



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 المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي
دراسة ميدانية مطبقة على موظفي الإدارة المحلية
(الولاية) - بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

- إشراف الأستاذة:

د - قشني إلهام

- إعداد الطالبة :

- حساين نورة

السنة الجامعية: 2016-2017.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب ووفقني على إنجاز هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني سواء من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهني من الصعوبات وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة " قشي إلماء " التي لم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذه المذكرة.

وإلى الأستاذ " جابر زيد " الذي هو الآخر قدم لي المساعدة ولم يبخل علي بمعلوماته ونصائح كانت لها الأثر الإيجابي على دراستي.

ولا يفوتني أن أشكر كل موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- الذين كان لهم الفضل أيضاً في إنجاز هذه المذكرة.

حساين نورة

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيني حقيما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح والمثابرة

إلى من علمني النجاح والصبر

إلى من أتقده في مواجهة الصعوبات

وله تملله الدنيا لأرتوي من حنانہ... أبي " رحمه الله "

إلى نبع العنان الذي لا ينضب

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها

إلى من علمتني وعانك الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه

وعندما تكسوني المصوم أسبح في بحر حنانها

ليخففني من آلامي... أمي

إلى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي وشبابي أخواني " لزمير " و " طاهر " وأختي

" دنيا "

حساين نورة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ - ب
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1- إشكالية الدراسة	5
2- تساؤلات الدراسة	6
3- فرضيات الدراسة	6
4- أهمية الدراسة	6
5- أهداف الدراسة	7
6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة	7
7- الدراسات السابقة	8
8- التعقيب على الدراسات السابقة	13
الفصل الثاني : مستوى الطموح المهني	
• تمهيد	15
1- تعريف مستوى الطموح المهني	16
2- أهمية دراسة المستوى الطموح المهني	16
3- التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح	17
4- نمو مستوى الطموح المهني	17
5- طبيعة مستوى الطموح المهني	18
6- خصائص الفرد الطموح	19
7- النظريات المفسرة لمستوى الطموح	19

فهرس المحتويات

24	8- أنواع مستوى الطموح
25	9- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
27	10- أساليب قياس مستوى الطموح
29	• خلاصة
الفصل الثالث : الالتزام التنظيمي	
31	• تمهيد
32	1- تعريف الالتزام التنظيمي
32	2- الالتزام التنظيمي وبعض المفاهيم المشابهة له
34	3- أهمية الالتزام التنظيمي
34	4- بناء ثقافة الالتزام التنظيمي
35	5- خصائص الالتزام التنظيمي
36	6- أبعاد الالتزام التنظيمي
37	7- آثار الالتزام التنظيمي
38	8- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
39	9- أساليب الالتزام التنظيمي
41	10- نتائج الالتزام التنظيمي
43	• خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية	
46	• تمهيد
47	1- الدراسة الاستطلاعية
47	2- حدود الدراسة
47	3- مجتمع الدراسة
48	4- منهج الدراسة
48	5- أدوات الدراسة
49	6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
51	7- الأساليب الاحصائية لتحليل بيانات الدراسة
52	• خلاصة

فهرس المحتويات

الفصل الخامس : عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
54	• تمهيد
55	1- عرض نتائج الدراسة
65	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
66	3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية
67	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
67	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة
68	6- الاستنتاج العام للدراسة
69	7- اقتراحات الدراسة
70	• خلاصة
72	• خاتمة
74	• قائمة المصادر والمراجع
79	• الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
48	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	1
49	يوضح درجات الاستبيان	2
50	يوضح العبارات التي تم حذفها وتعديلها من الاستبيان	3
55	يوضح استجابات أفراد العينة لمحور مستوى الطموح المهني	4
60	يوضح استجابات أفراد العينة لبعد الالتزام العاطفي	5
62	يوضح استجابات أفراد العينة لبعد الالتزام المعياري	6
64	يوضح استجابات لأفراد العينة لبعد الالتزام المستمر	7
66	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي	8
66	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري	9
67	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر	10
67	يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي	11

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
22	التسلسل الهرمي للحاجات عند " ماسلو "	1
37	أبعاد الالتزام التنظيمي	2

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة موضوع " مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الادارة المحلية (الولاية) - بسكرة - " ، حيث هدفت إلى :

- الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى الموظفين من خلال :
 1. الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي .
 2. الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري .
 3. الكشف عن وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر .

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الطالبة الباحثة بوضع تساؤلات وفرضيات ، ودراسات سابقة والتي اشتملت على مجموعة من الدراسات ذات الصلة بمشكلة الدراسة ، وقد تم تصنيفها وفقا لمتغيراتها .

كما ناقشت الطالبة الباحثة في الجانب النظري أهم الأفكار ذات العلاقة بمشكلة الدراسة والذي تكون من فصلين الفصل الأول تم تخصيصه لمستوى الطموح المهني ، وأهمية دراسة مستوى الطموح المهني ، والتطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح ، ونمو مستوى الطموح المهني ، وطبيعة مستوى الطموح المهني ، وخصائص الفرد الطموح ، والنظريات المفسرة لمستوى الطموح ، وأنواع مستوى الطموح ، والعوامل المؤثرة مستوى الطموح ، وأساليب قياس مستوى الطموح .

أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه للالتزام التنظيمي والذي شمل : تعريف الالتزام التنظيمي ، وبعض المفاهيم المشابهة له ، وأهمية الالتزام التنظيمي ، وبناء ثقافة الالتزام التنظيمي ، وخصائص الالتزام التنظيمي ، وأبعاد الالتزام التنظيمي ، وآثار الالتزام التنظيمي ، والعوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ، وأساليب الالتزام التنظيمي ، ونتائج الالتزام التنظيمي .

وفي الجانب الميداني ناقشت الطالبة الباحثة المنهج الوصفي التي قامت عليه هذه الدراسة بالإضافة إلى مجتمع الدراسة والذي تكون من موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة - وقد تم اختيار العينة بالطريقة القصدية ، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تكون من جزئين الجزء الأول خاص بمحور مستوى الطموح المهني ، والجزء الثاني خاص بالالتزام التنظيمي ، وهو من إعداد الطالبة الباحثة بالاستعانة والاطلاع على استبيان كل من الدكتور (كاميليا عبد الفتاح) والباحث (حمد بن فرحان الشلوي) ، وتم توزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها : 60 موظف واختبار ثباتها باتباع معامل الفاكرونباخ .

كما تم استخدام التحليل الاحصائي لمعرفة نتائج الدراسة بالاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن خلال الاساليب الاحصائية التالية : المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت نتائج الدراسة كما يلي :

- تم التوصل إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة متوسطة بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى عينة الدراسة .
- تم التوصل إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة قوية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى عينة الدراسة .

ملخص الدراسة

- تم التوصل إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة متوسطة بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى عينة الدراسة.
- وهذا ما يؤكد تحقق الفرضية العامة في وجود علاقة إرتباطية موجبة قوية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- .

مفصلة

مقدمة:

تحقيق النجاحات هو من أهم الأمور التي نسعى إليها في حياتنا اليومية خاصة على الصعيد المهني ومن المؤلف لدى الكثيرين أن يطرحوا في هذا الإطار هدف أو مجموعة من الأهداف لتحقيقها في المستقبل إلا أن التجربة أثبتت أنه من غير الممكن تحقيق تلك الأهداف دون بذل جهود كبيرة تتناسب وحجم الهدف المطلوب تحقيقه إضافة إلى القدرة على مواجهة العراقيل التي قد تقف حائلا دون تحقيق هذا الهدف وفي هذا الإطار يؤكد الخبراء أن تحقيق أي هدف أو طموح مهني يستدعي تخطيطا وتفكيرا ووضع خطط منهجية والسير على خطى محسوبة للوصول إلى النتائج المرجوة.

ولتحسين وزيادة مستوى الطموح مهني أو للوصول إلى النتائج المرغوبة يجب علينا الالتزام وبما أننا في مجال علم النفس العمل والتنظيم فالمقصود بالالتزام هنا هو الالتزام التنظيمي الذي يعمل كدافع وحافز لتحقيق الطموح المهني، فهو واجب ثابت يستلزم من الفرد القيام به والمداومة عليه سواء لصالح فرد آخر أو لمصلحة معينة هو المسؤول عنها ولا يمكن تركها أو التخلي عن أداؤها كالتزام بأداء عمل معين.

وعلى ضوء ما سبق جاءت الدراسة الحالية وتناولت مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية)-بسكرة-، وقد تضمنت هذه الدراسة الخطة التالية:

الجانب النظري: يشتمل على ثلاثة فصول هي:

الفصل الأول: يمثل الإطار العام للدراسة: وفيه تعرض إشكالية الدراسة وفرضياتها بالإضافة إلى أهميتها وأهدافها، والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة وعرض الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

الفصل الثاني: نستعرض فيه مستوى الطموح المهني: بتعريفه وأهميته دراسته والتطور التاريخي لهذا المفهوم ونمو هذا المستوى وطبيعته وخصائص الفرد الطموح والنظريات المفسرة للطموح وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه بالإضافة إلى أساليب قياسه.

الفصل الثالث: نتطرق فيه للالتزام التنظيمي: بتعريفه وبعض المفاهيم المتشابهة له وأهميته وبناء ثقافة الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده وآثاره والعوامل المؤثرة فيه مع أساليب قياسه ونتائجه.

الجانب الميداني: يشتمل على فصلين هما:

الفصل الرابع: نتناول فيه إجراء الدراسة الميدانية: وذلك من خلال عرض الدراسة الإستطلاعية، وحدود الدراسة والمنهج

والأدوات والخصائص السيكمترية لها مع الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.

الفصل الخامس: سيخصص: لعرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات المتوقعة، وتقديم إقتراحات.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعقيب على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يتكون المجتمع من مجموعة من الأفراد يشغلون وظائف مختلفة في منظمات عدة تتكامل فيما بينها لتحقيق أهداف عامة، ولسعي تحقيق هذه الأهداف علينا أن نعرف دور العامل وأهميته داخل المنظمة وذلك باكتشاف درجة التزامه التنظيمي، حيث يعد الالتزام التنظيمي من العناصر الهامة التي تؤثر على المنظمة بدرجة كبيرة. (محمد أحمد، 2008، ص 12)، فالالتزام يولد لدى الفرد إحساسا عاليا بالانتماء والاندماج مع المنظمة مما ينعكس إيجابيا على تحقيق أهداف كل منهما. إن التزام الأفراد في عملهم يشير إلى مدى تقبلهم لاتجاهات وقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وتفانيهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها، فإذا كان هناك التزام نحو المنظمة سيكون هناك استعداد كاف لتكريس كل الجهود والتفاني في انجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستقرار للعمل فيها.

ويذكر (نعموني 2006) إن التزام الأفراد ظل يعتبر وحيد البعد إلى عهد قريب غير أن البحوث الإمبريقية لتلك التي قام بها "بورنر" و"ماير" وآخرون أثبتت تعدد أبعادها حيث تم التعرف على الالتزام العاطفي وهو ارتباط نشط يتميز باعتقاد الفرد أن قيم وأهداف المنظمة هي جزء منه فإذا كان الإتساق قويا فإن الفرد سيسلك بصورة عفوية السلوك الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة والالتزام المعياري الذي يعبر عن شعور الفرد بواجب الوفاء للمنظمة، وهذا النوع من الالتزام له نتائج إيجابية على تحقيق أهداف المنظمة لأنه السبب في شعور الفرد بأنه مدين لها وهذا ما يجعله يبدي كفاءة أكبر في العمل الذي يحقق أهدافها، بينما يتصف ذوي الالتزام المستمر بمحافظتهم على مناصبهم في المنظمة لسبب واحد فقط وهو التكلفة المرتفعة المترتبة عن التخلي عن العمل في هذه المنظمة ويعتبر هؤلاء الأفراد أقلهم تحفزا وبذلا للجهد، ما بل وكثيرا ما يقدمون مصالحهم الخاصة على مصالح المنظمة.

لهذا يلعب الالتزام دورا أساسيا في نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة العمل نظرا لما ناله من الاهتمام الكثير من طرف الباحثين لأهميته وانعكاساته على الفرد والمنظمة على حد سواء، فهو يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد كإنخفاض معدل دوران العمل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، كما أنه يأتي نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها البعض من بينها الطموح المهني.

فالطموح المهني يمثل دورا هاما في حياة الفرد والجماعة، إنه أحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الفرد من نشاط، ولعل الكثير من إنجازات الأفراد وتقدم المنظمات يرجع إلى توفر القدر المناسب من الطموح المهني بالإضافة إلى توفر العوامل الأخرى التي تساعد على الإنجاز والتقدم.

ومن أهم السمات التي يمكن أن تميز أي فرد عن آخر هو الطموح المهني أيضا فهو بمثابة الدافع الذي يمكنه من الوصول إلى ما يريده، ويعتمد حجم تحقيق الأهداف التي يصنعها الفرد على مدى طموحه وإصراره للسعي لتحقيق تلك الأهداف، ومن هنا يكون إما الفشل أو النجاح وهذا يعتمد على مدى كفاءته وقدراته وثقته بذاته.

لهذا يعتبر الطموح المهني علامة هامة من علامات الروح المعنوية سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة، فلو تتبعنا مسيرة الشخصيات البارزة لوجدنا من أسباب التمييز: مستوى الطموح المهني الذي فتح لهم الأفق وصور المستقبل وسهل

الأهداف التي طمحوها بها، فقد جاء في الحديث الشريف عن القدوة الحسنة سيد البشر وخاتم النبيين محمد صلى الله عليه وسلم أنه قال: « إن الله يحب معالي الأمور وأشرفها ويكره سفاسفها».

فتوفر قدر كاف من مستوى الطموح المهني لدى الفرد يمكنه من بلوغ أهدافه وتحقيق ذاته وبالتالي هل لنا أن نحقق ذلك من خلال الالتزام التنظيمي في دراستنا هذه.

ومن هنا يكمن التساؤل الرئيسي للدراسة:

*هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة - ؟

2-تساؤلات الدراسة:

1. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة - ؟

2. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة - ؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة - ؟

3- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

*توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة -.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة -.

2. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة -.

3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة -.

4-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

- تعالج أحد المواضيع الهامة في علم النفس العمل والتنظيم.

- الدراسة الأولى في مجال البحوث النفسية التي تناولت العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي على حد علم الطالبة الباحثة.
- توضيح ومعرفة علاقة مستوى الطموح المهني بالالتزام التنظيمي اللذان يعدان من العوامل المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة.
- تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا من خلال أنها أجريت على شريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة الموظف الجزائري (موظفي الإدارة المحلية (الولاية) بسكرة-) الذي تركز عليه معظم المنظمات وتولي له أهمية بدرجة أولى.
- بالإضافة إلى الأهمية البالغة التي حظي بها الالتزام التنظيمي في مجال الإدارة منذ الثمانينيات إلى يومنا هذا.

5-أهداف الدراسة:

_تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف نلخصها في النقاط التالية:

- تحديد طبيعة العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي.
- الكشف عن مستوى الطموح المهني لدى الموظفين.
- التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي الذي يعد من المواضيع المعاصرة ودرجته لدى الموظفين.
- التعرف على مدى مساهمة مستوى الطموح المهني في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- توفير بعض الحقائق في مجال الموضوع المدروس وذلك من خلال المعلومات المتحصل عليها من واقعنا التنظيمي المعاش.
- التقرب والتعرف على الهيئة (المنظمة) لما لها قدر كبير من الأهمية (همزة وصل بين الدولة والمواطن).

6-التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

6-1: مستوى:

الدرجة والمكانة التي يستوي عليها الشيء.

6-2: الطموح:

السعي برغبة شديدة للحصول على مكانة عالية ومحمودة.

6-3: مستوى الطموح المهني:

الدرجة التي يتحصل عليها الموظف من خلال استبيان الطموح المهني والتي يمكن أن تدفعه إلى مكانة أعلى.

6-4: الالتزام:

التقيد عمليا وقوليا بالهدف والعمل والإطار بدون أي خروج عنها.

6-5: الالتزام التنظيمي:

السلوك الذي يقوم به المواطن داخل الإدارة والذي يوحي بمدى حرصه على القيام بواجباته والالتزام بأهداف المنظمة.

7-الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي بشكل منفصل، فقد أجرى العديد من الباحثين دراسات من بينها نذكر ما يلي:

7-1: الدراسات التي تناولت مستوى الطموح المهني:

❖ دراسة شريفة بن غدفة (2014):

6-عنوان موضوع هذه الدراسة:

● إتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير ومستوى الطموح المهني لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية، دراسة ميدانية بولاية سطيف.

● مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس المعرفي، جامعة سطيف.

● هدف هذه الدراسة:

● معرفة العلاقة بين اتخاذ القرار وأساليب التفكير ومستوى الطموح المهني.

● عينة هذه الدراسة:

● موظفي المؤسسات العمومية بولاية سطيف والبالغ عددهم 232 فرد.

- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:

● المنهج الوصفي المقارن.

- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

● مقياس اتخاذ القرار.

● مقياس مستوى الطموح من إعداد الباحثة.

● قائمة أساليب التفكير لستيرنبرج من ترجمة الباحثة.

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

● أساليب التفكير السائدة لدى الموظفين هي: المتحرر، هرمي، خارجي، محلي، مع اختلاف في الوظيفة حسب المستوى الإداري.

● أفراد عينة الدراسة لا يعتمدون على نظم دعم القرار.

● توجد علاقة إرتباطية بين متغيرات الدراسة الثلاثة: اتخاذ القرار وأساليب التفكير ومستوى الطموح.

- (المستوى الإداري، نوع الجنس، نوع المؤسسة، المستوى الدراسي، الخبرة، السن) لا تؤثر في مستوى الطموح ولا في اتخاذ القرار.
 - يؤثر تفاعل متغير المستوى الإداري والخبرة والجنس في أساليب التفكير.
 - يؤثر تفاعل متغير الجنس والسن في اتخاذ القرار ويرجع هذا التفاعل إلى متغيرات عشوائية خارجية.
 - يمكن التنبؤ باتخاذ القرار من خلال مستوى الطموح وأسلوب التفكير المتحرر والخارجي بنسبة 55.6%.
- ❖ دراسة فاطمة الزهراء تاونزة (2015):

- عنوان موضوع هذه الدراسة:

- علاقة مركز التحكم الداخلي بكل من تقدير الذات ومستوى الطموح المهني، دراسة ميدانية لعينة من الإطارات في مؤسسة طونيك بولاية تيبازة.

- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم، جامعة البليدة.

- هدف هذه الدراسة:

- معرفة العلاقة القائمة بين مركز التحكم الداخلي وتقدير الذات ومستوى الطموح المهني.

- عينة هذه الدراسة:

- إطارات مؤسسة طونيك صناعة بولاية تيبازة والبالغ عددهم 100 فرد.

- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:

- المنهج الوصفي التحليلي.

- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

- مقياس مركز التحكم الداخلي لروتر.
- مقياس تقدير الذات لكوبر سميث.
- مقياس مستوى الطموح المهني لكاميليا عبد الفتاح.

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مركز التحكم الداخلي وتقدير الذات ومستوى الطموح المهني عند مستوى دلالة 0.01 .

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مركز التحكم الداخلي وتقدير الذات عند مستوى دلالة 0.01.

- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مركز التحكم الداخلي ومستوى الطموح المهني عند مستوى دلالة 0.01.

❖ دراسة بثينة بن عبد الله (2016):

- عنوان موضوع هذه الدراسة:

- مستوى الطموح المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة محمد خيضر (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نموذجاً)، بولاية بسكرة.
- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بسكرة.

- هدف هذه الدراسة:

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

- عينة هذه الدراسة:

- أساتذة جامعة محمد خيضر بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية بولاية بسكرة والبالغ عددهم 41 فرد.

- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:

- المنهج الوصفي الارتباطي.

- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

- استبيان قياس مستوى الطموح.

- استبيان قياس التوافق المهني.

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- 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.

7-2: الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

❖ دراسة حورية بوحنة (2014):

- عنوان موضوع هذه الدراسة:

- الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عينة من ممرضى القطاع الصحي، دراسة ميدانية بمدينة تفرت.
- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة ورقلة.

- هدف هذه الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- عينة هذه الدراسة:

● ممرضي القطاع الصحي بمدينة تقرت والبالغ عددهم 100 فرد.

- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:

● المنهج الوصفي.

- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

● استبيان قياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة.

● استبيان قياس الالتزام التنظيمي من إعداد الباحثة.

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

● توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى ممرضي القطاع الصحي بمدينة تقرت.

● إن مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين مرتفع.

● إن المستوى الالتزام التنظيمي لدى الممرضين مرتفع.

● لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين تعزى لعامل الاقدمية.

● توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى الممرضين تعزى لعامل الاقدمية.

● لا يوجد اختلاف بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الممرضين يعزى لعامل الحالة الاجتماعية.

❖ دراسة ابتسام عاشوري (2015):

- عنوان موضوع هذه الدراسة:

● الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري (المديرية العامة) بولاية الجلفة.

● مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة بسكرة.

- هدف هذه الدراسة:

● التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية.

- عينة هذه الدراسة:

● موظفي مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري (المديرية العامة) بولاية الجلفة والبالغ عددهم 70 فرد.

- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:

● المنهج الوصفي.

- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:
- استمارة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية.
- المقابلة.
- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية للعاملين عند مستوى دلالة 0.01.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي للعاملين عند مستوى دلالة 0.01.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة عند مستوى دلالة 0.01.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في المؤسسة عند مستوى دلالة 0.01.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة تعزى لمتغير الفئة المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة تعزى لمتغير لمتغيرات الأقدمية.
- ❖ دراسة محمد تونسي (2016):
- عنوان موضوع هذه الدراسة:
- أنماط القيادة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية مطبقة على عمال مؤسسة لوراس بلاتير بأولاد جلال.
- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بسكرة.
- هدف هذه الدراسة:
- التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة والالتزام التنظيمي.
- عينة هذه الدراسة:
- عمال مؤسسة لوراس بلاتير بأولاد جلال ولاية بسكرة والبالغ عددهم 50 فرد.
- المنهج المستخدم في هذه الدراسة:
- المنهج الوصفي.
- أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:
- الاستبيان.

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- النمط الديمقراطي هو النمط السائد في المؤسسة محل الدراسة.
- عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط الحر والالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط الدكتاتوري والالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة والالتزام التنظيمي.

8-التعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال عرض الدراسات المتحصل عليها وبعد أن تم تصنيفها إلى الدراسات السابقة التي تناولت مستوى الطموح المهني والدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي، كانت الاستفادة منها في مجال دراستنا من خلال النقاط التالية:
- نظرا لطبيعة الدراسة تم الإستفادة منها في البناء المنهجي للدراسة.
 - بالإضافة إلى تمكنا من التعرف على أهم المصادر التي تستخدم في إعداد الإطار النظري للدراسة الحالية.
 - الإعتماد عليها وعلى نتائج الدراسة الحالية في صياغة مجموعة من الإقتراحات.
 - إلا أنه من خلال بحث الطالبة الباحثة عن دراسات مشابهة تماما للدراسة الحالية فإنه لا توجد على حسب علمها وبالتالي ستكون من بين الدراسات الجديدة التي تقوم بمعالجة هذين المتغيرين.

الفصل الثاني:

مستوى الطموح المهني

تمهيد

1. تعريف مستوى الطموح المهني
2. أهمية دراسة مستوى الطموح المهني
3. التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح
4. نمو مستوى الطموح المهني
5. طبيعة مستوى الطموح المهني
6. خصائص الفرد الطموح
7. النظريات المفسرة لمستوى الطموح
8. أنواع مستوى الطموح
9. العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
10. أساليب قياس مستوى الطموح

خلاصة

تمهيد:

كبرنا وفي أذهاننا صورة لذلك الفرد الذي سنكون عليه في المستقبل و كلما تقدمت بنا الأعمار اكتشفنا أن تحقيق الأهداف شيء صعب يحتاج إلى جهد و إلى عناء و تعب و هنا ينقسم الأفراد إلى قسمين القسم الأول إختار أن يستسلم و أن يتنازل عن هذا الهدف و القسم الثاني أصر على تحقيق الهدف الذي ارتسم في ذهنه سنوات طويلة، فتعب وكد واستغل جهده بشكل صحيح ودرّب نفسه حتى يصل إلى تحقيق الهدف وهذا مفتاح من مفاتيح النجاح التي من يمتلكها يستطيع تحقيق أهدافه بجدارة هذا المفتاح هو الطموح الذي هو الطاقة الروحية التي يمتلكها الفرد فتشعل في داخله طاقة دافعة وهذه الطاقة تكون مرتبطة بخطة عقلية وخطة عملية فهو ليس مجرد شعارات أو عبارات إنما هو طاقة تواكبها خطط ومنهجيات وقدرات وتدريب ومراجعات مستمرة في الحياة المهنية والترجمة الحرفية للطموح المهني تكون بالتخطيط في العمل والوعي وتقدير الذات وتطوير المهارات.

1- تعريف مستوى الطموح المهني:

- لقد تعددت تعريفات مستوى الطموح المهني باختلاف الباحثين، ومن بين هذه التعاريف ما يلي:
- تعريف هوبي:** أول من عرف مستوى الطموح في مجال دراسته حيث عرفه بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة . (عبد الفتاح، 1984، ص9).
- تعريف مورتون دوتش:** الطموح بأنه الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع أن ندرك المدى الذي تتحقق عنده الأهداف الممكنة. (أحمد عزت، 1968، ص 120).
- تعريف كورسين:** بأن مستوى الطموح قوة دافعة للأشخاص يتم اكتسابها من خلال البيئة ويتم قياسها بالفرق بين المستوى الذي وصل إليه الفرد والمستوى الذي كان يرغب في الوصول إليه. (corsine; 1987; p661)
- تعريف نيشولز:** هو مستوى الأداء اللاحق لمهمة ما، أو النشاط المؤلف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه اعتماداً على معرفته بمستوى أداءه السابق في مثل تلك المهمة أو ذلك النشاط. (الزيات، 1996، ص 282).
- تعريف كمال دسوقي:** بأنه المعيار أو الإطار المرجعي الذي يتحدد في إطاره خبرات الفرد وتقديره لذاته وشعوره بالنجاح أو الفشل أو بلوغ ما يتوقعه لنفسه عن طريق قياس ما حققه الفرد مما كان يصبو إليه. (كمال محمد، 1988، ص131).
- تعريف محمود الزيايدي:** بأنه المستوى الذي يتوقع الفرد أن يصل إليه على أساس تقديره لمستوى قدراته وإمكانياته. (الزيايدي، 1961، ص184).
- تعريف محمد النوبي:** هو القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل وهو الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبارات الذات وهو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل. (محمد النوبي، 2010، ص58).
- تعريف عوض عباس:** مستوى الطموح المهني هو المستوى الذي يتوق الفرد لبلوغه أو يشعر بقدرته على ذلك ويسعى لتحقيق أهدافه في حياته وإنجاز أعماله اليومية . (دمنهوري، 1996، ص 74).
- تعريف قشقوش:** بأنه هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب معين من حياته وتختلف درجة أهمية هذا الهدف لدى الفرد لذاته باختلاف جوانب الحياة كما تختلف هذه الدرجة بين الأفراد في الجانب الواحد، ويتحدد مستوى هذا الهدف وأهميته في ضوء الإطار المرجعي للفرد. (سهير كامل وشحاتة سليمان ، 2002، ص120).

2- أهمية دراسة مستوى الطموح المهني:

- تعتبر دراسة مستوى الطموح المهني مهمة جداً لأن أهميتها لا تقتصر على الفرد، وإنما تتعداها لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام كيف لا؟ والفرد يعتبر عنصراً فاعلاً داخل المجتمع بل يعتبر الأفراد هم الثروة القومية للمجتمع وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع بينما وجود مستوى منخفض من الطموح يعني تراجع المجتمع وانحيازه.
- إن دراسة مستوى الطموح قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة، وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح.

- إن دراسة الطموح تمثل إحدى المؤثرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية، ودراستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المجتمع بالفائدة وزيادة الإنتاج.
- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحاتهم وبعض العوامل المؤثرة فيهم يجعلهم يحاولون موازنة قدراتهم وامكانياتهم مع هذه الطموحات مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.
- ترجع أهمية الطموح في أنه يلعب دورا هاما في حياة الفرد والمجتمع حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف. (شبير توفيق، 2005، ص ص 29_30).

3- التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح:

أستخدم هذا المصطلح لأول مرة في دراسة "ديمبو" (1930) عن النجاح والفشل والتعويض والصراع ، وقد أجرى "هوبي" (1930) تجارب على النجاح والفشل لمستوى الطموح ويعتبر "هوبي" أول من درس مستوى الطموح دراسة معملية منظمة عن طريق دراسته لأهداف الأفراد في مواقف بسيطة وذلك بإعطائهم عدد كبيرا ومتنوعا من الأعمال التي يؤديها بطريقة حرة نسبيا وأوضح دراسات "فيجانس" و"روزنفلد" أن مستوى الطموح ينمو لدى الأطفال حسب مستويات النمو المختلفة فدراسة " فيجانس" (1983) بينت أن تحقيق الهدف لدى الرضيع له معنى سيكولوجي أكثر منه بالنسبة للطفل الأكبر.

وبين "روزنفلد" (1983) أن خبرات النجاح والفشل تؤثر على عملية التحصيل وأن الخبرات تعتمد على مستويات النمو.

كما قام "أدوين" (1968) بدراسة عن تقديرات القدرة على الدراسة والطموح كوظيفة للمستوى الاجتماعي الجنسي والنوعي، وقد استخدم في هذه الدراسة استبيان تأثير التعليم الثقافي على اعتبار الذات والطموح وقد وجد أن المستوى الاقتصادي والاجتماعي يرتبط إيجابيا مع تقييم قدرات الفرد المدرسية والتحصيلية مع مستوى الطموح المدرسي وتشجيع الوالدين، وظهرت نفس النتائج بالنسبة (للزواج) ولم يظهر البحث فروق جوهرية بين الجنسين وفي دراسة عن المستوى المهني والدوافع للتحصيل وعلاقته بالحراك الاجتماعي بين " أدلر" وزملاءه أن مستوى الاهتمام يرتبط إيجابيا بالدافع للتحصيل والذكاء والأداء الأكاديمي في المراهقة هذه الإرتباطات كانت أقوى بين ذكور وعائلات الطبقة العاملة منها وبين ذكور عائلات الطبقة المتوسطة. (العبيدي، 2003، ص 86).

4- نمو مستوى الطموح المهني:

يمر الانسان في حياته بمراحل نمائية مختلفة من فترة الإخصاب حتى فترة الممات، فيمر مثلا بمرحلة الرضاعة ثم الطفولة ثم الطفولة المبكرة ثم الطفولة المتأخرة ثم المراهقة ثم مرحلة الرشد والكهولة، وكلما مر بمرحلة من تلك المراحل اتسعت مداركته وزادت خبراته وتعمق تفكيره وفتحت قدراته، وكلما انتقل من مرحلة نمائية إلى أخرى كلما ساعد ذلك على امتلاك القدرة للمواجهة والتحدي من أجل أن يصل الى مرحلة أفضل من تلك التي قد وصل إليها من قبل، ومستوى الطموح كباقي العمليات الأخرى عند الانسان ينمو ويتطور، فالطفل يطمح في أشياء وكذلك المراهق والشيوخ،

لكل منهم طموحه يتناسب مع مستواه ومراحله العمرية التي مر بها، فكلما كان الفرد أكثر نضجاً كان في متناول يده وسائل لتحقيق أهداف الطموح، وكان أقدر في التفكير في الوسائل والغايات. (الغريب، 1990، ص 328).

ومستوى الطموح ينمو ويتطور بتقدم العمر، هذا النمو قد يكون عرضة للتغيرات إذا أعاقته الظروف، كما يكون عرضة للتطور السريع إذا ساعدته الظروف على ذلك، كما أنه يكون عرضة للنكوص والارتداد إذا ما دعا الموقف لذلك. (محمد يوسف، 1980، ص 28).

فالإنسان يمر بخبرات جديدة وأحداث ووقائع جديدة، وهذا ما يرفع من مستوى طموحه لا سيما إذا كانت تلك الأحداث والخبرات إيجابية، وهذا ما أكدته (الشيرازي، 1981، ص 4) بقوله: أن مستوى طموح الفرد قبل العشرينيات يقل عنه في الثلاثينيات من عمره، وهذا ما يؤكد أنه كلما زاد عمر الفرد زاد طموحه.

5- طبيعة مستوى الطموح المهني:

لقد أخذ مستوى الطموح المهني في تفسيره عدة اعتبارات هي:

5-1: مستوى الطموح باعتباره استعداد نفسياً:

والمقصود بالإستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح أن بعض الناس عندهم الميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديراً يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض، وهذا الإعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح يدفعنا إلى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الإكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعاً للمناقشة، لأن لكل فرد تكوينه البيولوجي الخاص، و هو في الوقت نفسه لا يعيش منعزلاً عن التفاعلات الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها، و من ثم يمكن القول بأن مستوى الطموح لدى فرد يتأثر بالعوامل التكوينية و عوامل التدريب والتربية والتنشئة المختلفة.

5-2: مستوى الطموح باعتباره وصفاً لإطار تقدير وتقييم المواقف:

ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين:

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

الثاني: أثر الظروف والقيم والثقافة 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.

5-3: مستوى الطموح باعتباره سمة:

لم يعثر في الدراسات الأجنبية والخاصة دراسات "كاتيل" و "جيلفور"، ما يشير إلى أن مستوى الطموح في أبعاده المختلفة يعتبر سمة فردية تتسم بها شخصية الفرد وتطبع سلوكه في أغلب مواقف حياته، فالسمة هي ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم ونوع سلوكهم وهي هنا تتميز عن القدرة بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعدادهم الذين يعين إستجاباتهم وكمية إنتاجهم وهنا يمكن القول بأن وصف مستوى الطموح كما قال "فرانك" و "هوبي" يعتبر أقرب إلى قياس القدرة أكثر منه قياساً للسمة باعتبارها إستعداد يعين كيفية الاستجابة.

فالسمة استعداد عام أو نزعة عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين نوعه وكيفيته، وهي بهذا المعنى تشمل العواطف والميول والاتجاهات الخلفية والعقد النفسية والمميزات المزاجية. (عبد الفتاح، 1984، ص ص 12-13).

6- خصائص الفرد الطموح:

- لا يقتنع بالقليل ولا يرضى بمستواه الراهن بل يعمل دائما على النهوض به.
- لا يرى وضعه الحاضر هو أحسن ما يمكن أن يصل إليه.
- لا يؤمن بالخطأ أو الصدفة ولا يعتقد أن مستقبل المرء محدد لا يمكن تغييره، ولا يترك الأمور للظروف.
- لا يخشى المغامرة بل يقدم على المنافسة أو المسؤولية أو الفشل أو المجهول.
- لا يفضل الإنتظار حتى تواتيه الفرص.
- لا يجزع إن لم تظهر نتائج جهوده سريعا.
- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه، ولا يثنيه الفشل فيمنعه من معاودة جهوده.
- يؤمن بأن الجهد والمثابرة كفيلا بالتغلب على الصعاب والفوز. (فتحي محمد، 2010، ص 77).

7- النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

تعددت النظريات التي تناولت مستوى الطموح المهني من بينها نذكر ما يلي:

7-1: نظرية ألفرد آدلر:

يعتبر " آدلر " من رواد المدرسة التحليلية ومن تلاميذه " فرويد " ولكنه انفصل عن " فرويد " بسبب آرائه في الجنس، وعدم انسجامه مع العديد من أفكاره، وكون هو ومجموعة معه ما يعرف بـ " التحليلية الجديدة " ويؤمن " آدلر " بفكرة كفاح الفرد للوصول إلى السمو، والإرتفاع وذلك تعويضاً عن مشاعر النقص، فقد أصبحت هذه الفكرة من النظريات الشخصية الجديدة. فكرة الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان، كذلك أكد " آدلر " على أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة "فرويد" المتمثلة في الأنا الدنيا، والأنا الوسطى والأنا العليا كذلك أكد " آدلر " على أهمية العلاقات الاجتماعية وعلى أهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل "فرويد". (العيسوي، 2004، ص 101).

ويعتبر " آدلر " الإنسان كائنا إجتماعيا تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية وأهدافه للحياة، ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها ومن المفاهيم الأساسية عنده:

- الذات الخلاقة: وتعني ذات الفرد التي تدفعه إلى الابتكار وتوظيف المعطيات لتصنع شيئا يطمح إليه الفرد.
- الكفاح في سبيل التفوق: يعتبر الكفاح فطريا فالفرد يسعى نحو التفوق من ميلاده وحتى مماته ولكن الدراسة تفرق بين أسلوب الكفاح الذي يكون أساسه ذات واعية وخلافة في اختيار الأهداف وطريقة الوصول إليها.
- أسلوب الحياة: ويتضمن نظرة الفرد للحياة من حيث التفاؤل، بحيث يسير بخطى هادئة والتخطيط لها والتشاؤم يرجع إلى مشاعر النقص والدونية، فتحدد خبرات الفرد واستعداداته لمثل هذه المشاعر تتحدد من خلال موقف الفرد تجاهها فهناك أفراد يسعون دائما إلى أن يتخلصوا من مشاعر النقص ويقودونها بلوغا لتحقيق ذاتها.

- الأهداف النمائية: حيث يفرق الناضج بين الأهداف القابلة للتحقيق والأهداف الوهمية والتي لا يضع الفرد فيها اعتبارا لحدود إمكانياته وقدراته لتحقيقها ويرجع ذلك إلى سوء تقدير الفرد لذاته، ويعتبر " آدلر " مبدأ الكفاح من أجل التفوق الغاية التي يسعى جميع البشر لبلوغها، وتعتبر الغاية عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد. (يوسفي، 2012، ص ص 40-41).

7-2: نظرية القيمة الذاتية للهدف:

قدمت "أسكالونا" هذه النظرية (1940) وترى أنه على أساس قيمة الشيء الذاتية يتقرر الإختيار بالإضافة إلى احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد سيضع توقعاته فيجدون قدراته. وتقوم النظرية على ثلاثة حقائق هي:

- هناك ميل للأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبيا.
- كما أن لديهم ميلا لجعل مستوى الطموح يصل إلى ارتفاعه إلى حدود معينة.
- أن 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 "أسكالونا" 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 والإستعداد للمخاطرة ودخول الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل ورد الفعل لتحصيل أو عدم تحصيل مستوى الطموح.

وتؤكد "أسكالونا" على الآتي:

- الفشل الحديث يميل إلى إنقاص مستوى الطموح.
- الفشل يأتي نتيجة لإنقاص الشعور بالواقع، أو نتيجة لتقبل الفشل.
- مستوى الطموح المهني يتناقص بشدة بعد الفشل القوي أكثر منه بعد الفشل الضعيف ويتزايد بعد النجاح.
- النجاح المعتاد على الفشل يكون لديه درجة اختلاف أقل من الشخص الذي ينجح دائما.
- البحث عن النجاح والابتعاد عن الفشل هو الأساس في مستوى الطموح. (الغريب، 1990، ص 51).

7-3: نظرية المجال " ليفين ":

- يعتبر " ليفين " أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح، منها على سبيل المثال ما يلي:
- عامل النضج، فكلما زاد النضج كان السعي نحو تحقيق أهداف الطموح أكبر.
 - القدرة العقلية، كلما كان الفرد أكثر قدرة كان باستطاعته القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.
 - النجاح والفشل، فالنجاح يرفع مستوى الطموح ويشعر صاحبه بالرضا، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط.
 - الثواب والعقاب، الثواب المادي والمعنوي (الأجور والحوافز والترقية ...) كلها ترفع من مستوى الطموح.

- القوى الإنفعالية، ويقصد بها الجو العام الذي يمارس فيه العمل وشعور الفرد بتقدير زملائه، وإعجابه بنشاطه وإنتاجه، وعلاقاته الطيبة بروؤسائه وشعوره بأنه مقبول من جماعة العمل، كل هذا يعتبر سبب في ارتفاع مستوى الطموح، وعكس ذلك يؤدي به إلى كراهية للمؤسسة والعمل، ويسبب غيابه المتكرر وبالتالي نقص الطموح.
- القوى الاجتماعية والمنافسة، فقد تؤدي المنافسة بين الزملاء إلى رفع مستوى الطموح ولكنها قد تنقلب إلى أنانية أو تنازع.
- مستوى الزملاء، قد تكون معرفة الفرد لمستوى زملائه ومقارنته بمستواه الشخصي سببا في رفع مستوى طموحه ودفعه للعمل وتعبئة جهوده نحو تحقيق الهدف.
- نظرة الفرد إلى المستقبل وما يتوقع أن يحققه من أهداف في مستقبل حياته على أهدافه الحاضرة. (نظيمة، 1993، ص 55).

7-4: النظرية السلوكية:

- ويعني أصحاب هذه النظرية بتفسير الطموح في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثبر والاستجابة. (نشواني، 1998، ص 208).
- كما يرى السلوكيون أن مستوى الطموح ينشأ لدى الفرد بفعل مثيرات داخلية وأخرى خارجية، ويكون سلوك الفرد ونشاطه بمثابة إستجابة لتلك المثيرات. (الزغول، 2002، ص 233).

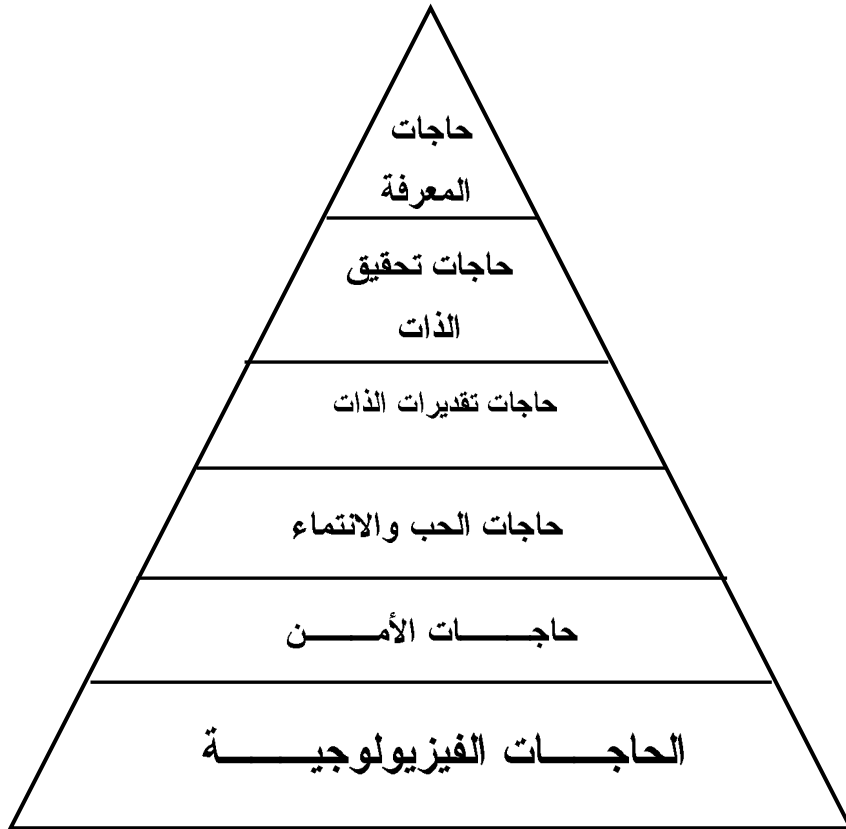
7-5: النظرية الإنسانية:

تعتمد النظرية الإنسانية في تفسيرها لمستوى الطموح من حيث علاقته بدراسات الشخصية أكثر من علاقته بدراسات التعلم، كما هو الشأن في النظريتين السلوكية والمعرفية وتعود معظم مفاهيم هذه النظرية إلى " ماسلو" الذي يرى أنه لا يمكن تفسير مستوى الطموح انطلاقا من مفاهيم سلوكية أو ارتباطه، مثل مفاهيم الحافز والحرمان والتعزيز وذلك رغم اعترافه بأهمية مستوى الطموح في توجيه وتنشيط بعض أشكال السلوك الإنساني، حيث يرى أن الحاجات الإنسانية تنمو على النحو الهرمي من الحاجات الأدنى إلى الحاجات الأعلى:

- **الحاجات الفسيولوجية:** وتمثل نقطة البداية في هرم "ماسلو"، وتتحدد في الأكل والشرب والملبس، والنوم... وهي أكثر الحاجات هيمنة وسيطرة، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.
- **حاجات الأمن:** وتشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية، والاستقرار والتحرر من الخوف والحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.
- **الحاجات الاجتماعية:** وتتمثل في الحاجة إلى الحب والتعاطف والانتماء حيث يميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية القائمة على الود والتعاطف ويسعى لإيجاد مكانة له ضمن الجماعة التي يعمل بها.
- **الحاجات الخاصة بالمكانة والتقدير:** وتمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات ويمكن إدراكها من جانبين:

- جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية، والحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس والاستقلال والقدرة على الإنجاز والأهمية والمعرفة.
- جانب خارجي يتعلق بالسمعة والحاجة لأن يكون للفرد وضعاً اجتماعياً مقبولاً والتقدير من طرف الآخرين وكسب احترام الآخرين.
- **الحاجات الخاصة بتحقيق الذات:** وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته ومواصلة تطوير شخصيته، والقدرة على الابداع والابتكار أو كما يقول "ماسلو" هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون، بمعنى آخر الكفاح من أجل إدراك أقصى القدرات الذاتية. (بن زاهي، 2007، ص ص 68-69).

الشكل رقم(01): التسلسل الهرمي للحاجات عند "ماسلو"



المصدر: (جابر لوكيا، 2006، ص 34)

7-6: نظرية الحاجات:

ظهرت هذه النظرية على يد "دافيد ماكلييلاند" (1964) حيث يصور مستوى الطموح في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة التي يشعر بها الفرد نتيجة حاجته للإنجاز، فقد أوضح هذا الأخير أن هناك ارتباط وثيق بين الأحداث الإيجابية التي مر بها الفرد في السابق وما يحققه من نتائج هامة في المواقف الإنجازية المختلفة. فيرى أن للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها تمثل طموحهم الذي يسعون إلى تحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي:

- **الحاجة للقوة:** يعتبر "ماكلييلاند" أن الأفراد الذين يطمحون للوصول إلى السيطرة والتحكم يسعون دائما إلى العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق تلك السيطرة في دراسة تناولت حاجة الرؤساء إلى دفع القوة.
- **الحاجة للانتماء:** يرى أن الأفراد الذين يسعون إلى تحقيق الانتماء يطمحون في العمل بالمنظمات وإقامة علاقات اجتماعية جيدة فهم يميلون إلى التفاعل والنشاط الاجتماعي.
- **الحاجة للإنجاز:** يعتبر أن الأفراد الذين يطمحون في تقديم نتائج متميزة يختلفون في قوة الدافع للإنجاز، فالذين يمتلكون دافع قوي للإنجاز يستفيدون من حالات الفشل التي تصادفهم ويستغلونها بشكل إيجابي أكثر من غيرهم، فالمسيرون الذين حققوا نجاحا في ظل البيئة التي تمتاز بحدة المنافسة يمثلون دافع قوي للإنجاز لأن هذا النوع يبحث عن حل المشكلات لتحقيق طموحات عالية المستوى وهذا النوع من الأفراد يمتازون بما يلي:
 - يطمحون في شغل المناصب التي تضع لهم قدرا كافيا من المسؤولية والإستقلالية.
 - يطمحون في تحقيق الأهداف الصعبة نسبيا ولديهم دافع قوي للمثابرة والإنجاز أكبر من إنجازات الآخرين. (دين كيت، 1993، ص 85).

وهكذا تعتبر نظرية "ماكلييلاند" على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق، إلا أن الذي يمكن ملاحظته هو أن "ماكلييلاند" إعتد في تفسير سلوك الانسان على دافع الإنجاز بالتحديد أي أن الدافع الوحيد الذي يحرك نشاط الفرد وهو الذي يهدف إلى الإنجاز والتي أعطى لها الأهمية الكبرى في التأثير على مستوى الطموح لدى الأفراد سواء بالإيجاب أو السلب.

7-7: نظرية تحديد الهدف:

يرى أصحاب هذه النظرية وعلى رأسهم "ميلر" أن الأهمية الكبرى في تحديد مستوى طموح الأفراد يعود إلى الأهداف التي يضعونها لأدائهم، فإذا كانت هذه الأهداف مهمة يمكن الوصول إليها، إضافة لكونها تلقى قبولا داخليا لدى الفرد، فإن ذلك من شأنه دفع الفرد إلى مستوى مرتفع من النشاط بينما إذا كانت الأهداف بسيطة أو، لا يمكن للفرد الوصول إليها فإن ذلك يحد من نشاط الفرد ويشبط من عزيمته على الإنجاز.

بمعنى أن الأهداف المهمة، الصعبة والمثيرة تدفع الأفراد إلى أداء مرتفع أما الأهداف البسيطة والغير مهمة فتدفعهم إلى أداء منخفض في حين أن الأهداف المستحيلة تدفع الأفراد إلى أداء منخفض جدا، مع تكوين خبرة بذلك النوع من

المهام، ويؤكد أصحاب نظرية تحديد الهدف على ثلاثة عوامل أساسية تتحكم في تحديد الهدف بدقة، وضابطة بما يتماشى وطبيعة المهمة المطلوب أداؤها وهي:

- التغذية الراجعة ووجود مكافأة نتيجة التدريب في الأداء-تعزيز.
- كون الأهداف ديناميكية.
- أهمية الخبرة والتدريب. (غري،2008، ص ص 78-82).

8- أنواع مستوى الطموح:

إن وجد الطموح لدى الفرد أمر طبيعي فهو دليل الصحة النفسية وهي الحالة التي يستمتع فيها الفرد بالشعور الإيجابي والرضا والطمأنينة والسعادة وهذه الحالة تهيئ للفرد مستوى من الطموح يكون قادرا على تحقيقه أو تحقيق جزء أكبر منه بما يوفره المجتمع السليم من ظروف وإمكانيات وهناك أنواع من الطموح نجد ما يلي:

8-1: الطموح الاجتماعي:

لا شك أن طموحات الشعوب المتقدمة تختلف اختلافا جذريا عن طموحات الشعوب الفقيرة أو المتخلفة فالفئة الأولى ينشدون مستويات عالية من الطموح تتميز بمزيد من الرفاهية والرقي وهذا ما يراه " أنجافيل " من (أن ارتفاع مستوى الطموح ظاهرة تتصف بها المجتمعات الحديثة).

بينما الفئة الثانية تسعى للوصول إلى تحقيق قدر محدود من العيش، فكلما تقدم المجتمع وازدهر نشأت طموحات جديدة تتلاءم مع الواقع الجديد، ولا يختلف الحال كثيرا داخل المجتمع الواحد فمستويات طموحات أفرادة تختلف من شخص إلى آخر و من زمن إلى آخر ففي القريب كان الطلبة والآباء وأفراد المجتمع يطمحون في مهن التدريس والتعليم والحمامة والطب ولكن مع مرور الزمن و ما عرفته المجتمعات من تطور سريع في مناحي الحياة، غير من طموحات أفراد المجتمع لظهور مهن جديدة وأعمال حديثة استهوت شباب اليوم ونستطيع القول أن طموحات أبنائنا تختلف عن طموحاتنا الحالية و التي سوف تختلف عن طموحات أبنائنا وهكذا (لعلنا لا نخطأ إذ قلنا أن ما انتهت إليه البيئات المتباينة من أوضاع إنما كان ذلك يوم مجرد صور ذهنية ارتسمت في عقول أناس استشرفوا المستقبل و ترسموا مثلا عليا وعكفوا على تحقيقها بكل ما أتوا من قدرة إبداعية فأحالوا بعض ما ترسموه إلى واقع حي نشاهده أمام أنظارنا اليوم، كواقع قائم نابض بالحيوية والحياة على السواء).

8-2: الطموح الفردي:

هو ذلك الطموح الخاص بشخص واحد سواء كان الطموح مدرسيا أو سياسيا أو مهنيا أو علميا أو رياضيا وعلى هذا الأساس فلكل فرد الحق في تبني ما يراه مناسباً من مستويات الطموح بما يتفق مع إمكانياته وقدراته ويتناسب مع واقعه، فهو حق مشروع لكل فرد فترى الشخص يطمح في عمل مستقر، وآخر يطمح في حياة سعيدة، والثالث يطمح في نجاح دراسي أو مهني أو علمي، والرابع يطمح في الحصول على مكاسب علمية. (صالح،2013، ص ص 42-43).

8-3: الطموح الإنساني العالمي:

هو طموح الشعوب والمجتمعات كلها أي ما تطلبه الإنسانية لتحسين وضعيتها المعيشية من صحة وغذاء وأمن وسلام، بالإضافة إلى ما يطمحون إليه من حماية البيئة من التلوث والقضاء على الحروب ونزع الأسلحة الفتاكة والصدقة بين الشعوب ويعبر عن هذه الطموحات من قبل الجمعيات والهيئات العالمية كمنظمة اليونسيف والصحة العالمية وغيرها من المنظمات.

8-4: الطموح الدراسي:

هو الذي يتعلق بالحياة المدرسية، وما يوجد فيها من تخصصات ومستويات دراسية ويبدأ هذا النوع من الطموح في السنوات الأولى من دراسة الطفل حيث يطمح في الانتقال من مستوى لآخر حتى يلتحق بالتعليم الثانوي فيطمح في تخصص دراسي يراه هاماً وجذاباً ويعمل على النجاح فيه، وفي السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته والإلتحاق بالجامعة لتحقيق أسمى طموح في حياة التلميذ المدرسة، هذا الطموح الذي يسمو ويرتقي مع ارتقاء سن التلميذ، هو الذي سيساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته.

8-5: الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع من الطموح عند التلميذ في سنوات الدراسة، أو بعد الانتهاء أو الخروج منها وقد يوجد لدى الفرد الذي لم يدرس بتاتا، فكثيرا ما يطمح التلاميذ في مهن ويتعلقون بها وبمن يعملون فيها كطموح التلميذ في مهنة التعليم (أستاذ) وفي بعض الحالات يبرز الطموح المهني إلا في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعة عندما يصل الفرد إلى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع و الإستعدادات الشخصية. (بوفاتح، 2005، ص 140_142).

9-العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح المهني منها عوامل ذاتية تتعلق بالشخص نفسه و منها عوامل بيئية و إجتماعية وما تقدمه من أنماط مختلفة من الثقافات و المرجعيات ولكن هذه العوامل يختلف مقدار تأثيرها من شخص لآخر ومن بينها مايلي :

9-1: دافع الإنجاز:

ويمكن تحديده من خلال الفرق بين مستوى طموح الفرد و مستوى الأداء الفعلي حيث يرتفع الدافع إلى الإنجاز عندما تزداد المسافة بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي و العكس صحيح ، أي ينخفض مستوى دافع الإنجاز عندما تنخفض المسافة بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي مع ضرورة الأخذ في الحسبان ألا تكون المسافة كبيرة جدا بحيث يصبح من المستحيل الوصول إلى مستوى الطموح المنشود . (بلال محمد، 2008، ص 89)

9-2 : الذكاء:

أكدت الباحثة "هارلوك" أن الذكاء يلعب دورا هاما في تحديد مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد و أكثر صعوبة ، والذكاء يمد الفرد بالقدرة على الإستبصار ووسائل تدبير الفرص و حل المشاكل و التغلب على العوائق و استخلاص النتائج و القدرة على التوقع وقد يؤثر الذكاء

بشكل غير مباشر ذلك أن الفرد ضعيف الذكاء ينظر إليه الناس على أنه عاجز على المشاركة و العمل الإيجابي ومن ثم قد ينخفض مستوى طموحه و هنا تظهر لدى هؤلاء سمات الإتكالية و الإنسحاب و يعجزون عن تحديد الأهداف بصورة واقعية و بالمقابل التوقعات بالنسبة للأذكياء تقوي لديهم الاتجاهات الإيجابية و المشاركة الفعالة و تزداد ثقتهم بأنفسهم فيحققون مزيدا من النجاح و يرفعون من مستوى طموحهم.

9-3: مستوى التحصيل:

أكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية على وجود علاقة بين مستوى التحصيل ومستوى الطموح، حيث أن الطلاب ذوي المستوى التحصيلي المرتفع يتمتعون بمستوى عالي من الطموح بعكس ذوي المستوى التحصيلي المنخفض.

9-4: مفهوم الذات:

لاشك أن الصورة التي يضعها الفرد عن ذاته لها دور بارز في مستوى طموحه وأشارت دراسة "هارلوك" أن الإستبصار بالذات يقود إلى بناء طموح واقعي في حين ضعف الإستبصار بالذات يؤدي إلى بناء مستوى طموح مرتفع جدا فهو يرى أن الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه تؤثر على مفهومه لذاته لأن الوصول لهذه الأهداف هو الذي يحدد فيما إذا كان الفرد يرى نفسه ناجحا أم فاشلا فإذا تمكن من تحقيق هذه الأهداف يشعر بالثقة واحترام الذات، وعندما لا يصل إلى هذا المستوى العالي فإنه يعود إلى تحفيز الذات نتيجة الفشل الذي يؤدي بالفرد إلى وضع مستويات طموح غير واقعية مرتفعة أو منخفضة.

9-5: الخبرات السابقة:

إن ما يمر به الفرد من خبرات ناجحة أو فاشلة يكون لها أثر كبير على مستوى طموحه، فخبرات النجاح لدى الفرد تزيد من طموحه ويعمل الفرد هنا على المحافظة على نجاحه مما يدفعه إلى مزيد من التقدم والنمو، أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.

9-6: العوامل البيئية والاجتماعية:

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح لأن البيئة قد تمد الفرد بمفاهيم و ثقافات هي التي تشكل الاطار المرجعي له و لكن هذا التأثير يكون مختلفا من فرد لآخر تبعا لقدراته الذاتية و تبعا لمضمون هذه القيم و المفاهيم التي تقدمها له فإما أن تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي و إما تؤدي إلى نمو مستوى طموح غير واقعي فمثلا تلعب الأسرة دورا كبيرا في تحديد نمو مستوى الطموح لأن الأفراد الذين ينتمون إلى أسر مستقرة إجتماعيا أقدر على وضع مستويات طموح عالية و متناسبة مع إمكانياتهم و يستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة وهذا ما أكدته دراسات "هارلوك" فاستقرار الفرد داخل أسرته دور كبير في مستوى طموحه فكلما كان مستقرا داخل أسرته كان مستوى طموحه أعلى كما أن اهتمام الآباء المبكر بما يخص أبنائهم لمستويات طموح عالية يساعدهم على صيغة و بلوغ تلك الأهداف.

وهناك بعض الآباء لا يكتفون بذلك بل يشاركونهم للوصول إليها بطرق خاطئة أحيانا كالتغيب وممارسة الطموح لأن الفرد يتفاعل مع أقرانه ومن خلال هذا التفاعل يتبادل الطموحات مع الآخرين فتصبح كأنها طموحاته الخاصة ولكل جماعة من الجماعات تأثير حسب طبيعتها ومستواها الاجتماعي والثقافي والاقتصادي . (الناظر، 2008، ص 14).

9-7: نمط الشخصية:

هناك علاقة بين نمط شخصية الفرد ومستوى طموحه و هذا ما أكده العلماء بين شخصية الفرد الراضي عن نفسه والمتوافق معها، وبين الفرد الراض لذاته و السوء التوافق معها فالأول عندما يفشل في تحقيق هدفه الذي قد وضعه لنفسه ينزع على الفور إلى تعديل سلوكه وبالتالي تعديل مستوى طموحه، بينما يندفع الثاني نحو أساليب تبريرية لعله يغطي بها فشله.

ومن هنا نلاحظ دور الأسرة الهام في عملية التنشئة الاجتماعية وفي تكوين شخصية الطفل حيث يرى أن مستوى طموح الفرد يتأثر بتأثير مباشر بالجماعة التي ينتمي إليها وتؤثر عملية التنشئة الاجتماعية منذ بداية حياته على مستوى طموحه. (سهير كامل، 2000، ص 188).

10- أساليب قياس مستوى الطموح:

يمكن قياس مستوى الطموح من خلال الأساليب التي تساعدنا في التعرف إلى ما إذا كان الفرد لدى طموح أم لا وفيما يلي إيجاز لتلك الأساليب:

10-1: الدراسات المعملية:

تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقيق بأقرب وقت، وفي مثل هذه التجارب يعطى الفرد مهام معينة وتعرف الدرجة التي حصل عليها أو بلغها بالمحاولة الأولى، ثم يسأل عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية، وقد قام عدد من العلماء بعمل تجارب تتضمن تجارب تتعلق بمستوى الطموح ومنهم " ليفين " و " سيرز " و " فسينجر "، وقد أوضحت تجاربهم أنه في التجارب المعملية تحدد المهام لمستويات الفرد، إذ يجربنا الفرد عما يطمح في الوصول إليه و البعض يضعون أهدافهم أعلى مما عرفوه عن أدائهم السابق في حين البعض الآخر يضع الأهداف المناسبة لأدائهم السابق وتلك الأهداف تكون مرتفعة بعد النجاح بينما تنخفض بعد الفشل، وقد أشارت الدراسات إلى أن البعض يبالغ 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 اخفاق في بلوغ أهدافه فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى ، والإخفاق أقل من ميل مستوى الطموح نحو الانخفاض بعد الفشل.

10-2: دراسات الآمال:

إتبع هذا المنحى الكثير من الباحثين من اجل قياس مستوى الطموح عند الأفراد وهو عبارة عن سؤال (ما هي الأماني والآمال التي تريد أن تصل إليها في المستقبل وتكافح من أجل الوصول إليها)، وقد ذكر بعض العلماء مثل: "كوب" و "ويلر" أن 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 الإنجاز والقبول الشخصي والشهرة. (المصري نيفين، 2011، ص 89).

خلاصة:

وخلاصة القول أن الطموح المهني هو أن يسعى الموظف إلى معالي الأمور وترقية مكانته إلى مكانة أفضل ، والصعود من مرتبة إلى مرتبة أعلى وتحقيق أهداف المرجوة والدافع للطموح يكون داخليا من ذات الفرد ، أو الموظف لبلوغ مراده ، فعندما يكون الفرد طموحا فإن العقبات التي يواجهها ستجعله يبحث عن الحلول التي تمهدها وتسيرها لصالحه ، وإذا كان الموظف واثقا بقدراته ونظرتة إيجابية لذاته فلا بد أن يكون للطموح المهني طريقا يسلكه خلال مساره المهني لكي يحقق ما يطمح له .

الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي

تمهيد

1. تعريف الالتزام التنظيمي
2. الالتزام التنظيمي وبعض المفاهيم المشابهة له
3. أهمية الالتزام التنظيمي
4. بناء ثقافة الالتزام التنظيمي
5. خصائص الالتزام التنظيمي
6. أبعاد الالتزام التنظيمي
7. آثار الالتزام التنظيمي
8. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
9. أساليب قياس الالتزام التنظيمي
10. نتائج الالتزام التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

يتطلب العنصر البشري إهتماما خاصا ودراسة وافية تستهدف سلوكه و معرفة حقيقة ميوله و اتجاهاته و آماله و تطلعاته ورغباته ، كل ذلك رغبة في إيجاد أكبر درجة من الرضا في العمل لدى الفرد ، فتحقق المنظمة إنتاجية عالية و من أهم الموضوعات التي استقطبت اهتمام الباحثين موضوع الالتزام التنظيمي، وقد ظهر هذا الاهتمام لما له من تأثير مهم في كثير من سلوكيات الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد والمنظمة على حد سواء وهذا السلوك ينتج عن اتجاهات الفرد نحو التنظيم الذي يعمل فيه ويختلف من فرد لآخر لذلك ستكون المنظمات في حاجة إلى دراسة الالتزام التنظيمي نظرا لأهميته المتزايدة و الآثار المترتبة عليه.

1- تعريف الإلتزام التنظيمي:

- تعددت التعاريف الموضوعية لهذا المفهوم وتباينت بشكل كبير وذلك على النحو الذي سنوضحه فيما يلي :
- **تعريف شيلدون:** يعرفه بأنه اتجاه الفرد نحو منظمته والذي يربط بدوره هوية الفرد بمنظمته. (Mowday et al; 1979; p226m)
 - **تعريف وينر:** يعرفه بأنه مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله لغرض تحقيق أهداف ومصالح المنظمة. (meyer et allen; 1996; p12)
 - **تعريف سلانيك:** يعرفه بأنه الحالة التي من خلالها يصبح الفرد مقيدا بأعماله أو تصرفاته ومن خلال هذه الأعمال يتم تدعيم أنشطة المنظمة وإرتباط الفرد بها. (salanick; 1977)
 - **تعريف بيكر:** يعرفه بأنه ينشأ عندما يقوم الفرد بعمل مقارنة يتم من خلالها الربط بين المزايا أو المنافع المرتبطة ببيئة العمل ونمط السلوك الملائم الذي يتبعه أو يسلكه. (الصيرفي، 2005، ص 216).
 - **تعريف خضير:** هو الرغبة التي يديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط، ويمكن القول بأن عملية الإلتزام التنظيمي ماهي إلا عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم. (خضير و آخرون، 1996، ص 77)
 - **تعريف العجمي:** هو الحالة التي يكون فيها الموظف معروفا من خلال منظمة معينة ويرغب في الاستمرار فيها. (سعيد بن محمد، 2010، ص 44).
 - **تعريف فاروق عبده فليه وسيد محمد:** بأن الإلتزام التنظيمي يمثل التطابق مع المنظمة والارتباط بها من جانب الفرد ويستغرق الإلتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة تأثير عوامل سطحية طارئة بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة. (فاروق عبده و السيد، 2009، ص 284_285).

2- الإلتزام التنظيمي وبعض المفاهيم المشابهة له:

1-2: الإلتزام التنظيمي و الولاء التنظيمي:

الإلتزام (commitment) و الولاء (loyalty) لفظان مختلفان على كونهما مترادفان وقد ورد في كثير من أدبيات الإلتزام التنظيمي و الولاء التنظيمي على انهما كلمتان مترادفتان بالعربية وهي ترجمة لكلمة (commitment) على الرغم أن الترجمة الحرفية لهذين المصطلحين تظهر في القاموس مختلفين حيث تعني (commitment) الإلتزام بينما الولاء هو ترجمة لكلمة (loyalty)

يرى بعض الباحثين "كجورج لوقان" أن الولاء و الإلتزام مترادفان يدلان على نفس المعنى والمضمون فكلاهما يمثل اتجاهها إيجابيا يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف كل من المنظمة و الفرد، غير أن هذه النظرة تسود عند الباحثين الذين لا يؤمنون بتحديد أبعاد الإلتزام التنظيمي فالنسبة لهؤلاء الإلتزام بعد واحد يشترك مع الولاء فكلاهما تعبير عن تقاطع قيم وأهداف الفرد مع قيم وأهداف المنظمة فالولاء هو ارتباط عاطفي أو وجداني بين الفرد وجهة أخرى داخل أو في

محيط المنظمة وقد يشار إليه بعدة مصطلحات كالأنساق، الإندماج، الإنخراط، الاستغراق، الإستدخال ... وعلى هذا الأساس يصبح الالتزام بأبعاده المتعددة كالاتزام المعياري والمستمر والعاطفي أشمل من الولاء الذي يعبر عن التكيف النفسي للأفراد على الأنشطة المختلفة والمرتبطة بالدور الذي يؤديه.

2-2: الالتزام التنظيمي والانتماء:

تستخدم كلمة انتماء للدلالة على العلاقات والعواطف التي تربط الفرد بالجماعة أو رموزها، أو الإخلاص لها. وقد يكون الارتباط بالمعنى وثيقاً بين الالتزام والانتماء، إلا أن بعض الباحثين تمكنوا من تحديد بعض النقاط التي تميز بين كل منهما، فقد يكون الإنسان عضواً في مؤسسة ما، فهو يحكم هذه العضوية والارتباط الرسمي، وعندما يتحول الارتباط إلى أن يكون في بؤرة الشعور والوعي، ويتحول إلى طاقة دافعة إلى العمل في اتجاه ما بين مظاهر صحة وعافية في المؤسسة فيصبح هنا الانتماء التزاماً.

انطلاقاً مما سبق نلاحظ تداخلاً كبيراً بين هذه المفاهيم (الولاء والانتماء) ومفهوم الالتزام الذي يعتبرها الكثير من الباحثين ويتعاملون معها على أساس أنها مرادفات في حين يراها آخرون بأنها مفاهيم تختلف عن بعضها البعض ولا يمكن أن تعبر عن نفس المعنى. (درنوبي، 2015، ص ص 26-27).

2-3: الالتزام التنظيمي والرضا المهني:

يعكس الرضا عن العمل مدى إدراك الفرد للعمل وظروفه وما يعتقد فيما يتعلق بما يجب أن يكون عليه العمل وبيئته، وعندما يحدث التوافق بين هذين الجانبين يتحقق الرضا المهني والعكس صحيح. وهناك عوامل كثيرة ومنفصلة تؤثر في تحقيق الرضا عن العمل فقد يكون الفرد راضياً عن جوانب معينة وغير راضٍ عن جوانب أخرى، لذا فإن الرضا يرتبط بمشاعر الفرد وأحاسيسه الإيجابية تجاه العمل الذي يشبع حاجته، أما الالتزام التنظيمي فيعبر عن الاستجابة الإيجابية تجاه وجهة ما بصفة عامة والارتباط بها ككل، بما فيها من أهداف وقيم ومن ثم فالمشاعر المرتبطة بالالتزام تنمو ببطء ولكن بثبات مع مرور الوقت، بينما يعد الرضا أقل ثباتاً، فهو يعكس رد الفعل السريع لجوانب معينة من بيئة العمل كالإشراف والأجور وطرق التسيير.

2-4: الالتزام التنظيمي والروح المعنوية:

إن الروح المعنوية نتاج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف وهنا يقترب مفهوم الروح المعنوية من الروح الجماعية بحيث تكون أهداف الجماعة واحدة، ينشطون جميعاً بقصد تحقيقها ويتعاونون في سبيل ذلك.

كما عرفت الروح المعنوية على أنها اتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل ونحو التعاون النابع من ذاتهم لبذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، أي أن الروح المعنوية تشمل اندفاع الأفراد نحو عملهم بكل طاقاتهم في سبيل إنجازه وفق ما هو مطلوب منهم بعد أن تم إشباع حاجاتهم من خلال العمل، بينما مفهوم الالتزام هو قوة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها، ومن هنا يمكن ملاحظة ما يلي:

- يركز مفهوم الالتزام على درجة ارتباط الفرد بالنظم، في حين يركز مفهوم الروح المعنوية على رغبة الفرد لإنجاز أهدافه من خلال اشباعه لحاجاته.
- إن وجود الروح المعنوية لدى الأفراد يعني بالضرورة زيادة دافعيتهم وأدائهم في حين أن الالتزام لا يرتبط بالضرورة بدافعية الأفراد وأدائهم.
- إن الروح المعنوية صعبة البناء وسهلة وسريعة الهدم، في حين أن الالتزام يتصف بالديمومة، وبطبيعة الحال فإن الاختلافات السابقة لا تعني انفصال الروح المعنوية عن الالتزام، فالروح المعنوية تعتبر متغير سابق للالتزام. (حقيدل، 2015، ص ص 63-65).

3- أهمية الالتزام التنظيمي:

إن الالتزام التنظيمي من المفاهيم والظواهر السلوكية التي سلطت عليه الأضواء ونالت اهتماما كبيرا من قبل العديد من الكتاب و الباحثين نتيجة للدور الذي يلعبه في نجاح المنظمة وديمومة استمرارها وفي عالم اليوم الذي يسوده التنافس في بيئة الأعمال لا توجد هناك منظمة قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب منها إن لم يكن الأفراد جميعهم ملتزمين بأهداف المنظمة و يعملون كفريق واحد من أجل تحقيق تلك الأهداف وإن الأفراد الذين تتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي يمتازون بالأداء الوظيفي المتميز الذي يؤدي إلى ارتفاع انتاجهم وحبهم لعملهم ومنظماتهم و الأفراد الذين يعملون مع منظماتهم مدة طويلة من الزمن ويشعرون أنها تشبع حاجاتهم فهم الأكثر احتمالا في امتلاكهم روابط تنظيمية قوية وليس لهم رغبة في ترك أعمالهم وسيرداد التزامهم اتجاه المنظمة ويقل دوران العمل و الغياب ومما سبق يمكن أن تتمثل أهمية توفر الالتزام التنظيمي لدى الأفراد فيما يلي :

- إن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمون سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عمل نحو تحقيق أهدافها.
- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار التنظيمي وزيادة معدلات الأداء والإنتاجية.
- كلما زاد معدل التوافق بالقيم والأهداف بين الأفراد والمنظمة أدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية للأفراد.
- إنخفاض المشكلات والصراع بين الأفراد والإدارة. (مدرس، 2010، ص 178).

4- بناء ثقافة الالتزام التنظيمي:

وفي هذا الخصوص هناك من يشير إلى إمكانية بناء المنظمة لثقافة الالتزام التنظيمي وذلك من خلال قيام بعض المنظمات باستخدام عدد من الممارسات والإجراءات التنظيمية التي تساعد في بناء الالتزام لدى الفرد داخل المنظمة، ومن هذه الممارسات مايلي:

4-1: وضع أسس للقيم المبدئية للأفراد:

ذلك أن أعلى أصول المنظمة التي يجب الوثوق بها وعلى مدراء المنظمة معرفة ذلك وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

4-2: ضمان معاملة طيبة وعادلة:

أي التعامل الجيد مع كل العاملين وفي كل المواضيع محل الخلاف أو الشكوك من خلال وضع نظام لمعالجة الشكاوى والتظلمات في المنظمة.

4-3: وضع نظام قيم لاستخدام أو اختبار العاملين:

ويتم ذلك من خلال زيادة مدة العمل التجريبية للعاملين الجدد المرشحين للعمل في المنظمة لقياس مدى التزامهم التنظيمي فبناء الالتزام يبدأ قبل وليس بعد تشغيل أو تعيين الفرد.

4-4: إشعار الموظف بالأمان:

لكي يشعر العاملين بالأمان على المنظمة تبني نظام توظيف مدى الحياة حيث يضمن الفرد العامل الوظيفة والتطور المستمر من خلال العمل بالمنظمة أو جهة العمل.

4-5: وضع نظام للحوافز والمكافأة:

لكي يشجع هذا النظام العاملين على الإسهام والمشاركة في أنشطة المنظمة بحيث يعتبرونها ملك لهم وليسوا كعاملين فيها.

4-6: مساعدة العاملين في اشباع حاجاتهم:

كتحقيق الذات ويتم ذلك من خلال إتاحة المجال أمام الموظفين لتوظيف مهاراتهم وتكلفتهم بمهام تيسر لديهم دوافع التحدي و إثراء وظائفهم فضلا عن منحهم المزيد من السلطات التي تمكنهم من ممارسة واجباتهم الوظيفية. (أوغيدني، 2016، ص 59).

5- خصائص الالتزام التنظيمي:

- يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله و إيمانه بأهدافها و قيمها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبدئها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام التنظيمي شعورا داخليا يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة والعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح هذه الأخيرة.
- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.
- يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظمتهم.
- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

• تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة. (السلامة، 1999، ص 15).

6- أبعاد الالتزام التنظيمي:

لقد اختلف الباحثون في مسمياتهم لأبعاد الالتزام التنظيمي مع اتفاقهم على محتواها و أهمها ما يلي:

6-1: الالتزام العاطفي :

ويعبر هذا المفهوم عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف وأحياناً تلجأ بعض المنظمات إلى إحداث تغيير جوهري في أهدافها وقيمها وهنا يسأل الفرد نفسه عما إذا كان باستطاعته التكيف مع هذه الأهداف والقيم الجديدة فإذا كانت الإجابة بنعم فإنه يستمر في العمل بالمنظمة أما إذا وجد أنه يصعب عليه التكيف فإنه يترك العمل بالمنظمة. (أحمد كودي، 2011، ص 50).

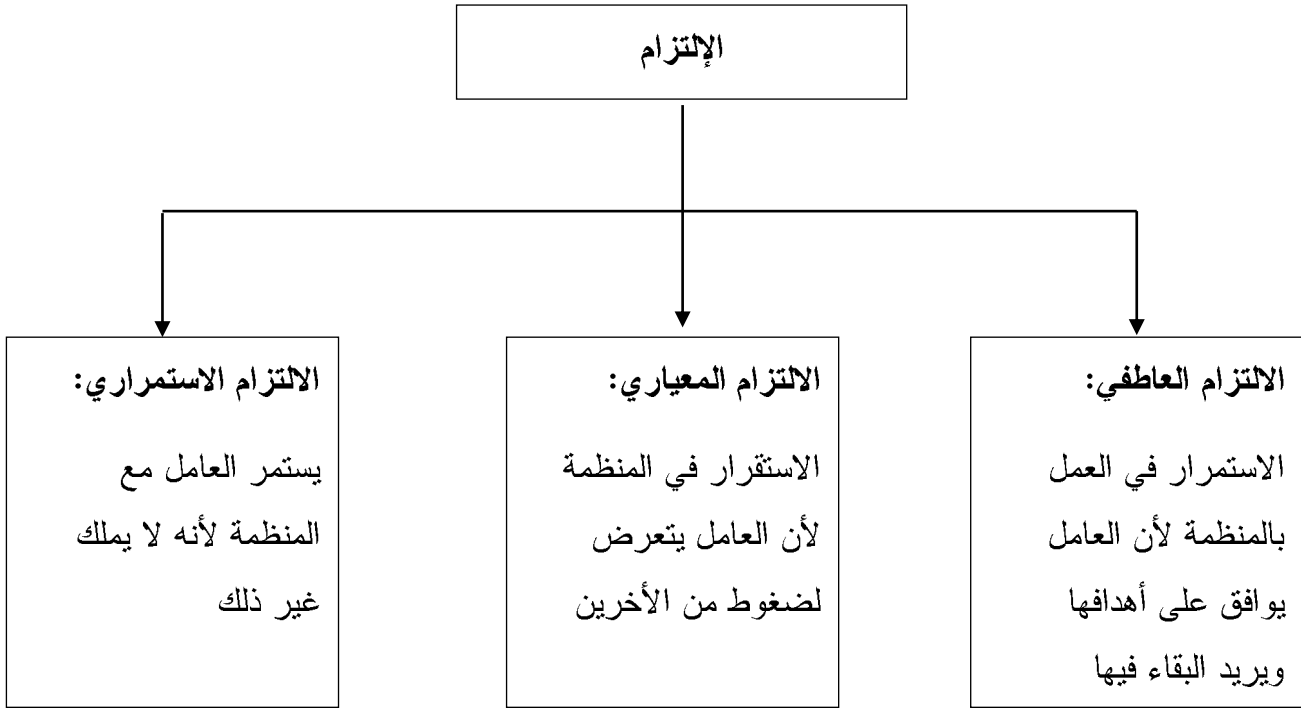
6-2: الالتزام المعياري:

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه بالإرتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

6-3: الالتزام المستمر:

وقد إقترح هنا كل من " آلن " و "ماير" بأن كل ما يتحكم في درجة التزام الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل بها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا الارتباط مصلحي بالدرجة الأولى يقوم على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى، فيستمر بالإرتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمها له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون، الإنتهازيون وأصحاب الطموحات العالية. (موسى أحمد ، 2010، ص 13).

الشكل رقم (02): أبعاد الالتزام التنظيمي



المصدر: (جيرالد و بارون، 2004، ص 168)

7- آثار الالتزام التنظيمي:

7-1: آثار الالتزام التنظيمي على المنظمة:

يؤدي الشعور بالالتزام التنظيمي إلى آثار إيجابية للمنظمة من أهمها انخفاض معدل دوران العمل، استقرار العمالة، الانتظام في العمل، بذل العاملين قصارى جهدهم، مما يترتب عليه ترشيد الاستهلاك وزيادة الإنتاج وتحقيق معدلات نمو أعلى.

كما أن الالتزام التنظيمي يساعد المنظمة على تفعيل سياسات إدارة الموارد البشرية من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، بالإضافة إلى زيادة قدرة المنظمة على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية وتنمية مهارات العاملين بما يخدم جوانب العمل وهذا يؤدي إلى رفع قدرة المنظمة على:

- بناء المهارات من خلال زيادة قدرات الأفراد في وظائفهم الحالية.
- توفير المهارات والمواهب من خلال توفير معلومات عن قدرات وطموحات الأفراد للتمكن من وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ومن ثم تحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والإمكانات الفردية.
- الإنتاجية والمعنوية تساعد على تقليل القوى المعارضة وخفض ضغوط العمل على رفع معدلات الإنتاجية، مما يترتب عليه رفع الروح المعنوية للعاملين وبذل الجهد للحصول على الترقية للمناصب الأعلى المتاحة.
- إثارة دافعية العاملين نحو العمل من خلال توفير مناخ العمل المناسب للإبداع.

- التقدم داخليا من خلال تنمية مجموعة متميزة من العاملين وتأهيلهم لتقلد المناصب العليا.

7-2: آثار الالتزام التنظيمي على الفرد:

- الالتزام التنظيمي سلاح ذو حدين: الأول إيجابي يتضمن تقوية رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة ورفع معدلات ولائه وانتمائه لها وتبنيه لأهدافها وسعيه لتحقيقها / أما الجانب السلبي فيتضمن استثمار الفرد كل طاقته وامكانياته ووقته للعمل، وبصفة عامة ينعكس الالتزام التنظيمي إيجابيا على الفرد من خلال:
- التقدم الوظيفي لأن الموظف صاحب الالتزام التنظيمي المرتفع يكون في الغالب مجتهدا ومجدا في عمله، مما يساعده على التقدم والرقي الوظيفي بسرعة.
- زيادة فرص الإتصال الفعال بين المديرين والأفراد فيما يتعلق بأدائهم الحالي والمحتمل.
- مساعدة المديرين والمشرفين على توضيح الأهداف الرئيسية والفرعية وكيفية توافيقها مع مهام الأفراد وأهدافهم الشخصية.
- الاهتمام بتقييم الأداء من خلال مناقشة أداء الأفراد وتوضيح نقاط القوة والضعف في أدائهم.
- بناء الالتزام والرغبة في الاستجابة لمتطلبات الأداء الفعال والتحديات الجديدة.
- بناء خطوط مفتوحة للاتصال مع المشرفين فيما يتعلق باحتمالات النمو المهني والأداء الشخصي والفرص التنظيمية.
- تنمية الشعور بتقدير الذات الناتج عن النمو والتعلم.
- تمكين المديرين من التعامل مباشرة مع القضايا والمشكلات التي تهمهم وهم المنظمة بحكم أدوارهم. (عايد رحيل، 2013، ص 35_37).

8-العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

- ذهب الكثير من الباحثين في مجال الالتزام التنظيمي إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه وتبين أن من بين هذه العوامل ما هو شخصي ومنها ما هو تنظيمي، والبعض الآخر يتعلق بالقيم التنظيمية والعوامل الخارجية كقيم المجتمع والثقافة السائدة فيه.
- وقد أظهرت الكثير من الدراسات الغربية العلاقة بين تلك العوامل سابقة الذكر بمختلف جوانبها وبين الالتزام التنظيمي بل وتعدت هذه الدراسات إلى مجال تأثير الالتزام التنظيمي على نتائج أداء الموظفين لعملهم، والاستمرار بالانتماء إلى المنظمة وذلك عن طريق قياس مستوى أدائهم ومعدلات غيابهم بالإضافة إلى معدلات دوران العمل.
- وقد ذكر كل من "بورتر" و "ستراس" بعض العوامل المؤثرة في تطوير وتعزيز الالتزام التنظيمي ومنها:
- #### 8-1: عوامل شخصية:

- وهي العوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه مثل شخصية الفرد العامل وثقافته وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد الوظيفية، أو إرتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة أو عوامل تتعلق باختباره العمل.

8-2: عوامل تنظيمية:

وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية أو نطاق العمل نفسه كالتغذية الراجعة والاستقلالية فضلا عن الإشراف المباشر، وتمسك أفراد العمل بأهداف المنظمة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، تتمثل في بيئة العمل وطبيعته وخصائص والمناخ التنظيمي بشكل عام.

8-3: عوامل غير تنظيمية:

وهي عوامل تركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الإلتحاق بالمنظمة. (أحمد ناصر، 2014، ص 19).

9- أساليب قياس الالتزام التنظيمي:

نظرا لوجود مستوى من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات، ولما له من آثار إيجابية كثيرة في تحقيق أهدافها فإنه من الضروري قيام المنظمات بالتحقيق من وجود درجة من الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها، لذا تسعى بعض المنظمات لاستخدام وسائل وطرق تستطيع من خلالها التعرف على درجة الالتزام الموجودة لدى العاملين، ومن ثم إيجاد الطرق المناسبة لزيادة درجة الالتزام لديهم، وقد ذكر العديد من الباحثين أن المنظمات تستخدم أساليب مختلفة للتعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها وهي:

9-1: المقاييس الموضوعية:

وهي الطرق البسيطة والشائعة الاستخدام بحيث يحلل عددا من الظواهر المعبرة عن درجات الالتزام التنظيمي للعاملين وهي تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك مثل:

- رغبة الفرد في البقاء في المنظمة.
- مستوى أداء العاملين.
- الغيابات عن العمل دوران العمل.
- كثرة الحوادث في العمل.

وتعتبر هذه المقاييس تفيد في التنبيه على المشكلات الخاصة بالالتزام التنظيمي التي قد تحدث، لكنها لا توفر بيانات تفصيلية تبين أسباب المشكلات أو علاجها.

9-2: المقاييس الذاتية:

هذا النوع من المقاييس يقيس التزام العاملين مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للأفراد العاملين بالمنظمة للحصول على تقدير من جانبهم عن درجة الالتزام التنظيمي، ويعد هذا النوع الأكثر قدرة على تشخيص درجة الالتزام سلبا أو إيجابا وأفضل طريقة لتطبيق هذا المقياس هي قائمة الاستبانة عن طريق أسلوبين:

- إما توجيه سؤال أو مجموعة أسئلة مباشرة لأفراد، ويطلب منهم تحديد مستوى التزامهم ومدى حبهم للعمل، وتمتاز هذه الطريقة بسهولة.

● ليس هناك سؤال واحد عن مستوى التزام الفرد، بل هناك أسئلة عديدة تدور حول فقرات متعددة تتعلق بالعمل وتنظم هذه الأسئلة بمستوى يتلاءم مع مستويات الأفراد المبحوثين، ومن خلال الإجابة يحدد مستوى التزام الفرد.

9-3: مقياس مصممة من قبل بعض المهتمين:

في هذا الصياغ طور بعض المهتمين بدراسة الالتزام وتحليله عددا من المقاييس بهدف قياس مستوى الالتزام الفرد بالمنظمة وقد تبينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها فكان أبرزها: (خضير وآخرون، 1996، ص ص 78-79).

● **مقياس بورتر وزملائه:** وقد أطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي وهو يتكون من 15 فقرة تستهدف قياس درجة التزام الأفراد بالمنظمة وولائهم وإخلاصهم لها، والرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، وقبولهم لقيمها، واستعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة ويستخدم المقياس لوصف الالتزام بشكل عام.

● **مقياس مارش ومافري:** اللذان قدما مقياس للالتزام مدى الحياة (الأعراف والقيم) ويتكون من 4 فقرات، وقد استخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدى الحياة وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل والولاء لها حتى إحالته على التقاعد وإبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

● **مقياس جورج وزملائه:** وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية خلال 6 فقرات عبرت عن واحدة من القيم التالية: استخدام المعرفة والمهارة، زيادة المعرفة في مجال تخصص العمل مع الزملاء بكفاءة عالية، بناء سمعة جيدة له، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات، المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص، وقد استخدم من أجل تحديد الأهمية بالنسبة لكل فقرة من الفقرات أعلاه، مقياس خماسي الاستجابة.

● **مقياس كوردن وزملائه:** وقد ساهم في بناء المقياس ثلاثة مصادر لتحديد خصائص المشاعر، القيم والأعمال المتعلقة بالانتماء للمنظمة، وتم ذلك من خلال 22 فقرة خماسية الاستجابة التي ركزت على قياس الالتزام والخروج منها بـ 20 فقرة، استهدفت الاستدلال على التزام الأفراد بالمنظمة، في حين ضم المصدر الثالث 48 فقرة منها 35 فقرة ذات مؤشرات إيجابية و23 فقرة ذات مؤشرات سلبية.

● **مقياس ثورنتن:** تضمن المقياس 8 فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن 7 فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الإلتزام المهني.

مقياس الين وماير: ويطلق عليه اختبار الإلتزام التنظيمي والذي يرمز له بـ Locq المكون من 18 بند، يقيس 3 أبعاد هي الإلتزام العاطفي 6 بنود، الإلتزام المستمر 6 بنود، والإلتزام المعياري 6 بنود، وقد بنى هذا الاختبار بطريقة يمكن تكييفه لمختلف مجتمعات البحث واستعان بمقياس ليكرت السباعي أو الخماسي لتحديد درجة الاستجابة.

(Meyer et All ; 1996 ; pp 266-268).

10- نتائج الالتزام التنظيمي:

تتضمن نتائج الالتزام على مستوى الأفراد كلا من النتائج الإيجابية والسلبية، حيث تؤكد النتائج الإيجابية على أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يرتبط بالعديد من المخرجات الإيجابية للأفراد مثل: زيادة مشاعر الانتماء والأمان والتصور الذاتي الإيجابي والقوة و وجود أهداف حياة الفرد.

بينما نجد أن النتائج السلبية للالتزام تؤكد بأن المنافع والمزايا على الأفراد من الالتزام التنظيمي تكون مرتبطة بتكاليف، فالبرغم من أن الالتزام له الكثير من الفوائد التي تعود على الفرد والجماعة إلا أن هناك بعض الجوانب السلبية لهذا الالتزام على الفرد والجماعة من بينها:

- قلة الفرص المتاحة في التقدم الوظيفي والذي يتحقق في بعض الوظائف من قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي.
- زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية، والفرد عندما يلتزم اتجاه المنظمة، فإنه يبذل الجهد والوقت لها، مما يؤثر على التزاماته الأخرى ومنها الالتزامات العائلية وهذا ما يؤدي إلى زيادة الضغوط عليه.
- إنخفاض القدرة على الخلق والابتكار والتكيف من خلال استقرار العمال في نفس المؤسسة.
- التفكير الجماعي يجعل الأفراد أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.
- زيادة فرص الصراع بين جماعات العمل.
- انخفاض معدل دوران العمل.

أما بالنسبة للمنظمات، فنجد أن نتائج الالتزام التنظيمي تتمثل فيما يلي:

- الإنتاج حيث توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين الالتزام والأداء، فالأفراد الأكثر التزاما هم الأحسن أداءً لأنهم يبذلون جهود كبيرة في العمل، وفي هذا الصدد يرى "ماير" أن الأحاسيس الإيجابية للالتزام العاطفي وكذا المعياري اتجاه المنظمة تؤدي إلى نتائج حسنة من حيث الأداء، كما أنه يؤدي أيضا إلى وجود علاقة سلبية بين الالتزام المستمر والأداء، فالممرضات ذوات الالتزام المستمر القوي يتجنبن الوضعيات المخرجة في العمل ولا يقمن بأية مبادرات لمساعدة المرضى والسبب في ذلك أنهن يفضلن البقاء في العمل لأنه لا يوجد عندهن بدائل أخرى.

- الغيابات لقد وجدت علاقة عكسية بين الالتزام العاطفي والمعياري والغيابات وربما يرجع هذا إلى أن الأفراد الذين يقيمون الحضور وعدم التغيب يشعرون أنهم ملتزمين بالمنظمة بسبب الإحساس بالواجب.

- الدوران الوظيفي، حيث توصلت العديد من الدراسات التي أجريت حول الالتزام التنظيمي إلى أن أهم آثاره هي قلة الدوران واستقرار الأيدي العاملة، فالالتزام العاطفي للفرد يجعله يبقى في المنظمة لأنه يجب ذلك ومن ثم يصبح احتمال ترك الموظف الملتزم للعمل ضئيلا، والأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام التنظيمي العاطفي والمعياري أقل احتمالا لترك العمل أو الغياب هذا مع ملاحظة أن كثرة الغياب قد لا يكون مرجعها فقط لقوة الالتزام بل قد يعود لأسباب أخرى منه الخلفية الثقافية.

- الدافعية فالدافعية الداخلية لها ارتباط مع الالتزام المعياري، في حين أن الدافعية الخارجية لها ارتباط بالالتزام المستمر وعلى العموم وكما يقول: "غزافيي موتسيرات" فإن الالتزام التنظيمي له أثر إيجابي على تطوير الدافعية.
- الضغط النفسي له ارتباط مع الالتزام المستمر، فالأفراد الذين يقعون في المنظمة بسبب الامتيازات فقط كثيرا ما يعانون من مستويات عالية من الضغط النفسي.
- إحترام القرارات التنظيمية فللالتزام العاطفي علاقة إيجابية مع احترام المسيرين للقرارات التنظيمية وكذا مع احترام تحقيق الأهداف المالية للمنظمة، كما أن الالتزام العاطفي يسهل من وضع حيز التنفيذ للإجراءات الإدارية وهذا راجع لاشتراك العمال في سياسات المنظمة وولائهم لها.
- التضحية، فالموظف الملتزم أكثر رغبة في التضحية في سبيل المنظمة، بالإضافة إلى الرغبة في البقاء في المنظمة، فإن الموظف الذي يقوي لديه الالتزام التنظيمي يكون أكثر استعدادا للتضحية من أجل نجاح المنظمة.
- الإبداع والابتكار فعند إحساس الموظف بالالتزام العاطفي اتجاه المنظمة، فإن معظم تصرفاته ستنتقل من هذا الإحساس وسيصرف بمسؤولية وإدراك ووعي، وسيشعر بقيمة الوقت الذي يقضيه في المنظمة، وهذا ما سيكون حافزا له على ابداع أساليب جديدة في أداء المهام والواجبات المكلف بها.
- الفعالية، الدراسات الإمبريقية أثبتت أن البعد العاطفي للالتزام يرتبط إيجابيا بالفعالية في العمل، أما بخصوص البعد المعياري، فقد توصلت البحوث إلى نتائج متضاربة فيما يتعلق به، فبعضها توصل إلى ارتباط ضعيف في حين توصل البعض الآخر إلى وجود علاقة إيجابية بينهما.
- أما النتائج السلبية للالتزام فتتمثل في انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف، إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة من التنظيم لا يميلون إلى مناقشة سياسات المنظمة، ومن ثم تقل درجة الإبتكار عندهم. (العزير، 2010، ص ص 44-47).

خلاصة:

ومما سبق ذكره تبين لنا أن الالتزام التنظيمي من السلوكات الهامة في المنظمات لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسته بغرض زيادته فمن المفيد النظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه ، كما أنه ليس من الواجب فقط إختيار من تتوفر فيهم أمارات الالتزام، ولكن أيضا استخدام العديد من الإستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر غير ملائم بمعنى الحصول على الالتزام التنظيمي بطريقة صحيحة.

الجانب الميداني

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- حدود الدراسة.
- 3- مجتمع الدراسة.
- 4- منهج الدراسة.
- 5- أدوات الدراسة.
- 6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.
- 7- الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.

خلاصة

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري للدراسة والذي يهيئ الأرضية لمشكلة الدراسة وذلك عن طريق فصوله يأتي الجانب الميداني لدراسة مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي وهذا من خلال الإجراءات التي سوف يتم إتباعها بدءاً من الدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة ومجتمعها والمنهج المتبع والأدوات المستعملة والخصائص السيكمترية لهذه الأدوات ثم الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

- كان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على الظروف المحيطة بالظاهرة التي نريد دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وعليه تم مايلي:
- التعرف أكثر على الظاهرة التي نريد دراستها من خلال جمع المعلومات والبيانات عنها.
 - التحقق من وجود مشكلة مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي في الإدارة المحلية (الولاية).
 - الإقتراب من أفراد العينة والتأكد من عددهم والتسهيلات الإدارية كذلك.
 - الإطلاع على ظروف الدراسة الأساسية حتى يمكن التعامل مع المعوقات التي تقف أمامنا من جراء تطبيقنا.
 - توضيح المفاهيم وتحديد معانيها تحديدا دقيقا مما يمنع من الخلط بين ما هو متقارب منها.
 - معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات، وذلك من حيث بنودها، ومدى معرفة قدرتها على قياس ما يراد قياسه من متغيرات.

2- حدود الدراسة:

1-2: الحدود المكانية:

تم إجراء هذه الدراسة بالإدارة المحلية (الولاية) بسكرة.

1-1-2: لمحة عن الإدارة المحلية (الولاية):

الولاية هي الجماعة الإقليمية للدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي الدائرة الإدارية الغير مكرزة للدولة وتشكل بهذه الصفة فضاء لتنفيذ السياسات العمومية التضامنية والتشاورية بين الجماعات الإقليمية والدولة، تساهم مع الدولة في إدارة وتهيئة الاقليم والتنمية الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية وحماية البيئة وكذا حماية وترقية وتحسين الإطار المعيشي للمواطن، كما تتدخل في كل مجالات الاختصاص المخولة لها بموجب القانون. والإدارة المحلية نوع من أساليب التنظيم الإداري المحلي، والذي يتضمن تقسيم وتوزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة والغير منتخبة.

أما المقر الاجتماعي للولاية فهو في المنطقة الوسطى بسكرة وتتربع على مساحة قدرها 13234 متر، تم تدشين مقر هذه الادارة سنة 1982 الكائن بنهج خراشي إبراهيم بعد ما كان يتواجد المقر القديم لها بساحة الحرية سنة 1974.

2-2: الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين 2017/04/02 إلى 2017/04/20.

3- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 73 موظف بالإدارة المحلية (الولاية) موزعين على 3 مصالح هي: مصلحة الميزانية والممتلكات: 32 موظف، مصلحة التنشيط المحلي: 18 موظف، مصلحة الموظفين: 21 موظف، بالإضافة إلى مديرية الإدارة المحلية: 02 موظف.

3-1: عينة الدراسة:

من خلال مجتمع الدراسة تم اختيار أفراد العينة المتمثلة في فئة من الموظفين في كل مصلحة من مصالح الإدارة المحلية، وقد تم اختيارهم بهذه الطريقة القصدية، وقدر عددهم ب 60 موظف واخترنا هذا العدد لتفادي ضياع أي استبيان أو عدم استرجاع بعضها ولكن كان التفاعل إيجابيا من قبل كل الموظفين وتم استرجاعها بنفس عدد الموظفين الموزع عليهم.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
55%	33	ذكور
45%	27	إناث
100%	60	المجموع

المصدر: الطلبة الباحثة

4- منهج الدراسة:

يعد المنهج أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع الظاهرة الفعلية. (عبيدات وعبد الحق وعبد الرحمان ، 1982، ص176) وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي باعتبار مناسبة هذا المنهج لأغراض الدراسة الحالية والذي يعرف بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (سلاطنية و الجيلاني، 2007، ص 164).

5- أدوات الدراسة:

تتطلب أي دراسة تقنيات لجمع البيانات، تمثل وثيقة ارتباط بين المنهج المستخدم وطبيعة الموضوع والهدف منه، لذا كان استعانة الباحثة بالأداتين الآتيتين:

5-1: المقابلة:

وتعرف على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة بين الباحث والمبحوث من أجل استشارة معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو عدة أشخاص، والحصول على البيانات الموضوعية.

وقد تكون على شكل حوار مفتوح بين الباحث والمستقصى عنه أو عن طريق استبيان مكتوب أو من خلال تحاور معين بين شخصين أو أكثر وهي عبارة عن تفاعل حواري بين الباحث والأشخاص المراد جمع البيانات منهم. (خضير كاظم وموسى سلامة ، 2008، ص97).

وقد اعتمد عليها كأداة ثانوية في بداية الدراسة من أجل فهم الواقع الميداني ومعرفة العدد الصحيح للموظفين والتوجه العلمي الصحيح كذلك لدراستنا.

5-1 : الاستبيان:

ويعرف على أنه تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة بسحب كمي بهدف إيجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنة رقمية. (موريس أنجس، 2006، ص204).

ويشمل الاستبيان المطبق في هذه الدراسة على أبعاد ومجموعة بنود ثم أجريت عليه دراسة استطلاعية لتفحص مدى صلاحية البنود وثباتها، ونظرا لما توفر لدينا من كتب واطروحات قمنا بالاستعانة بها، كاستبيان الدكتورة "كاميليا عبد الفتاح" فيما يخص محور مستوى الطموح المهني واستبيان الباحث "حمد بن فرحان الشلوي" فيما يخص محور الالتزام التنظيمي، وقمنا بتصميم باستبياننا على الشكل التالي:

● المحور الاول:

يتعلق بمستوى الطموح المهني وتكون من 29 بند (عبارة).

● المحور الثاني:

● يتعلق بالالتزام التنظيمي وتكون من 31 بند (عبارة) مقسمة إلى ثلاث أبعاد هي: الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام المستمر.

وقد تم الاجابة على الاستبيان وفق التدرج الثلاثي أي وفقا لمقياس "ليكرت" وكانت البدائل كالتالي: (موافق - محايد - غير موافق).

الجدول رقم (02): يوضح درجات الاستبيان.

الدرجات	البدائل
3	موافق
2	محايد
1	غير موافق

المصدر: الطالبة الباحثة.

6- الخصائص السيكومترية الاداة الدراسة:

6-1: صدق المحكمين:

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين في مجال تخصص علم النفس العمل والتنظيم من أساتذة جامعة محمد خيضر والبالغ عددهم (04) محكمين والموضح اسمائهم في (الملحق رقم 01) وطلب منهم دراسة الأداة وإبداء الرأي فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، ومدى كفاية الأداة من حيث عدد الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها، وتقييم مستوى الصياغة اللغوية، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيها يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف، وفق ما يراه المحكم لازما.

وقد قامت الطالبة الباحثة بدراسة ملاحظات المحكمين وإقتراحاتهم، وأجريت التعديلات في ضوء توصيات، وآراء الأساتذة المحكمين، مثل ما سنوضحه في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضح العبارات التي تم حذفها وتعديلها من الاستبيان.

المحاور	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل	البنود المحذوفة
محور مستوى الطموح المهني	20- لأخشى المغامرة في عملي بل أقدم على المنافسة.	20- لأخشى المغامرة في عملي. 21- أقدم على المنافسة في عملي.	04- أقتنع مجرد النجاح في أداء عمل ما. 07- أشعر بالملل لو قمت بنفس العمل
محور الالتزام التنظيمي	30- فرص العمل الأخرى لن توفر لي نفس الظروف.	30- يتأثر مستقبلي الوظيفي سلبا إذا تركت الولاية.	

المصدر: الطالبة الباحثة.

وقد قامت الطالبة الباحثة الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها أعلاه، واعتبرت الطالبة الباحثة أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له، بعدما أصبح الاستبيان في صورته النهائية يحتوي على 60 بند (الملحق رقم 02).

ثم تم حساب صدق الاستبيان بتطبيق "معادلة لاوشي":

$$\bullet \text{ معادلة لاوشي لصدق البند} = \frac{\text{لا مجموع} - \text{نعم مجموع}}{\text{ن}}$$

• حيث أن:

- ع م نعم = عدد المحكمين الذين وافقوا على العبارات (تقيس).
- ع م لا = عدد المحكمين الذين وافقوا على العبارات (لا تقيس).

- ن = العدد الكلي للمحكّمين.
 - معادلة لاوشي لصدق الاستبيان = $\frac{\text{مج ص ب}}{ن}$
 - حيث أن:
 - مج ص ب = مجموع معادلات صدق البنود.
 - ن = العدد الكلي للبنود.
 - وعليه كان:
 - صدق استبيان مستوى الطموح المهني = 0.96
 - صدق استبيان الالتزام التنظيمي = 1.
- 6-1 : الثبات:**

والمقصود بثبات الاستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية ويدل الثبات على اتساق النتائج بمعنى إذا كرر الباحث القياس وتحصل على نفس النتائج فهو ثابت. ولقياس ثبات الاستبيان تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
60	0,88

ويظهر معامل الثبات ألفا كرونباخ أن الاستبيان ثابت ومنه قابل للتطبيق.

7- الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة:

يعتمد الباحث في الدراسات الوصفية خاصة فيما يتعلق بدراسة العلاقات بين متغيرات عديدة على الطرق الإحصائية المختلفة حتى يتمكن من وصف المتغيرات، وتحديد نوعية العلاقة ودلالاتها وكذا تحديد دلالة الفروق بين المتغيرات، أما الطالبة الباحثة في دراستها هذه اعتمدت على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقامت بمعالجتها بواسطة برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) في العلوم الاجتماعية وذلك بالاعتماد على ما يلي:

- حساب الصدق بمعادلة لاوشي.
- حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ.
- حساب المتوسط الحسابي.
- حساب الانحراف المعياري.
- حساب معامل الارتباط بيرسون.

خلاصة:

بعد اتباع خطوات البحث العلمي أي التعريف بمجتمع الدراسة والمنهج المتبع فيها والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة يمكننا الشروع في عرض النتائج المتحصل عليها ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض نتائج الدراسة.
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
- 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
- 5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
- 6- الاستنتاج العام للدراسة.
- 7- إقتراحات الدراسة.

خلاصة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل تفسير نتائج الدراسة الميدانية المطبقة على موظفي الإدارة المحلية (الولاية) لمعرفة مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي إنطلاقاً من عرض نتائج الدراسة وتحليلها حسب الفرضيات المتوقعة مع توضيح إتفاقها أو اختلافها مع نتائج الدراسات السابقة وفي ضوء ذلك سنقدم جملة من الإقتراحات.

1- عرض نتائج الدراسة:

*الجدول رقم (04) يوضح استجابات أفراد العينة لخور مستوى الطموح المهني:

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	اتجاه العبارة
01	أجتهد في عملي حتى أرتقي إلى المستوى الذي أريده.	54	3	3	2.85	0.481	3	موافق
		نسبة %90	%5	%5				
02	أسعى لتحقيق الأهداف التي وضعتها مهنيًا.	53	3	4	2.82	0.537	5	موافق
		نسبة %88	%5	%6				
03	أخطط للمهام التي أقوم بها في وظيفتي مستقبلاً.	39	10	11	2.47	0.791	17	موافق
		نسبة %65	%16	%18				
04	نجاحي يدفعني إلى مزيد من العمل.	54	1	5	2.82	0.537	6	موافق
		نسبة %90	%1	%8				
05	أتوقف عن العمل عند مواجهة الصعوبات.	7	13	40	1.45	0.699	27	غير موافق
		نسبة %11	%21	%66				
06	أنا راضي عن المستوى المهني الذي وصلت إليه.	23	8	29	1.90	0.933	24	محايد
		نسبة %38	%13	%48				
07	نجاحي في الحياة المهنية يعود للحظ.	6	9	45	1.35	0.659	29	غير موافق
		نسبة %10	%15	%75				
	أرى أن وظيفتي الحالية	34	11	15				

محايد	20	0.854	2.32	%25	%18	%56	نسبة	دون مستوى طموحاتي.	08
موافق	15	0.722	2.57	8	10	42	تكرار	المستوى الذي وصلت إليه كان بفضل مجهودي الخاص.	09
				%13	%16	%70	نسبة		
غير موافق	28	0.688	1.37	45	8	7	تكرار	أعتبر نفسي أقل حماساً من زملائي في العمل.	10
				%75	%13	%11	نسبة		
موافق	12	0.613	2.72	5	7	48	تكرار	أسعى دائماً أن أكون أول المتفوقين في العمل.	11
				%8	%11	%80	نسبة		
محايد	22	0.865	2.12	19	15	26	تكرار	أتطلع للحصول على جوائز نظير تفوقي.	12
				%31	%25	%43	نسبة		
موافق	2	0.427	2.92	11	13	35	تكرار	لدي مثال أعلى في مهنتي أطمح أن أصل إليه.	13
				%18	%21	%58	نسبة		
موافق	4	0.526	2.83	4	2	54	تكرار	أحب الاستقرار في عملي.	14
				%6	%3	%90	نسبة		
موافق	11	0.593	2.77	5	4	51	تكرار	أقبل المسؤوليات المطلوبة مني في عملي برضا تام.	15
				%8	%6	%85	نسبة		
				26	13	21	تكرار	أشعر أحياناً باليأس إذا	

محايد	23	0.889	1.92	%43	%21	%35	نسبة	فشلت في أداء عملي.	16
موافق	9	0.555	2.78	4	5	51	تكرار	أطمح دائماً للوصول إلى أعلى المستويات في عملي.	17
				%6	%8	%85	نسبة		
محايد	21	0.885	2.28	17	9	34	تكرار	لا أخشى المغامرة في عملي.	18
				%28	%15	%56	نسبة		
موافق	14	0.696	2.58	7	11	42	تكرار	أقدم على المنافسة في عملي.	19
				%11	%18	%70	نسبة		
موافق	7	0.546	2.80	4	4	52	تكرار	أتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفي.	20
				%6	%6	%86	نسبة		
موافق	18	0.860	2.35	15	9	36	تكرار	لا يهمني نقد زملائي لي.	21
				%25	%15	%60	نسبة		
موافق	19	0.795	2.33	12	16	32	تكرار	لدي خطة عمل تمكنني من الوصول إلى مستوى مهني مميز.	22
				%20	%26	%53	نسبة		

موافق	10	0.555	2.78	4	5	51	تكرار	أحب القيام بالأعمال الجديدة.	23
				%6	%8	%85	نسبة		
موافق	8	0.546	2.80	4	4	52	تكرار	أعتبر نفسي شخصاً طموحاً.	24
				%6	%6	%86	نسبة		
محايد	25	0.873	1.87	27	14	19	تكرار	أفضل أن أتولى دور القائد في العمل الجماعي.	25
				%45	%23	%31	نسبة		
موافق	1	0.287	2.95	1	1	58	تكرار	أسعى إلى معرفة كل المعلومات الخاصة بعلمي.	26
				%1	%1	%96	نسبة		
غير موافق	26	0.770	1.52	39	11	10	تكرار	أخشى القيام بعمل لا يساعدني فيه أحد.	27
				%65	%18	%16	نسبة		
موافق	13	0.688	2.63	7	8	45	تكرار	أشعر أنني أمتلك قدرات أكثر من مناصبي.	28
				%11	%13	%75	نسبة		
موافق	16	0.813	2.48	12	7	41	تكرار	أفكر كثيراً في مستقبلي المهني.	29
				%20	%11	%68	نسبة		
موافق		0.678	2.39	المتوسط العام للمحور					

التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور مستوى الطموح المهني أن العبارة رقم (26) "أسعى إلى معرفة كل المعلومات الخاصة بعملتي بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب: (2.95) في اتجاه (موافق)، وتليها العبارات رقم (22-21-3-29-9-19-28-11-15-23-17-24-20-4-2-14-1-13) على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب: (2.92-2.85-2.83-2.82-2.80-2.80-2.78-2.78-2.77-2.72-2.63-2.58-2.57-2.48-2.47-2.35-2.33) في المرتبة (2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19)، ثم تليها العبارات رقم (25-6-16-12-18-8) على التوالي في المرتبة (25-24-23-22-21-20) في اتجاه (محايد) وفي الأخير نجد العبارة رقم (7-10-5-27) في المرتبة (29-28-27-26) في اتجاه (غير موافق). والنتيجة العامة لهذا المحور كانت بمتوسط حسابي (2.39) وانحراف معياري (0.678) في اتجاه (موافق) وهذا يدل على أن مستوى الطموح المهني قوي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

*الجدول رقم (05) يوضح استجابات أفراد العينة لبعد الالتزام العاطفي:

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	اتجاه العبارة
01	تشابهه قيمي مع قيم وتوجهات الولاية.	25	17	18	2.12	0.846	4	محايد
		نسبة %41	%28	%30				
02	أشعر أن مشاكل الولاية هي مشاكل خاصة.	15	14	31	1.73	0.841	10	محايد
		نسبة %25	%23	%51				
03	أعتبر نفسي جزء من الولاية.	35	8	17	2.30	0.889	2	محايد
		نسبة %58	%13	%28				
04	يسرني إلتحاق أبنائي للعمل في الولاية.	13	20	27	1.77	0.789	7	محايد
		نسبة %21	%33	%45				
05	يوجد لدي ارتباط عاطفي اتجاه الولاية.	23	17	20	2.05	0.852	5	محايد
		نسبة %38	%28	%33				
06	يساعدني جو العمل في بذل أقصى ما أستطيع من مجهود.	34	7	19	2.25	0.914	3	محايد
		نسبة %56	%11	%31				
07	أشعر بالسعادة عند القيام بوظيفتي في الولاية.	42	11	7	2.58	0.696	1	موافق
		نسبة %70	%18	%11				

محايد	8	0.836	1.75	30	15	15	تكرار	لدي رغبة في البقاء في الولاية حتى بلوغي التقاعد.	08
				%50	%25	%25	نسبة		
محايد	6	0.854	1.82	28	15	17	تكرار	أهتم بالحديث عند العمل مع زملائي خارج نطاق العمل.	09
				%46	%25	%21	نسبة		
محايد	9	0.836	1.75	28	19	13	تكرار	من الصعب مغادرة هذه الإدارة والعمل في إدارات أخرى.	10
				%46	%31	%21	نسبة		
محايد		0.835	2.01	المتوسط العام للبعد					

التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على بعد الالتزام العاطفي أن العبارة رقم (07) " أشعر بالسعادة عند القيام بوظيفتي في الولاية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب: (2.58)، وتليها العبارات رقم (3-6-1-5-9-4-8-10-2) على التوالي في المرتبة (10-9-8-7-6-5-4-3-2) في اتجاه (محايد). والنتيجة العامة لهذا البعد كانت بمتوسط حسابي (2.01) وانحراف معياري (0.835) في اتجاه (محايد)، وهذا يدل على أن الالتزام العاطفي متوسط لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

*الجدول رقم (06) يوضح استجابات أفراد العينة لبعد الالتزام المعياري:

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	اتجاه العبارة
11	أشعر أنه من واجبي بذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الولاية.	42	11	7	2.58	0.696	3	موافق
		%70	%18	%11				
12	سأشعر بتأنيب الضمير إذا غادرت الولاية.	10	16	34	1.60	0.764	10	غير موافق
		%16	%26	%56				
13	ارتباطي كبير جداً اتجاه زملائي في الولاية.	39	13	8	2.52	0.725	4	موافق
		%65	%21	%13				
14	أدين للولاية بالكثير من الفضل.	25	16	19	2.10	0.858	7	محايد
		%41	%26	%31				
15	تستحق الولاية ولائي لها.	31	11	18	2.22	0.885	5	محايد
		%51	%18	%30				
16	أقدم مصلحة الولاية على المصلحة الشخصية.	22	17	21	2.02	0.854	8	محايد
		%36	%28	%35				
17	أعتقد أن تركي للعمل دون مبرر تصرف غير أخلاقي.	47	2	11	2.60	0.785	2	موافق
		%78	%3	%18				
18	أتأخر بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل إذا إقتضت الضرورة	48	3	9	2.65	0.732	1	موافق
		%80	%5	%15				

								انجاز عمل .	
محايد	6	0.867	2.17	18	14	28	تكرار	واجبي يحتم علي البقاء للعمل في الولاية.	19
				%30	%23	%46	نسبة		
محايد	9	0.827	1.83	26	18	16	تكرار	تسمح لي الولاية بالمشاركة والتفاعل الإيجابي في تخطيط ورسم السياسيات العامة.	20
				%43	%30	%26	نسبة		
محايد		0.799	2.22	المتوسط العام للبعد					

التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على بعد الالتزام المعياري أن العبارة رقم (18) " أتأخر بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل إذا اقتضت الضرورة انجاز عمل " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب: (2.65) في اتجاه (موافق) وتليها العبارات رقم (13-11-17) على التوالي في المرتبة (4-3-2) في اتجاه (موافق) أيضا ثم العبارات رقم (20-16-14-19-15) على التوالي في المرتبة (9-8-7-6-5) في اتجاه (محايد) وفي الأخير العبارة رقم (12) في المرتبة (10) وفي اتجاه (غير موافق).

والنتيجة العامة لهذا البعد كانت بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.799) في اتجاه (محايد)، وهذا يدل على أن الالتزام المعياري متوسط لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية)-بسكرة-.

*الجدول رقم (07) يوضح استجابات أفراد العينة لبعث الالتزام المستمر:

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	اتجاه العبارة
21	بقائي في الولاية نابع من حاجتي للعمل فيها.	31	14	15	2.27	0.827	3	محايد
		%51	%23	%25				
22	لن أترك الولاية بسبب ظروف العمل الملائمة التي توفرها.	18	21	21	1.95	0.811	6	محايد
		%30	%35	%35				
23	وجودي في الوقت الحاضر في الولاية مسألة ضرورية جداً.	37	13	10	2.45	0.769	1	موافق
		%61	%21	%16				
24	لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر في إدارة أخرى.	23	14	23	2.00	0.883	4	محايد
		%38	%23	%38				
25	من الصعب أن أدع الولاية حالياً لأني سأخسر كثيراً.	24	12	24	2.00	0.883	5	محايد
		%40	%20	%40				
26	يرتبط انتمائي للعمل في الولاية بما أحصل عليه من حوافر مادية.	11	14	35	1.60	0.785	10	غير موافق
		%18	%23	%58				
27	يرتبط انتمائي للعمل في الولاية بما أحصل عليه من حوافر معنوية.	18	14	28	1.83	0.867	8	محايد
		%30	%23	%46				
	ستتغير أمور كثيرة في	32	13	15				

28	حياتي إذا تركت العمل في الولاية.	نسبة	%30	%21	%25	2.28	0.846	2	محايد
29	أقبل أي وظيفة أكلف بها في الولاية مقابل الاستمرار فيها.	تكرار	10	18	32	1.63	0.758	9	غير موافق
		نسبة	%16	%30	%53				
30	يتأثر مستقبلي الوظيفي سلباً إذا تركت الولاية.	تكرار	9	16	35	1.57	0.745	11	غير موافق
		نسبة	%15	%26	%58				
31	أعتبر عملي في الولاية أفضل فرصة عمل عرضت علي.	تكرار	21	10	29	1.87	0.911	7	محايد
		نسبة	35	16	48				
		المتوسط العام للبعد			1.95	0.825	محايد		

التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على بعد الالتزام المستمر أن العبارة رقم (23) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب: (2.45) ثم تليها العبارات رقم (27-31-22-25-24-21-28) على التوالي في المرتبة (2-3-4-5-6-7-8) في اتجاه (محايد) وفي الأخير العبارات رقم (30-26-29) في المرتبة (11-10-9) في اتجاه (غير موافق).

والنتيجة العامة لهذا البعد كانت بمتوسط حسابي (1.95) وانحراف معياري (0.825) في اتجاه (محايد)، وهذا يدل على أن الالتزام المستمر متوسط لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية)-بسكرة-.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (r) لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي ودلالتهما كما هو موضح في الجدول الآتي:

*الجدول رقم (08) يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي:

عدد أفراد العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة
60	0.61	0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.61) دالة عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة متوسطة وطردية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (07) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (Spss) نجد أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-، وهذا يدل على أن مستوى الطموح المهني لدى الموظف قد يجعله يوافق على أهداف المنظمة ويريد البقاء فيها لدعمها. ومنه الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري ودلالتهما كما هو موضح في الجدول الآتي:

*الجدول رقم (09) يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري:

عدد أفراد العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة
60	0.72	0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.72) دالة عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة قوية وطردية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

3-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (Spss) نجد أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-، وهذا يدل على أن مستوى الطموح المهني لدى الموظف قد يجعله يستقر بالمنظمة لأنه يتعرض لضغوط من الآخرين. ومنه فالفرضية الفرعية الثانية قد تحققت.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر ودلالاتهما كما هو موضح في الجدول الآتي:

*الجدول رقم (10) يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر:

عدد أفراد العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة
60	0.62	0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.62) دالة عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة متوسطة وطردية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

4-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (Spss) نجد أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-، وهذا يدل على أن مستوى الطموح المهني لدى الموظف قد يجعله يستمر مع المنظمة لأنه لا يملك غير ذلك. ومنه فالفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي ودلالاتهما كما هو موضح في الجدول الآتي:

*الجدول رقم (11) يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي:

عدد أفراد العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة
60	0.69	0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.69) دالة عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة قوية وطردية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة-.

5-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (Spss) نجد أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني لدى الموظف يقلل احتمالية تركه للعمل وزيادة رغبته في التضحية من أجل المنظمة.

6- الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

*توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- عند مستوى دلالة 0.05.

*توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام العاطفي عند موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- عند مستوى دلالة 0.05.

*توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المعياري عند موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- عند مستوى دلالة 0.05.

*توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام المستمر عند موظفي الإدارة المحلية (الولاية) -بسكرة- عند مستوى دلالة 0.05.

7-إقتراحات الدراسة:

بناء على ما تم التوصل إليه من الدراسة الحالية تقترح الطالبة الباحثة مايلي:

- دراسة مستوى الطموح المهني للموظف الجزائري في منظمات أخرى وربطه بمتغيرات أخرى كدافعية الانجاز مثلاً.
- العمل على تطبيق سياسة توظيف أبناء الموظفين بالإدارة المحلية (الولاية) في حالة تقاعد الأولياء أو وفاتهم وهذا لضمان التزامهم العاطفي للولاية ودعمهم لها.
- ضرورة دعم وتحفيز الموظفين بالحوافز المادية والمعنوية لزيادة التزامهم التنظيمي.
- توفير ظروف العمل الملائمة في الولاية لضمان استمرار الموظف بها والرفع من مستوى طموحه المهني.

خلاصة :

وفي الأخير نستنتج من خلال تحقق الفرضيات الفرعية الثلاثة أن الفرضية العامة قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح المهني والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية (الولاية) بسكرة ، وهذا ماجعلنا نتوصل إلى جملة من الإقتراحات السالفة الذكر والتي تباينت ما بين إقتراحات نظرية وأخرى ميدانية تم رصدها من خلال آراء الموظفين .

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذا الدراسة تبين أن مستوى الطموح المهني يتغير من وقت لآخر تبعاً لما يصادفه الفرد من نجاح أو إخفاق في مشواره المهني ، فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى والإخفاق من شأنه الانحدار به ، كما أن ميل مستوى الطموح المهني إلى الارتفاع بعد النجاح أقوى من ميله إلى الهبوط من الفشل.

ومن أشد ما ينعص على الفرد حياته المهنية ويصيبه بالإحباط شعوره ببعده الهوة بين مستوى طموحه ومستوى التزامه من المنظمة التي يعمل بها ومدى اهتمامه بالاستمرار فيها.

ومن خلال نتائج الدراسة تبين أيضاً أن مستوى الطموح المهني علاقة قوية بالتزام الموظفين بالإدارة التي ينتمون إليها ، وتحقيق الالتزام لدى الموظفين بالمنظمات هو أحد الأهداف الأساسية التي تسعى إليها أي منظمة ومستوى الطموح المهني يلعب دوراً هاماً في التأثير على التزام الموظفين بمنظمتهم .

لهذا يمكننا أن نستخلص أن مستوى الطموح المهني علاقة وارتباط موجب وقوي بالالتزام التنظيمي .

وفي الأخير نستطيع القول أن هذه الدراسة يمكن أن تكون مرحلة تمهيدية لبحوث ودراسات مستقبلية أكثر توسعاً في ميدان علم النفس العمل والتنظيم

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- 1- أحمد، عزت راجح. (1968). أصول علم النفس. ط7. مصر: دار الكتاب العربي للطباعة والنشر.
- 2- أحمد، ناصر عسري. (2014). الأنماط القيادية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 3- أوغيدني، أحلام. (2016). القيم الاجتماعية المحلية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 4- جلال، محمد إسماعيل. (2008). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 5- بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 6- بوفاتح، محمد. (2005). الضغط النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثالثة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 7- جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي. (2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 8- جقيدل، سمية. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 9- جبير الدجربنبرج و بارون روبرت. (2004). إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني). الرياض: دار المريخ.
- 10- خضير كاظم حمود وموسى سلامة اللوزي. (2008). منهجية البحث العلمي. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- 11- خضير نعمة و آخرون. (1996). الالتزام التنظيمي وفاعلية الأمانة العامة. مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد 31.
- 12- درنوني، هدى. (2015). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 13- دمنهوري، رشاد. (1996). مستوى الطموح و القيم. مجلة علم النفس، العدد 39.
- 14- دين كيت سمايتن. (1993). العبقرية و الإبداع و القيادة. (ترجمة شاكر عبد الحميد). سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأداب، العدد 176.
- 15- الزغول، عماد عبد الرحيم. (2002). مبادئ علم النفس التربوي. ط2. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- 16- الزيات، فتحى. (1996). سيكولوجية التعلم بين المنظور الإرتباطي و المنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات.

- 17- الزيايدي، محمود. (1961). دراسة تجريبية في التوافق الدراسي لدى طلبة الجامعات، القاهرة.
- 18- سلاطية بلقاسم و حسان الجيلالي. (2007). محاضرات في المنهج و البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 19- سهير، كامل أحمد. (2000). أساليب تربية الطفل بين النظرية و التطبيق. القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 20- سهير كامل أحمد و شحاتة سليمان محمد. (2002). تنشئة الطفل و حاجاته بين النظرية و التطبيق. القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 21- السلامة، عبد الله سليمان. (1999). الخصائص الشخصية و الوظيفية و أثرها على الولاء التنظيمي. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 22- شبير، توفيق محمد توفيق. (2005). دراسة لمستوى الطموح و علاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 23- صالح، هناء. (2013). علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين. رسالة ماستر منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 24- الصيرفي، محمد. (2006). السلوك التنظيمي. مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع.
- 25- عايد. رحيل عيادة الشمري. (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 26- عبد الفتاح، كاميليا. (1984). مستوى الطموح و الشخصية . ط2. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة و النشر.
- 27- عبيدات ذوقان و عبد الحق كايد و عبد الرحمان عدس. (1982). البحث العلمي مفهومه و أدواته و أساليبه. ط14. عمان: دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع.
- 28- العبودي، رشيد عبد الحميد. (2003). التعلم و الصحة النفسية. عين مليلة، الجزائر: دار النهضة للطباعة و النشر.
- 29- العزيز، وردة. (2010). علاقة الالتزام التنظيمي بالإحترق النفسي عند عمال الدوريات. رسالة ماجستير منشورة، جامعة بوزريعة، الجزائر.
- 30- العيسوي، عبد الرحمان. (2004). الوجيز في علم النفس العام و القدرات العقلية. مصر: دار المعرفة الجديدة.
- 31- غربي، عبد الناصر. (2008). علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لعينة من التلاميذ الصم-البكم و ناقصي السمع المدمجين في الأقسام العادية. رسالة ماجستير منشورة، المركز الجامعي الوادي، الجزائر.
- 32- الغريب، رمزية. (1990). التعلم دراسة نفسية-تفسيرية توجيهية. القاهرة: مكتبة أنجلو المصرية.
- 33- فاروق عبده فليبه والسيد محمد. (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط2. عمان: دار المسيرة للطباعة و النشر و التوزيع.

- 34-فتحي، محمد موسى. (2010). العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 35-كمال، محمد دسوقي. (1988). ذخيرة علوم النفس " تعريف مصطلحات أعلام علوم النفس ". القاهرة: مكتبة الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- 36-محمد، أحمد درويش. (2008). نظرية الالتزام التنظيمي. القاهرة: عالم الكتب.
- 37-محمد، النوي محمد علي. (2010). مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعادين. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 38-محمد، يوسف. (1980). دراسة ميدانية في علاقة الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية بمستوى طموح الأبناء في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي. رسالة ماجستير منشور. جامعة عين الشمس، مصر.
- 39-مدرس. (2010). تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي. دراسة استطلاعية في دائري التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83.
- 40-المصري، نيفين عبد الرحمان. (2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، مصر.
- 41-موريس، أنجوس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (ترجمة صحراوي بوزيد و بوشراف كمال وتبعون سعيد). الجزائر: دار القصة.
- 42-موسى، أحمد خير الدين. (2016). أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. رسالة ماجستير منشورة، جامعة البترا، الأردن.
- 43-الناظور، رشا. (2008). مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند طلاب الثالثة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- 44-نشواتي، عبد المجيد. (1998). علم النفس التربوي. ط9. بيروت: دار المؤسسة الرسالة.
- 45-نظيمة، سرحان. (1993). العلاقة بين مستوى الطموح والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين. مجلة علم النفس، العدد 28.
- 46-يوسف، دلال. (2013). القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

المراجع الأجنبية:

- 47-Allen N.j and Meyer j.p. (1996). Continuance and normative commitment to the organization : An examination of construct validity, journal of vocational behaviour, vol 49.
- 48-Corsine R.j. (1987). Concise encyclopedias of psychology. Wiley-Interscience, New York, journal citation American.
- 49-Kanter R.M. (1972). Commitment and community. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- 50-Mowday R.T and Steers R. M and Porter L.W.(1979). The measurement of organizational commitment, journal of vocational behavior, vol 14.
- 51-Selznick G.R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior, Chicago : Rand McNally, press.

الملاحق

الرتبة	التخصص	اسم الاستاذ المحكم	الرقم
أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل والتنظيم	تاويريت نور الدين	01
أستاذ محاضر -أ-	علم النفس العمل والتنظيم	جوادي يوسف	02
أستاذة مساعد-أ-	علم النفس العمل والتنظيم	عجال مسعودة	03
أستاذ محاضر -أ-	علم الاجتماع العمل والتنظيم	حليلو نبيل	04

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم النفس

استمارة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان:

مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية مطبقة على موظفي الإدارة المحلية (الولاية) - بسكرة -

نتقدم إلى سيادتكم الموقرة بهذه الاستمارة راجين منكم التعاون و التكرم بالإجابة على جميع أسئلة الاستمارة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على مدى صحة إجاباتكم، لذلك فمشاركتكم مهمة ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاح هذه الدراسة، علما أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

إشراف الأستاذة:

د. قشي إلهام

إعداد الطالبة:

حساين نورة

محور مستوى الطموح المهني:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	أجتهد في عملي حتى أرتقي إلى المستوى الذي أريده.			
02	أسعى لتحقيق الاهداف التي وضعتها مهنيا.			
03	أخطط للمهام التي أقوم بها في وظيفتي مستقبلا.			
04	نجاحي يدفعني إلى مزيد من العمل.			
05	أتوقف عن العمل عند مواجهة الصعوبات.			
06	أنا راضي عن المستوى المهني الذي وصلت إليه.			
07	نجاحي في الحياة المهنية يعود للحظ.			
08	أرى أن وظيفتي الحالية دون مستوى طموحاتي .			
09	المستوى الذي وصلت إليه كان بفضل مجهودي الخاص أكثر من مساعدة الآخرين.			
10	أعتبر نفسي أقل حماسا من زملائي في العمل.			
11	أسعى دائما أن أكون أول المتفوقين في العمل.			
12	أتطلع للحصول على جوائز نظير تفوقي.			
13	لدي مثال أعلى في مهنتي أطمح لأن أصل إليه.			
14	أحب الاستقرار في عملي.			
15	أتقبل المسؤوليات المطلوبة مني في عملي برضا تام.			
16	أشعر أحيانا باليأس إذا فشلت في أداء			

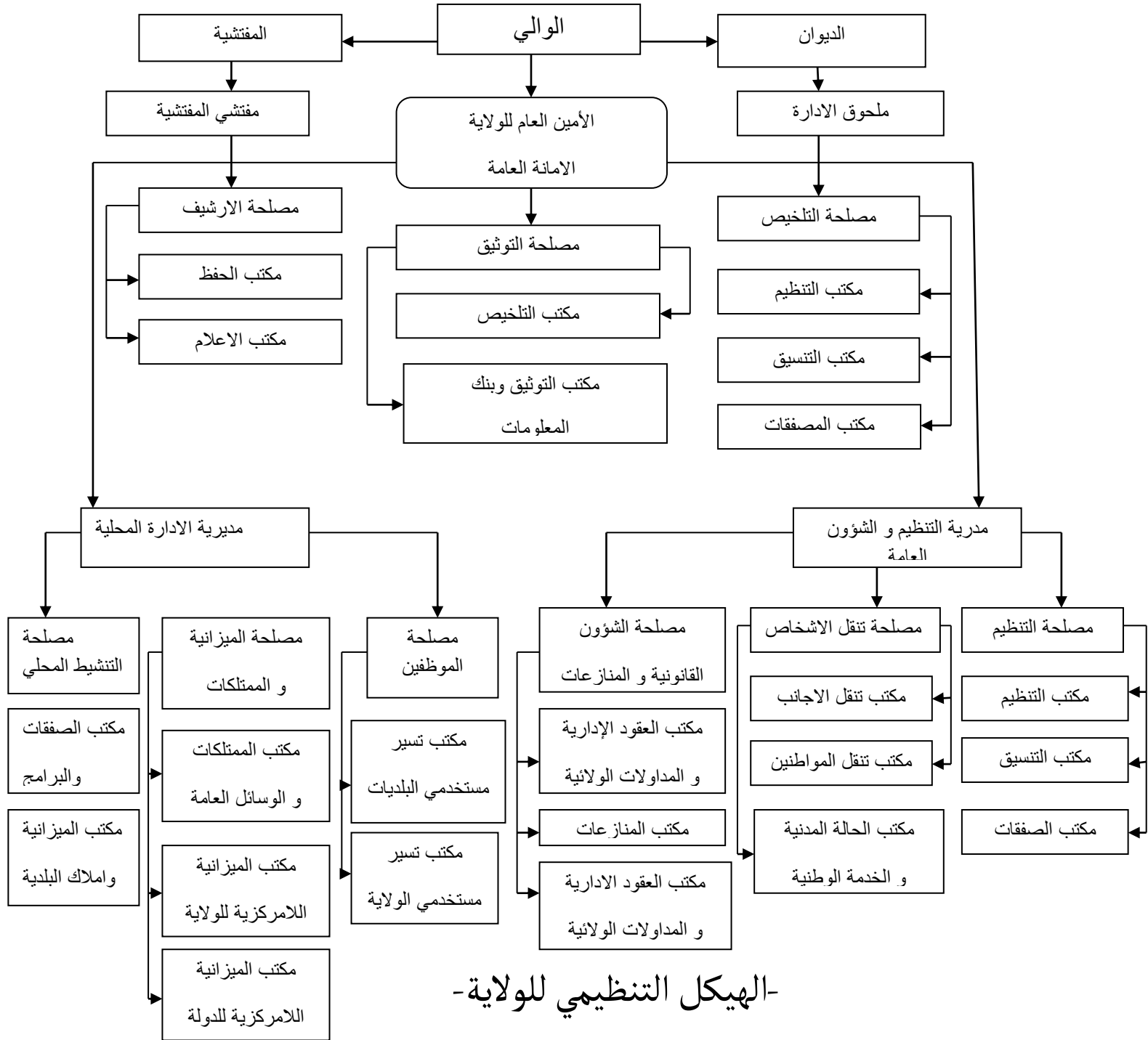
			عملي.	
			أطمح دائما للوصول إلى أعلى المستويات في عملي.	17
			لا أخشى المغامرة في عملي.	18
			أقدم على المنافسة في عملي.	19
			أتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفي.	20
			لا يهمني نقد زملائي لي.	21
			لدي خطة تمكنني من الوصول إلى مستوى مهني مميز.	22
			أحب القيام بالأعمال الجديدة.	23
			أعتبر نفسي شخصا طموحا.	24
			أفضل أن أتولى دور القائد في العمل الجماعي.	25
			أسعى إلى معرفة كل المعلومات الخاصة بعملي.	26
			أخشى القيام بعمل لا يساعدني فيه أحد.	27
			أشعر أنني أمتلك قدرات أكثر من مناصبي.	28
			أفكر كثيرا في مستقبلي المهني.	29

محور الالتزام التنظيمي:

الأبعاد	الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
الالتزام العاطفي	01	تشابه قيمي وتوجهاتي مع قيم وتوجهات الولاية.			
	02	أشعر أن مشاكل الولاية هي مشاكلي الخاصة.			
	03	أعتبر نفسي جزء من الولاية.			
	04	يسرني إلتحاق أبنائي للعمل في الولاية.			
	05	يوجد لدي ارتباط عاطفي اتجاه الولاية.			
	06	يساعدني جو العمل في بذل أقصى ما أستطيع من مجهود.			
	07	أشعر بالسعادة عند القيام بوظيفتي في الولاية.			
	08	لدي رغبة في البقاء في الولاية حتى بلوغي التقاعد.			
	09	أهتم بالحديث عن العمل مع زملائي خارج نطاق العمل			
	10	من الصعب مغادرة هذه الإدارة والعمل في إدارات أخرى.			
الالتزام المعنوي	11	أشعر أنه من واجب يندل قصار جهدي لتحقيق أهداف الولاية.			
	12	سأشعر بتأنيب الضمير إذا غادرت الولاية.			
	13	إرتباطي كبير جدا اتجاه زملائي في الولاية.			
	14	أدين للولاية بالكثير من الفضل.			
	15	تستحق الولاية ولائي لها.			
	16	أقدم مصلحة الولاية على المصلحة الشخصية.			
	17	أعتقد أن تركي للعمل دون مبرر تصرف غير أخلاقي.			
	18	أتأخر بعد إنتهاء الوقت الرسمي للعمل إذا اقتضت الضرورة إنجاز عمل.			
	19	واجبي يحتم علي البقاء للعمل بالولاية.			
	20	تسمح لي الولاية بالمشاركة والتفاعل الايجابي في تخطيط ورسم السياسات العامة لها.			

			21	بقائي في الولاية تابع من حاجتي للعمل فيها.
			22	لن أترك الولاية بسبب ظروف العمل الملائمة التي توفرها.
			23	وجودي في الوقت الحاضر في الولاية مسألة ضرورية جدا.
			24	لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر في إدارة أخرى.
			25	من الصعب أن ادع الولاية حاليا لأنني سأخسر كثيرا.
			26	يرتبط انتمائي للعمل في الولاية بما أحصل عليه من حوافز مادية.
			27	يرتبط انتمائي للعمل في الولاية بما أحصل عليه من حوافز معنوية.
			28	ستتغير أمور كثيرة في حياتي إذا تركت العمل في الولاية.
			29	أقبل أي وظيفة أكلف بها في الولاية مقابل الاستمرار فيها.
			30	يتأثر مستقبلي الوظيفي سلبا إذا تركت الولاية.
			31	أعتبر عملي في الولاية أفضل فرصة عمل عرضت علي.

الإجابات



Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	متوسط الحسابي	إنحراف معياري
VAR00001	60	1	3	2,85	,481
VAR00002	60	1	3	2,82	,537
VAR00003	60	1	3	2,47	,791
VAR00004	60	1	3	2,82	,567
VAR00005	60	1	3	1,45	,699
VAR00006	60	1	3	1,90	,933
VAR00007	60	1	3	1,35	,659
VAR00008	60	1	3	2,32	,854
VAR00009	60	1	3	2,57	,722
VAR00010	60	1	3	1,37	,688
VAR00011	60	1	3	2,72	,613
VAR00012	60	1	3	2,12	,865
VAR00013	60	1	3	2,92	,427
VAR00014	60	1	3	2,83	,526
VAR00015	60	1	3	2,77	,593
VAR00016	60	1	3	1,92	,889
VAR00017	60	1	3	2,78	,555
VAR00018	60	1	3	2,28	,885
VAR00019	60	1	3	2,58	,696
VAR00020	60	1	3	2,80	,546
VAR00021	60	1	3	2,35	,860
VAR00022	60	1	3	2,33	,795
VAR00023	60	1	3	2,78	,555
VAR00024	60	1	3	2,80	,546
VAR00025	60	1	3	1,87	,873
VAR00026	60	1	3	2,95	,287
VAR00027	60	1	3	1,52	,770
VAR00028	60	1	3	2,63	,688
VAR00029	60	1	3	2,48	,813
VAR00030	60	1	3	2,12	,846
VAR00031	60	1	3	1,73	,841
VAR00032	60	1	3	2,30	,889
VAR00033	60	1	3	1,77	,789
VAR00034	60	1	3	2,05	,852
VAR00035	60	1	3	2,25	,914
VAR00036	60	1	3	2,58	,696
VAR00037	60	1	3	1,75	,836
VAR00038	60	1	3	1,82	,854
VAR00039	60	1	3	1,75	,795

VAR00040	60	1	3	2,58	,696
VAR00041	60	1	3	1,60	,764
VAR00042	60	1	3	2,52	,725
VAR00043	60	1	3	2,10	,858
VAR00044	60	1	3	2,22	,885
VAR00045	60	1	3	2,02	,854
VAR00046	60	1	3	2,60	,785
VAR00047	60	1	3	2,65	,732
VAR00048	60	1	3	2,17	,867
VAR00049	60	1	3	1,83	,827
VAR00050	60	1	3	2,27	,841
VAR00051	60	1	3	1,95	,811
VAR00052	60	1	3	2,45	,769
VAR00053	60	1	3	2,00	,883
VAR00054	60	1	3	2,00	,902
VAR00055	60	1	3	1,60	,785
VAR00056	60	1	3	1,83	,867
VAR00057	60	1	3	2,28	,846
VAR00058	60	1	3	1,63	,758
VAR00059	60	1	3	1,57	,745
VAR00060	60	1	3	1,87	,911
N valide (listwise)	60				

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,883	60

Correlations

		tomoh.mohani	iltizam.atifi	iltizam.me3yiri	iltizam.mostamir
tomoh.mohani	Pearson Correlation	1	,618**	,729**	,626
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,082
	N	60	60	60	60
iltizam.atifi	Pearson Correlation	,618**	1	,851**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	60	60	60	60
iltizam.me3yiri	Pearson Correlation	,729**	,851**	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	60	60	60	60
iltizam.mostamir	Pearson Correlation	,626	,706**	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,082	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

		tomoh.mohani	iltezam.kol
tomoh.mohani	Corrélation de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	60	60
iltezam.kol	Corrélation de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).