

Professional compatibility for a sample of the winners of Prince Fahd bin Sultan's award and its relationship with the ambition in light of some different demographic variables

Atallah Mohammad Al-atawi

Ministry of Education || KSA

Abstract: The current study aimed to ascertain the level of professional compatibility for a sample of the winners of Prince Fahd bin Sultan and its relationship with the ambition regarding some demographic variables. To achieve the objective of the study, a sample consisted of male and female 23 individuals of the winners of Prince Fahd bin Sultan's award were chosen from the winners over several years. Two scales were developed; the scale of professional compatibility and the scale of ambition. Psychometric properties of both scales were verified, including validity and reliability. The study found that the level of professional compatibility and ambition of the study sample was high and that there was a positive correlation between professional compatibility and ambition. It was also found that professional compatibility and ambition had no difference in regard to gender, age, educational level, year of award, current profession and the reason behind being awarded. Depending on the study results, some recommendations were stated including the need to work on and grant a variety of different awards as well as the involvement of award winners in activities that serve the community.

Keywords: professional compatibility, ambition, Prince Fahd bin Sultan's award.

التوافق المهني لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وعلاقته بالطموح باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية

عطا الله محمد العطوي

وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة الحالية للتحقق من مستوى التوافق المهني لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وعلاقته بالطموح باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة تكونت من (23) فرداً من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان على مدار عدة أعوام، من الجنسين الذكور والإناث، وتم تطوير مقياسين هما مقياس التوافق المهني ومقياس الطموح، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية من صدق وثبات، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني والطموح لدى أفراد عينة الدراسة كان مستوى مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين التوافق المهني والطموح، وأن التوافق المهني والطموح لا يختلف تبعاً للجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي، وسنة الحصول على الجائزة، والعمل الآن، وصفة الحصول على الجائزة، وبناء على نتائج الدراسة تم الخروج ببعض التوصيات منها: ضرورة العمل على تقديم مكافآت مختلفة متنوعة وإشراك الفائزين بالجائزة بأنشطة تخدم المجتمع.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الطموح، جائزة الأمير فهد بن سلطان.

مقدمة الدراسة:

يعد التوافق المهني والطموح من المتغيرات الايجابية التي تؤثر ايجابيا في حياة الفرد، ومما لا شك فيه أن نيل الجائزة عموما لدى الانسان يحدث له نقلة نوعية على الصعيدين الشخصي والاجتماعي، وقد يكون ذلك نقطة انطلاق في حياته للبحث عن المزيد من النجاحات.

ويضطر الانسان إلى إحداث علاقة توافق مع البيئة المحيطة به وهذه العلاقة تتطلب منه أن يعدل استجاباته أو يغير نشاطه كلما تغيرت ظروف البيئة أو قد يضطر إلى إحداث تغيير في البيئة، فالفرد يواجه سلسلة غير منتهية من المشاكل والحاجات والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان، ويعرف التوافق المهني بأنه توافق لدنيا العمل يشمل كل من توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مَرَفترات من الزمن (طه، 1992، 77).

كما يعتبر التوافق المهني حالة دينامية متغيرة من الاتساق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات النفسية والعقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى وتنعكس هذه الحالة في تحقيق الفرد لقدر من الاتساق والتناغم في بيئة العمل وذلك مع كل من نفسه والآخرين والعمل ذاته (عبد المجيد، 1999، 125) والتوافق المهني يتكون من مجموعتين أساسيتين هما الرضا والإرضاء فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، المؤسسة التي يعمل بها، ساعات عمله، الأجر، نوع العمل) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجيته وكفاءته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها. (طه، 1992، 94)

وعلى صعيد آخر يعد مستوى الطموح مؤشراً يميز ويوضح أسلوب تعامل الانسان مع نفسه ومع بيئته ومجتمعه حيث يحدد نشاط الفرد الاجتماعي وعلاقته بالآخرين ومدى تقبله للمعايير الاجتماعية والقيام بمسئولية بالأدوار المختلفة (القطناني، 2011، 24) ويرى (شعبان، 2010، 13) أن الطموح يلعب دوراً خاصاً في حياة الشباب حيث يتميز الشاب الطموح بالاتزان الانفعالي السوي لذلك فهو أكثر استبصاراً بذاته وبقدرته على مواجهة المواقف التي تواجهه في تحقيق أهدافه وهو أكثر ثقة بالمستقبل.

ويؤثر النجاح والفشل من العوامل التي تؤثر في مستوى الطموح حيث يشعر الشخص الناجح بنوع من الرضا عن الذات بينما الفشل يؤدي إلى الشعور بالإحباط، وتؤثر الصحة النفسية على مستوى الطموح إذ أن الاضطرابات النفسية تحدث عندما يكون هناك بعد بين مستوى طموح الفرد ومستوى قدراته أي بين ما يرغب في فعله وبين ما يقدر عليه بالفعل، حيث يولد فيه الشعور بالنقص والعجز وكره الذات (بيبي ونيس، 2017، 33).

ومن النظريات المفسرة للطموح نظرية محددات الذات التي اعتبرت أن أهداف الحياة life goals او ما يمكن أن يطلق عليها الطموح Aspirations، يمكن تقسيمها لقسمين طموح داخلي Intrinsic aspirations وطموح خارجي extrinsic aspirations. والطموح الداخلي هو الذي يعبر عن النمو الموروث والذي يؤدي إلى اشباع الحاجات النفسية الأساسية الثلاث (الكفاءة، الاستقلال، والانتماء)، اما الطموح الخارجي وهو يعبر عن السعي وراء الأهداف كوسيلة لا ترتبط بشكل مباشر بإشباع الحاجات النفسية الأساسية (الطراونة، 2016، 14)

مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة الدراسة الحالية من أن الحاجة للتعرف على الأوضاع والمناصب والمراكز التي وصل إليها بعضا من الحاصلين على الجائزة على مدار اعوام عدة، والحاجة إلى معرفة انعكاس الجائزة على كل من التوافق المهني والطموح لديهم.

ومما زاد من إحساس الباحث بالمشكلة ما لاحظته من خلال كمعلم تربية خاصة للموهوبين من خلال تعامله مع عدد من الحاصلين على الجائزة حيث لاحظ أن بعضهم يمتلك طاقة وطموح كبيرين وبعضهم لديهم توافق مهني، واران أن يتحقق من ذلك بشكل علمي.

وقد برزت مشكلة الدراسة من خلال اطلاع الباحث على ما أعلنته أمانة جائزة الأمير فهد بن سلطان للتفوق العلمي والتميز، اللانحة والهيكل التنظيمي الجديد للجائزة بعد تطويرها، وذلك من خلال اللقاء التعريفي الذي أقامته الأمانة لعام 2019 بحضور مدير جامعة الأمير فهد بن سلطان أمين عام الجائزة الدكتور محمد اللحيان، وأعضاء الجائزة وممثلي وسائل الإعلام بمنطقة تبوك، حيث أوضح الأمين العام للجائزة الدكتور محمد اللحيان، أنه جرى إعداد لائحة جديدة للجائزة، وتشكيل هيكل تنظيمي ولجان لتلك الجائزة، وإضافة ثلاثة مجالات جديدة للجائزة، لتشمل جائزة التميز في الإبداع والابتكار، وجائزة التميز في تعزيز الأنتماء الوطني، وجائزة التميز في الخدمة المجتمعية، إضافة إلى المجال الأساسي في الجائزة وهو التميز في التحصيل العلم، مما يشكل حاجة للحكم على طبيعة التطور والتحسين لدى الأفراد الذين حصلوا على تلك الجائزة قبل تغيير الأنظمة المعمول بها للحصول على الجائزة (صحيفة سبق الالكترونية، 2019، 5).

وتدور الدراسة الحالية حول السؤال التالي: ما طبيعة التوافق المهني لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وعلاقته بمستوى الطموح لديهم، باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

1. هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الفئة العمرية؟
2. هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الجنس؟
3. هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف صفة الحصول على الجائزة؟
4. هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف العمل الآن؟
5. هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف سنة الحصول على الجائزة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على الفروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الفئة العمرية.

2. التعرف على الفروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الجنس.
3. التعرف على الفروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف صفة الحصول على الجائزة.
4. التعرف على الفروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف العمل الآن.
5. التعرف على الفروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف سنة الحصول على الجائزة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي.

الأهمية النظرية:

1. ندرة الدراسة العربية والأجنبية بصفة عامة والدراسات النفسية العربية بصفة خاصة التوافق المهني وعلاقته بالطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الامير فهد بن سلطان.
2. تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع وكون هذه الدراسة الأولى على حسب علم الباحث التي تهتم بالتوافق المهني للفائزين بالجائزة.
3. تكتسب الدراسة أهميتها من تناول الفائزين بالجائزة في المجتمع السعودي.
4. يعد مفهوم التوافق المهني والطموح من المفاهيم المهمة في علم النفس، لذا لا بد من تكثيف الجهود من أجل معرفة أهميته في حياة الأفراد وفي جميع مجالات الحياة.

الأهمية التطبيقية:

1. قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على الجائزة بصفة عامة على توفير الأجواء المناسبة للمساهمة في نمو مستوى التوافق المهني والطموح لديهم، وأنه سوف يعود على العملية التعليمية والمجتمع بالنفع الكبير.
2. قد تسفر نتائج الدراسة عن إعداد برامج تدريبية للفائزين بالجائزة في تنمية التوافق المهني في مجال العمل (التربوي والتعليمي)، حتى تؤدي مهامهم بكفاءة عالية.
3. قد تمهد هذه الدراسة لدراسات مستقبلية يمكن من خلالها التعرف على بعض المتغيرات النفسية التي تعمل على تطوير الجائزة.

حدود البحث:

1. الحدود البشرية: عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وهم من الطلبة والتلاميذ والشباب.
2. الحدود المكانية: تبوك، المملكة العربية السعودية.
3. الحدود الزمانية: العام 2019.
4. المحددات المعرفية: التوافق المهني، الطموح.

مصطلحات الدراسة:

التوافق المهني:

ويعرف التوافق المهني (الزبيدي، 1991، 66) التوافق المهني بأنه: قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفس.

ويعرف (المشعان، 1993، 133) التوافق المهني بأنه: يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في الحياة للإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة، للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف والترقية.

ويعرف (عثمان، 1999، 64) التوافق المهني بأنه: العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد ليحقق التلاؤم والانسجام بينه وبين متطلبات العمل ومختلف العوامل المادية والاجتماعية في إطار العمل بما يحقق له الشعور بالرضا عن عمله وتخطي العقبات وإشباع حاجاته وطموحاته. كما يعرف (عبد القادر، 2000، 49) التوافق المهني بأنه: قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية.

ويعرف (هيجان، 2004، 98) التوافق المهني بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها بينه، وبين بيئة العمل، ويعرفه الباحث بأنه قدرة الفرد على تحقيق النجاح والانسجام بينه وبين متطلبات العمل. بما يحقق له الرضا عن طبيعة وظروف العمل، والرضا عن الراتب والحوافز ومختلف العوامل المادية والاجتماعية في إطار العمل، وتحقيق النمو المهني، والأمن والاستقرار، والإنتاج.

ويعبر عنها إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التوافق المهني المطور في الدراسة الحالية.

مستوى الطموح: (Level of Aspiration)

يعرف الطموح بأنه القوة الدافعة للسلوك وهو سر النجاح وأساسه ومن أهم مميزات الشخصية السوية (شبير، 2005، 27). ويعرف الطموح بأنه سمة من السمات الشخصية تظهر في مقدار التفاوت بين ما يحققه الفرد من أداء في نطاق عمل معين من حيث السرعة والكفاءة وبين ما يتوقعه الفرد أن يتحقق ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها (بوراس، 2017، 324). ويلعب مستوى الطموح دوراً في توجيه سلوك الفرد ويعد أحد محددات ذلك السلوك ويكتسب ذلك المفهوم أهميته في حياة الفرد، والمجتمع لكونه سمة للشخصية وقوة دافعة للإنتاج، ويعكس مستوى الطموح التوجه المستقبلي للفرد من خلال تحديده لهدفه وسعيه لتحقيق هذا الهدف، متحدياً ما يواجهه من عقبات، وخوضه المخاطر متمتعاً بروح المغامرة، حتى يحقق هدفه مما ينعكس إيجابياً على شعور الفرد بالنجاح والسعادة.

كما عرف دوتش (Dutch) بأنه الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه، ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع أن ندرك المدى الذي عنده الأهداف الممكنة، كما عرفه هوب (HOOP) (انه توقعات الشخص وأهدافه ومطالبه المرتبطة بإنجازه المستقبلي وهو مستوى توقعات الفرد ورغباته المتميزة في تحقيق أهدافه المستقبلية في ضوء خبراته السابقة وإطاره المرجعي (الزبيدي، 2006، 12)

ويعرف إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس مستوى الطموح الذي تم تطويره لأغراض هذه الدراسة.

2- الدراسات السابقة:

قام الباحث بالبحث عن الدراسات التي اهتمت بالطموح والتوافق المهني، ولم يجد الباحث أيًا من الدراسات التي تناولت الربط بين المتغيرين لدى الحاصلين على الجائزة، وفيما يلي أهم الدراسات القريبة ذات الصلة.

أولاً- متغير التوافق المهني

- هدفت دراسة (موسى وكرجي، 2016) أثر التوافق المهني في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مؤشرات التوافق المهني (الرضا الوظيفي، الإرضاء)، حيث جرى استطلاع آراء (35) من أفراد عينة البحث من تدريسي الكلية المذكورة بنسبة (15%) من المجموع الكلي البالغ (213). وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات يأتي في مقدمتها هناك تأثير للتوافق المهني في الأداء الاستراتيجي، لإدارة الموارد البشرية. واختتم البحث بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراته
- هدفت دراسة (الزبيدي، 2017) إلى التعريف على دور القوة التنظيمية في الإسهام إلى حد ما في عملية التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي (الأقسام والشعب والوحدات الإدارية) في بعض كليات جامعة القادسية، تم اعتماد الاستبانة كأداة في جميع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث، إذ اختيرت عينة عشوائية مكونة من (52) فرد تم توزيع الاستبانات عليهم، استرد منها (48) استبانة صالحة للتحليل، وبعد أن تم عرضها على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص لإضفاء صفة الصدق عليها، وتوصلت إلى نتائج عدة أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني في المنظمات المبحوثة. وعلى ضوء الاستنتاجات تم صياغة عدد من التوصيات لعل من أهمها استخدام القوة التنظيمية بشكل فعال بقصد تكييف الأفراد وخلق مستوى عالي من التوافق المهني للوصول إلى حالة التميز في الأداء
- هدفت دراسة (بوعطيط، 2017) إلى الكشف عن القيم الشخصية (الاقتصادية والسياسية) وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، حيث قمنا بدراستنا هذه في ثلاث جامعات من الشرق الجزائري هي: جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبدالقادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة، وللتحقق من هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 80 أستاذا جامعيا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنيا.
- هدفت دراسة (المغازي، 2017) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الصمود النفسي والتوافق المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة 6 أكتوبر حيث يعد صمود الفرد دليلا على قوته النفسية التي بزيادة خبرات الفرد الخاصة حول مواقف الحياة التي يتعرض إليها مما ينعكس على توافقه المهني والاكاديمي داخل عمله فالصمود لا يعد خاصية ثابتة وإنما هو عملية نقل خبرات سلوكية في مواقف حياتية معينة ويتميز الأفراد الصامدون بمركز التحكم الداخلي والتفاؤل والتوافق النفسي والمهني والاكاديمي وهي خصائص ينتج عنها الصحة النفسية والبدنية الأفضل لهؤلاء الأفراد.
- هدفت دراسة (الرجيبي والحمود، 2017) إلى التعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. وقد أسفرت الدراسة عن أن

مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط، الحسابي (2.29). وأسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث، وأظهرت الدراسة اختلاف لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص، ولصالح العلوم التطبيقية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية

- هدفت دراسة (ابو الندى والعكر، 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وتبين أنه يمكن الاعتماد على توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل في التنبؤ بالتوافق المهني، وتبين وجود فروق في التوافق المهني وتوفر الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس، وبيئة العمل، ووجود فروق في التوافق المهني وبيئة العمل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الماجستير والاحتياجات التدريبية لصالح البكالوريوس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير سنوات الخدمة، ووجود فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية.

ثانياً- متغير مستوى الطموح

- هدفت دراسة (النور، 2016) إلى التنبؤ بالتفوق الأكاديمي في ضوء الثقة بالنفس ومستوى الطموح لدى الطلاب المتفوقين بالمرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (196) طالباً وطالبة ممن تفوقوا في الاختبارات النهائية للصف الثاني الثانوي للعام (2014-2015) واستخدام مقياس الثقة بالنفس إعداد سندي شروجر (1990)، تعريب وتقنين محمد (1997)، كما استخدم مقياس مستوى الطموح من إعداد الباحث، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفوق الأكاديمي وكل من الثقة بالنفس ومستوى الطموح، كما بينت نتائج تحليل الانحدار أن متغير الثقة بالنفس أسهم بنسبة 24% في تفسير تباين درجات الطلاب في التفوق الأكاديمي، بينما أسهم متغير مستوى الطموح بنسبة 34% في تفسير تباين درجات الطلاب في التفوق الأكاديمي

- هدفت دراسة (الزواهرة وشديفات، 2016) التعرف إلى العلاقة بين الاتجاه نحو التعليم الصناعي ومستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الزرقاء في ضوء بعض المتغيرات وهي: مستوى تعليم الوالدين، والمستوى الدراسي، حيث تكونت عينة الدراسة من (160) طالباً، قام الباحثان باستخدام مقياس الاتجاه نحو التعليم الصناعي من إعدادهم، ومقياس مستوى الطموح من إعداد الرفاعي (2010). وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين الاتجاه نحو التعليم الصناعي، ومستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الزرقاء، وكذلك وجود فروق ذات دلالة في العلاقة بينهما تعزى لمتغير المستوى التعليمي للوالدين لصالح مستوى التعليم الابتدائي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة في مستوى الاتجاه نحو التعليم الصناعي، ومستوى الطموح تعزى لمتغير مستوى الدراسة، ولصالح الصف الثاني الثانوي

- هدفت دراسة (الرفاعي، 2017) مستوى الطموح لدى الطلبة في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظرهم، ويركز البحث على طلبة المرحلة الثانوية في المجتمع الكويتي، ويسهم البحث في إفادة المعنيين من المدرسين والمرشدين، والمربين، توصلت نتائج الدراسة إلى حيادية الطموح لدى الطلبة في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظرهم على المستوى المرتفع. بنسبة 79.33%، وتبين أن بعد الطموح نحو التفوق الدراسي هو الأكثر دراية لدى الطلبة في المدارس الثانوية بدولة الكويت، إذ حاز على نسبة 83.33%، ويليه بعد الطموح نحو المثابرة في الدراسة بنسبة 80.33%، وتبين أيضاً أن بعد الطموح نحو تحمل المسؤولية هو الأقل دراية لدى الطلبة في المدارس الثانوية بدولة الكويت، إذ حاز على نسبة 76.23%.

- هدفت دراسة (زيدان، 2017) إلى الكشف عن التنبؤ بالأنشطة الإبداعية من خلال ما تسهم به كل من الصلابة النفسية ومستوى الطموح لدى طلاب مدرسة السويس الثانوية الصناعية المتقدمة، ومما أسفرت عنه الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالأنشطة الإبداعية من خلال ما تسهم به الدرجة الكلية لمستوى الطموح، ويمكن التنبؤ بالأنشطة الإبداعية من خلال ما يسهم به البعد الثاني لمقياس الصلابة النفسية (ضبط النفس)، ويمكن التنبؤ بالأنشطة الإبداعية من خلال ما يسهم به البعد الثاني لمقياس مستوى الطموح (الاتجاه نحو التفوق والنجاح).
- هدفت دراسة (صوالحة، 2017) إلى التعرف على مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، تكونت العينة من (300) طالباً وطالبة من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين، أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة الدراسة في النضج المهني والطموح، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس النضج المهني والطموح تبعاً للجنس ولصالح الإناث. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاجتماعي الاقتصادي ماعدا بعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المرتفع، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس الطموح والمقياس ككل على المستوى الاجتماعي الاقتصادي؛ حيث كانت الفروق في المقياس ككل لصالح المستوى المتوسط والمرتفع، بينما في البعد الأكاديمي كان لصالح المستوى المرتفع، وفي البعد المهني كان لصالح المستوى المتوسط
- هدفت دراسة (علي، 2017) إلى التحقق من فعالية برنامج قائم على استراتيجية الحل الإبداعي للمشكلات في تخفيف حدة قلق الرياضيات وتحسين مستوى الطموح الأكاديمي لدى تلميذات الموهوبات ذوات صعوبات تعلم الرياضيات في محافظة الطائف، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تخفيف حدة قلق الرياضيات وتحسين مستوى الطموح الأكاديمي عقب التدريب مباشرة وأستمر ذلك خلال القياس التبعي نتيجة التدريب على البرنامج التدريبي للحل الإبداعي للمشكلات
- هدفت دراسة (خزعلي ومؤمني، 2017) إلى التعرف على التصورات المستقبلية لدى طالبات كلية إربد الجامعية، وقد بينت نتائج الدراسة أن الطالبات يمتلكن درجة متوسطة من التصورات المستقبلية للمقياس ككل وعلى مجاليه (التفائل، والتشاؤم)، في حين يمتلكن درجة مرتفعة من التصورات المستقبلية على المجالات (التخطيط للمستقبل، والإدراك والوعي، والثقة بالنفس). كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزى للبرنامج الدراسي (دبلوم متوسط، بكالوريوس). في حين كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزى لمستوى الطموح الأكاديمي على الدرجة الكلية للمقياس، وعلى جميع مجالاته لصالح الطالبات اللاتي يمتلكن مستوى طموح أكاديمي مرتفع.
- هدفت دراسة (الرفوع والرشيدة، 2017) التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح المهني والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بجامعة جنوب الأردن من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (210) موظفين من العاملين الإداريين (مديري الدوائر ورؤساء الشعب) بجامعة جنوب الأردن. وأظهرت النتائج أن مستوى الطموح المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بجامعة جنوب الأردن من وجهة نظرهم جاء متوسطاً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والأداء الوظيفي وإبعاده. وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الجامعات بتوفير المناخ التنظيمي المناسب للعاملين فيها، والذي تتوفر فيه عناصر الإثراء الوظيفي وتنوع المهام وحيويتها بقصد زيادة مستوى الطموح المهني، والذي يسهم بدوره في رفع مستوى الأداء الوظيفي

- هدفت دراسة (خويلد، 2018) للبحث عن العلاقة بين مستوى الطموح والصحة النفسية لتلاميذ الثانوية. وتنص الفرضية الرئيسية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ ذوي الطموح المرتفع ذوي مستوى الطموح المنخفض في مستوى صحتهم النفسية. كما استخدمنا أداتين لجمع البيانات وهما مقياس مستوى الطموح ل: كاميليا عبد الفتاح هذا بالنسبة للمتغير المستقل أما المتغير التابع فاعتمدنا على مقياس الصحة النفسية للباحثة ابتسام أحمد العميرين وتكونت عينة الدراسة من 250 تلميذا وتلميذة من تلاميذ ثانوية النجاح. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين الطموح والصحة النفسية لدى الطلبة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من نتائج الدراسات السابقة أنها تناولت التوافق المهني والطموح كل على حدى ولا يوجد دراسة جمعت بين المتغيرين معاً، ولم تتناول ايا من الدراسات السابقة المتغيرين لدى الفائزين بالجوائز كجائزة الملك فهد بن سلطان، وستستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في منهجية الدراسة وتطوير المقاييس، وعند مناقشة النتائج.

3- منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث

مجتمع البحث:

تم اعتبار فئة الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان وقد بلغ عددهم (1255) فرداً خلال انطلاق المسابقة، حسب احصائية الموقع التابع لجائزة الملك فهد بن سلطان (2018)، ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات

جدول (1) توزيع أفراد الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	مجاور	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	20	87%
	إناث	3	13%
الفئة العمرية	20 - أقل من 40 سنة	8	34.8%
	40 سنة فأكثر	15	65.2%
المستوى التعليمي	جامعي	11	47.8%
	دراسات عليا	12	52.2%
عدد مرات نيل الجائزة	مرة واحدة	22	95.7%
	مرتين	1	4.3%
سنة الحصول على الجائزة	1411-1429	13	56.5%
	1430 - لغاية تاريخه	11	43.5%
العمل الآن	معلم أو مرشد	14	60.9%
	قائد تربوي	9	39.1%
تم الحصول على الجائزة بصفة	طالب	10	43.5%
	معلم	10	43.5%
	ولي أمر	3	13.0%

أدوات البحث:

أولاً: مقياس التوافق المهني

تم تطوير مقياس التوافق المهني لدى الفائزين بالجائزة من خلال العودة إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة وخاصة (بو ذراع، 2009؛ بوعطيط، 2017؛ الرحيبي وحمود، 2017) وقد تكون المقياس من درجة كلية واحدة تقيس جميعها التوافق المهني وعدد فقرات بلغ (30) فقرة، ولتحقق من مناسبة المقياس الحالي تم إخضاعه لما يلي:

1- صدق المقياس

أ- الصدق الظاهري:

تم القيام به من خلال عرض المقياس بصورته الأولية والمكون من (30) فقرة على (10) من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس، في مختلف التخصصات الأكاديمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة في المملكة العربية السعودية، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على مدى ملائمتها لتحقيق الغاية المرجوة منها. وذلك للتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، كما طلب الباحث منهم تقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير المقياس، وإجراء أي تعديل من حذف أو إضافة، أو نقل من مجال إلى آخر. وبناء على تعديلات وآراء المحكمين فقد عدّ موافقة المحكمين على محتوى كل فقرة من فقرات المقياس بنسبة (80%) فأكثر، مؤشراً على صدق الفقرة. حيث تم بناء على آراء المحكمين إجراء تعديل لغوي (8) لفقرات.

ب- صدق البناء الداخلي:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، حيث تم تحليل فقرات المقياس في عينة من (15) فرداً من الفائزين بالجائزة من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وحساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات الأخرى، حيث أن معامل الارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية (0.49-0.78) وهي دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

2- ثبات المقياس

تم استخلاص مؤشرات ثبات المقياس من خلال استخدام أسلوبيين وهما: الثبات بطريقة الإعادة، والاتساق الداخلي. فللتأكد من ثبات مقياس التوافق المهني تم التأكد من ثباته باستخدام معامل ثبات الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) وذلك بتطبيقه على عينة من خارج عينة الدراسة بلغ عددها (15) فائزاً بالجائزة من خارج عينة الدراسة ومن داخل المجتمع، وذلك بفارق زمني مدته أسبوعان وبعد ذلك تم احتساب معامل ثبات الاختبار-إعادة الاختبار، وكان مقداره (0.93) كما تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) حيث بلغ (0.89) وهما مناسبان لأغراض الدراسة.

تطبيق مقياس التوافق المهني وتصحيحه وتفسيره:

عند تطبيق المقياس يطلب من الفرد اختيار خياراً واحداً من الخيارات الخمسة وتتراوح العلامة بين (30)-

(150).

تصحيح المقياس:

تألف المقياس بصورته النهائية من (30) فقرة، ويتم الاستجابة على فقرات المقياس من تصنيف خماسي (بدرجة مرتفعة جدا (5) بدرجة كبيرة (4) بدرجة متوسطة (3)، بدرجة منخفضة (2) بدرجة منخفضة جدا (1).

ثانياً: مقياس الطموح

تم تطوير مقياس الطموح لدى الفائزين بالجائزة من خلال العودة إلى الادب التربوي والدراسات السابقة وخاصة (خويلد، 2018؛ الرفاعي، 2017؛ الرفوع والرشايدة، 2017) وقد تكون المقياس من درجة كلية واحدة تقيس جميعها الطموح وعدد فقرات بلغ (25) فقرة، وللتحقق من مناسبة المقياس الحالي تم اخضاعه لما يلي:

1- صدق المقياس

أ- الصدق الظاهري:

تم القيام به من خلال عرض المقياس بصورته الأولية والمكون من (25) فقرة على (10) من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس، في مختلف التخصصات الأكاديمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة في المملكة العربية السعودية، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على مدى ملائمتها لتحقيق الغاية المرجوة منها. وذلك للتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، كما طلب الباحث منهم تقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير المقياس، وإجراء أي تعديل من حذف أو إضافة، أو نقل من مجال إلى آخر. وبناء على تعديلات وآراء المحكمين فقد عدّ موافقة المحكمين على محتوى كل فقرة من فقرات المقياس بنسبة (80%) فأكثر، مؤشراً على صدق الفقرة. حيث تم بناء على آراء المحكمين اجراء تعديل لغوي (8) لفقرات.

ب- صدق البناء الداخلي:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، حيث تم تحليل فقرات المقياس في عينة من (15) فرداً من الفائزين بالجائزة من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وحساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات الأخرى، حيث أن معامل الارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية (0.45-0.82) وهي دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

2- ثبات المقياس

تم استخلاص مؤشرات ثبات المقياس من خلال استخدام أسلوبين وهما: الثبات بطريقة الإعادة، والاتساق الداخلي. فالتأكد من ثبات مقياس الطموح تم التأكد من ثباته باستخدام معامل ثبات الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) وذلك بتطبيقه على عينة من خارج عينة الدراسة بلغ عددها (15) فائزاً بالجائزة من خارج عينة الدراسة ومن داخل المجتمع، وذلك بفارق زمني مدته أسبوعان وبعد ذلك تم احتساب معامل ثبات الاختبار-إعادة الاختبار، وكان مقداره (0.91) كما تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) حيث بلغ (0.82) وهما مناسبان لأغراض الدراسة.

تطبيق مقياس الطموح وتصحيحه وتفسيره:

عند تطبيق المقياس يطلب من الفرد اختيار خياراً واحداً من الخيارات الخمسة وتراوح العلامة بين (25)-

(125).

إجراءات الدراسة:

مرت عملية إعداد أداة الدراسة بالخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب السابق المتعلق بموضوع الدراسة والمختصة بالتوافق المهني والطموح لدى الأفراد.
- التأكد من الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي وثبات الاعادة وكرونباخ الفا لمقياس التوافق المهني والطموح من قبل مجموعة من المحكمين المختصين وإجراء التعديلات المقترحة في ضوء ملاحظاتهم.
- توزيع مقاييس الدراسة الكترونيا على أفراد عينة الدراسة في مدينة تبوك في المملكة العربية السعودية
- إدخال البيانات إلى الحاسوب وإجراء المعالجة الإحصائية لها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واستخراج النتائج ومناقشة النتائج.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة: هي اختبارات للعينات المستقلة، واختبار تحليل التباين الأحادي.

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

- إجابة السؤال الأول ونصه: "هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الفئة العمرية"؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء في الدلالة الإحصائية على التوافق المهني والطموح، لدى الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعا للفئة العمرية، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على التوافق المهني والطموح بين الفائزين بجائزة الأمير فهد بن

سلطان تبعا للفئة العمرية

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	20- أقل من 40 سنة	8	3.83	0.44	21	-1.82	0.09
	40 سنة فأكثر	15	4.16	0.33			
الطموح	20- أقل من 40 سنة	8	3.92	0.39	21	0.86	0.41
	40 سنة فأكثر	15	3.78	0.23			

وتظهر النتائج الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني والطموح باختلاف الفئة العمرية للفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان، ويعود ذلك نظرا لكون الفائزين بالجائزة يعدون من الأفراد الموهوبين والمتميزين والمتفوقين، ولن يتأثر توافقهم المهني وطموحهم تبعا للمرحلة العمرية التي يمرون بها، وهذا يؤكد أن يحصل على الجائزة جميع الافراد بغض النظر عن الفئة العمرية التي يمرون بها. ويظهر من خلال النتيجة الحالية أن التوافق المهني والطموح يتأثر بعوامل أخرى مختلفة عن الفئة العمرية، فهناك عوامل أخرى تلعب دورا في تحديد التوافق المهني والطموح ولا يعتمد على العمر.

- إجابة السؤال الثاني ونصه: هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء في الدلالة الإحصائية على التوافق المهني والطموح، لدى الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعاً للجنس، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على التوافق المهني والطموح بين الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعاً للجنس

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	ذكور	20	4.13	0.31	21	2.06	0.16
	إناث	3	3.49	0.52			
الطموح	ذكور	20	3.85	0.26	21	0.39	0.73
	إناث	3	3.72	0.54			

وتظهر النتائج الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني والطموح باختلاف الجنس ذكور ام إناث للفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان، ويعود ذلك نظراً لكون الفائزين بالجائزة يعدون من الأفراد الموهوبين والمتميزين والمتفوقين، ولن يتأثر توافقهم المهني وطموحهم تبعاً لجنسهم الحالي، وهذا يؤكد أن يحصل على الجائزة جميع الافراد بغض النظر عن الجنس التي يقعون بها. إن الطموح والتوافق المهني لدى كل من الذكور والإناث مهم نظراً لكونهم حصلوا على الجائزة ولكن لا يختلف للذكور عنه للإناث فالجنس لا يلعب الدور الأكبر في هذا المجال، وربما لعب عوامل أخرى في هذا المجال.

- إجابة السؤال الثالث ونصه: "هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف صفة الحصول على الجائزة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (4):

الجدول (4): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لمقاييس التوافق المهني والطموح لدى الطلبة تبعاً لصفة الحصول على الجائزة

المجال	مصدر الفروق	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التوافق المهني	بين المجموعات	0.83	2	0.42	3.19	0.06
	داخل المجموعات	20	20			
	الكلية	22	22			
الطموح	بين المجموعات	0.09	2	0.05	0.51	0.61
	داخل المجموعات	1.82	20	0.09		
	الكلية	1.92	22			

** الفرق دال احصائياً عند مستوى دلالة احصائية ($0.01=\alpha$)

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي الميمنة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى دلالة احصائية ($0.05=\alpha$) في التوافق المهني والطموح حيث بلغت قيمة (3.19)، (0.51) على التوالي، وهي قيم ليست ذات دلالة احصائية. وتظهر النتائج الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني والطموح باختلاف صفة الحصول على الجائزة للفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان، ويعود ذلك نظراً لكون الفائزين بالجائزة يعدون من الأفراد الموهوبين والمتميزين والمتفوقين، ولن يتأثر توافقيهم المهني وطموحهم تبعاً لصفة حصولهم على الجائزة كطالب أو معلم أو ولي امر التي يقعون به، وهذا يؤكد أن يحصل على الجائزة جميع الافراد بغض النظر عن صفة الفرد التي يقع بها. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة خويلد (2018) حول عدم وجود فروق في الطموح بين الذكور والإناث.

- إجابة السؤال الرابع ونصه: "هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف العمل الآن؟"
للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء في الدلالة الإحصائية على التوافق المهني والطموح، لدى الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعاً للعمل الآن، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على التوافق المهني والطموح بين الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعاً للعمل الآن

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	معلم أو مرشد	14	3.96	0.42	21	-1.34	0.19
	قائد تربوي	9	4.17	0.33			
الطموح	معلم أو مرشد	14	3.86	0.33	21	0.65	0.52
	قائد تربوي	9	3.78	0.24			

وتظهر النتائج الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني والطموح باختلاف العمل الحالي للفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان، ويعود ذلك نظراً لكون الفائزين بالجائزة يعدون من الأفراد الموهوبين والمتميزين والمتفوقين، ولن يتأثر توافقيهم المهني وطموحهم تبعاً للعمل الحالي الذي يمرون بها، وهذا يؤكد أن يحصل على الجائزة جميع الافراد بغض النظر عن العمل الذي يعملون به.

- إجابة السؤال الخامس؛ ونصه: "هل هناك فروق في التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان باختلاف سنة الحصول على الجائزة؟"
للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء في الدلالة الإحصائية على التوافق المهني والطموح، لدى الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعاً لسنة الحصول على الجائزة، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على التوافق المهني والطموح بين الفائزين بجائزة الأمير فهد بن سلطان تبعا لسنة الحصول على الجائزة

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	1429-1411	13	4.06	0.31	21	0.18	0.86
	1430 لغاية تاريخه	10	4.03	0.50			
الطموح	1429-1411	13	3.80	0.23	21	-0.51	0.62
	1430 لغاية تاريخه	10	3.86	0.37			

وتظهر النتائج الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني والطموح باختلاف السنة التي حصل فيها على جائزة الأمير فهد بن سلطان، ويعود ذلك نظرا لكون الفائزين بالجائزة يعدون من الأفراد الموهوبين والتميزين والمتفوقين، ولن يتأثر توافقتهم المهني وطموحهم تبعا للسنة التي حصلوا من خلالها على الجائزة، وهذا يؤكد أن يحصل على الجائزة جميع الافراد بغض النظر عن السنة التي حصل بها الأفراد على الجائزة. وعموما تتفق نتائج السؤال الحالي مع نتائج دراسة الرجيب والحمود (2017) التي اظهرت أن التوافق المهني لا يختلف تبعا للجنس وسنوات الخبرة والتخصص، وتختلف مع نتائج دراسة ابو العلا (2010) التي اشارت إلى أن الطموح لدى الإناث أفضل منه لدى الذكور، كما تختلف مع نتائج دراسة فيصل (2013) التي أشارت إلى فروق في الطموح لدى الموهوبين لصالح الذكور عنه لدى الإناث، ومع دراسة الزواهره وشديفات (2016) التي أظهرت مستوى الطموح وأنه يختلف لصالح الصف الثاني الثانوي، كما تختلف مع نتائج دراسة العتيبي والعزيمي (2016) التي اظهرت أن التوافق النفسي مرتفع لدى الذكور مقارنة بالإناث، كما تختلف مع نتائج دراسة الرفاعي (2017) التي اشارت إلى أن الطموح يختلف بالنسبة للجنس حيث يظهر لصالح الإناث أكثر من الذكور. وتعود الاختلافات مع بعض الدراسات إلى اختلاف في العينة وهدف الدراسة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها

- بناء على ما توصلت له نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي ويقترح بما يلي:
1. مكافأة الفائزين بالجائزة من خلال مساعدتهم في الحصول على وظائف تتناسب مع مواهبهم.
 2. الاستفادة من طموح الفائزين بالجائزة من خلال اشراكهم ببعض الأنشطة المجتمعية التي تثرى عملهم.
 3. الاهتمام بطبيعة العلاقة بين التوافق المهني والطموح نظرا لأنها تساعدهم في التكيف الشخصي والاجتماعي.
 4. السماح لنيل الجائزة للأفراد بغض النظر عن الفئة العمرية والجنس والمستوى الدراسي والعمل الحالي وصفة الحصول على الجائزة والسنة التي حصل بها على الجائزة.
 5. إجراء دراسات مشابهة تعنى بجائزة الامير فهد بن سلطان في الموضوعات الآتية:
 - أ- اجراء دراسة حول تكيف وتوافق الفائزين بجائزة الامير فهد بن سلطان من الناحية الاجتماعية.
 - ب- مستوى الطموح لدى المتقدمين لجائزة الأمير فهد بن سلطان الفائزين وغير الفائزين دراسة مقارنة.
 - ج- فعالية برنامج تدريبي لتحسين وتنمية التوافق المهني والطموح لدى عينة من الفائزين بجائزة الامير فهد بن سلطان.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- 1- ابو العلا، محمد (2010). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بتقدير الذات ومستوى الطموح والتوافق مع الحياة الجامعية لدى عينة من الطلاب والطالبات. مجلة دراسات عربية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية، 9(2).
- 2- ابو ندى، خالد والعكر، محمد (2017). توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل كمنبئات بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الاسلامية بغزة، 25(4).
- 3- بو ذراع، نادية (2009). مشكلات التوافق المهني عند الشباب المتمهن دراسة تحليلية مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، 2(1).
- 4- بوراس، حورية (2017). قلق المستقبل وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلبة الدكتوراه في جامعة الاعواط. مجلة دراسات الجزائر، 55(55).
- 5- بوعطيط، سفيان (2017). القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي. مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرياح، 18(1).
- 6- حمزة، الاحيسن (2017). عبء العمل وعلاقته بمستوى التوافق المهني: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية. مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، 17(1).
- 7- خزعلي، قاسم ومؤمني، عبد اللطيف (2017). أثر مستوى الطموح الأكاديمي ونوع البرنامج الدراسي في التصورات المستقبلية لدى طالبات كلية إربد الجامعة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، 18(1).
- 8- خويلد، اسماء (2018). مستوى الطموح وعلاقته بالصحة النفسية. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، 40.
- 9- الرجبي، يوسف وحمود، محمد (2017). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 91.
- 10- الرفاعي، تغريد (2017). مستوى الطموح لدي الطلبة في المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظرهم. دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، 75(20).
- 11- الرفوع، حنين والرشايدة، نايل (2017). مستوى الطموح المهني لدى العاملين الإداريين بجامعة جنوب الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، اتحاد الجامعات العربية، 37(2).
- 12- الزبيدي، إبراهيم (1991). علم النفس الصناعي، بغداد: دار الحكمة للنشر.
- 13- الزبيدي، عبد الرحيم (2006). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتعليم لدى طلبة الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، اطروحة دكتوراه غير منشورة.
- 14- الزبيدي، سحر (2017). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الاقسام والشعب في كليات جامعة القادسية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية. جامعة الكوفة، 14(3).
- 15- الزواهره، محمد وشديفات، سمير (2016). الاتجاه نحو التعليم الصناعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الزرقاء. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، 14(4).

- 16- زيدان، احمد (2017). الصلابة النفسية ومستوى الطموح كمنبئات بالأنشطة الإبداعية لدى طلاب المدارس الثانوية: دراسة سيكومترية - كLINيكية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية، 22.
- 17- شعبان، عبد ربه علي (2010). الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصرياً. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة الإسلامية غزة.
- 18- صحيفة سبق الالكترونية (2109). امانة جائزة فهد بن سلطان للتفوق العلمي. <https://sabq.org/L2ThXr>
- 19- صوالحة، عبد المهدي (2017). مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، 23(4).
- 20- الطراونة، خلود (2016). الرضا المهني لدى الممرضات العاملات في مديرية صحة محافظة الكرك وعلاقته بالتوافق الزواجي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن.
- 21- طه، فرج عبد القادر (1992). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط7، القاهرة: دار المعارف.
- 22- عبد القادر. زكية (2000). التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية.
- 23- عبد المجيد، ابراهيم شوقي (1999). دراسة مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التثقيف العام، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، 59(2).
- 24- عثمان، سيد أحمد (1999). تحليل الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 25- علي، عبير (2017). فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات في تخفيف حدة قلق الرياضيات وتحسين مستوى الطموح الأكاديمي لدى التلميذات الموهوبات ذوات صعوبات تعلم الرياضيات في المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، 33(6).
- 26- فيصل، دعاء (2013). إدارة الوقت لدى الموهوبين أكاديمياً وعلاقتها بمستوى الطموح. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، 137(1).
- 27- القطناني، علاء سمير موسى (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات، ماجستير غير منشورة - كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- 28- المرشدي، عماد حسين، حسن، ايمان كاظم (2011). التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية، جامعة بابل
- 29- المغازي، عبد المحسن (2017). الصمود النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الطالب المعلم بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر. المؤتمر الدولي الثالث، كلية التربية جامعة 6 أكتوبر، مج 4، مصر، رقم المؤتمر 3.
- 30- موسى، صباح وكرجي، سحر (2016). التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية: دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية. مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 107(39).
- 31- النور، احمد (2016). التنبؤ بالتفوق الأكاديمي في ضوء الثقة بالنفس ومستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 75(1).
- 32- هيجان، عبد الرحمن (2004). أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الإسلام، القاهرة: دار أبو المجد للطباعة.

ثانياً: المراجع الاجنبية

- 1- Desi, E & Ryan, M (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains, Canadian psychology, 49(1).
- 2- Stutzer, A. (2004). The role of income aspiration in individual happiness. Journal of Economic Behavior and Organization, 54, (1).