدور الأفراد في تنظيم ذلك السلوك الإنساني ،وقد يحدد الأب والأم مستقبل الابن وهو مازال رضيعا، فالفرد قد يطلق العنان لنفسه ليرسم صورة طفل المستقبل، وهو لم يتزوج بعد وذلك السلوك يحدد مستوى طموح الآباء بالنسبة ، ومن ثم فان الآباء يطبعون أبناءهم بطابع شخصياتهم دائما، فالآباء ذو الطموح المنخفض يدفعون أبناءهم نحو الخوف مغبة الإفراط في وضع طموح مرتفع، وذلك لا يتوقف فقط على رفع الطموح بل أيضا في خفضه، وغالبا ما يكون الوالدان نموذجا لأطفالهما فهما يعكسان طموحاتهما عليهم ومن ثم يرغب الطفل أن يتشبه بوالده خاصة لإعجابه بالدور الذي يلعبه. (النوبي،2010،ص ص 72-73)

2-4 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 غزفة شريفة ، 2013، ص 367)

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 ، 2010، ص74) ولذا يعد مستوى الطموح معياراً لقياس الشخصية من حيث تقييم الفرد لذاته تبعاً لإطاره المرجعي والنجاح والفشل لديه في ضوء علاقته بالآخرين ومن ثم تتضح صورة الذات والتي تدفعه لتحديد هدفه حتى أن كان أعلى من أدائه .

2-5 نظرية القيمة الذاتية للهدف لاسكالونا : Résultant valence escalona

قدمت " اسكالونا " هذه النظرية (1940) وترى انه على أساس قيمة الشيء الذاتية يتقرر الاختيار بالإضافة إلى احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد سيضع توقعاته فيحدون قدراته وتقوم النظرية على ثلاث حقائق هي:

* هناك ميل للأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبي

* كما أن لديهم ميلاً لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة.

* إن هناك فروقا كبيرة بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل، فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل، فيسيطر عليهم احتمال الفشل، وهذا ينزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف.

وترى اسكالونا أن هناك عوامل تقرر الاحتمالات الذاتية للنجاح أو الفشل في المستقبل أهمها : الخبرة الشخصية ،وبناء هدف النشاط والرغبة والخوف والتوقع والمقاييس المرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل والواقعية والاستعداد للمخاطرة ودخول الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل ورد الفعل لتحصيل أو عدم تحصيل مستوى الطموح .
وتؤكد اسكالونا على الآتي:

* الفشل الحديث يميل إلى إنقاص مستوى الطموح ، والحالات التي ترفع مستوى الطموح بعد الفشل.

* الفشل يأتي إما نتيجة لإنقاص الشعور بالواقع، أو نتيجة لتقبل

* البحث عن النجاح والابتعاد عن الفشل ، هو الأساس في مستوى الطموح.

(النوبي،2010،ص75)

ويتضح من خلال ما سبق انه بالرغم من اختلاف التوجهات التفسيرية لمستوى الطموح إلا أنها تبدو متكاملة ، فهي مزيج متكامل لتحقيق مستوى طموح عالي بمختلف جوانبه.

3- طبيعة مستوى الطموح: لقد اخذ مستوى الطموح عدة اعتبارات أهمها:

3-1 مستوى الطموح باعتباره استعدادا نفسيا:

والمقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح ، أن بعض الناس عندهم الميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم أما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض ، وهذا الاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح يدفعنا الى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الاكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعا للمناقشة ، لان لكل فرد تكوينه البيولوجي الخاص وهو

في الوقت نفسه لا يعيش منعزلاً عن التفاعلات الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها ومن ثم يمكن القول بان مستوى الطموح لدى كل فرد يتأثر بالعوامل التكوينية وعوامل التدريب والتربية والتنشئة المختلفة.

3-2 مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقدير وتقويم المواقف :

ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين :

* التجارب الشخصية من نجاح وفشل التي يمر بها الفرد والتي تعمل على تكوين أساس يحكم به على مختلف المواقف والأهداف

* اثر الظروف والقيم والتقاليد والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح ومن ثم ينظر الفرد إلى المواقف والأهداف ويقدرها ويقيمها من خلال هذا الإطار الحضاري العام والتجربة الشخصية الخاصة.

3-3 مستوى الطموح باعتباره سمة :

لم يعثر في الدراسات الأجنبية وخاصة دراسات كانتيل وجيلفورد ما يشير إلى أن مستوى الطموح في أبعاده المختلفة يعتبر سمة فردية تتسم بها شخصية الفرد وتطبع في سلوكه في اغلب مواقف حياته .

فالسمة هي ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم ونوع سلوكهم. وهي هنا تتميز عن القدرة التي تميز بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعدادهم الذي يعين استجاباتهم وكمية إنتاجهم. وهنا يمكن القول أن وصف مستوى الطموح كما قال فرانك هوبي يعتبر اقرب إلى قياس القدرة أكثر منه قياساً للسمة باعتبارها استعداداً يعين كيفية الاستجابة. فالسمة استعداد عام او نزعة عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين

نوعه وكيفيته ، وهي بهذا المعنى تشمل العواطف والميول والاتجاهات الخلقية والعقد النفسية والمميزات المزاجية. (عبد الفتاح ، 1984، ص12)

من خلال ما سبق يمكن القول انه بناء على هذه الاعتبارات الثلاثة يتم تحديد طبيعة مستوى الطموح.

4- نمو مستوى الطموح :

لقد بينت العديد من الدراسات من بينها دراسات ليفين، إن مستوى الطموح يظهر لدى الأفراد في مراحل مبكرة من العمر، أي في مرحلة الطفولة. فهو يظهر في رغبة الطفل في تخطي الصعوبات مثل محاولته أن يقف على قدميه بدون الاستعانة بأحد ، أن يمشي وحده أو محاولته الجلوس على كرسي ، ويعتبر ليفين ذلك دليل على بزوغ مستوى الطموح ، وهو في ذلك يفرق بين مستوى الطموح والطموح المبدئي فيقول " إن رغبة الطفل في عمل أي شيء بنفسه دون الاستعانة بأحد تعتبر مرحلة تسبق مستوى الطموح الناضج " وهذا النمط من السلوك تسميه فيلز " الطموح المبدئي " .

وقد اعتبرت فيلز رغبة الطفل في عمل شيء دون مساعدة احد خطوة لمرحلة النمو النهائي لمستوى الطموح ، هذا السلوك أسمته الطموح الابتدائي.

وفي دراسات أخرى استخدم أندرسون (1940) تجربة قذف الحلقات في العصي مع ثلاث مجموعات من الأطفال.

وقد ميز أندرسون بين أربعة مظاهر للسلوك كل منها يوضح مراحل مختلفة للنمو ويمكن على أساسها تحديد نضج مستوى الطموح.

4-1 طريقة القذف:

أي أن الطفل قد يقذف الحلقات عن طريق وضعها في العصي، أو بإسقاطها من أعلى، أو يقذفها من على مسافة معينة. ومراحل النمو تتبع هذا النظام، أي أن الأولى أقل نضجا من الثانية، والثالثة تدل على نضج كاف.

4-2 إعادة قذف الحلقات :

فالحلقات التي تخطيء الهدف قد يعاد قذفها وقد لا يعاد، والثانية تعبر عن مرحلة أعلى من النمو، وعندما يعاد قذف الحلقات، فإنه قد يعاد قذفها بعد الانتهاء من سلسلة الحلقات كلها. وهذه الأخيرة تعبر أيضا عن مرحلة أعلى من النمو.

4-3 حجم الوحدات :

فالأطفال عند قذفهم للحلقات يعتبر البعض منهم كل حلقة وحدة مستقلة في حين نجد البعض الآخر يعتبر السلسلة كاملة من خمس حلقات كوحدة. وهذه الأخيرة تتم عن مرحلة أعلى من النمو .

4-4 كمية الفشل:

إن عزم الطفل على المجازفة بالحلقة الخاطئة يعبر أيضا عن مرحلة أعلى من نمو سلوك مستوى الطموح، إن النتائج التي توصل إليها أندرسون تحدد درجة نضج السلوك الهادف الذي ينضج أكثر كلما تقدم الطفل في العمر، والذي يرتبط بمستوى الطموح. ومنها اعتبر أندرسون أن مستوى الطموح ينمو مع تطور العمر والعوامل النفسية.

(عبد الفتاح ، 1999، ص14-18)

5- أنواع الطموح :

هناك نوعان للطموح هما:

5- 1 الطموح الشبيه بالخيالات المرضية :

والتي تدل على رغبة صاحبها في الهروب من واقعه المؤلم ، وهذا النوع يؤدي الى تفاقم حالته المرضية بسبب ما يعانيه من إحباط لبعد خيالاته عن الواقع مما يحول دون تحقيقها.

5- 2 الطموح الطبيعي :

وهو الطموح المبني على التقدير الصحيح لما لدى الفرد من إمكانيات تساعد على تحقيق هذا الطموح ، وهو وان لقي بعض العوائق من البيئة فانه قادر على تجاوزها لان إمكانيه تجاوز هذه العوائق متوفرة لديه. (النوبي، 2010، ص24)

6- مستويات الطموح:

هناك ثلاث مستويات للطموح :

6-1 الطموح الذي يعادل الإمكانيات:

الطموح الذي يعادل الإمكانيات هو الطموح السوي الواقعي ، أي أن الشخص يدرك أولاً كم إمكانياته ثم يطمح في إن يحقق ما يوازي هذه الإمكانيات ، فالطالب المتفوق لديه قدرة في إصدار حكمه وتقديره الدقيق لحالته تماماً طبقاً لإمكانياته ، أكثر من الطالب العادي الذي قد يبالغ أو يقلل من مستوى طموحه ، فإما ان يكون طموحه اقل من إمكانياته أو أكثر من إمكانياته .

6-2 الطموح الذي يقل عن الإمكانيات:

وهو المستوى الذي يكون فيه للفرد إمكانيه كبيرة ولكن طموحه اقل من إمكانياته فدائماً ما يبخس بقدر نفسه ، أي انه يستطيع أن يحل مشكلة ما وفي وقت قصير ، ولكن حين نسأله يعطي لنفسه وقت اكبر مما يستطيع وهذا يعتبر ضعف في ثقته بنفسه .

6-3 الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات:

ويمثل هذا المستوى ذلك الشخص الذي يزيد طموحه عن إمكانياته فهو يطمح في الكثير لكن إمكانياته أقل بكثير من ذلك . (سهير كامل احمد، 2005، ص ص 191-192)

7- أساليب تحديد مستوى الطموح:

يمكن تحديد مستوى الطموح من خلال الأساليب التي تساعدنا في التعرف إلى ما إذا كان لدى الفرد طموح أم لا ويمكن إيجاز هذه الأساليب فيما يلي:

7 - 1 الدراسات المعملية :

تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقيق بأقصر وقت ، وفي مثل هذه التجارب يعطي الفرد مهام معينة وتعرف بالدرجة التي حصل عليها أو بلغها المحاولة الأولى ، ثم يسأل عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية ، وقد قام عدد من العلماء يعمل تجارب تتضمن تجارب تتعلق بمستوى (Festinger)، " فسينجر " (Sears) ، " سيبرز " (Levin) الطموح ومنهم " ليفين " وقد أوضحت تجاربهم انه في التجارب المعملية تحدد المهام لمستويات الفرد، إذ يخبرنا الفرد عما يطمح في الوصول إليه والبعض يضعون أهدافهم أعلى مما عرفوه عن أدائهم السابق في حين البعض الآخر يضع الأهداف مناسبة لأدائهم السابق وتلك الأهداف تكون مرتفعة بعد النجاح بينما تتخفض بعد الفشل .

وقد أشارت الدراسات إلى أن البعض يغالي في تقدير نفسه والبعض الآخر يكون تقديرهم لأنفسهم أكثر اعتدالا أو انخفاضا ، ويتغير مستوى الطموح من وقت لآخر تبعا لما يصادفه الفرد من نجاح أو إخفاق في بلوغ أهدافه فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى والإخفاق أقوى من ميل مستوى الطموح نحو الانخفاض بعد الفشل.

7 - 2 دراسات الآمال :

اتبع هذا المنحنى الكثير من الباحثين من اجل قياس مستوى الطموح عند الأفراد وهو عبارة عن سؤال (ماهي الآماني والآمال التي تريد أن تصل إليها في المستقبل وتكافح من اجل الوصول إليها) ، وقد ذكر بعض العلماء مثل " كوب" و" ولير" ، إن هذا النوع من الدراسات يعطي مؤشرا هاما للأهداف البعيدة والقريبة التي يطمح لها الشخص ، وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة إلى أخرى من عمر الفرد ، ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الانجاز الشخصي ، أما مرحلة المراهقة فترتكز على المكانة والمنزلة الاجتماعية والشهرة.

(دلال يوسف، 2012، ص 42)

7 - 3 دراسات تناولت المثاليات :

أشارت "هيرلوك" إلى أن دراسة الشخصية المثالية ذات أهمية في تحديد مستويات الطموح لدى الأفراد ، وقد تمت دراسات على هذا المنوال بسؤال الفرد عن الشخصية التي المثالية التي يتمنى أن يكون مثلها ، وان مثالية الطفل تشير إلى ما يأمل أن يكون عليه عندما يكبر، ولكن الضرر المتوقع من حدوثه في هذه الحالة أن تكون فرص نجاح الفرد للوصول إلى الشخصية المثالية التي يتمناها قليلة وضئيلة ، فقد تكون سمات الشخصية وقدرات الفرد وإصابته بالإحباط واليأس ، وان الطموح يعتمد بدرجة كبيرة على المقدرة ، فنحن ربما نرغب أن نكون شعراء علماء أو مشهورين ، ولكن إذا ما كانت إمكانياتنا قليلة نتخلى عن هذا الطموح مبكرا وغالبا ما نترك هذه الأهداف المستحيلة دون مبالاة وذلك لأننا لسنا مسؤولين عن توافر تلك الإمكانيات وفي حالات أخرى نتخلى عن طموحاتنا على الرغم من ميولاتنا الكبيرة ، وهذا يعني انه لا يكفي أن يكون لدينا ميل أو رغبة في هدف ما دون توافر قدرات مناسبة لهذا الطموح.(يوسف، 2012، ص ص 42-43)

يتضح مما سبق أن هذه الأساليب يمكن الاعتماد عليها لمعرفة مدى توفر مستوى الطموح لدى الفرد وتحديده ، فالأسلوب الأول والذي يتمثل في الدراسات المعملية ركز على قياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقيق في اقصر وقت ، بينما ركز الأسلوب الثاني والذي يتمثل في دراسات الآمال على قياس الأهداف القريبة والبعيدة التي يطمح لها الشخص في حين ركز الأسلوب الثالث وهو أسلوب المثاليات على دراسة الشخصية المثالية للفرد لتحديد مستويات الطموح.

8 - العوامل المؤثرة في مستوى الطموح :

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح ، وتنقسم هذه العوامل إلى عوامل فردية تتعلق بالفرد ذاته وهي التي تسهم في تحديد شخصيته ، وعوامل بيئية ومرجعها العالم الخارجي المتمثل في المحيطين بالفرد وبيئته التي يعيش فيها وفيما يلي أهم هذه العوامل

8 - 1 العوامل الفردية :

8-1-1 الجنس :

يؤثر جنس الفرد سواء ذكرا أو أنثى في رسم مستوى طموحه ، فطموح الذكور ربما يختلف ارتفاعا أو انخفاضاً عن مستوى طموح الإناث ، وقد تلعب التنشئة الاجتماعية دورا في إبراز دور الجنس في رسم مستوى الطموح ، فالآباء في الريف قد نجدهم لا يقبلون من أبنائهم الذكور الانجاز المنخفض ، وقد يقبلون ذلك من الإناث ويرضون منهن مجرد النجاح فقط دون التفوق ، إلا انه مع التقدم الحضاري والثقافي والمجالات المتعددة للمرأة لم يعد هناك فارق جوهري فقط في مستوى الطموح بين الجنسين ولكن الفرق يكمن في مراتب الطموح فقط.

ومن ثم فقد توصل ناصر دسوقي (1991) إلى أن الذكور أعلى في الجانب الأكاديمي من الطموح ، أما بالنسبة للجانب المهني من الطموح فلا توجد فروق بين الذكور والإناث .

8-1-2 الذكاء والقدرات العقلية :

إذ يتوقف مستوى طموح الفرد على قدراته العقلية ، فكلما كان الفرد أكثر قدرة ، استطاع القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة ، ومع تقدم عمر الطفل الزمني تزداد قدراته العقلية، ولذلك فإن مستوى الطموح لديه يتغير بتغير عمره الزمني ، ومن ثم فإن الشخص مرتفع الذكاء يضع لنفسه طموحات أكثر واقعية بعكس الشخص منخفض أو متوسط الذكاء فالشخص الذكي أكثر قدرة على مواطن ضعفه، أما الأقل ذكاء يكون طموحه متأثرا بالرغبة وليس بالواقع، كما إن الذكي قادر على فهم قدراته وإمكاناته ورسم مستوى الطموح لنفسه بحيث يتناسب وهذه القدرات وذلك على عكس الأقل ذكاء فهو غير قادر على تحقيق أهدافه (النوبي،2010،صص76-77).

ولذا قد يضع لنفسه مستوى طموح يرتفع أو ينخفض كثيرا عما يستطيع تحقيقه بالفعل، وذوي الذكاء المرتفع لديهم مستوى طموح أعلى من ذوي الذكاء المنخفض وقد أكد ذلك كل من إبراهيم جيد (1981)، وصلاح أبو ناهية (1980) وسيد عبد العظيم (1992) .

8-1-3 النضج:

يلعب النضج دورا هاما في تشكيل مستوى الطموح، فالفرد في مرحلة الطفولة يختلف مستوى طموحه عن مرحلة المراهقة كذلك يختلف عنه في مرحلة النضج، ولذلك فإن مستوى طموحه يتغير بتغير العمر الزمني.

وبالتالي فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده وسائل تحقق أهدافه التي يطمح إليها.

4-1-8 مفهوم الذات :

ويقصد بمفهوم الذات الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه من مهارات وخصائص جسمية وعقلية وانفعالية ، قويا كان أم ضعيفا ، ذكيا أم غبيا ، طموحا مثابرا أم خجولا متسرعا وفي ضوء تصور الفرد لنفسه يضع مستوى طموحه ، فالإنسان الواثق من نفسه ومن إمكانياته ولديه وعي حقيقي بها يختار لنفسه من الأعمال ويضع لنفسه من الأهداف ما يتفق وتلك الإمكانيات.

ولذا يرتبط مستوى الطموح بفكرة المرء عن نفسه ، وهي كثيرا ما تكون غير صحيحة أو غير واضحة ، وربما يتأثر نوعه ومداه بهذه الفكرة ، وقد أشار قشقوش إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الطموح ومفهوم الذات لدى الفرد.

5-1-8 خبرات النجاح والفشل:

إن تأثير النجاح والفشل على مستوى الطموح يتحدد طبقا لعوامل شخصية ، فالفرد المتوافق الواثق من نفسه يرتفع مستوى طموحه بعد النجاح وينخفض بعد الفشل ، وان سلوك الفرد بعد الفشل أكثر تبيانا منه بعد النجاح يعد عاملا مساعدا على رفع مستوى الطموح بعكس الفشل والذي قد يصاحبه ارتفاع أو انخفاض في مستوى الطموح، ولذا يشير ليفين وآخرون إلى أن النجاح يرفع مستوى الطموح ومعرفة الفرد لدرجة نجاحه يستخدم كدافع للتعلم ، والنجاح يجعل الفرد يشعر بنوع من الرضا عن الذات بعكس الفشل الذي يؤدي إلى خفض مستوى الطموح والشعور بالمرارة والإحباط .

6-1-8 نظرة الفرد للمستقبل :

تؤثر نظرة الفرد للمستقبل في مستوى طموحه ارتفاعا وانخفاضا بحيث إذا كانت النظرة متفائلة سيؤدي ذلك إلى رفع مستوى طموح صاحبها وبالعكس إذا كانت متشائمة ستؤدي إلى تقليل مستوى طموحه .

8-1-7 الاتزان الانفعالي:

يتسم الشخص المضطرب غير المتزن بانخفاض مستوى طموحه وتوافقه ، فهو يخشى الفشل من خلال شعوره بعدم القدرة على القيام بما يطلب منه انجازه ، وانه إذا ما حقق تقدما إنما يرجع إلى الصدفة وليس لذاته ، أما الشخص السوي فيوازن بين قدراته وإمكانياته في وضعه لأهدافه ، وثم فان الشخص سيء التوافق يضع أهدافا غير واقعية لنفسه كدليل على سوء التوافق .

8-2 العوامل البيئية:**8-2-1 المستوى الاقتصادي والاجتماعي:**

إن كل وسط اجتماعي له أساليبه الحياتية المنمطة والمنطقية مع العرف وتقاليد الجماعة وتلك الأنماط السلوكية المادية تشمل المأكل والملبس والمسكن والعادات والتقاليد وأيضا السمات الرمزية الفكرية الفنية القيمة ، وتختلف هذه الأدوار من وسط اجتماعي الى اخر ويؤثر هذا الاختلاف على شخصية الأفراد وبالتالي مستويات طموحهم.

ولذا فان الأفراد ذوي الانحدار من عائلات مستقرة اقتصاديا و اجتماعيا يركزون على أهداف بعيدة المدى ويقومون بوضع مستويات طموحيه عالية ، أكثر من أولئك المنحدرين من اسر غير مستقرة اقتصاديا واجتماعيا.

8-2-2 الجماعة المرجعية وتوقعات الأفراد الآخرين :

إن للأفراد والجماعات المرجعية دورا مهما في تحديدهم لمستويات طموحهم ، فكلما كان للفرد إطار مرجعي قريب من مستواه أو اقل ، يقارن به أدائه فانه سيحاول دائما إن يرفع من مستوى طموحه أي يصنع لنفسه ارتكاز أعلى من الإطار المرجعي الذي يقارن به وتبعاً

لذلك فان معرفة الطالب لمستوى زملائه ومقارنته بمستواه قد يسبب رفع مستوى طموحه ودفعه للعمل نحو تحقيق هدفه

8-2-3 المستوى الثقافي للأسرة:

إن الأسرة التي تتميز بمستوى ثقافي مرتفع يبلغ فيها الأب والأم مستوى عاليا من التعليم قد تسهم بدورها في رفع مستوى طموح أطفالهما.

ولذلك فان المستوى الثقافي للأسرة وعاداتها وتقاليدها والمستوى التعليمي لأفرادها وأنماط سلوكهم المختلفة ودرجة الوعي الثقافي، ودرجة تعليم الأم تلعب جميعا دورا هاما في تحديد مستوى الطموح لدى الفرد.

8-2-4 حجم الأسرة :

يعد حجم الأسرة من محددات مستوى الطموح لدى الأفراد فأولئك الذين ينتمون لأسرة قليلة العدد وغالبا يكون مستوى طموحهم اعلي من نظرائهم المنتمين لأسرة كبيرة العدد ، وذلك لان زيادة العدد قد تقلل الرعاية التي ينالها الأفراد من آبائهم ، الأمر الذي ينعكس بالسلب على انخفاض مستوى الطموح لديهم .

8-2-5 مهنة الوالدين:

يشير جانسي (1982) إلى أن مكانة المهنة التي يمتنها الوالدان تلعب دورا مؤثرا في تشكيل مستوى طموح أطفالهما، وان الأبناء الذكور أكثر تطلعا لمهن الآباء بينما نجد الإناث أكثر تطلعا لمهن الأمهات. (محمد النوبي، 2010، صص 76-87)

9- دور مستوى الطموح في بناء الشخصية :

لم تكن المجتمعات في الماضي تشجع أبناءها على تحقيق أكثر مما هو متوقع منهم بل لم يكن لمستوى الطموح تأثير في بناء شخصية الفرد نظرا لان دور الفرد محدد مسبقا ،

فابن العامل سوف يكون عاملا وابن الموظف لا يطمح بان يكون أكثر من موظف ، وكان هدف الفرد هو الوصول للمكانة المرسومة له مسبقا ، أما في المجتمعات الحديثة فان الفرد يحصل على كل الدعم والتشجيع لتحقيق مكانة أفضل من آبائهم والمحيطين بهم ، من خلال تسخير كل الإمكانيات والفرص والوسائل المتاحة لذلك ، حيث إن استسلام الفرد لوضعه الحالي وعدم محاولته النهوض بمستواه ، يعتبر من أكثر الأخطار التي تصيب المجتمع ، أما عندما يعمل المجتمع على رفع وتحسين مستوى الطموح لدى أبنائه فان ذلك يدفع المجتمع للتقدم والرفي ولتحقيق مزيد من الطموح والأهداف.

كما أن ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد يجعله يعمل على تحديد مستواه ويدفعه إلى تحسين هذا المستوى إلى ما هو أفضل ، ويشكل بعدا أساسيا في تكوين بيئة الفرد النفسية خاصة وان توقعات الفرد في النجاح أو الفشل هي التي تحدد مدى وقوة توجهه نحو أهدافه التي تقوم على أساس معرفة ذلك الهدف.(علاء سمير القطنا ني،2011،ص6)

وبالتالي فمستوى الطموح يلعب دورا أساسيا في بناء شخصية الفرد فهو يمثل احد أهم المقومات التي يتطلع من خلالها الفرد لتحقيق انجازاته المستقبلية، لذلك لابد على المجتمع أن يعمل على رفع مستوى طموح أفراده لتحقيق مزيدا من التقدم والرفي في مختلف المجالات.

10- سمات الشخص الطموح :

يتسم الشخص الطموح بعدة خصائصه تميزه عن الآخرين ، وخاصة صاحب مستوى الطموح العالي ، قد نجده ذو " قدرة على المنافسة والإقدام على المخاطرة والتحدي والقدرة على الضبط كما يتميز بالتفكير الابتكاري والمرونة والقدرة على صنع القرار وإدارة الوقت وإدارة الأزمات، والقدرة على تقبل التغيير بالتواصل مع الآخرين.

وكما حددت كاميليا عبد الفتاح سمات الفرد الطموح بأنه : فرد لديه نظرة متفائلة للحياة ، واتجاه نحو التوفيق ونحو الكفاح ، كما يميل إلى تحديد أهدافه ووضع خطة لتحقيقها ، لديه القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس ويتسم بالمتابعة وعدم الرضا بالوضع الراهن ويتطلع للأفضل. (بن غنفة ، 2013، ص 375)

وقد أشارت نظمية سرحان والى عدة خصائص للفرد الطموح تمثلت فيما يلي :

- لا يقنع بالقليل ، ولا يرضى بمستواه الراهن ويعمل دائما على النهوض به ، أي لا يرى إن وضعه الراهن أحسن ما يمكن أن يصل إليه.
- لا يؤمن بالحظ ولا يعتقد أن مستقبل الإنسان محدد لا يمكن تغييره ، ولا يترك الأمور للظروف.
- لا يخشى المغامرة ، أو المنافسة ، أو المسؤولية ، أو الفشل ، أو المجهول.
- لا يجزع ، إن لم تظهر نتائج جهوده سريعا.
- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه ، ولا يثنيه الفشل عن معاودة جهوده ويؤمن بان الجهد والمتابعة كفيلا للتغلب على الصعاب.
- النظرة المتفائلة إلى الحياة ، والاتجاه نحو التفوق ، والميل نحو الكفاح ، وتحديد الأهداف والخطة ، وتحمل المسؤولية ، والاعتماد على النفس ، والمتابعة ، وعدم الإيمان بالحظ (توفيق محمد توفيق شبير، 2005، ص 32)

ويمكن أن نجمل أهم ما تتميز به شخصية الفرد ذو مستوى الطموح المرتفع بان يكون:

- 1- ناضجا أي قادرا على تقييم المواقف بكل جوانبها.
- 2- لديه دافعية قوية لتحقيق طموحاته .
- 3- جديا في تعامله مع الأهداف والظروف .

- 4- واقعي وليس خيالي يعرف ما لديه وما يمكن أن يفعل.
 - 5- واعيا بإمكاناته الذهنية والنفسية.
 - 6- لديه ميل نحو الغامرة والتحدي
 - 7- قادرا على اتخاذ القرارات والمخاطرة إن لزم الأمر
 - 8- قادرا على مواجهة الصعاب والأزمات
 - 9- مرنا في المواقف المعقدة أو الشائكة
 - 10- متوافقا مع نفسه وبيئته ومنتزنا انفعاليا
 - 11- يتمتع بتفكير ابتكاري لإيجاد الحلول المناسبة لما يواجهه من مشاكل
 - 12- يستطيع أن يوافق بين توقعاته وأدائه
 - 13- يعمل بشكل مستمر أي الإصرار على متابعة العمل حتى ولو فشل مرة
 - 14- اختيار أسلوب التفكير المناسب يلاءم الموقف المعاش.
 - 15- يعتبر خبرات النجاح والفشل مصدر للتعلم والمعلومات.
 - 16- قادرا على الانجاز (الأكاديمي والمهني ..). واثقا من نفسه وليس مغرورا.
- (بن غذفة، 2013، ص ص 376-377)

إن هذه الصفات غالبا ما تتوفر لدى الأفراد ذوي الطموح المرتفع، حيث انه كلما كانت درجة هذه الصفات مرتفعة كلما زاد مستوى الطموح.

* خلاصة الفصل :

من خلال إمامنا في هذا الفصل ببعض الجوانب المتعلقة بمستوى الطموح، والعوامل المؤثرة فيه، ومن خلال ما تقدم تتضح لنا أهمية مستوى الطموح في حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لتأثيره الكبير على شخصية الفرد وعلى صحته النفسية.

الفصل الثالث: التوافق المهني

* تمهيد

- 1- مفهوم التوافق المهني
- 2- النظريات المفسرة للتوافق المهني
- 3- شروط التوافق المهني
- 4- مظاهر التوافق المهني
- 5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 6- سوء التوافق المهني
- 7- مظاهر سوء التوافق المهني
- 8- أسباب سوء التوافق المهني
- 9- سمات الشخص التوافقي
- 10- آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين

* خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني في مجال علم النفس العمل والتنظيم من أهم المواضيع التي حظيت بدراسات متعددة، وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد المهنية فهو يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بأداء عمله على أكمل وجه.

لهذا سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض لمختلف العروض النظرية التي توضح التوافق المهني.

1- مفهوم التوافق المهني:**1-1 تعريف التوافق:****التعريف اللغوي:**

من الفعل الثلاثي "وفق" ، والتوافق يعني الاتفاق والوافق بمعنى المواءمة ، ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة ووافقا واتفق توافقا ، مصدره لائم بين شيئين وجعلهما منسجمين، توافق الطباع، انسجام، تقارب تجاوب تام وتطابق بين شيئين، تطابق في الفكر أو الشعور أو التصرف. (الشيخ عبد العلي، ب س، ص 959)

التعريف الاصطلاحي:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعا في علم النفس ذلك انه يمثل نتاج قوى متصارعة بين الفرد وبيئته، وإمكانياته والفرص المتاحة له في بيئته ولا يمكن لعالم النفس أن يدرس الإنسان أم لم ينظر إلى التوافق باعتباره لحظة اتزان بين الجانبين".

(سهير كامل احمد، 1999، ص31)

ويشير مصطلح التوافق إلى " قدرة الفرد على التكيف السليم والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين". (كامل محمد محمد عويصة، 1996، ص165)

ويعرفه مصطفى خليل الشرقاوي "هو العلاقة المرضية للإنسان مع البيئة المحيط به" (مصطفى خليل شرقاوي، بس، ص69)

كما يتضمن التوافق " خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة، فهو عملية مستمرة عن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، كما يشكل جزء من الصحة النفسية للفرد". (بديع محمود القاسم، 2001، ص46).

يتضح من خلال ما سبق أن التوافق يشمل قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته بشتى صورها المادية والاجتماعية ، الأسرية والمهنية ...، من اجل الحصول على الإشباع لمختلف حاجاته.

1-2 تعريف التوافق المهني:

عرفه غرافيتس بأنه " المجهود من اجل التكيف مع بيئة العمل".

ويفهم من خلال هذا التعريف أن التوافق المهني يكمن في المحاولات التي يقوم بها العامل من اجل التكيف مع بيئة العمل وهذا ما اتفق معه عباس محمود عوض حيث عرفه بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عباس محمود عوض، 2006، ص15)

وقد عرفه كامل محمد عويصة بأنه « قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل ". (كامل محمد محمد عويصة، 1996، ص165)

كما يعرف فرج عبد القادر طه التوافق المهني بأنه " توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به ، وتوافقه مع مطالب العمل نفسه ،وتوافقه

مع خصائصه الذاتية ، وقدراته وميوله ومزاجه ، وتوافقه مع زملائه ورؤسائه".
(فرج عبد القادر طه، 1988، ص52)

من خلال ما سبق يتضح لنا أن هؤلاء الباحثون قد اجمعوا على أن التوافق المهني هو توافق الفرد مع بيئته المهنية.

أما حمدي ياسين فقد عرف التوافق المهني بأنه " تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن المتغيرات التي تعتبر محيط العمل من وقت لآخر وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة ، وتميزه الكمي والكيفي في الأداء ". (حمدي ياسين واخرون، 1999، ص 21)

ويعرف بديع محمود القاسم التوافق المهني بأنه " توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته ، وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل ، حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل ". (بديع محمود القاسم ، 2001، ص4)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التوافق المهني هو عبارة عن تلك العملية المستمرة التي يسعى من خلالها الفرد تحقيق الانسجام والتلاؤم بينه وبين بيئته المهنية والاجتماعية قصد تحقيق مجموعة من الطموحات والحاجات التي تمكنه من الشعور بالرضا عن عمله والرضا عن مختلف الظروف المحيطة بعمله ، والشعور بالراحة النفسية اتجاه ذاته وتجاه زملائه ومرؤوسيه ، مما ينعكس على كفاءته وإنتاجيته ، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية .

2 - نظريات التوافق المهني :

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل ، وبعضها يركز على

مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل، وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني :

2-1 النظرية المادية :

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20 م ، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور ، وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ووقت ممكن.

وحسب هذه النظرية فان الفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع الحصول على الأجر المناسب فالفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق اكبر قدر من الأموال ، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره ، وبالتالي فعلى المنظمة حسب تايلور أن تعمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح اكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

مما سبق يتضح أن هذه النظرية تركز النزعة المادية لتحقيق التوافق المهني، حيث أن الفرد يكون متوافقا مهنيا إذا ما استطاع أن يحصل على الأجر المناسب، وان يحقق اكبر قدر من المكافآت المالية.

2-2 مدرسة العلاقات الإنسانية :

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

* تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية

* إعادة تصميم الوظائف من خلق تحديات للقدرات

* تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس. (مخاسي محمد، 2006، ص41)

لقد استطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهمية الجوانب المؤثرة في السلوك الإنساني، وأهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد، وأهمية الجانب الإنساني.

2-3 النظريات السلوكية:

2-3-1 نظرية أبراهام ماسلو (التدرج الهرمي):

وحسب هذه النظرية لا يمكن للفرد أن يحقق التوافق إلا إذا تمكن من إشباع مجموعة من الحاجات، وقد سماها بنظرية الحاجات ، حيث ترى هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتحقيق التوافق من خلال العمل على تحقيق مجموعة من الطموحات.

وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية.

* البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجة غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك ، إما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

* ترتب الحاجات حسب أهميتها.

* يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا وقد قسم "ماسلو" الحاجات إلى خمسة أنواع هي:

* الحاجة إلى تحقيق الذات

* الحاجة إلى تقدير الذات

* حاجات اجتماعية

* الحاجة إلى الأمن

* الحاجات الفسيولوجية



الشكل رقم (1) يوضح هرم ماسلو للحاجات

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.

2-3-2 : نظرية فريدريك هيرزبرغ:

وقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد توصل في دراسته إلى أن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ومن أهم هذه العوامل الأمن والاستقرار الوظيفي ، العلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والترقية ، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية المكانة الراقية. (مكاسي محمد، 2006، ص47)

3- شروط التوافق المهني :**3-1 الشروط الذاتية (الشخصية والبيولوجية):**

لان سلوك العامل يتأثر بشكل مباشر بالتكوين الجسمي والبيولوجي له ويمكن حصرها في

3-1-1 العوامل الجسمية:

إن سلامة الجانب الجسمي للفرد يمكنه من التوافق مع منصبه .

3-1-2 العوامل النفسية :

إن الاتزان النفسي للفرد يسهل له التعامل والتوافق مع مختلف الأفراد ومختلف الوضعيات

3-2 المناخ الاجتماعي:

إن وجود مناخ اجتماعي مناسب يسهل من اندماج الفرد داخل المنظمة فالمنظمة التي توفر مناخ اجتماعي مناسب للعمل تكون فيها مجموعات العمل متكاملة ومتضامنة وهذا ما يكون أثره ايجابيا على الفرد العامل، فتتولد لديه روح معنوية عالية تجعله يوظف كل طاقاته لإنجاح المؤسسة والوصول إلى أهدافها.

3-3 الشروط الفيزيائية: والتي قد تسبب للعامل نوع من القلق والاضطراب مما يؤثر على

توافقه فكلما كانت الظروف مهيأة بشكل حسن كلما كانت سهولة توافق الشخص مع محيط

عمله ويمكن إبراز العوامل التالية :

- الإضاءة

- درجة الحرارة

- التهوية

- الضوضاء

- فترات الراحة

- توزيع وسائل العمل. (عزيز بن فطيمة، 2010، ص80)

ومهما تعددت الشروط واختلفت مجالاتها يبقى وجودها مجتمعة هو الأنسب لتسهيل عملية التوافق لدى الفرد ونجاحه في جميع مجالات الحياة. ويحقق ما يتطلع إليه هو وما ينتظره منه الآخرين.

4- مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظهرين أساسيين يمكن من خلالهما الاستدلال على توافق العامل هما رضا العامل عن عمله وإرضائه لرؤسائه وكفاءته وإنتاجيته.

4-1 الرضا عن العمل :

ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل ، والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (رئيسه زملائه ، المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها ، ظروف عمله ، ساعات عمله أجره ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته ، وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ، كما يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) ، الذين يعملون في مهنته.

4-2 الإرضاء:

ويتضح الإرضاء في كفايته وإنتاجيته ، والطريقة التي ينظر بها إليه رئيسه في العمل أو مشرفه ، زملائه ، المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها.

كما يتضح سلبا في غيابه وتأخره عن العمل ، ومن الإصابات التي تكون له ، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل. (فرج عبد القادر طه ، 1988، ص5)

5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد ورضاه عن عمله سواء كانت حضارية وتكنولوجية أو عوامل تتعلق بالعامل نفسه ، أو عوامل مرتبطة برؤساء العمل وظروفه أو عوامل تتعلق بشخصية الفرد وفيما يلي عرض لهذه العوامل

1-5 العوامل الحضارية والتكنولوجية:

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردد بين الرضا والقنوط فقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي ، وتطوير الآلة ومناقستها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العاملين لأعمالهم ، كما أدت من ناحية أخرى إلى ارتفاع معدلات الإنتاج وإلى نقص الاحتياجات للعمالة ، كما صاحب التطور التكنولوجي تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل ، وقد تأثر موقع الإنسان قبل أن يكون هو الأساس لعملية الإنتاج أصبح أداة لها، ناهيك على أن التكنولوجيا تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلقا مستمرا وتهديدا دائما للعامل .

2-5 العوامل المرتبطة بالعامل :

هناك عوامل تتعلق بعمل العامل وطبيعته ، أي وضع العامل المناسب في العمل المناسب له من حيث قدراته وميوله ، ونتيجة لعدم وجود الاختيار والتوجيه المهني السليم نجد العامل يترك عمله لعجزه عن تحقيق التوافق المهني ، والذي يترتب عنه فصله عن عمله أو فرض نقله إلى غيره نتيجة انخفاض كفاءته الإنتاجية ، ولعلنا ندرك مقدار شعور الفرد باليأس وفقدان الثقة بالنفس، وما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان عما يصادفه من إحباط متكرر إلى مستوى علاقاته مع الزملاء ومع العمل نفسه ومع المنظمة وخارجها وفي حياته حتى

الشخصية والاجتماعية كذلك نجد من بين العوامل المرتبطة بالعامل عوامل شخصية تؤثر في التوافق المهني وتتجلى فيما يلي:

- **الحالة الصحية :** والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الأفراد وفي استجاباتهم للمواقف المختلفة، فكلما كان الخلل كبيرا كان تأثير أعمق.

- **الحالة النفسية أو المزاجية :** كالأضطرابات النفسية والانفعالية والصراع والقلق والإحباط كلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية للفرد وهذا بالتأكيد يؤثر على توافقه المهني

3-5 العوامل المرتبطة بالرؤساء :

يوجد عدد من العوامل ترتبط بالمديرين والمشرفين على العمل منها ما أشار إليه التابعي فوله إن طبيعة عمل الرئيس أو المشرف هو تحديد المسؤوليات وتنسيق مجهودات المرؤوسين لتحقيق أهداف إدارته أو قسمه أو منظمته ، بما يتفق وأهداف المنظمة ككل، وان المرؤوسين لا تهمهم أعمال ومسؤوليات رؤسائهم بقدر ما يهتمهم أن يعاملوا بود وبالتالي فحين تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس ينشا عن ذلك عامل هام وهو إشاعة الأمن النفسي ، إضافة إلى زيادة الإنتاج من جانب وتحقيق رضا مهني من جانب آخر.

4-5 العوامل المرتبطة بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر على سلوكه وأدائه ، وفي ميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمنظمة التي ينتمي إليها. ونجد من بين العوامل المرتبطة بظروف العمل كل من الإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة، الرطوبة، الغازات كلها عوامل تؤثر على كفاءة العامل وقدرته على العمل، فقد يتعرض العامل في أماكن العمل مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها إلى العديد من الظروف

المختلفة التي تؤثر على مستوى أدائه سلبا أو إيجابا.

وهناك عوامل أخرى ذات أهمية في تحقيق التوافق المهني يمكن إيجازها فيما يلي :

- الراتب والمميزات المالية : إن رضا العامل على راتبه يترتب عليه توافقه المهني

- العلاقات الإنسانية: وتعتبر من المتغيرات المهمة والمؤثرة في التوافق المهني للأفراد

- الإدارة والإشراف: عندما يكون العامل راضيا عن عمله فان ذلك يدل على ان علاقته

بالمنظمة وأنظمتها جيدة

- الحراك المهني: ونقصد به انتقال العامل إلى رتبة أو وظيفة اعلي وبالتالي يحصل العامل

على زيادة في المزايا المادية والمعنوية

التكيف مع البيئة: وهي شعور العامل شعورا جيدا وتحقيقه للتقدم والحضور الايجابي.

(مطاطلة موسى، 2009، ص ص 65-67)

6- سوء التوافق المهني :

يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني ، وهو نمط سلوكي غير

ملائم ، يتمثل في عجز العاملين على التكيف السليم لظروف عملهم ولظروفهم الشخصية

أو كلاهما ، بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم.

وسوء التوافق المهني شكل من أشكال السلوكيات غير ملائمة، أي حالة تستنتج من محاولة

الالتحاق بمهنة ليست مناسبة للفرد تدريبا ولا من ناحية القدرة أو من نواحي أخرى، ويقول

"جار سون" على أن سوء التوافق وعدم الكفاءة وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال

يرتبط ارتباطا وثيقا بهذه التغيرات والعجز عن التكيف ، والعجز عن التكيف مع هذه

التغيرات الاقتصادية الحضارية ، ويرى "جار سون" أن هناك مصدرين أساسيين لعدم رضا

العاملين عن العمل وهما:

* سياسة التدريب العامة وهي تتبع من الإدارة العليا

* شخصيات الرؤساء والمشرفين المحيطين بالعمل

ويؤكد "جار سون" على أن للدخل من علاقة بعدم الرضا إذا كان منخفضا وبالرضا إذا كان مرتفعا، كما يؤكد علاقة عدم الأمن بسوء التوافق، أما بخصوص المؤثرات الخارجية فتركز على ظروف المنزل غير الملائمة والتي تعتبر المسؤول عن سوء التوافق للعامل مثل الصراع بين الزوجين، الديون، الأمراض المزمنة، وهذه مؤشرات على سوء التوافق المهني للعامل، ويمكن القول أن سوء التوافق هو فشل الفرد في تحقيق التكيف مع محيطه المهني ومحيطه الاجتماعي. (بديع محمود القاسم، 2001، ص 49-50)

7- مظاهر سوء التوافق المهني:

ترتبط المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني بعضها مع البعض الآخر، حيث يرى "كاي" أن سوء التوافق المهني، ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد وبالتالي فإن العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوي أو الإصابات أو الخصومة أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب فيه في العمل، بل انه قد يمارس الكثير منه أو كله.

وقد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل، والتي تعتبر مظهرا لسوء التوافق المهني، فالعامل سيء التوافق لا يغيب كثيرا فقط، ولكن قد تكون له إصابات أكثر ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفة النظام، وبصفة عامة فانه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل.

ومن أكثر السلوكيات وضوحا التي يمكن أن تكون ان تكون لها علاقة بالرضا، الغياب والانقطاع عن العمل لكونها الآليات الدفاعية التي يملكها العامل للتعبير عن شعوره السيئ تجاه عمله وقد أكد الكثير على وجود علاقة جد قوية بينها وبين اللارضا، ومن بينهم " فروم" (1964) هرزيرغ وزملائه (1957).

وان إي ارتفاع في مستوى الرضا يؤدي إلى انخفاض مستوى ونسب التغيب والتغيب، كما أن الشكوى والتظلم في العمل هما رد فعل عن حالة اللارضا عن نمط الإشراف وعدم رضا العمال دليل على سوء توافقهم المهني، كما أن الرضا يؤدي إلى ارتفاع الإنتاج، حيث يقول "فورد" أن الأداء والإنتاج الجيدين يؤديان إلى اتجاهات مهنية ايجابية، ولكي يؤدي ارتفاع الإنتاج إلى ارتفاع مستوى الرضا يجب أن يشعر العامل بان مجهوده هام جدا لتحريك جدا في تحريك عجلة الإنتاج والسبيل لذلك هو مكافأته ماديا ومعنويا .

وتزداد الروح المعنوية عند وضع نظام سخي للحوافز وهنا يشعر العامل بالأمن والأمان من المستقبل حتى يستفيد من مدخراته الناتجة عن الأجور وإرباحه وحوافزه التشجيعية، وكلها تدفع العمال إلى العمل والولاء والمثابرة وعند إهمال العامل وحاجياته سواء كانت نفسية أو مادية، فكلما كانت لها آثار وخيمة على الإنتاج وعلى العامل نفسه.

(بديع محمد القاسم، 2001، ص50)

مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهرا واحدا من مظاهر سوء التوافق فقط، بل تظهر لديه في العادة عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب سلوك متعددة، فالعامل الذي يعاني من سوء التوافق غالبا ما يكون عنيدا ومشاغبا وذو مشاكل مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه، وكثير التمارض والغياب وكثير التنقل بين خطوط الإنتاج وأقسام العمل مما يؤثر سلبا في عملية الإنتاج من حيث الكم والكيف.

8- أسباب سوء التوافق المهني:

هناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العاملين، ومن أهمها ما يأتي:

* أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى

* أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء والمرؤوسين.

* أسباب تعود إلى البيئة تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة، ومرض أفراد العائلة، وسوء الحالة المالية والسكن البعيد وغير المناسب والصراعات داخل الأسرة، ويلاحظ أن الشعور بالتعب والملل ، حيث تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة ، حيث يتسبب التعب جسما أو عضويا أو عقليا أو عصبيا أو حسيا ويمكن قياس تعب العامل من خلال كمية إنتاجيته ونوعيته .

أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تتقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاحتكام به.

يوجد سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسات، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض، ونقص إحساسهم بالتعاون وهذا ما له اثر على الإنتاج ، بالإضافة إلى سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل مع الزملاء .

أما اندرجن(1959)، فإنه يبرز بعض عوامل التوافق المهني في قوله أن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل هما جو التسلط وجو المنافسة فهذان الجوان الإداريان والانفعاليان يمكنهما أن يحدثا سوء التوافق في العمل ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة والعمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم إطاعة الأوامر بدون مناقشة ، ويكون الاهتمام منصب على النظام والانصياع وليس على

التعبير الذاتي والابتكار، مما يشعر العامل بالاستياء، لأنه لا يستطيع إيصال شكواه إلى الإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به احد، أو قد يشعر بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، لكنه لا يستطيع أن يناقش مع أي مسؤول. أما في ظروف المنافسة فان ، فان الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون على نفس الهدف ، وهذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بان يعطيه دورا مهنيا ويتيح له فرصة بالتوحد بالجماعة.

9- سمات الشخص التوافقي :

يتسم الشخص التوافقي بخصائص تميزه ، ويذكر لوبين ببست الخصائص العشرين التالية على أنها أنماط مختلفة لسلوكيات الشخص التوافقي الناجح وهي :

1. يتمتع التوافقي بالقدرة وكذا الرغبة لتحمل أعباء المسؤوليات ما يتلاءم منها مع غيره
2. يلذ التوافقي من المساهمة وخبرات تتعلق بنضجه وازدياد عمره
3. التوافقي يرغب في تقبل الخبرات والمسؤوليات ما يتعلق منها بدوره ومكانته في الحياة
4. يتلهف التوافقي لحل المشاكل والصعاب التي تعترض دربه في الحياة
5. يسر التوافقي تغلبه على العراقيل التي تحول دون نضجه ونيله السعادة بعد التيقن من أنها عراقيل واقعية لا وهمية.
6. يتمتع التوافقي بقدرته على اتخاذ القرارات اللازمة عند ظهور حالات الصراع النفسي والقلق والإحباط .
7. يلتزم التوافقي بانتخابه مادامت لم تبرز عوامل جديدة وهامة
8. يعتبر التوافقي من خبرات فشله بدلا من الاندفاع لتبريرها.

9. ينال التوافقي رضاه عموماً في ظل الظروف والخبرات الحقيقية في الحياة لا في إطار أحلامه وأوهامه
10. يوظف التوافقي أفكاره للتخطيط ووضع البرامج العملية.
11. لا يعظم التوافقي نجاحه
12. التوافقي يميز جيداً بين الأوقات والأساليب المناسبة للعمل والأوقات والأساليب المناسبة للتسلية والترفيه .
13. لا يستجيب التوافقي للمواقف التي ينال فيها نجاحاً ما إزاء حرمانه من هدفه وغايته الحقيقية.
14. يستجيب التوافقي للمواقف غير المقبولة في حينها فيما إذا فطن بأنها سوف تأتي عليه بالفائدة مستقبلاً.
15. يعبر التوافقي عن غضبه دون تستر في سياق الدفاع عن حقوقه ويتناسب نمط تعبيره مع مدى ونمط الأذى الذي لحق به
16. يفصح التوافقي عن محبته بوضوح كما تتضمن سلوكياته وأعماله مؤشرات تتناسب مع مدى حبه ونمطه.
17. يتمتع التوافقي بالقدرة على تحمل الآلام والإحباط العاطفي عندما يعجز عن تغيير الأسباب والعوامل المؤدية إلى شعوره بالضيق.
18. يكون تمكن التوافقي من عاداته وتنظيمه لها ولرؤاه الفكرية بدرجة ما تمكنه من التكيف كيفما تقتضي الضرورة عند مواجهة المشاكل.
19. يتمكن التوافقي من تركيز طاقاته حول هدف معين اتخذ قراره المؤكد لتحقيقه
20. لا يجهد التوافقي نفسه للعمل على تغيير حقيقة كون الحياة مسعى لا نهاية له بل يعلم

أن المرء سيحتفظ بجل قدرته لمواجهة العراقيين المحيطة الخارجية فيما لو امتنع عن الخوض في صراعات نفسية داخلية. (شكوى نوابي نجاد، 2004، ص 25)

10- آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين :

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل ، علينا العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته هذا سوف يؤدي الى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله أما العلاقات فهي : علاقة العامل بحرفته، علاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل بالرؤساء، علاقة العامل بزملائه، علاقة العامل بظروف العمل، علاقة العامل بالات العمل علاقة العامل ببيئته

علاقة العامل بحرفته:

نجد ضروريا وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكانياته وميوله ، وتساعدنا في تحقيق ذلك عمليتان أساسيتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة ، و الذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير الخيبة المؤلمة و فقد الثقة بالنفس وضياع الوقت و الجهد وإرهاق للأعصاب ، وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقته مع زملائه ومع المنظمة نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام ، ومع نفسه كذلك ، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال و الظروف الجديدة ، هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبيران هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل و يحسن توافقه مع العمل.

علاقة العامل بنظام المؤسسة:

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيئات الإدارية للمؤسسة ، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم ، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته ، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل و نظام المؤسسة و هيئاتها الإدارية و تحاول جادة العمل على إزالتها

علاقة العامل بالرؤساء:

ينبغي على المنظمة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحيحة بين الرئيس و المرؤوسين ، و يلخص لنا "أوبر ادهم" نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف و المرؤوسين و تشيع روح الثقة المتبادلة في جو المنظمة ،وقد بني هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المنظمات فيما يلي:

* معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم.

* تمثيلهم تمثيلا امنيا لدى الهيئات العليا

* تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا

* اعتبار نفسه دائما مثالا يحتذى به

* إخلاصهم في إرشادهم تشجيعا وتأييما

* إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم ومساعدتهم على التحسن

* إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله

* يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء.

علاقة العامل بزملائه :

العلاقة بين العامل وزميله داخل المنظمة تقوم على عاملين أساسيين هما : (التعاون والمنافسة)، وتلجا اغلب المنظمات الى استخدام العامل الثاني أما استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المنظمة.

واهتمام المنظمات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي، يساعد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم.

علاقة العامل بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها الفرد من إضاءة تهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرّب تدريبا ناجحا ، بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن فضلا عن ذلك يجب أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولاشك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج ، علاوة على ذلك زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.

علاقة العامل بالآلات عمله:

بالإضافة للوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم ، فإنه يحثك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها، وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها ، بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية، تكمن وراء هذه الحوادث، سواء كانت اضطرابات انفعالية أن نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبه للعمل، ولهذا فإن برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث في أقل قدر ممكن.

علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة

ليس العامل عضوا في منظمة العمل فحسب ،بل هو عضو في جماعات كثيرة ، متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى،فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته هنا المسيطر والمسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأصدقاء، كما انه فرد جماعة الشارع أو النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء... وهكذا وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق حتى يستطيع التعامل معهم

(فرج طه، 1988، ص 52-59)

من خلال ما سبق يمكن القول انه إذا استطعنا النجاح في تحسين علاقات العامل بكل من مكونات بيئته السابقة، فإننا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن من التحسين بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته إلى حد كبير.

خلاصة الفصل:

بعد التطرق إلى مفهوم التوافق المهني وإمّامنا ببعض جوانبه، يمكن القول انه لا بد على المنظمة السعي لتحقيق التوافق للعمال من خلال إشباع حاجياتهم ورغباتهم المختلفة والعمل على خفض حالات التوتر والإحباط التي يتعرضون لها أثناء العمل، و توفير بيئة عمل مناسبة لضمان سلامتهم من حوادث العمل، بالإضافة إلى توفير جو تنظيمي مناسب، تسوده علاقات إنسانية واجتماعية تتميز بالتعاون، والالتزام والولاء ، وروح معنوية عالية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

الجانب الميداني

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

* تمهيد

1- المنهج المستخدم في الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات الدراسة

6- الأساليب الإحصائية

* خلاصة الفصل

* تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة إن تكتسب الصفة العلمية إن لم تستند على قواعد منهجية تنجز في إطارها والتي يحددها موضوع الدراسة ، وترتكز دقة النتائج التي يتوصل لها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجراءه لبحثه وبناء على ذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى أهم الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة وذلك من خلال التعرض للمنهج المستخدم في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة مجالات الدراسة ، أدوات الدراسة وكذلك الأساليب الإحصائية.

1- المنهج المستخدم في الدراسة :

إن طبيعة الموضوع أو الدراسة هي التي تفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب والملائم لها ، ودراستنا الحالية تبحث عن العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني ولذلك فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصف الإرتباطي. ويعرف المنهج الوصفي الإرتباطي بأنه " دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً ". (يوسف عبد الأمير طباجة، 2007، ص319)

2- مجالات الدراسة :

* **المجال المكاني** : يتمثل المجال المكاني للدراسة الحالية في جامعة محمد خيضر بسكرة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية.

* **المجال الزمني** : لقد تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الزمنية التي تتراوح ما بين 2016/03/6 إلى 2016/03/17.

* **المجال البشري**: يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية في أساتذة الجامعة بقسم العلوم الاجتماعية والذي يقدر عددهم (106) أستاذ وأستاذة.

التعريف بميدان الدراسة :

نشأة وتطور جامعة محمد خيضر بسكرة:

تقع جامعة محمد خيضر بسكرة على بعد 4 كلم في وسط مدينة بسكرة على الطريق المؤدي إلى مدينة سيدي عقبة ، يحدها من الشمال طريق شتمه ، وجنوبا الإقامة الجامعية للبنات، وشرقا الطريق المقابل للمركب الرياضي، غربا طريق سيدي عقبة. ولقد مرت جامعة محمد خيضر بمراحل عديدة لتصبح بالصورة التي عليها اليوم، وهذه المراحل هي:

المرحلة الأولى : مرحلة المعاهد (1984-1992)

كانت المعاهد الوطنية تتمتع باستقلالية إدارية، بيداغوجية ومالية وتتكفل هيئة مركزية بالتنسيق بينها.

- المعهد الوطني للري (المرسوم رقم 254-84 المؤرخ في: 18/08/1984)

- المعهد الوطني للهندسة المعمارية (المرسوم رقم 253-84 المؤرخ في: 5/08/1984)

- المعهد الوطني للكهرباء التقنية في عام 1986 (المرسوم رقم 169-86 المؤرخ في: 18/08/1986) .

المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992-1998)

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم 295-92 المؤرخ في 07/07/1992، منذ عام 1992 تم فتح معاهد أخرى.

- معهد العلوم الدقيقة.
- معهد الهندسة المدنية.
- معهد العلوم الاقتصادية.
- معهد الإلكترونيك.
- معهد الأدب العربي.
- معهد علم الاجتماع.

المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (1998 إلى يومنا هذا)

بصدور المرسوم رقم 98-219 المؤرخ في: 1998/07/07 تحول المركز الجامع إلى جامعة تضم ثالث (3) كليات. ثم في 2004/08/24 صدر المرسوم التنفيذي رقم: 255-04 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في: 1991/97/97 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، لمعدل بحيث أصبحت الجامعة تتكون من أربع (4) كليات هي:

1- كلية العلوم وعلوم المهندس.

2- كلية الأدب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

3- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

4- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الوضعية الحالية : جاء المرسوم التنفيذي رقم: 90-09 المؤرخ في 17 فبراير 2009، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم: 98-219 المؤرخ في: 1998/07/07 وأصبحت الجامعة تتكون من ست (6) كليات:

* كلية علوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة: المتواجدة في جامعة محمد خيضر بسكرة بالإضافة إلى القطب الجامعي الحاجب.

* كلية العلوم والتكنولوجيا: المتواجدة في جامعة محمد خيضر بسكرة.

* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المتواجدة في جامعة محمد خيضر بسكرة.

* كلية الأدب واللغات المتواجدة في جامعة محمد خيضر بسكرة.

* كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية المتواجدة في القطب الجامعي شتمه.

* كلية الحقوق والعلوم السياسية المتواجدة في القطب الجامعي شتمه.

كما عدل المرسوم التنفيذي المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91-419 بحيث أصبحت تضم

مديرية الجامعة زيادة على الأمانة العامة والمكتبة المركزية أربع نيايبات تكلف على

التوالي بالميادين الآتية :

* نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.

- * نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- * نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- * نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستكشاف والتوجيه.

مهام جامعة محمد خيضر بسكرة:

في إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي فإن جامعة محمد خيضر -بسكرة- تتولى:

في مجال التعليم العالي:

- * تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- * تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وسبل البحث.
- * المساهمة في إنتاج ونشر العلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.
- * المشاركة في التكوين المتواصل.

في المجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي:

- * المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- * ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.
- * المشاركة في دعم القدرات العلمية والوطنية.
- * تتمين نتائج البحث العلمي ونشر العالم العلمي والتقني.

* المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

أهداف جامعة محمد خيضر بسكرة وهيكلها التنظيمي:

أهداف جامعة محمد خيضر بسكرة:

تعتمد جامعة محمد خيضر -بسكرة- على الكفاءة البيداغوجية والعلمية لأساتذتها ودعم موظفيها وعمالها لتكوين فئة طلابية بإمكانها التوفيق والنجاح في الاندماج الاجتماعي والمهني في المجتمع المحلي.

تتواصل ديناميكي الجامعة واستمرارها لتحقيق الأهداف التالية :

- * ضمان تكوين بيداغوجي نوعي.

* تنوع في التخصصات التكوينية استجابة لمتطلبات التنمية الوطنية والمحلية.

* إعطاء دفع جديد وحركة نوعية للبحث العلمي للمساهمة في تنمية كل القطاعات

الاقتصادية والاجتماعية.

الهيكل التنظيمي للجامعة:

تتكون جامعة محمد خيضر بسكرة من الهياكل التنظيمية التالية وتضم كل واحدة منها

مجموعة من المصالح كما هو موضح في الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

* مديرية الجامعة.

* نيابات مديرية الجامعة.

* نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث

العلمي.

* نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات.

* نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون.

* نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإشراف والتوجيه.

* الأمانة العامة.

* المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين

* المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.

* المكتبة المركزية للجامعة.

* الكليات والأقسام. (انظر الملحق رقم 01).

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-09 مؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق 17 فبراير سنة 2009، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق 7 يوليو سنة 1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمة بسكرة تضم ثلاث أقسام وهي: قسم العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية وقسم التربية البدنية والرياضية.

الهيكل البيداغوجية:

فضاء الأترنات: فضاء لطلبة الليسانس وطلبة الماستر وآخر للأساتذة وطلبة ما بعد التدرج.

المكتبة: 600 طالب طاقة استيعاب المكتبة المركزية للكلية التي بها المصالح الآتية: مصلحة المقتنيات، مصلحة بنك الإعارة ومصلحة الرسائل الأكاديمية، بالإضافة إلى مبنى يتألف من ثلاث طوابق مخصص للمطالعة كل طابق به بنك للإعارة الداخلية وبقدرة استيعاب 160 طالب.

المدرجات: 04 مدرجات بسعة استيعاب 200 مقعد ومدرجان بسعة استيعاب 300 مقعد.

قاعات الدراسة: 64 قاعة للأعمال الموجهة، 07 قاعات للمحاضرات.

قاعات الإعلام الآلي: 03 قاعات للإعلام الآلي (للأعمال التطبيقية)

قاعات ومكاتب للأساتذة: 72 مكتب للأساتذة مخصص لاستقبال الطلبة، مكتب للمداولات، قاعة للأساتذة، 04 قاعات للاجتماعات، قاعة للمناقشات وقاعة لاستقبال اللجان.

(انظر الملحق رقم 2)

3 - مجتمع الدراسة :

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية، حيث انه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره في مجتمع صغير ومميز، ومجتمع الدراسة في هذا البحث مكون من (106) أستاذ بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر ولاية بسكرة.

4-عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في(50) أستاذ بقسم العلوم الاجتماعية، أي بنسبة 47.17% وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع 50 استبيان على أفراد العينة، و استرجاع 41 استبيان.

جدول رقم (1) يوضح المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة .

عدد أفراد العينة	النسبة المئوية	المجتمع الأصلي	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
41	%38.67	106	قسم العلوم الاجتماعية

5- أدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد دراستها على أدوات جمع البيانات، والمتمثلة في الاستبيان وهذا من أجل قياس مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني. (انظر الملحق رقم 3).

5-1 وصف أداة الدراسة :

من خلال الاطلاع على التراث النظري وعدد من المقاييس التي استخدمتها الدراسات السابقة في هذا المجال ، قامت الباحثة بتصميم استبيانين استبيان لمستوى الطموح والآخر للتوافق المهني.

الاستبيان الأول: مستوى الطموح

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة، وقد تم بنائه بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، ويتكون هذا الاستبيان من (32) بنداً، وتتقط الإجابات على درجتين حيث يحصل المجيب على درجة واحدة إذا أجاب (نعم) ويحصل على صفر إذا أجاب (لا).

الجدول رقم (2) يوضح استبيان مستوى الطموح:

البدائل		عدد البنود	الاستبيان
لا	نعم	32	مستوى الطموح
0	1		

الاستبيان الثاني : التوافق المهني

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، وقد تم بنائه بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، ويتكون هذا الاستبيان من (32) بنداً وقد كانت بدائل الإجابة: أوافق بشدة / أوافق / محايد / أعارض / أعارض بشدة وتتقط الإجابات على خمس درجات حيث يحصل المجيب على خمس درجات إذا أجاب (أوافق بشدة) وأربع درجات إذا أجاب (أوافق)، ثلاث درجات إذا أجاب (أحياناً)، ودرجتين إذا أجاب (أعارض)، ودرجة واحدة إذا أجاب (أعارض بشدة).

جدول رقم (3) يوضح استبيان التوافق المهني:

البدائل					عدد البنود	الاستبيان
أوافق بشدة	أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	32	التوافق المهني
1	2	3	4	5		

5-2 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

وبعد تصميم الاستبيانين تم عرضهما على عدد من الأساتذة المحكمين، حيث تم توزيع الاستبيانين على المحكمين (انظر الملحق رقم 04)، وبعد استرجاع النسخ من لجنة المحكمين كانت معظم أرائهم لصالح الاستبيانين، ما عدى بعض العبارات المركبة أو المتشابهة أو نقص في الصياغة ، وبعد التحكيم أعادت الباحثة النظر في صياغة بعض العبارات، وفك العبارات المركبة، ثم حساب صدق الاستبيانين.

بتطبيق معادلة لاوشي:

$$\text{وعليه كان : صدق استبيان مستوى الطموح} = 0.81$$

$$\text{و صدق استبيان التوافق المهني} = 0.92$$

الثبات : حيث يعرف الثبات بأنه "مدى الدقة والاستقرار والاتفاق في نتائج الأداة لو طبقت مرتين فأكثر على نفس الخاصية في مناسبات". (بشير معمريه، 2007، ص 167)

وللتأكد من ثبات الأداة قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة أولية يقدر عددها بـ 10 أساتذة بجامعة محمد خيضر - بسكرة- بقسم العلوم الاجتماعية، ولحساب معامل الثبات تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية ، ومعامل الفا كرونباخ باستخدام برنامج الرزم الاجتماعية والذي يرمز له اختصارا بالرمز (spss)

الاستبيان الأول : مستوى الطموح

* معامل الارتباط لنصف الاستبيان :0.71

* معامل التصحيح لسبيرمان براون:0.74

* الفا كرونباخ : 0.66

وعليه الاستبيان دال وثابت عند مستوى الدلالة (0.01).

الاستبيان الثاني : التوافق المهني

* معامل الارتباط لنصف الاستبيان:0.84

* معامل التصحيح لسبيرمان براون:0.85

* الفا كرونباخ: 0.51

وعليه الاستبيان دال وثابت عند مستوى الدلالة (0.01)

ومنه نستخلص أن كلا من الاستبيانين ثابتين وقابلين للتطبيق. (انظر الملحق رقم 5)

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

إن طبيعة الموضوع والهدف منه يفرض أساليب إحصائية خاصة، تساعد الباحث على الوصول إلى نتائج ومعطيات يفسر ويحلل من خلالها موضوع الدراسة، ولقد اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية حيث تم حساب كل من الدرجات، النسب المئوية، معامل الارتباط برسون ، وذلك بالاعتماد على برنامج (spss20).

*** خلاصة الفصل:**

تم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بمنهج الدراسة الذي يعد ضروري لأي بحث علمي، ثم مجالات الدراسة وحدودها ، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة عينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات ، ثم تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية ، وسيتم عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج

* تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

* خلاصة الفصل

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق استبيان مستوى الطموح و التوافق المهني على أفراد العينة لغرض تحليل وتفسير النتائج واختبار تساؤلات وفرضيات الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة**1-1 عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:**

• ما مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة ؟

علما انه تم تقسيم استبيان مستوى الطموح حسب المجالات التالية:

{16الى32} مستوى طموح مرتفع .

{1 إلى 15} مستوى طموح منخفض .

جدول رقم (4) يوضح مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة :

النسبة النسبية النسبية	الدرجات	العينة	مستوى الطموح
%63.41	21	1	الم رتفع
	19	2	
	18	3	
	22	4	
	20	5	
	21	6	
	17	7	
	16	8	
	20	9	
	17	10	
	22	11	
	17	12	
	20	13	
	17	14	
	16	15	
	20	16	
	18	17	
	18	18	
	18	19	
	20	20	
	23	21	
	22	22	
	20	23	
	21	24	
	20	25	
	19	26	
%36.95	15	27	الم تخفض
	15	28	
	15	29	
	14	30	
	10	31	
	14	32	
	10	33	
	13	34	
	14	35	
	15	36	
	13	37	
	14	38	
	13	39	
	14	40	
	15	41	

المصدر: إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن مستوى الطموح قد قسم إلى مستويين مستوى طموح مرتفع ومستوى طموح منخفض، حيث قدر عدد الأساتذة مرتفعي الطموح بـ(26) أستاذ بنسبة مئوية تقدر بـ 63.41%، وكانت أعلى درجة في مستوى الطموح المرتفع 23 وأدناها 16 وقد تحصل 14 أستاذ على درجات بين {20-23} في حين تحصل 25 أستاذ على درجات بين {16-22}، بينما قدر عدد الأساتذة منخفضي الطموح بـ(15) أستاذ أي بنسبة مئوية تقدر بـ 36.59%، وقد انحصرت درجاتهم بين {10 ، 15}.

1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة : توجد علاقة إرتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني.

جدول رقم (5): يوضح قيمة معامل الارتباط بين مستوى الطموح والتوافق المهني

التوافق المهني / مستوى الطموح	معامل الارتباط	العينة	مستوى الدلالة Sig	دالة عند مستوى دلالة 0.05
مستوى الطموح	0.14	41	0.38	غير دالة

المصدر: إعداد الطالبة باستخدام برنامج (Spss20)

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" بين مستوى الطموح والتوافق المهني قدر (0.14)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، أي عدم قبول الفرض.

1-2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني

جدول رقم (6) يوضح قيمة معامل الارتباط بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني

التوافق المهني	مستوى الطموح	معامل الارتباط	العينة	مستوى الدلالة Sig	دالة عند مستوى دلالة 0.05
مستوى الطموح المرتفع		0.02	26	0.89	غير دالة

المصدر: إعداد الطالبة باستخدام برنامج (spss20)

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني، أي عدم قبول الفرض.

1-2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني

جدول رقم (7) يوضح قيمة معامل الارتباط بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني

التوافق المهني	مستوى الطموح	معامل الارتباط	العينة	مستوى الدلالة Sig	دالة عند مستوى دلالة 0.05
مستوى الطموح المنخفض		-0.46	15	0.08	غير دالة

المصدر: إعداد الطالبة باستخدام برنامج (Spss20)

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني انه لا توجد علاقة ارتباطيه بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني، أي قبول الفرض.

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

2-1 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول : ما مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة ؟

مستوى الطموح لدى أساتذة الجامعة مرتفع نوعا ما، حيث كانت أعلى درجة تحصلنا عليها هي 23 درجة مقارنة مع الدرجة القصوى 32 ، وبالتالي نستطيع القول انه فوق المتوسط.

وهذا يفسر بأن الأستاذ الجامعي مقارنة مع وضعه الثقافي والاجتماعي والمهني ، يعتبر نفسه قد وصل إلى مرتبة عليا مقارنة مع المهن الأخرى خاصة وان معظم الأساتذة الجامعيين قد ناقشوا أطروحة الدكتوراه حيث يشغلون منصب أستاذ محاضر (أ) أو (ب) ، وبالتالي تحددت طموحاتهم في هذا المستوى، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الطموح المنخفض فيمكن تفسير هذه النتيجة إلى عدم وجود تحديات أو عقبات يسعى الأستاذ الجامعي إلى تخطيها وهي الحافز الأول التي تجعل الشخص يرسم أهدافا لتخطيها، أي أن الأساتذة الجامعيين يشعرون بأنهم قد حققوا كل أهدافهم المهنية والاجتماعية ، وان مهنة الأستاذ لا تتعدى سوى تعليم الطلبة والإشراف عليهم ، أي أصبحت أعمالهم روتينية بالنسبة ولا توجد مناصب أو مهام أخرى يقومون بها سوى بعض المناصب الإدارية التي لا تطمح لها إلا فئة قليلة جدا من الأساتذة، خاصة إذا علمنا انه من صفات الشخص الطموح القدرة على المنافسة والإقدام على المخاطرة والتحدي والمثابرة وعدم الرضا عن الوضع الراهن وهذه الصفات تغيب لدى الأستاذ الجامعي نظرا لطبيعة مهنته التي تغيب فيها المخاطرة ، بالإضافة إلى رضاه عن مستواه المهني والأكاديمي .

خاصة وان الجامعة لم تخلق لهم فضاء للتحدي وإبراز قدراتهم من خلال الأبحاث العلمية أو تأليف كتب أو نشر مقالات مما جعلهم يرضون بالمستوى الذي وصلو إليه أي أن هذا المستوى الذي ظهر عليه الأساتذة لا يعود إلى خبرات فشل ماضية أو عدم قدرة بل يعود إلى تحقيق الأستاذ لكل أهدافه المهنية والاجتماعية (تحقيق الذات) واكتفائه بهذا القدر من الطموح حيث لا يوجد ما يصبو إليه أو يكافح من اجله ، ونستند في هذا إلى ما قاله كيرت ليفين بحكم أن هذا الأستاذ الجامعي بلغ من النضج ما يكفي لتحديد أهدافه ، كما أن قدراته العقلية مرتفعة ، بالإضافة إلى انه قد مر بخبرات نجاح (شهادة الدكتوراه)، إذ أصبحت نظرته للمستقبل محدودة وبالتالي فهؤلاء الأساتذة قد حصروا طموحاتهم في المجال الجامعي وتبعاً للعلاقة التفاعلية بين (الأستاذ والجامعة)، إذ أصبح الأستاذ يعمل وفقاً لما يطلب منه من الجامعة على شكل واجبات فقط هو ملزم بأدائها وهذه المطالب ليس فيها أي تحد خاصة إذا علمنا أن معظم البحوث المنجزة سواء من الأستاذ أو الطلبة لا تؤخذ بعين الاعتبار (أي لا يوجد أي مقياس لمعايير الانجاز) حيث انه يعمل في نسق أي لا يعمل لوحده بالتالي لا يخطط لأهداف بعيدة المدى منها كتحدي لتحقيق مستوى طموح معين.

2-2 مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

وتنص الفرضية العامة على : توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

وقد تفرع عن هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين:

- 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.

لم تتحقق نتائج الفرضية العامة لحساب العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني والفرضية الفرعية الأولى لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني، كما هو مبين في الجدولين رقم (5)،(6) ، بينما تحققت نتائج الفرضية الفرعية الثانية لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني.

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط "بيرسون" لحساب العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني (0.14) ،وهي قيمة تؤكد عدم تحقق هذه الفرضية ،في حين بلغت قيمة معامل الارتباط " بيرسون" لحساب العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المرتفع والتوافق المهني (0.02)، وهي قيمة تؤكد كذلك عدم تحقق هذه الفرضية ، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط "بيرسون" لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المنخفض والتوافق المهني (-0.46) وهي قيمة تؤكد تحقق هذه الفرضية وبالتالي قبول هذا الفرض.

وعليه يمكننا القول انه لا توجد علاقة إرتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، أي مهما تكن درجة مستوى الطموح فإنها لا تؤثر على توافقه المهني ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى الأسباب التي ذكرناها سابقا خاصة من حيث طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي، حيث تحتل رتبة الأستاذ الجامعي مكانة اجتماعية مرموقة تجعله راض عن عمله وعن مركزه الحالي ، فرضا الأستاذ عن واجبات العمل المطلوبة منه ورضاه عن راتبه الشهري كما أن حرصه على تكوين علاقات ايجابية مع زملائه في العمل ،وشعوره بتقدير الطلبة وزملائه في العمل ، اتجاهه ورضاه عن مختلف الظروف البيئية والتنظيمية والاجتماعية السائدة بالجامعة، تجعله يميل لجعل مستوى طموحه يصل إلى حدود معينة، وهذا ما تؤكدته نظرية "اسكالونا" نظرية القيمة الذاتية للهدف، والتي ترى أن الأفراد لديهم ميل لجعل مستوى طموحهم يصل إلى حدود معينة، وهذا يؤكد اكتفاء الأستاذ الجامعي بحد معين من مستوى الطموح وقد يرجع ذلك إلى عدم رغبة الأستاذ الجامعي في وضع أهداف وخطط أخرى لمواصلة مشواره الأكاديمي والمهني.

* خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة والفرضيات المقترحة سابقا حيث توصلت النتائج إلى انه لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

خاتمة :

تناولت هذه الدراسة مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة - قسم العلوم الاجتماعية ، فقد تم عرض هاذين المتغيرين بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من 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.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

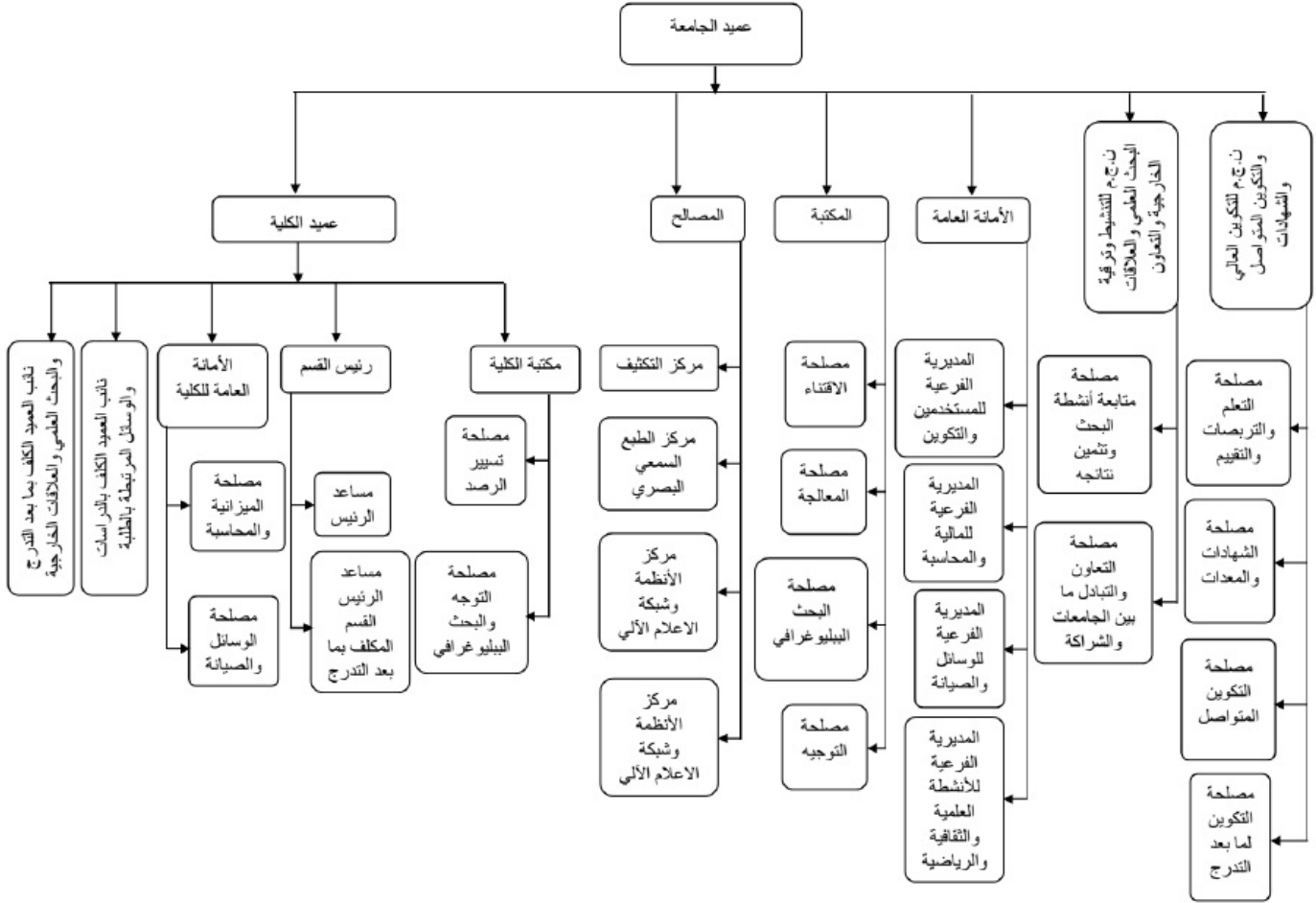
- 1- أنس شكشك، (2008)، علم النفس المعرفي القوى النفسية المعرفية المحركة للسلوك، دار النهج.
- 2- يوسف عبد الامير طباجة، (2007)، منهجية البحث تقنيات ومناهج، بيروت، دار المجد للنشر.
- 3- إبراهيم فلاتي (2009)، قاموس الهدى، الجزائر، دار الهدى.
- 4- بديع محمود القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان، الرواق للنشر.
- 5- بشير معمريّة، (2007)، القياس النفسي، الجزائر، دار الحبر.
- 6- توفيق محمد توفيق شبير، (2005)، دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الاسلامية بغزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة.
- 7- حمدي ياسين وآخرون، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ب.ب، دار الكتاب الحديث.
- 8- دلال يوسف، (2012)، القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المسيلة.
- 9- رشيد زرواتي، (2008)، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية، قسنطينة.
- 10- سهير كامل احمد، (2000)، أساليب تربية الطفل، الإسكندرية، د دن.

- 11- سهير كامل احمد،(1999)،الصحة النفسية والتوافق ، الإسكندرية،مركز الإسكندرية للكتاب.
- 12- شريفة بن غدفة ،(2014)، اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير ومستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية، رسالة دكتوراه العلوم، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- 13- شكوى نوابي نجاد،(2004)، التوافق واللاتوافق لدى الاطفال الناشئة وطرق مواجهة السلوكيات الشاذة ، لبنان، دار الهادي.
- 14- الشيخ عبد العاليلي(د.س)،لسان العرب ، المجلد3، بيروت،مطبعة العرب.
- 15- عبد الرحمان العيسوي (2004)، الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- 16- عزيز بن فطيمة، (2010)، تاثير طرق الانتقاء في التوظيف على التوافق المهني، رسالة ماجستر، جامعة منتوري ، قسنطينة.
- 17- علاء سمير موسى القطناني، (2011)، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الازهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات،رسالة ماجستر،كلية التربية، غزة.
- 18- فرج عبد القادر طه،(2001)،علم النفس الصناعي، ط9، القاهرة، دارالقباء.
- 19- كامل محمد محمد عويصة،(1995)، علم النفس الصناعي، بيروت ، دار الكتب العلمية.
- 20- كاميليا عبد الفتاح ،(1984)، مستوى الطموح والشخصية، بيروت،دار النهضة.
- 21- كاميليا عبد الفتاح ،(1990)، دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، القاهرة، دار النهضة.

- 22- محمد النوبي محمد علي ،(2010)،التنشئة الاسرية وطموح الابناء العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة،عمان، دار صفاء.
- 23- محمد النوبي محمد علي،(2010)،مقياس مستوى الطموح لذوي الاعاقة السمعية والعادين،عمان دار صفاء.
- 24- مصطفى خليل الشرقاوي ،(د.س)، علم الصحة النفسية ،بيروت،دار النهضة.
- 25- مطاطلة موسى ،(2009)، ظغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني ، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 26- مكناسي محمد ،(2007)، التوافق المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

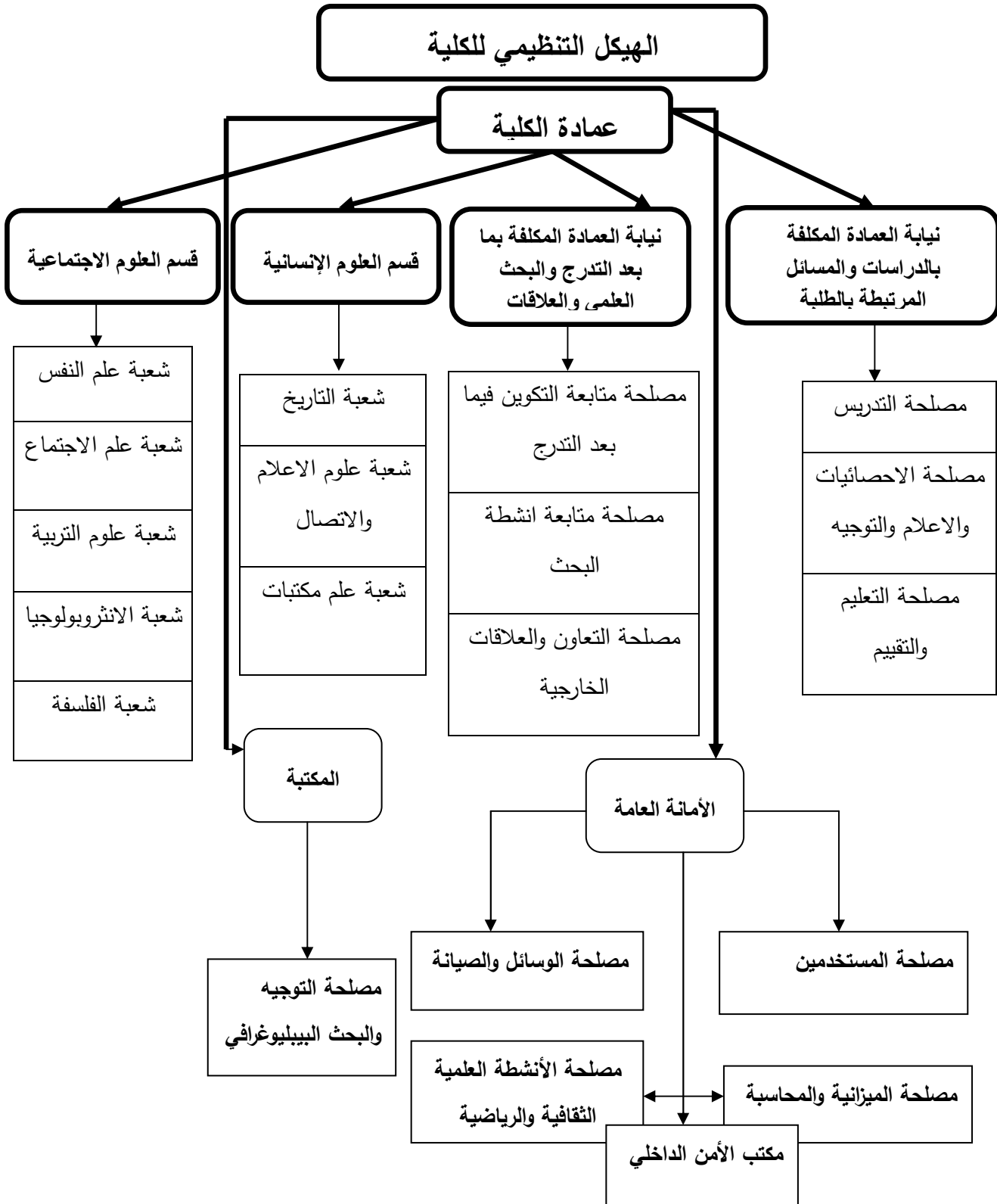
الملاحق

الملحق رقم (1): الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر - بسكرة - :



المصدر : جامعة محمد خيضر - بسكرة -

الملحق رقم (2): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية



المصدر : كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - بسكرة -

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

الملحق رقم (3):

استبيان في صورته النهائية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان " مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة " ، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا ، فالرجاء التكرم بالإجابة على عبارات هذا الاستبيان الذي يهدف إلى جمع المعلومات عن مستوى الطموح الأكاديمي والتوافق المهني وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة، ونرجو منكم الإجابة بصدق وموضوعية. نشكركم على تعاونكم، ونتمنى لكم دوام التوفيق .

من إعداد الطالبة:

بن عبد الله بثينة

تحت اشراف الأستاذة:

مدور مليكة

السنة الجامعية 2015/2016

الرقم	العبارات	نعم	لا
1.	هل تميل إلى الاستمرار في عملك؟		
2.	هل تؤمن بان نجاح الإنسان في الحياة يعود للحظ؟		
3.	هل تحب أن تقوم بأعمال تتحمل فيها المسؤولية بمفردك ؟		
4.	هل تثابر وتجتهد للحصول على عمل جيد؟		
5.	هل يبتابك الشعور باليأس إن لم تظهر نتائج جهودك بسرعة؟		
6.	هل تتطلع لعمل أو وظيفة أفضل ؟		
7.	هل تعتقد أن مستقبلك محدد لا تستطيع تغييره ؟		
8.	هل تنتظر الفرصة المناسبة حتى تأتيك؟		
9.	هل تثابر وتستمر في الأعمال التي تعترضها صعوبات ؟		
10.	هل ترضى دائما بما هو مقدر لك ؟		
11.	هل تخطط للأعمال التي تقوم بها؟		
12.	هل يبتابك اليأس إذا سارت أمورك عكس ما تتوقعه من نتيجة ؟		
13.	هل تحاول القيام بعمل ما للتغلب على فشلك في ذلك العمل؟		
14.	هل لديك نماذج ناجحة في المجتمع تريد أن تقتدي بهم؟		
15.	هل وضعت خطة تمكنك من الوصول لمركز اجتماعي مرموق؟		
16.	هل يصيبك التعب أو الملل فيمنعك من مواصلة الأعمال التي تريد أن تؤديها؟		
17.	هل تفضل أن تتولى دور القائد في العمل الجماعي؟		
18.	هل تستطيع أن تحدد أهدافك بمفردك؟		
19.	هل تميل لترك الأعمال التي ترى أن انجازها يحتاج إلى جهد كبير؟		
20.	هل أنت راض بمركزك الحالي ؟		
21.	هل تستبدل عمل بعمل آخر عند تأخر نتائجه؟		
22.	هل تحصل على نتائج مطابقة لما تتوقعه أثناء تنفيذك لمجموعة أعمال؟		
23.	هل تستمر في تنفيذ عمل عازمت على القيام به؟		
24.	هل تضجر وتكف عن الاستمرار في العمل الذي تتأخر نتائجه؟		

		هل يدفعك الفشل في عمل ما إلى تركه ؟	25.
		هل تعتقد انك تملك من القدرات ما يجعلك تقود جماعتك ؟	26
		هل تحاول تأجيل عملك إلى وقت لاحق ؟	27..
		هل تغريك الجوائز والحصول على الثناء ؟	28.
		هل تشعر أن معلوماتك الآن اقل مما يجب أن تكون عليه؟	29.
		هل تترك حاجياتك اليومية لشخص ما يعينك على قضائها؟	30.
		هل أنت ممن يحبون المطالعة ؟	31.
		هل غالبا ما تفقد الحماس لمتابعة عملك ؟	32.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض
1.	اعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني واضحة					
2.	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي					
3.	احصل على راتبي بانتظام					
4.	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة					
5.	اعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهيأة لتنفيذ البرامج التعليمية					
6.	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
7.	يقدر المسؤولون أدائي لعملي					
8.	اشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار					
9.	التزم بمواعيد العمل الرسمية					
10.	القاعات التدريسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة					
11.	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
12.	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية مناسبة					
13.	اشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
14.	اشعر بالضيق في مكان عملي					
15.	أعاني من الخلافات مع الزملاء					

					اشعر بتقدير زملائي لي في العمل	16.
					أشارك الطلبة في المناسبات الاجتماعية	17.
					أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة	18.
					اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	19.
					اشعر بان العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة	20.
					يتصرف المسؤولون معي بشكل لائق	21.
					أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	22.
					يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها	23.
					أمزح مع الطلبة أثناء شرح الدرس	24.
					أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم	25.
					أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع زملائي	26.
					اشعر بتقدير الطلبة لمجهودي	27.
					أرى أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	28.
					اشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	29.
					اشعر بالضيق لعدم ملاحظة نتائج جهدي مع الطلبة	30.
					يزعجني استخفاف بعض الأساتذة بزملائهم	31.
					أكافئ الطلبة على إجاباتهم الصحيحة	32.

الملحق رقم (4) : قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الاستاذ	التخصص	الجامعة
1	د. توريريت نور الدين	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
2	د جوادي يوسف	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
3	د قشي الهام	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
4	د شرفية مونية	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
5	د حليلو نبيل	علم اجتماع العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
6	د مدور مليكة	علم النفس المعرفي	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
7	د كحول شفيقة	علم النفس التربوي	جامعة محمد خيضر - بسكرة-
8	د سايجي سليمة	علم النفس المدرسي	جامعة محمد خيضر - بسكرة-

الملحق رقم (5): ثبات الاستبيان

(أ) مستوى الطموح:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,664
		Nombre d'éléments	16 ^a
	Partie 2	Valeur	,613
		Nombre d'éléments	16 ^b
	Nombre total d'éléments		32
	Corrélation entre les sous-échelles		,594
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale	,745	
	Longueur inégale	,745	
Coefficient de Guttman split-half		,716	

a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23, q25, q27, q29, q31.

b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24, q26, q28, q30, q32.

(ب): التوافق المهني

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,516
		Nombre d'éléments	16 ^a
	Partie 2	Valeur	,553
		Nombre d'éléments	16 ^b
	Nombre total d'éléments		32
	Corrélation entre les sous-échelles		,739
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale	,850	
	Longueur inégale	,850	
Coefficient de Guttman split-half		,849	

a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23, q25, q27, q29, q31.

b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24, q26, q28, q30, q32.

الملحق رقم (6) : معاملات الارتباط بين مستوى الطموح والتوافق المهني

Corrélations

	مستوى الطموح	التوافق المهني
Corrélation de Pearson	1	,141
مستوى_الطموح Sig. (bilatérale)		,380
N	41	41
Corrélation de Pearson	,141	1
التوافق_المهني Sig. (bilatérale)	,380	
N	41	41

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	مستوى طموح مرتفع	التوافق المهني
Corrélation de Pearson	1	,026
مستوى_طموح مرتفع Sig. (bilatérale)		,898
N	26	26
Corrélation de Pearson	,026	1
التوافق_المهني Sig. (bilatérale)	,898	
N	26	26

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	مستوى طموح منخفض	التوافق المهني
Corrélation de Pearson	1	-,460
مستوى_طموح منخفض Sig. (bilatérale)		,085
N	15	15
Corrélation de Pearson	-,460	1
التوافق_المهني Sig. (bilatérale)	,085	
N	15	15

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).