



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: 03/PG/D/LMD/PSY/15

مخوان الأطروحة:

مستوى الطموح المهني وعلاقته بقم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الإداريين - مدينة بسكرة -

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

أ/د: نور الدين تاويريت

تاريخ المناقشة: 2020/11/05

- إعداد الطالبة:

- هاجر مودع

- أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
قبوب عيسى	أستاذ	جامعة بسكرة	رئيسا
تاويريت نورالدين	أستاذ	جامعة بسكرة	مشرفا ومقررا
العقون لحسن	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بسكرة	مناقشا
لونيس علي	أستاذ	جامعة سطيف	مناقشا
ضياف زين الدين	أستاذ	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية وهادي الإنسانية وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .

بعد أن من الله سبحانه وتعالى على بإتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى حيز الوجود فإنه لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى أستاذي الفاضل البروفيسور " نور الدين تاوريريت " المشرف على هذه المنكرة الذي لم يبخل علي بتوجيهاته وإرشاداته التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل المتواضع ، دون أن ننسى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الحضور والمناقشة .

وشكر وتقدير إلى كل الأساتذة الكرام بجامعة محمد خيضر ببسكرة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ،دون أن ننسى كل من سهل علي بحثي ، فلهم مني أسى عبارات الشكر والعرفان.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى كل المسؤولين والموظفين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة مجمع الأخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص على التسهيلات لإجراء هذه الدراسة .

وفي الأخير أشكر كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

إهداء

أتقدم بعبارات الحب والامتنان إلى أروع شخصين في الوجود ومثالي الأعلى والداي العزيزين حفظهما الله و أمد في عمرهما ، على كل الدعم الذي قدماه لي .وكانوا سنداً لي طوال الحياة.

- كما أهدي عملي هذا إلى أختي سارة وأخي توفيق وخالد حفظهم الله .
- وأقدم شكر خاص لزوجي الذي قام بمساعدتي في مذكرتي.

ملخص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص، وكذا الكشف عن الفروق الإحصائية بين القطاع العام والخاص من ناحية مستوى الطموح المهني وقيم العمل ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج الوصفي المقارن ، حيث تم تصميم استمارة استبيان خاصة بمستوى الطموح المهني ومقياس خاص بقيم العمل ، وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات من مجتمع وعينة الدراسة وهم جميع الموظفين الإداريين ، والذين تم اختيارهم من طرف الباحثة بشكل مقصود ، كعينة مقصودة تمثل المجتمع الكلي للقطاعين التي تكوّنت من 98 موظف ، تم تحليل البيانات وإختبار الفرضيات بإستخدام الحزمة الإحصائية (Spss v.20) ، وبعد إختبار الفرضيات تحققت النتائج الآتية :

- 1- توجد علاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 2- يوجد مستوى منخفض من الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 3- توجد درجة منخفضة من قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 4- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 5- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم الإجتماعية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 6- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية .
 - 7- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية. تعزى لمتغيرات: (الجنس- السن- الأقدمية- نوع القطاع).
 - 8- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مجال الدراسة الحالية. تعزى لمتغيرات: (الجنس- السن-الأقدمية- نوع القطاع).
- الكلمات المفتاحية: مستوى الطموح المهني ، قيم العمل ، القطاع العام ، القطاع الخاص .

Abstract:

The aim of this study was to reveal the correlation between the level of professional ambition and work ethics of administrative employees in the Directorate of Social Services in Biskra as a public sector, and the SARL SOFRAMIMEX Amouri Brothes Foundation as a private sector; as well as the disclosure of statistical differences between the public and private sector in terms of the level of professional aspiration and work Ethics. In order to achieve the objectives of the study, a descriptive, relational approach and the comparative descriptive approach were followed, where a questionnaire was designed for the level of professional ambition, besides a measuring scale for work Ethics. In light of the latter, data was collected from administrative employees who were intentionally chosen by the researcher as an intended sample representing the total population of the two sectors that consisted of 98 employees. In this study, the data was analysed and tested using the statistical package (Spss v.20), and after testing the hypotheses the following results were achieved:

- 1- There is a direct positive relationship between the level of professional ambition and the work ethics of the administrative staff in both public and private sectors.
- 2- There is a relatively low level of professional ambition among the administrative staff in both public and private sectors.
- 3- There is a low degree of work Ethics for administrative staff in both public and private sectors.
- 4- There is a statistically positive relationship between the level of professional ambition in 0.01 and work ethics for administrative employees in both public and private sectors.
- 5- There is a statistically positive relationship between the level of professional ambition in 0.01 and social values of the administrative staff in both public and private sectors.
- 6- There is a statistically significant positive relationship between the level of professional ambition in 0.01 and the cognitive values of the administrative staff in both public and private sectors.
- 7 - There are statistically significant differences in the level of professional ambition among the administrative staff in both public in 0.05 and private sectors- attributable to the variables: (gender - age - seniority - type of sector).
- 8- There are statistically significant differences in the work Ethics of the administrative staff in both public in 0.05 and private sectors- attributable to the variables: (gender - age - seniority - type of sector).

Keywords: professional ambition level, work Ethics, public sector, private sector.

شكر وتقدير

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة

أ.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.....06
- 2- فرضيات الدراسة.....09
- 3- أهمية الدراسة.....10
- 4- أهداف الدراسة.....10
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة وتعريفها الاجرائية.....11
- 6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.....14

.....الجانب النظري.....

الفصل الثاني : مستوى الطموح المهني

- تمهيد.....35
- 1- تعريف مستوى الطموح المهني.....36
- 2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح38
- 3- أهمية دراسة مستوى الطموح المهني47
- 4- طبيعة مستوى الطموح المهني47
- 5- أنواع مستوى الطموح49
- 6- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح المهني.....51
- 7- دور مستوى الطموح المهني في بناء الشخصية53
- 8- سمات الشخص الطموح.....54
- 9- قياس مستوى الطموح55

خلاصة الفصل .

الفصل الثالث : قيم العمل

- تمهيد.....60
- 1- مفهوم القيم.....61
- 2- أهمية القيم.....65
- 3- خصائص القيم في الدراسات النفسية.....68
- 4- مكونات القيم69
- 5- القيم من منظور إسلامي.....70
- 6- تصنيف القيم71
- 7- مفهوم العمل.....75
- 8- مفهوم قيم العمل.....76

76.....	9- التطور التاريخي لمفهوم قيم العمل
78.....	10- مراحل تطور قيم العمل.....
80.....	11- أهمية قيم العمل.....
81	12- الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى.....
81.....	13- تصنيف قيم العمل.....
83.....	14- مصادر قيم العمل.....
85.....	15- مقاييس قيم العمل.....
114-90.....	16- الفرق بين القطاع العام والقطاع الخاص.....

ملخص الفصل.

.....الجاناب التطبيقى.....

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

117.....	تمهيد
118.....	1-الدراسة الإستطلاعية
119.....	2-مجالات الدراسة
124.....	3-منهج الدراسة
125.....	4-مجتمع الدراسة وعينته
126.....	5-خصائص عينة الدراسة
130.....	6-أدوات الدراسة النهائية.....
132.....	7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

ملخص الفصل.

الفصل الخامس: عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد	146
1- عرض نتائج الدراسة	146
1-1- عرض نتائج الدراسة حول مستوى الطموح المهني	146
1-2- عرض نتائج الدراسة حول قيم العمل	147
2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة	149
2-1- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الأولى	149
2-2- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثانية	151
2-3- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثالثة	153
2-4- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الرابعة	154
2-5- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الخامسة	156
2-6- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السادسة	157
2-7- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السابعة	161
3- نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص وتفسيرها	165
4- تحليل ومناقشة الفرضية العامة	170
خاتمة	173
اقتراحات الدراسة	175
قائمة المراجع	177

الصفحة	العنوان	الرقم
121	توزيع الموظفين بمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك.	01
126	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة .	02
127	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة	03
127	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة	04
128	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع القطاع لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة	05
128	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة	06
129	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة	07
129	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الأقدمية لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة	08
130	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع القطاع لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة	09
134	يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة من استبيان مستوى الطموح المهني ودرجته الكلية.	10
135	يمثل معامل الارتباط بين منخفضي ومرتفعي الدرجات للدرجة الكلية لاستبيان مستوى الطموح المهني باستخدام معامل بيرسون	11
136	ثبات استبيان مستوى الطموح المهني باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان.	12
140	معاملات الارتباط بين كل عبارة من مقياس قيم العمل ودرجته الكلية.	13
141	معاملات ارتباط كل عبارة من مقياس قيم العمل مع البعد الذي ينتمي إليه	14

142	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان- براون، جيثمان) للدرجة الكلية للمقياس	15
142	ثبات مقياس قيم العمل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس.	16
143	الصورة النهائية لمقياس قيم العمل	17
146	المتوسطات والانحرافات المعيارية والمدى والفئات بحساب الدرجات الفاصلة لمتغير مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص	18
147	يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والمدى والفئات بحساب الدرجات الفاصلة لمتغير قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص	19
149	يوضح توزيع أفراد العينة بحسب مستوى الطموح المهني مع نسبة عالية لذوي الطموح المنخفض.	20
151	يوضح توزيع أفراد العينة بحسب درجات قيم العمل مع نسبة عالية لذوي الدرجة المنخفضة.	21
153	بين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة.	22
154	بين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح والقيم الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة .	23
156	بين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة.	24
157	يوضح دلالة الفروق (t.test) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة حسب متغير الجنس لدى عينة الدراسة.	25
127	يوضح دلالة الفروق (F) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير السن لدى عينة الدراسة.	26

127	يوضح دلالة الفروق (F) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة.	27
160	يوضح دلالة الفروق (t.test) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير نوع القطاع لدى عينة الدراسة.	28
161	يوضح دلالة الفروق (t.test) في قيم العمل لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الجنس لدى عينة الدراسة.	29
162	يوضح دلالة الفروق (F) في قيم العمل لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير السن لدى عينة الدراسة.	30
163	يوضح دلالة الفروق (F) في قيم العمل لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة.	31
164	يوضح دلالة الفروق (t.test) في قيم العمل لدى الموظفين الاداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير نوع القطاع لدى عينة الدراسة.	32
165	نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص من حيث مستوى الطموح المهني	33
166	نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص من حيث قيم العمل	34
170	العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في مجال الدراسة الحالية.	35

الصفحة	العنوان	الرقم
45	التسلسل الهرمي للحاجات عند ماسلو . A.MASLOW	01
71	معايير تصنيف القيم .	02
71	تصنيف سبرانجر لأنماط القيم . SPRENGER	03
73	تصنيف القيم حسب معيار شدة القيمة .	04

121	الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الاجتماعية بسكرة	
123	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأخوة عموري بسكرة	

مقدمته

مقدمة :

يعد مستوى الطموح المهني من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة. كما يتصف الفرد الطموح بالنظرة المتفائلة للحياة والاتجاه نحو التفوق وتحديد الأهداف والتخطيط والميل إلى الكفاح ، وذلك بتوظيف الإمكانيات والاستفادة من الخبرات في علاج المشكلات ، والمثابرة وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس وعدم الرضا بالوضع الراهن وعدم الإيمان بالحظ . (عبد الفتاح ، 1984، ص20).

ويشير مستوى الطموح المهني في أبسط معانيه إلى ذلك الهدف الذي يضعه الموظف لنفسه في مجال عمله، ويحاول الوصول إليه من خلال التفكير المسبق ووضع خطط منهجية والسير على خطى مدروسة للوصول إلى النتائج المرجوة

ولتحسين وزيادة مستوى الطموح المهني أو للوصول إلى النتائج المرغوبة يجب علينا غرس القيم داخل التنظيم ، باعتبارها الموجه الأساسي لسلوك العمال مما لها من تأثير مباشر وقوي على أدائهم لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم الحاسمة ، وعلاقات الموظفين بمسئوليتهم والمتعاملين معهم ، ومن بين هذه القيم نجد قيم العمل التي تقوم على مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية ، التي تحدد سلوك الموظف وترسم له طريقه السليم الذي يقوده إلى رفع من مستوى طموح الموظفين في المنظمة التي ينتمي إليها ، وهي السبيل الوحيد الذي يحميه من الخطأ والزلل وارتكابه أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه وقيمه . حيث يراها فرانسيس ، مايك وود كوك : (1995) في كتابه حول القيم : أنها معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء وما هو مهم أو غير مهم ، كما تختلف قيم العمل من مجتمع إلى مجتمع ، كما تختلف من شخص إلى آخر كما لها أهمية كبيرة لأي كيان انساني أو أي منظومة ادارية .

كما يلعب مستوى الطموح المهني وقيم العمل دورا بارزا لدى الإنسان بشكل عام والموظف الإداري بشكل خاص ، وهذا الدور البارز يعمل بمثابة حافز يدفعه للقيام بسلوكيات معينة للوصول إلى هدف معين، وهذا يعتمد على مدى أداء الموظف الإداري وفكرته عن نفسه التي تعتبر من العوامل الهامة التي تساهم في رسم مستوى طموحه ، فهو المستوى الذي يتوقع الموظف الإداري أن يصل إليه على

مقدمة

أساس تقديره لمستوى قدراته و امكانياته .أما قيم العمل قد عرفها (علام وزايد،1992) بأنها مجموعة الموجّهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه" (اعتماد،زايد،1992،ص22)

ويعتبر القطاع العام والخاص من القطاعات المهمة والمتبادلة للأدوار والخدمات، إذ يبرز أحدهما على حساب الآخر وذلك وفقاً لطبيعة النظام الاقتصادي المتبع في أي بلد. ففي الدول التي تنتهج النظام الإشتراكي وما شابهه تعطي الغلبة للقطاع العام في القيام بمختلف الأنشطة الاقتصادية ، بينما في النظام الرأسمالي يميل الاتجاه نحو القطاع الخاص ، كما نجد داخل هذه المؤسسات موظفين يختلفون في أفكارهم وتحقيق طموحاتهم من أجل تلبية حاجياتهم والتكيف مع محيط العمل الذي فيه تماشياً حسب مبادئهم و قيم عملهم.

وانطلاقاً من كل ما سلف ذكره جاءت دراستنا هذه لمعرفة العلاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل في مديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك كقطاع عام ببسكرة ، ومؤسسة الإخوة عموري بسكرة كقطاع خاص. واكتشاف الفروق الإحصائية بين القطاع العام والخاص من ناحية مستوى الطموح المهني و قيم العمل وذلك وفق الخطة المنهجية التي تضم خمسة فصول موزعة كالتالي :

- **الفصل الأول :** تضمن الإطار العام للدراسة واحتوى على : إشكالية الدراسة ،أسئلة الدراسة فرضيات الدراسة ،أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، وضبط مفاهيمها الإجرائية ، مناقشة الدراسات السابقة .

- **الفصل الثاني** يتضمن الجانب النظري لموضوع الدراسة حول : مستوى الطموح المهني والذي احتوى على: تعريف مستوى الطموح المهني ، النظريات المفسرة لمستوى الطموح ،أهمية دراسة مستوى الطموح المهني ، طبيعة مستوى الطموح المهني ،أنواع مستوى الطموح ،العوامل المؤثرة في مستوى الطموح المهني ، دور مستوى الطموح المهني في بناء الشخصية ، سمات الشخص الطموح قياس مستوى الطموح.

فيما تناول **الفصل الثالث** موضوع قيم العمل والذي تم التطرق فيه إلى مفهوم القيم ، و أهمية القيم للفرد والمجتمع ، خصائص القيم في الدراسات النفسية ، مكوناتها ، القيم من منظور اسلامي ، تصنيف القيم . و مفهوم قيم العمل ، التطور التاريخي لمفهوم قيم العمل، مراحل تطور قيم العمل، أهمية قيم العمل، الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى، تصنيف قيم العمل، مصادر قيم العمل، مقاييس قيم العمل ، ثم تطرقنا إلى الفرق بين القطاع العام و القطاع الخاص .

مقدّمة

بينما تناول الجانب الميداني لموضوع الدراسة **الفصل الرابع** والذي يتضمن جانب الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم فيه تحديد (الدراسة الإستطلاعية ، مجالات الدراسة ، منهج الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة ، خصائص عينة الدراسة، أدوات الدراسة النهائية وخصائصها السيكمترية) .

- **الفصل الخامس** : يتضمن عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات واستخلاص النتائج وتوضيح دلالتها بالنسبة لأهداف الدراسة ، وبناء على هذه النتائج تم تقديم جملة من الاقتراحات التي نأمل الأخذ بها.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- أسئلة الدراسة .
- 3- فرضيات الدراسة .
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة وتعريفها الاجرائية
- 7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

1- الإشكالية :

للمنظمة دور مهم و جوهري لتحقيق أهدافها الأساسية التي أنشأت من أجلها باستخدام مختلف الوسائل المادية والبشرية اللازمة ، وذلك عن طريق الاهتمام بسلوك الموظفين ومحاولة تجنب كل ما يؤثر عليهم سلبا وعلى أدائهم في بيئة العمل لأن الموظف يعيش في وسط ملئ بالتغيرات والتحديات ، والإنسان السليم هو الذي يستطيع التكيف مع هذه التغيرات واقتحام المخاطر من أجل اثبات الذات والنفس ويكون إيجابي ويطمح للوصول إلى تحقيق أهدافه بدقة وتجاوز العراقيل والصعاب وتحقيق مستوى طموح أعلى من المستوى الذي عليه .

مادام الطموح موجودا عند الموظف فلا يوجد سقف للتطور والإبداع داخل المنظمة لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عنه من نشاطات وأفكار، ويمكن اعتبار الطموح المهني أحد أهم الثوابت التي يمكن أن تميز موظف عن آخر بفعل العوامل البيئية والنفسية ويعتبر مستوى الطموح المهني هو قدرة الفرد على تحقيق أهدافه المستقبلية التي يرمي إلى تحقيقها وفق امكانياته وقدراته سواء كانت داخلية خاصة بالفرد نفسه أو خارجية خاصة ببيئة عمله .

ولقد عرف مستوى الطموح المهني على أنه "خطوات و أهداف ومعايير يضعها الموظف في اطار أهدافه المرورية والبعيدة داخل المنظمة ويتوقع الوصول اليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة ويكون الموظف سبق أن حددها للوصول اليها وبالتالي يمثل مستوى الطموح المهني الذي يرغب في الوصول اليه مع الاعتقاد بتوفير المقدرة لديه (باحمد جويده، 2015 ص7) ، كما يعبر مستوى الطموح عن الدوافع المكتسبة ، ويختلف الأفراد في مستوى طموحهم ، فمنهم ذو الطموح المرتفع ومنهم ذو الطموح المنخفض والظروف المحيطة بالفرد تلعب دورا مهما في ذلك ، اذ يعتبر من أهم أبعاد الشخصية الإنسانية كما يعد مؤشرا يميز ويوضح أسلوب تعامل الانسان مع نفسه ومع بيئته ومجتمعه ومستوى الطموح يحدد نشاط الأفراد الاجتماعي وعلاقتهم بالآخرين ومدى تقبلهم للمعايير الاجتماعية ، وتقبل الذات والقيام بمسؤولية الأدوار المختلفة. (القطناني، 2011، ص03)

كما يلعب مستوى الطموح المهني دورا هاما لدى الموظف بشكل عام والموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص بشكل خاص ، وهذا الدور البارز يعمل بمثابة حافز يدفعه من أجل التصرف بسلوكيات وأعمال معينة من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف ، وهذا يعتمد على مدى قدرة وكفاءة الموظفين على التكيف مع التغيرات الاقتصادية التي شهدتها المنظمات حول القطاع العام والقطاع الخاص، وكانت

لها آثار واضحة وكبيرة على سلوكيات الموظفين الإداريين مما لها تأثير مباشر وقوي على أدائهم لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم المرتبطة بطموحاتهم، بالإضافة إلى تأثيراتها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به.

و القيم هي أحد المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي ، وهي نتاج الاهتمامات ونشاط الفرد والجماعة ، حيث احتلت القيم أهمية كبرى عند علماء النفس ويرون أنها ذات علاقة وثيقة بالشخصية وهي من الموضوعات الهامة والحساسة ، التي يجب أن توضع في اعتبار الفرد عند اختيار مهنته وتخطيط مساره الوظيفي ومن ثم فإن فهمها يساعد على إزالة،التناقضات التي تنشأ بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، كذلك فإن لهذه القيم تأثيراً قوياً ومباشراً في أدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم وزملائهم والمتعاملين معهم . وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمات وتعمل كمنظار مراقبة داخلي يهتز عندما يخرج مستوى الطموح عن الحدود التي رسمت له ، كما أنها تحدد له السلوك المقبول أو المرفوض والصواب والخطأ داخل بيئة عمله . ودراسة القيم تعد ضرورة ملحة خاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يميز هذا العصر وباعتباره مساهم في التأثير في مختلف مكونات الحياة الانسانية من أفكار وعادات وتقاليد وهذا يعني أن القيم منهج محدد يرسم شخصية الفرد ونسقه الاجتماعي. وتختلف القيم باختلاف الجوانب التي قد تشملها ، فهناك قيم اجتماعية ودينية وثقافية ، كما أن هناك ما يسمى بقيم العمل، ويعتبر هذا الأخير من الموضوعات الهامة يحظى باهتمام الموظفين وهو عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة المهنة والمنطق عليها من قبل العاملين بها من أجل تحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها وأدوارها .
(ألبوسعيدي،2012،ص262)

وهذا النوع من القيم يختلف في طبيعته وفي وظيفته عن بقية الأنواع الأخرى ، بالرغم من أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بمستوى طموح الموظفين داخل المنظمة .

ويتصف الموظف الإداري بالنظرة المتفائلة للحياة والاتجاه نحو تحقيق أهدافه في مجال عمله والتخطيط لها ، وهذا عن طريق توظيف امكانياته والاستفادة من خبراته في علاج المشكلات وتحمل المسؤولية والاعتماد على نفسه والتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال، والموظف الإداري في القطاع العام والخاص يسعى برغبة شديدة للحصول على مكانة عالية فكل موظف إداري طموح يضعه لنفسه ويسعى لتحقيقه ، استنادا بقدراته واستعداداته ويعتبر مستوى الطموح

المهني دافعا مهما للنجاح في تحقيق آماله واحترام لذاته وتقديرها من خلال ما ينجزه ويحققه من أهداف ، كما يسعى إلى إنماء قيم العمل التي تشمل على القيم الأخلاقية والقيم الإجتماعية والقيم المعرفية . ويشير (مارشال،1992) إلى أن قيم الاداري الطموح ومعنوياته تتأثر بدرجة كبيرة بالمحيطين به ، وتتأثر كذلك بالأحداث اليومية التي يمر بها ، وتعتبر قيم العمل من العوامل التي تساهم في رفع من مستوى طموحهم المهني ، وهذا من خلال ما يتميز به الموظف الإداري من قدرات عقلية وجسمية وانفعالية تجعله ايجابيا عن ذاته ومحيط عمله كون قيم العمل التي يكتسبها هي عبارة عن اشباعا لمجموعة الحاجات الفردية تكون مشتقة أو مرتبطة بعمله .

أن مستوى الطموح المهني يعد أحد عوامل قيم العمل ، كما أشارت دراسات علم النفس أن الطموح المهني إذا كان مناسباً لقدرات الموظف وإمكانياته فسينال الكثير في تحقيق قيمه داخل المنظمة. لأن اكتساب الموظف قيمه تؤثر في مستوى طموحه ارتفاعا وانخفاضا ، فكلما كان الموظف متمسك بقيمه داخل عمله ، توصل الى مستوى مرتفع من الطموح ، حيث يقول الدكتور ابراهيم عارف: أن قيم العمل تعد لأي مجتمع إنساني من أهم الركائز التي تقوم عليها لتنميته وتطوير دورها الهام في جعل الفرد يشعر بقيمة ما يؤديه من عمل ورفع من مستوى طموحه ، كما أن قيم العمل تختلف عن بعضها البعض في العديد من الأوجه الخفية فقيم العمل في القطاع العام هي غير قيم العمل السائدة في القطاع الخاص كما نجد أن الدولة الجزائرية تسعى لتحقيق التكامل بين القطاعين ففي بحثنا هذا تبلورت إشكالية الدراسة حول العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل في القطاعين محل الدراسة ، وإكتشاف الفروق الإحصائية من ناحية مستوى الطموح المهني وقيم العمل. والتي سعت للإجابة على التساؤلات التالية:

2- أسئلة الدراسة :

التساؤل الرئيسي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص، وما طبيعتها ؟

وتتدرج عنه تساؤلات فرعية كما يلي :

1- ما مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة في القطاع العام والخاص في بسكرة ؟

2- ما درجة قيم العمل لدى عينة الدراسة في القطاع العام والخاص في بسكرة ؟

- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة ، وما طبيعتها ؟.
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة ، وما طبيعتها؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة ، وما طبيعتها ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الطموح المهني لدى عينة الدراسة في القطاع العام والخاص في بسكرة تعزى لمتغيرات : (الجنس - السن - الأقدمية - نوع القطاع) ؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة تعزى لمتغيرات : (الجنس - السن - الأقدمية - نوع القطاع) ؟
- 3- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

- توجد علاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص.
- الفرضيات الجزئية :

- 1- يوجد مستوى منخفض من الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة .
- 2 - توجد درجة منخفضة من قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة.
- 3- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة.
- 4- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة .
- 5- توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة.

6 - توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة تعزى لمتغيرات: (الجنس - السن - الأقدمية - نوع القطاع).

7- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص في بسكرة تعزى لمتغيرات: (الجنس - السن - الأقدمية - نوع القطاع).

4- أهمية الدراسة :

1- الإسهام في إثراء الدراسات المتعلقة بمستوى الطموح المهني و قيم العمل في مجال التخصص.

2- الأهمية تكمن في مقارنة بين النتائج في القطاعين العام والخاص والاستفادة منها .

3- مدى مساهمة قيم العمل في رفع مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة.

4- ابراز مستوى الطموح المهني كعنصر أساسي في شخصية الفرد ومعرفة مدى تأثيره على اتجاهاته و تحقيق قيم العمل لديه.

5- التعرف على العلاقة والفروق التي يتصف بها الأفراد في العمل مثل القيم الأخلاقيات للعمل و القيم الاجتماعية ، و القيم المعرفية وهذا ما يعمل على تحقيق مستوى طموح الأفراد داخل العمل .

5- أهداف الدراسة :

تتبع أهداف هذه الدراسة أساسا من الأهمية التي تحققها لذلك يمكن تلخيص أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

1- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل والمقارنة على مستوى تفسير النتائج بين القطاع العام والقطاع الخاص عن طريق تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

2- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني و القيم الأخلاقية للعمل في القطاع العام و القطاع الخاص.

3- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني و القيم اجتماعية في القطاع العام و القطاع الخاص.

4- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني و القيم المعرفية في القطاع العام و القطاع الخاص .

5- التعرف على الفروق الإحصائية بين القطاع العام والخاص من ناحية مستوى الطموح المهني وقيم العمل.

6- بحث و دراسة سبل العلاقات بين متغيرات الدراسة ، والمقارنة بين نتائج الدراسة الإحصائية بين القطاعين من ناحية متغيري الدراسة للوصول إلى نتائج عملية التي يمكن من خلالها إفادة القطاعين المبحوثين محل الدراسة .

7- اكتشاف مستوى الطموح المهني لدى الأفراد ومعرفة مدى توافقها مع قيم العمل في القطاعين.

6- تحديد مفاهيم الدراسة وتعريفها الاجرائية :

6-1- مستوى الطموح المهني

أ- مستوى: الدرجة والمكانة التي يستوي عليها الشيء.

ب- الطموح لغة : " طمح بصره إليه: نظر / تطمع واستشرف ، الطموح شديد ، التطلع"

(قلاتي، 2009، ص325)

وعرف معجم علم النفس مستوى الطموح بأنه " سلوك قوي يهدف نحو بلوغ هدف محدد من طرف الموضوع بمستوى أعلى أو أدنى، ويرتفع عندما تتكرر المهمة القابلة للتدريب"

(Sillamy, 1980, p.82).

ج- الطموح اصطلاحا : هو السعي برغبة شديدة للحصول على مكانة عالية .

- في الأخير يعرف صلاح أبو ناهية الطموح المهني بأنه " الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مجال عمله ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ويتفق هذا الهدف والتكوين للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها" . هو ذلك المستوى الايجابي من الأداء المتوقع نحو تحقيق هدف بعيد المدى نسبيا ،والذي يمكن أن يدفع الفرد للوصول الى مكانة أعلى مما هي عليه وفقا لقدراته وتطلعاته المستقبلية.

(محمد النوبي، 2010، ص71)

د- تعريف مستوى الطموح المهني إجرائيا :

هو الطاقة الإيجابية والفعالة لدى الموظف الإداري بالقطاع العام والخاص بسكرة وتوجهه نحو تحقيق هدف معين يسعى إلى تحقيقه مستقبلا من خلال نوع القطاع الذي ينتمي إليه ويتسم بالارتفاع أو بالانخفاض . ويقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة وفقا لإجاباتهم على بنود استبيان مستوى الطموح المهني المستخدم في هذه الدراسة والتي يمكن أن تدفعه إلى مكانة أعلى.

6-2- قيم العمل :

أ- القيم لغة :

" القيم مفردتها قيمة وهي ثمن الشيء وقيمه. (ابن منظور، 2012، ص500)
والقيمة تدل على اسم النوع قام ، يقوم ، قياما .بمعنى وقف واعتدل أو استوى ، فالقيم هنا هو المستقيم.
(جبران ، 2000، ص 578)
يشير هذا المدلول اللغوي للقيمة على أنها ثبات الشيء واعتداله واستوائه ودوامه ، حيث نعتبر أن هذا هو المعنى الأخير هو الأقرب استعمالا في موضوع البحث لدلالته على مفهوم الثبات والاستقرار لدى الفرد.

ب- اصطلاحا :

لفظة "القيمة" أو لفظة "القيم" تعتبر من الألفاظ ذات المدلول الغني من حيث الدلالات ويميز لالاند Lalande في قاموسه بين أربعة معان مختلفة تعود إلى أربع خاصيات للأشياء و تقوم على:

- 1- كون هذه الأشياء تلاقي إلى هذا الحد أو ذلك تقديرا أو رغبة شخص أو بصورة أكثر عادية جماعة معينة من الأشخاص.
- 2- كون هذه الأشياء تستحق هذا القدر أو ذلك من التقدير.
- 3- كونها تلبى غرضا معيناً.
- 4- واقع جماعة اجتماعية معينة، و في لحظة معينة، يجري تبادلها ومحددة من سلعة تتخذ كوحدة.

(André LALANDE 2006)

(،

ويرى جابر و لوكيا القيم هي مجموعة من التنظيمات النفسية لأحكام فكرية وانفعالية يشترك فيها أشخاص بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجيه دوافع الأفراد ورغباتهم في الحياة لخدمة أهداف محدودة تسعى لتحقيقها تلك الفئة . (جابر و لوكيا، 2006، ص162)
إذن ستركز الباحثة على استعراض أهم المفاهيم المرتبطة بالجوانب القيمية الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد لتحديد اتجاهه نحو مختلف المواضيع المتعلقة بالعمل.

ورد مفهوم قيم العمل حسب "سوبر" و "بيكل" " Super ;Bikel" بارتباطه بعملية البحث عن الإشباع النفسي حيث عرف "سوبر" قيم العمل بأنها : " الإشباع التي يبحث عنها الرجال والنساء في العمل

والإشباع التي قد تكون مصاحبة أو ناتجة عن العمل" وفي هذا المنحنى عرفها "بيكل" على أنها " مجموعة الحاجات النفسية التي يمكن اشباعها في مواقف العمل " اذن يشير هذين التعريفين إلى أن قيم العمل هي إشباعات لمجموعة حاجات فردية مشتقة أو مرتبطة بالعمل.

كما تم تناول مفهوم قيم العمل بالإشارة إلى المعنى الذي يعطيه الفرد له ، وأشار "باتريشيا سميث" Patricia Smith في هذا الصدد بأن قيم العمل " هي الإتجاهات العامة للمعاني التي يربطها الفرد بدوره المهني وهي تختلف عن الرضا عن العمل الذي يشير إلى الإتجاهات الخاصة نحو وظيفة الفرد. (بولهواش، 2011، ص20)

2- تعريف قيم العمل إجرائيا:

هي مجموعة المبادئ التي توجه سلوك الموظف وتوجهه بطريقة موضوعية ، وتشكل له معيار يحكم على أساسه بصواب أو خطأ سلوكه حسب نوع القطاع الذي ينتمي إليه ، وفي بحثنا هذا تعرف قيم العمل بأنها الدرجة الكلية لمجموع الاستجابات التي يحصل عليها المبحوث من خلال اجابته على مقياس قيم العمل .

6-3- القطاع العام:

يطلق مصطلح القطاع العام هو مجموعة المؤسسات التي تدار من قبل الحكومة أساسا والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص استثناءا بعقد امتياز ويتميز القطاع العام بكون مؤسساته تقوم بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها إلى الجمهور بأسعار محددة من طرف الدولة (عزيزو، 2015، ص97)

أ- القطاع العام إجرائيا:

يقصد بالقطاع العام في بحثنا هذا، هو القطاع المتكون من مؤسسة ذات طابع خدماتي واجتماعي التي أنشئت عام 1967 تبعا للاقتناء الشركات البترولية والأجنبية أو الوطنية، كما ورثت سونطراك الخدمات الإجتماعية من تلك المؤسسات لتقديم خدمات وتحسين الرفاهية المادية . وتوفير النقل والسكن ... وغيرها للعمال كما تتكون المؤسسة من عدة مصالح وأنشطة . فهي تعود ملكيتها للدولة .

2- القطاع الخاص:

هو ذلك القطاع الذي يتكون من مجموعة مؤسسات مهما كان نوعها إنتاجية أو خدمتية وحجمها كبيرة متوسطة وصغيرة ، وتعود ملكيتها لشخص واحد أو عدة أشخاص كشركات المساهمة يكون مؤشر النجاح فيها تحقيق أقصى ربح ممكن. (بولقواس، 2012، ص25)

وهو : القطاع المتكون من مؤسسات إنتاجية و خدماتية باختلاف أنواعها وأحجامها ، تتجمع فيها اليد العاملة والعوامل المادية لإنتاج السلع أو تقديم خدمات ترجع ملكيتها للخواص سواء كانوا أفراد أو جماعات تدار بواسطتهم بصفة مباشرة أو غير مباشرة تهدف الى تحقيق الفعالية و أكبر قدر ممكن من الربح .

أ- القطاع الخاص إجرائيا:

في بحثنا هذا نعرف القطاع الخاص إجرائيا بأنه : بأنه ذلك القطاع الذي يتكون من مجموعة من المؤسسات الإنتاجية والصناعية في مجال التجارة تعود ملكيتها للخواص أفراد كانوا أو جماعات ويكون هدفها هو توسيع نطاق توزيعها في معظم مناطق الوطن والتحكم في منافذ التوزيع ومراقبتها و الزيادة في حجم المبيعات ومؤشر النجاح فيها تحقيق أقصى ربح ممكن.

7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

الدراسات السابقة :

يطلق لفظ الدراسات السابقة على الدراسات والبحوث التي تم إنجازها حول مشكلة أو موضوع البحث العلمي والتي إما إن تكون مطابقة للدراسات الجاري إنجازها وفي هذه الحالة يشترط اختلاف ميدان الدراسة، أو أن تكون دراسته مشابهة وفي هذه الحالة يدرس البحث الجانب الذي تختص به كما قد تكون دراسات نظرية مكتبية أو دراسات ميدانية. (أجيم ، 2006، ص1)

والهدف في مراجعتنا للدراسات السابقة هو الحصول على رؤية واضحة من التراكم المعرفي في مجال الدراسة والتي تساعدنا في تسطير الخطوط العريضة لموضوع دراستنا.

وفي هذا الجزء من البحث سيتم عرض مجموعة من الدراسات والتي كانت بمثابة الدراسات المرجعية التي تم الإنطلاق منها في تكوين خلفية نظرية لجوانب عديدة ومختلفة للدراسة الحالية، وذلك بعد الإطلاع على الأطر النظرية والتصورية لهذه الدراسات وعلى الأساليب والطرق المنهجية المطبقة وصولا للنتائج التي توصلت إليها بهدف الاستفادة منها في بناء إطار نظري مناسب للدراسة الحالية ولتوظيف نتائجها في مرحلة لاحقة عند تحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بما خلصت إليه الدراسات السابقة. وتجدر الإشارة إلى أن عرض الدراسات السابقة سيكون مشتملا على الاستفادة منها وكذا تقديم عرض لأوجه التشابه والاختلاف بينها وبين موضوع الدراسة الحالية.

أولا : عرض الدراسات السابقة:

ترتيبنا لعرض الدراسات السابقة تم على أساسين، ابتداءا رتبنا الدراسات على التوالي الأجنبية ثم العربية ثم المحلية .

اعتمدنا بعد ذلك المجال الزمني لإجراء الدراسة، أهدافها، مجتمع الدراسة إضافة إلى العينة والمنهج المستخدم وأهم النتائج المرتبطة بالدراسة.

أ/- دراسات مستوى الطموح :

*الدراسات الأجنبية لمستوى الطموح :

1- دراسة (Apostal & Bilden,1991) حول " الطموح الدراسي والمهني لدى الطلبة الريفيين في المرحلة الثانوية.".

هدف الدراسة : هدفت إلى معرفة مستوى الطموح الدراسي والمهني لدى طلبة المرحلة الثانوية

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (192) طالبا وطالبة ، بحيث تم استبعاد (18) طالبا

لعدم استكمال كافة أسئلة الاستبيان ، وأصبحت عينة الدراسة تتكون من (84) طالب و (90) طالبة من ثلاث ثانويات أمريكية ، وتم استخدام استبيان مستوى الطموح من إعداد الباحثين .

نتائج الدراسة : أنه لا توجد فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس ، وعدم وجود فروق في

مستوى الطموح بين أفراد العينة يعزى لنوع التخصص العلمي أو الأدبي.(برجي،2018،ص15)

2- دراسة بيترسون(PERTERSON1998) : العلاقة بين مفهوم الذات والطموح الإداري عند

مجموعة من النساء اللاتي يحضرن للعمل في التعليم

هدف الدراسة: هدفت إلى تقدير العلاقة بين مفهوم الذات والطموح الإداري عند مجموعة من النساء

اللاتي يحضرن للعمل في التعليم .

عينة الدراسة : وقد ضمت عينة الدراسة (215) خريجا منهم (168) امرأة و (47) رجلا من نفس

المعهد مسجلين في قسم أساليب التدريس ، واستخدمت الأدوات التالية : مفهوم الذات لـ "تنسي"

واستبانته توقعات المهنية ومعلومات حول الطموح في المهنة ويتم مقارنتهم مع دراسة "دورثي" ، حيث

كانت المجموعة مماثلة مكونة من (394)خريجا منهم (297) امرأة و (97) رجلا في نفس المعهد

ونفس الأدوات السابقة .

نتائج الدراسة : أنه لا توجد فروق بين مفهوم الذات والطموح الإداري بين المعلمات الإناث ، واختلفت مع نتائج "دورثي" حيث لم تجد فروقا بين الذكور والإناث في الطموح الوظيفي ، وكلا الدراستين لم تجد فروقا في احترام الذات بين الرجال والنساء . (يوسفى دلال ، 2017، ص10)

3- دراسة بلاكبورن (Blackbu2002) : والتي هدفت إلى التعرف على علاقة مستوى الطموح ومفهوم الذات في ضوء متغيرات الجنس والتخصص

عينة الدراسة : تكونت من (428) طالبا وطالبة ، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة دالة وموجبة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى الطلاب كما بينت النتائج وجود فروق موجبة ودالة في مستوى الطموح تبعاً لمتغير التخصص لصالح التخصصات المهنية والتطبيقية ، بينما عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس . ومن جهة أخرى أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مفهوم الذات تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص.

4- دراسة أنليوف (Anlioff,2003) والتي هدفت للتحقق من العلاقة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح المهني وتكونت عينة الدراسة من (66) طالبا و (72) طالبة وقد تكشفت النتائج عن عدم وجود فروق في مستوى الطموح المهني تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص ، بينما أظهرت النتائج وجود فروق في مفهوم الذات تبعاً لهذه المتغيرات لصالح الذكور والطلاب في التخصصات الأكاديمية ، كما بينت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح .

- الدراسات العربية لمستوى الطموح :

1- دراسة " الخطيب 1990 " هدفت الدراسة إلى معرفة مدى اختلاف مستوى الطموح المهني والأكاديمي عند الطلبة باختلاف التخصص والجنس .

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (280) طالبا وطالبة ، وقد استخدمت الباحثة كلا من أدوات الدراسة التالية : مقياس مستوى الطموح الأكاديمي ومقياس مستوى الطموح المهني

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متغير الطموح المهني لدى طلبة الجامعة تعزى إلى التخصص ونوع الدراسة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متغير الطموح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة تعزى إلى الجنس والتخصص ونوع الدراسة . (توفيق محمد توفيق شبير، 2005، ص92)

2- دراسة (التويجري، 2002): حيث هدفت إلى معرفة المتغيرات الاجتماعية المحددة لمستويات وأنماط الطموح الاجتماعي، بمكتبة الملك عبد العزي العامة .

عينة الدراسة: تكونت من (400) طالبا وعاملا. واستخدمت الباحثة استبيان مستوى الطموح الاجتماعي من اعداد الباحثة وقد عالجت بياناتها احصائيا باستخدام الجداول التكرارية البسيطة واختبار "لا" للتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات

نتائج الدراسة : وتوصلت نتائج الدراسة الى أن : وجود فاعلية محددة لمتغير الدخل في التأثير على مستوى الطموح الاجتماعي ، وأن مستوى التعليمي للوالدين لا يؤثر على نمط الطموح ، وعدم وجود فروق في مستويات الطموح تعزى إلى التخصص الدراسي ، و كما توجد علاقة بين مهنة الأب وأنماط معينة من الطموح.

3- توفيق محمد توفيق شبير: مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة لنيل درجة الماجستير في قسم علم النفس، بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، 2005.

- هدف الدراسة: وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وبعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الاسلامية بغزة .

- عينة الدراسة : وتكونت عينة الدراسة من (390) طالبا وطالبة وزعت على كليات الجامعة .

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي

- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة : أنه " لا توجد فروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية (0.05)، وأنه لا توجد فروق بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية (0,05).

4- دراسة رشا الناظور: علاقة مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلاب التعليم الثانوي العام، رسالة لنيل الماجستير ،جامعة دمشق، 2008.

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلاب التعليم الثانوي العام

عينة الدراسة: حيث تكونت عينة الدراسة من (120) طالبا وطالبة من المعيدين والمستخدمين في معهد الحرية وقد استخدمت مقياس تقدير الذات من اعداد الباحثة

نتائج الدراسة : عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور وإناث في مستوى الطموح.

5 - دراسة غالب بن محمد علي المشيخي: قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى، 2009.

- هدف الدراسة: تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين قلق المستقبل بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح.

- المنهج المستخدم: لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، على عينة من طلبة كليتي العلوم والآداب في جامعة الطائف

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة (720) طالبا منهم (400) طالب من كلية العلوم، و(320) من كلية الآداب ،وقد استخدم مقياس قلق المستقبل من اعداد الباحث، ومقياس فاعلية الذات من اعداد "عادل العدل" ومقياس مستوى الطموح من اعداد "معوض وعبد العظيم" نتائج الدراسة: كما توصلت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة سالبة ذات دلالة احصائية بين درجات الطلاب في قلق المستقبل ودرجاتهم في مستوى الطموح ، توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات طلاب كلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس قلق المستقبل تبعاً للتخصص والسنة الدراسية ، وذلك لصالح طلاب كلية العلوم ويمكن التنبؤ بقلق المستقبل في ضوء فاعلية الذات ومستوى الطموح.

6- دراسة زياد بركات :علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات ،جامعة القدس المفتوحة ،2009.

هدف الدراسة : التعرف مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء متغيرات : الجنس والتخصص و التحصيل الأكاديمي.

عينة الدراسة: مكونة من 378 طالبا وطالبة(197 طالبة، 181 طالبا)

نتائج الدراسة :أن مستوى مفهوم الذات و مستوى الطموح لدى أفراد الدراسة هما بالمستوى المتوسط .

وأن هناك ارتباط موجبا بين مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى طلبة الجامعة . كما بينت النتائج وجود

فروق دالة إحصائية في درجات الطلاب على مقياسي مفهوم الذات ومستوى الطموح تبعاً لمتغير

التحصيل الدراسي لصالح فئة الطلاب ذوي التحصيل المرتفع وعدم وجود فروق جوهرية في هذه

الدرجات تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص.

- 7- دراسة عبد ربه علي شعبان : الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، الجامعة الاسلامية : غزة، 2010.
- هدف الدراسة :** تهدف الدراسة إلى التعرف على الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا بالمرحلة الإعدادية والثانوية بمدرسة النور بمدينة غزة ، كما تهدف إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات ومدى علاقة الخجل بكل من تقدير الذات ومستوى الطموح.
- منهج الدراسة :** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بدراسة الظاهرة.
- نتائج الدراسة :** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير (الجنس). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير درجة الإعاقة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير سبب حدوث الإعاقة.
- 8- دراسة نيفين عبد الرحمان المصري : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ، جامعة الأزهر : غزة، 2011.
- هدف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى الكشف عن قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة .
- منهج الدراسة :** قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي .
- عينة الدراسة :** تكونت عينة الدراسة من من (626) طالب وطالبة .
- نتائج الدراسة:** قد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين منخفضي قلق المستقبل على الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة لصالح منخفضي قلق المستقبل ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين قلق المستقبل والدرجة الكلية على مقياس مستوى الطموح، وجود فروق ذات دلالة احصائية في الجنس (ذكور - إناث) على الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح الذكور ، كما يوجد تأثير دال احصائيا بين قلق المستقبل (مرتفع-منخفض) والكلية (علوم -آداب) على مقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة.
- 9- دراسة عبد المجيد عواد: الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة - دراسة مقارنة بين أبناء الشهداء وأقرانهم العاديين في محافظة غزة، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ،جامعة الأزهر : غزة، 2012.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى العلاقة بين الأمن النفسي والطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة بمدينة غزة بين أبناء الشهداء وأقرانهم تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، الأب)،

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الثاني عشر للمرحلة الثانوية في محافظة غزة للعام الدراسي 2011-2012 والبالغ عددهم (7934) طالب وطالبة وتكونت عينة الدراسة الأصلية من (320) طالبا وطالبة، حيث تم اختيارها بالطريقة القصدية لأبناء الشهداء والعشوائية لأبناء العاديين .

نتائج الدراسة:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الطلبة الثانوية العامة من أفراد العينة العاديين وبين متوسطات أقرانهم أبناء الشهداء في مقياس الطموح.

2- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الطلبة الثانوية العامة من الذكور من أفراد العينة العاديين وبين متوسطات أقرانهم من أبناء الشهداء على مقياس الطموح لصالح العاديين.

❖ **الدراسات المحلية لمستوى الطموح:**

1-دراسة يوسف دلال : القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، 2013.

هدف الدراسة: وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح وكذا مستوى كل منهما ودلالة الفروق بين الجنسين والتخصصين (علمي و أدبي)

عينة الدراسة: وتكونت عينة الدراسة من (160) تلميذا وتلميذة ببلدية المسيلة ، وتم تطبيق مقياس القلق الاجتماعي من اعداد " سامر جميل رضوان" ومقياس مستوى الطموح من اعداد " معوض وعبد العظيم " **نتائج الدراسة:** وجود علاقة سالبة بين القلق الاجتماعي و مستوى الطموح على المقياس كله بمعامل ارتباط قدره (-0.38) ، مستوى الطموح عال بمتوسط حسابي قدره (59.88)، عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في مستوى الطموح على المقياس. وجود فروق دالة بين التخصصين العلمي والأدبي في مستوى الطموح على المقياس لصالح التخصص العلمي بمتوسط حسابي قدره (60.37) ،مقابل (58.75) عند التخصص الأدبي.

2-دراسة بن غذفة ، شريفة: اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير ومستوى الطموح المهني لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية ، دراسة ميدانية بولاية سطيف، شهادة دكتوراه علوم في علم النفس المعرفي ، جامعة سطيف،2014.

- هدف 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 : تم استخدام المنهج الوصفي المقارن
 - النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة : توجد علاقة ارتباطية 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% .

3- دراسة برجى، مليكة : علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى جامعي دراسة ميدانية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علوم تربية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2018 .

هدف الدراسة : التعرف على مستوى طموح طلبة السنة أولى جامعي ،معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلبة السنة الأولى جامعي ، معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة أولى جامعي.

المنهج : استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة : وذلك على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة في السنة الأولى جامعي والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية

نتائج الدراسة : يوجد مستوى مرتفع من الطموح لدى طلبة السنة الأولى جامعي - توجد علاقة بين مستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلبة السنة الأولى جامعي - توجد فروق بين الجنسين في مستوى الطموح لدى طلبة السنة الأولى جامعي - توجد فروق في مستوى الطموح بين الطلبة العلميين والطلبة الأدبيين للسنة الأولى جامعي.

ب/ دراسات قيم العمل:

*الدراسات الأجنبية لقيم العمل :

1- دراسة بيرد (Beard & dorthy, 1982) اجرت دراسة لمقارنة القيم بين فئة مديريين مختارين من مدارس حكومية عامة .

عينة الدراسة : وفئة من مديريين مختارين من مدارس دينية في ولاية تكساس، وقد اختار لدرسته عينة تتكون من (100) مدير مدرسة حكومية ، و(80) مدير مدرسة دينية خاصة، وطبق عليهم مقياس روكاش للقيم .

نتائج الدراسة:

وجود اختلافات جوهرية في القيم بين كل من مديري المدارس الحكومية ، ومديري المدارس الدينية ، فلقد كان مديرو المدارس الدينية اكثر تفضيلا للقيم الاخلاقية ، مثل قيم : الإنقاذ ، و الصحف وحب المساعدة ، والطاعة من مديري المدارس الحكومية العامة .حيث كانوا أكثر تفضيلا لقيم الكفاية أو القدرة ، وقيم السعادة.

2- دراسة برافش وكبلا وكنتميني وداس(Pravash ,chapala, chitamanin, dass1990)

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الاتجاهات نحو تطور القوى العاملة في المؤسسات وقيم العمل لدى المديرين في مؤسسة من القطاع العام في الهند .

عينة الدراسة : أجرت الدراسة على عينة مكونة من (60) ممن يعملون في مراكز إدارية متوسطة وتراوحت الأعمار للمجموعتين بين (28-40 عاما) وقد استخدم الباحثون مقياس تطور القوى العاملة ، ومقياس قيم العمل للإداريين .

نتائج الدراسة :

أن قيم الإداريين في مراكز الإدارة العليا كانت : الإستقلالية ، والتوجه نحو النمو المؤسسي ، واحترام الذات ، والتقدم في العمل ،بينما كانت قيم الإداريين في المراكز الإدارية المتوسطة هي :الإهتمام بالترقية والعلاوات ، والإهتمام بالمهنة.

3-دراسة مارشال(Marshall,1992) قامت بدراسة قيم العاملين في الإدارة المدرسية، وقد بينت

الدراسة أن قيم الإداري الطموح ومعنوياته تتأثر بدرجة كبيرة بالمحيطين به ، وتتأثر كذلك بالأحداث اليومية التي يمر بها.

نتائج الدراسة : وقد توصلت نتيجة الدراسة إلى أن نقيم العاملين في الإدارة تتأثر بالجنس فقيم الذكور تتركز على مواجهة المشكلات بحزم، وترك العواطف الشخصية جانبا من أجل المحافظة على مصلحة العمل في حين ،أن قيم النساء وطريقتهن في اتخاذ القرارات تتدخل فيها المشاعر والعواطف ،كما بينت الدراسة أهمية بعض القيم للمديرين والمتمثلة في : العدالة ، المساواة ، الصدق في التعامل مع الآخرين ، والانفتاح على الجميع ، وسماع وجهات نظرهم قبل الحكم .(عجال،2018،ص27)

الدراسات العربية لقيم العمل :

1- دراسة نبيل ابراهيم أحمد (1980) : علاقة ممارسة طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية وتنمية القيم الاجتماعية، وهي دراسة تجريبية أجريت بمؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة .

هدف الدراسة : واستهدفت اختبار العلاقة بين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية والعمل على تنمية القيم الاجتماعية لدى أعضاء الجماعة التجريبية ، وقد حددت الدراسة هذه القيم في التعاون و العدالة والمسئولية الاجتماعية.

عينة الدراسة : وقد طبقت على عينة عشوائية مكونة من 20 عضوا في المرحلة الإعدادية ، بعد تقسيم العينة إلى مجموعتين باستخدام الأسلوب العشوائي، إحداهما ضابطة و الأخرى تجريبية.

نتائج الدراسة : انتهت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وتنمية القيم الاجتماعية للأبناء المعرضين للانحراف مثل قيمة التعاون و العدالة و المسئولية الاجتماعية.

2- دراسة داود(1990): مستوى الطموح وعلاقته بالقيم السائدة لدى جامعة الأزهر

هدف الدراسة: تهدف إلى كشف مستوى الطموح وعلاقته بالقيم السائدة لدى طلبة الجامعة والكشف عن العلاقة بين النسق القيمي السائد لدى طلبة جامعة الأزهر وبين مستوى الطموح الخاص بها

أهمية الدراسة: تعود الى أهمية المجال الذي تتناوله وهو مجال الطموح الذي يؤدي دورا مهما في توجيه سلوك الأفراد، وتشكيل أهدافهم في الحياة إضافة إلى أهمية إلقاء الضوء على القيم المرتبطة ارتباطا موجبا وسالبا بمستوى الطموح لدى طالبات الجامعة .

نتائج الدراسة : وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين القيم النظرية ومستوى الطموح

3-دراسة العمري(2000): القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام المتوسط والثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم.

هدف الدراسة: التعرف على القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام والمتوسط والثانوية بمدينة مكة المكرمة ، والكشف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مديري مدارس التعليم العام والمتوسط والثانوي ومديراته ، حول القيم التي تعزى لمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية والخبرة في مجال الإدارة المدرسية.

نتائج الدراسة : أن أكثر القيم انتشارا حسب المتوسط هي : القيم الدينية الاجتماعية السياسية الاقتصادية ، الجمالية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي المديرين والمديرات تعزى لمتغير الجنس في أبعاد القيم ، أما في بعد القيم الاجتماعية فتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي المديرين والمديرات تعزى لمتغيري، المرحلة الدراسية والخبرة في مجال الإدارة المدرسية وذلك في ابعاد القيم الست.

4- دراسة الصعب: قيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين ، أطروحة ماجستير في توجيه تربوي ومهني، جامعة ام القرى بالمملكة العربية السعودية، 2009.

هدف الدراسة: معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين والمتمدرسين معرفة ترتيب القيم من وجهة نظر المرشدين المدرسين طبقا للمرحلة التعليمية التي يعملون بها - معرفة الفروق بين المرشدين للمدرسين في التوافق المهني - التحقق من وجود فروق في قيم العمل ترجع لمتغيرات (التخصص - مكان العمل - عدد سنوات الخبرة) **عينة الدراسة:** تتكون من المرشدين المدرسين والذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية وعددهم 149 مرشدا مدرسيا.

نتائج الدراسة:

وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث- تختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين المدرسين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيم لصالح مرتقي التوافق المهني- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيم بين المختصين وغير مختصين من عينة البحث- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف مكان العمل-

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة.

الدراسات المحلية لقيم العمل:

1-دراسة محمد (1992): بعض مؤشرات التحفيز للعمل وعلاقتها بقيم العمال".

أهداف الدراسة : وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مستويات التحفيز لعينة من الموظفين الجزائريين الذين يشتغلون في المؤسسات الوطنية، كما يرمي إلى التعرف على المنظومة القيمية المرتبطة بكل مستوى على حدة من مستويات التحفيز وقد بلغت عينة الدراسة 80 عاملا يشتغلون في أربع مؤسسات وطنية هي : مؤسسة النسيج بتلمسان، ومؤسسة النسيج بتيارت، ومؤسسة البناء بسيدي بلعباس، ومؤسسة المياه بمغنية. واستخدم الباحث لجمع البيانات استبانة من تصميمه مكونة من 21 فقرة تقيس القيم الست التالية : قيم دينية، وقيم أخلاقية، وقيم صحية، وقيم سياسية، وقيم مادية، وقيم اجتماعية.

نتائج الدراسة:

العمال ذوي مستوى التحفيز العالي والقوي يميلون إلى القيم الاجتماعية .

العمال ذوي مستوى التحفيز المتوسط فيميلون إلى القيم الدينية .

العمال ذوي مستوى التحفيز الضعيف يميلون إلى القيم الأخلاقية .(بوعطيط، 2012،ص35)

2- دراسة الغفيلي(2001) : العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات

المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي .

هدف الدراسة: لمعرفة العلاقة بين الفرد والمنظمات وتأثيرها في بناء أخلاقيات المهنة من منظور

الفكر المعاصر والإسلامي - و العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة وتأثيرها على الأداء من منظور الفكر

الإداري المعاصر. - القيم الأخلاقية للفرد والمنظمة من منظور الفكر الإسلامي.

- المحور الأول تسلسلا زمنيا لورود مفاهيم السلوك وأخلاقيات المهنة في تاريخ علم الإدارة . بين

المقصود بقيم الفرد وقيم المنظمة من منظور الفكر المعاصر، إذ تشمل قيم الفرد على مجموعة

الميل الشخصية والرغبات بينما تتمثل قيم المنظمة فيما يسمى بالثقافة التنظيمية - والمحور الثاني:

القيم الأخلاقية للفرد والمنظمة من منظور الفكر الإسلامي من حيث أكد على أن الاسلام رسم للقيم

والأخلاق منهاج واسع مرنا ميسر التطبيق ، وجعل إطار القيم الأخلاقية واسعا رحبا يحقق الحرية

الشخصية ويتقبل الجهود الفردية ، وأقام في هذا الإطار كثيرا من الضوابط التي تقف حاجزا منيعا ضد الفساد

نتائج الدراسة: التأكيد على أن قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة ، إلا أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعدّ ذات مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء كانت هذه القيم من موروثات الأفراد أنفسهم ، أم من منظماتهم ، ومما بينته الدراسة أن القيم الأخلاقية للمهنة من منظور إسلامي هي ضمن سياق منظومي متداخل ومتشابك وتعمل جميعها من أجل هدف واحد هو السمو بالمهنة إلى درجتها الأعلى ، لتقديم خدمة أو منتج ذي قيمة كبيرة وجودة عالية للأفراد والمجتمع تتناسب مع روح الشرع الحنيف.(عاطف ، 2013 ص313)

3- دراسة عمارة نورة نور الدين ، انعكاسات ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على قيم العمل لدى متريبيين التكوين المهني والتمهين " دراسة ميدانية عن المتريبيين بمراكز التكوين المهني والتمهين ولاية الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماجستير ،تخصص علم النشاط البدني الرياضي والتربوي، 2004.

أهداف الدراسة : معرفة مدى انعكاس ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية على قيم العمل المختلفة (الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، القيمة الاجتماعية، القيمة الاقتصادية وقيمة الدافعية في الإنجاز).

منهج الدراسة : المنهج الوصفي لأنه يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة

نتائج الدراسة: تطوير والتأثير على قيم العمل المرتبطة بالأعمال التي يمارسونها من فخر بالعمل واندماجية فيه إذا القيمة الاجتماعية والدافعية في الإنجاز وقيما أخرى قد تكون أخلاقية أو دينية.....الخ.

4- دراسة عمومن رمضان : علاقة قيم العمل بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية -المشرفين- منفدين- دراسة ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة E.N.C.G بالجزائر العاصمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2005.

أهداف الدراسة : معرفة مكونات النسق من قيم واتجاهات توجه تصرفات و سلوكيات العمال نحو بعض المتغيرات المهنية الأساسية ، كما تساهم في فهم خصائصه النفسية والسلوكية وعليه تسمح دراسة القيم والاتجاهات باستعمال أساليب تغييرية للتخفيف من حدة الصراعات والاضطرابات داخل المؤسسة من جهة ، واكتشاف العلاقة بين قيم العمل والاتجاه نحو المتغيرات المهنية من جهة ثانية

منهج الدراسة: المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي الذي يسمح بتجميع البيانات التي تصف العلاقات الاجتماعية لمعرفة واقع الاحوال والتغيرات في المجتمع المطلوب دراسته.

- نتائج الدراسة: يهتم العمال بالقيم الخارجية(المادية) أكثر من إهتمامهم بالقيم الداخلية(الغير مادية)والقيم الإجتماعية .

5- دراسة عجال مسعودة : القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم علم النفس بجامعة محمود منتوري - قسنطينة ،2010.

أهداف الدراسة : هل هناك علاقة بين القيم التنظيمية السائدة وجودة التعليم العالي داخل الجامعة وما طبيعتها ؟

- **منهج الدراسة :** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ذلك لأنه أكثر استعمالاً من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات الميدانية.

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الدائمين الاداريين وغير الاداريين في الجامعة وعددهم(100) ،

- **نتائج الدراسة:** وجود علاقة طردية موجبة بين آراء عينة الدراسة نحو قيم إدارة الإدارة، وجودة التعليم العالي.

- وجود علاقة موجبة بين آراء عينة الدراسة نحو قيم إدارة المهام وأرائهم، نحو جودة التعليم العالي.

- وجود علاقة طردية موجبة بارتباط قوي بين قيم إدارة العلاقات، وجودة التعليم العالي.

- وجود علاقة طردية موجبة بارتباط قوي بين قيم إدارة الإدارة، وجودة التعليم العالي.

اتضح من نتائج الفرضيات الأربعة:

- وجود علاقة طردية قوية وموجبة بين القيم التنظيمية السائدة داخل الجامعة، وتحقق جودة التعليم العالي بارتباط قوي.

6- دراسة بولهاوش عمر: دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في

إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية (دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية سكيكدة

أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس ، جامعة منتوري قسنطينة ،2011.

أهداف الدراسة : البحث عن علاقة قيم العمل لدى التلاميذ في السنة الأولى من المرحلة الثانوية

بطبيعة اختياراتهم الدراسية والمهنية التي تعبر عن مواصفات المشروع الدراسي والمهني التي يرغبون

فيه .

عينة الدراسة : اتباع العينة العشوائية البسيطة

منهج الدراسة: استخدام المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة الموضوع المدروس
نتائج الدراسة : يوجد هناك اختلاف بين تلاميذ الأولى ثانوي في تفضيلهم للقيم- توجد هناك علاقة
 طردية بين قيم العمل المفضلة والأنماط المهنية السائدة لدى تلاميذ الأولى ثانوي.

7- دراسة بولقواس زرفة ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل القطاع الخاص الجزائري"
 أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة الحاج لخضر باتنة، 2012 .
أهداف الدراسة: وقد هدفت إلى الكشف عن آليات التفعيل المتمثلة في الاستقطاب و علاقات العمل
 العمودية وقيم العمل الايجابية ودورها في إعادة الاعتبار لكل من العمل و القطاع الخاص في حين تم
 الاعتماد على العينة الغرضية .

نتائج الدراسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاستقطاب في المؤسسات الصغيرة و
 المتوسطة و حيوية القطاع الخاص الجزائري- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل
 في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تلميع صورة القطاع الخاص الجزائري.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد قيم العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و فاعلية
 القطاع الخاص الجزائري، و بذلك تحققت الفرضية العامة القائلة:
 تعمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على التأسيس لديناميكية عمل جديدة تؤدي إلى إعادة الاعتبار
 لقيمة العمل و القطاع الخاص معا.

8- بوعطيط سفيان:القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني ، أطروحة
 دكتوراه في علم النفس ،جامعة منتوري قسنطينة، 2012.

أهداف الدراسة : يتحدد هدفها العام في التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية الدينية
 والنظرية ، والاجتماعية ، الاقتصادية والسياسية والجمالية ومستوى التوافق المهني لأفراد عينة الدراسة.
منهج الدراسة : استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقتصر على وصف الظاهرة أو المشكلة
 بل يتعداه إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر .

عينة الدراسة : اختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تكونت من 80 أستاذا .

نتائج الدراسة: توجد علاقة الاجتماعية والتوافق المهني - لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية للفرد
 (الجنس ، الحالة المدنية ، الاختصاص ، الخبرة) على القيم الشخصية لديه.

9- دراسة عاطف جابر طه عبد الرحيم (2013): أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق
 التنظيمي وقيم العمل (دراسة كمية على عدد من المديرين)

- أهداف الدراسة : تهدف الى معرفة أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل على شركات عدة في محافظة القاهرة - ومدى تأثير الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين في تحديد قيمهم الإدارية.

نتائج الدراسة: ترتيب القيم الادارية للمديرين بدلالة متوسطاتها الحسابية كالاتي: القيم الانسانية أولا.
10- دراسة هاني عطية عليان أبو عمرة (2013): مستوى الالتزام الديني والقيم الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعات الفلسطينية بغزة ،شهادة الماجستير في علم النفس بجامعة الأزهر بغزة : فلسطين .

- أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الى معرفة مستوى الالتزام الديني والقيم الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعات الفلسطينية .

- منهج الدراسة : تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة.

- نتائج الدراسة :- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب النفسي تعزى إلى اختلاف القيم الاجتماعية (منخفض، مرتفع) لدى أفراد العينة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الجنس على الاغتراب النفسي.
- لا يوجد تأثير دال إحصائيا في القيم الاجتماعية (مرتفع - منخفض) والجنس (ذكور - اناث) على مستوى الاغتراب النفسي لدى عينة الدراسة .

11 - دراسة شيخاوي صلاح الدين (2015): النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقسم العلوم الاجتماعية " بجامعة محمد خيضر بسكرة سنة أهداف الدراسة : التعرف على طبيعة العلاقات بين النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام.

- منهج الدراسة :وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي
- نتائج الدراسة: توجد علاقة ارتباطية طردية بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين- يوجد اختلاف في انتظام النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وذلك من خلال تباين درجاتهم في مقياس القيم- توجد علاقة طردية بين القيم (الدينية والنظرية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والجمالية) ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير السن والتخصص الأكاديمي

12- دراسة تالي جمال، التغيير القيمي ومظاهر الاغتراب في الوسط الجامعي، أطروحة الدكتوراه بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.

- أهداف الدراسة : تهدف الى تحقيق من صحة الفرضيات المصاغة ووصف المؤشرات الخارجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تلعب دورا في التأثير على ظهور حالة الاغتراب لدى الطلبة الجامعيين و تحديد مظاهر الاغتراب الأكثر انتشارا في الوسط الجامعي .

- والتعرف على القيم السائدة لدى طلبة الجامعة ومدى علاقاتها بالاغتراب والتعرف على النسق القيمي لدى الطلبة الجامعيين والتغيرات التي طرأت عليه.

- منهج الدراسة : حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته في الكشف عن العلاقات بين التغير القيمي ومظاهر الاغتراب في الوسط الجامعي كذلك يعد أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية عن الظاهرة.

نتائج الدراسة : أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التغير القيمي ومظاهر الاغتراب في الوسط الجامعي لدى الطلبة المقيمين بمختلف الإقامات الجامعية بجامعة بوضياف مسيلة .

13- عجال مسعودة : القيم السلوكية وعلاقتها بجودة التعليم العالي لدى هيئة التدريس، دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بسكرة، أطروحة الدكتوراه، في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2108 .

هدف الدراسة : استكشاف درجة الالتزام بالقيم السلوكية لدى هيئة التدريس في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة.

منهج الدراسة : اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الميداني.

عينة الدراسة : هم جميع مفردات الظاهرة موضوع الدراسة وهي 110 تتمثل في (70.06%)

نتائج الدراسة : يوجد مستوى عالي لدرجة الالتزام بالقيم السلوكية السائدة لدى هيئة التدريس في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة - وجود علاقة طردية قوية بين القيم الأخلاقية وجودة التعليم العالي - لا توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين القيم الاجتماعية وجودة التعليم العالي لدى هيئة التدريس - وجود علاقة طردية موجبة قوية بين القيم المهنية وجودة التعليم العالي. - توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الالتزام بالقيم السلوكية لدى هيئة التدريس بالكلية وجودة التعليم العالي.

ثانيا : التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة توصلت الباحثة إلى بعض من أوجه الاختلاف وأوجه التشابه وعلى ضوءها تم تحديد علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة كما يلي:

❖ أوجه الاختلاف:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طبيعة وحجم العينة المتمثلة في الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص من حيث العدد والمهنة ومن خلال الهدف في إيجاد الفروق في القيم المتناولة في الدراسة ما بين القطاعين .
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الحدود المكانية والزمانية، فمنها دراسات أجنبية وأخرى عربية و أخرى محلية .
- تضاربت أهداف الدراسة ما بين العلائقية والفارقية والمقارنة.
- اختلفت الدراسات من حيث ربط المتغيرات سواء متغير مستوى الطموح المهني أو متغير قيم العمل بمتغيرات أخرى ، كما كانت دراسة قيم العمل تختلف عن هذه الدراسة في طبيعة القيم حيث كانت دراستنا تبحث في القيم الأخلاقية للعمل ، والقيم الاجتماعية ، والقيم المعرفية.
- و أن موضوع مستوى الطموح المهني لم يقتصر على المهن الإدارية فقط بل تعدى إلى دراسته في التعليم كدراسة (الخطيب و الشبير) .
- اختلفت مضامين مقاييس مستوى الطموح المهني وقيم العمل كل حسب وجهة نظره وطبيعة العينة وتعتبر أول دراسة حسب حدود اطلاع الباحثة من حيث الهدف والعينة والنتائج.

❖ أوجه التشابه:

- اتفقت دراسة واحدة حول موضوع الدراسة فقط (كدراسة داود ، 1990)
- اتفقت بعض الدراسات في المنهج المستخدم و في مناقشة نتائج الدراسة وتوظيفها في تفسير النتائج والمقارنة بها .
- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عبد الرحمان عزيزو ، 2015) المعنونة ب : الرضى الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص - و من خلال مستوى الطموح المرتفع والذي يعتبر أحد مؤشرات الرضا الوظيفي .

❖ علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

من خلال حدود اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة توصلت إلى أنه يوجد فيها نقاط اختلاف ونقاط تشابه وعلى هذا الأساس حاولنا الاستفادة منها من حيث الجانب النظري ومن حيث صياغة التساؤلات ومن حيث المنهج ، والأدوات الإحصائية لبناء استمارة استبيان حول مستوى الطموح المهني والاعتماد على بعض محاور ومقاييس لبناء مقياس خاص بقيم العمل في ميدان الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص .

بالإضافة إلى أنها تعتبر سندا لتفسير النتائج المتوصل إليها ومقارنتها بالدراسات الأخرى. وعليه ترى الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة أنه من الضروري البحث في العلاقة بين مستوى الطموح المهني و قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص على عينات أخرى ومهن أخرى كونها لم تعثر على دراسة مشابهة من حيث متغيرات الدراسة و العينة والمنهج .

الجانب النظري

الفصل الثاني

مستوى الطموح المهني

تمهيد.

- 1- تعريف مستوى الطموح المهني
- 2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح
- 3- أهمية دراسة مستوى الطموح المهني
- 4- طبيعة مستوى الطموح المهني
- 5- أنواع مستوى الطموح
- 6- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح المهني
- 7- دور مستوى الطموح المهني في بناء الشخصية
- 8- سمات الشخص الطموح
- 9- قياس مستوى الطموح

خلاصة الفصل.

- تمهيد:

يعد الطموح المهني من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة ، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمه ، وما دام الطموح المهني موجودا عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور داخل المؤسسات لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار ، كما أن تقدم الأمم يرجع إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح المهني وينقسم إلى عدة أنواع وأشكال تتجسد في حياتنا الشخصية والاجتماعية بالخصوص في حياتنا المهنية .

لذلك سنحاول في هذا الفصل التعرف لمتغير الدراسة مستوى الطموح المهني من خلال العناصر التالية .

1- تعريف مستوى الطموح المهني :

تعددت التعاريف لمستوى الطموح المهني باختلاف الباحثين، ومن بين هذه التعاريف مايلي.

يعد العالم " هوب Hoppe في 1930" أول من عرف وحدد مفهوم مستوى الطموح في مجال دراسته حيث عرفه بأنه : أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة .

(راجع،1968،ص120)

وعرف **مورتون دوتش (1954) Morton Deutch** 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 " .

❖ يتفق كل من **هوبي ومورتون دوتش** بأن مستوى الطموح هدف يسعى الفرد لتحقيقه وأضاف مورتون بأن مفهوم مستوى الطموح يصبح له معنى عندما يكون بإمكاننا إدراك المستوى الذي تتحقق عنه الأهداف .

- يعرفه **نيشلولز** : هو المستوى أو الأداء اللاحق لمهمة ما ، أو النشاط المألوف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه اعتمادا على معرفته بمستوى أدائه السابق في مثل تلك المهمة أو ذلك النشاط
(الزيات،1996،ص282)

- **وتعرفه كاميليا عبد الفتاح :**

الطموح سمة ثابتة ثباتا نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي حسب خبرات النجاح والفشل التي يمر بها.

(كاميليا ،1984، ص ص9-11)

- يعرفه **محمد النوبي**: هو القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل ،وهو الاطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات وهو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل.
(النوبي،2010،ص58)

- أما " **قشقوش** " فقد عرفه بأنه:هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو يتطلع الفرد الى تحقيقه في جانب معين من حياته وتختلف درجة أهمية هذا الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف جوانب الحياة كما تختلف هذه الدرجة بين الأفراد في الجانب الواحد ، ويتحدد مستوى هذا الهدف و أهميته في ضوء الاطار المرجعي للفرد.(أحمد ، شحاتة ،2002،ص120)

- ويعرفه عادل حسن مستوى الطموح" هو الهدف الذي يسعى الفرد الى تحقيقه لنفسه".

(حسن، 2003، ص 33)

• مما سبق ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول إن مستوى الطموح هو سمة من سمات الشخصية الإنسانية والتي تميز الأفراد عن بعضهم البعض ، فهو يمثل تلك الأهداف والغايات التي يعمل الفرد على تحقيقها من خلال خطط يحددها بنفسه ويعمل على تخطي كل العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه ، ويتسم مستوى الطموح بالارتفاع أو الانخفاض وذلك حسب مدى ما يحققه الفرد من نجاح أو إخفاق ، وكما كانت تلك الأهداف الواقعية تتناسب مع قدرات وإمكانيات الفرد ، أدى ذلك إلى قدرته على الوصول لتلك الأهداف وتحقيقها .

وبهذا فإن مستوى الطموح الهني حسب رأي الباحثة هو "الهدف الذي يضعه الموظف لنفسه والممكن الوصول إليه في مجال عمله ، ويطمح إليه فيسعى إلى تحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ، ويتفق هذا الهدف وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها " .

1-1- جوانب الطموح المهني:

يتفق عدد من الباحثين من أمثال ألبورت **Allport** و **Cronbach** و **هيرلوك Hurlock** و **Rosen** على أن ثمة ثلاثة جوانب أساسية لتمييز الطموح المهني يمكن تحديدها فيما يلي:

- الجانب الأول: الأداء : ويعني ذلك ، نوع الأداء الذي يعتبره العامل هاما ويرغب في القيام به في عمل من الأعمال.

- الجانب الثاني : التوقع : ويعني ذلك ، توقع العامل لأدائه لهذا العمل أو ذاك.

- الجانب الثالث : الأهمية: ويعني ذلك ، إلى أي حد يعد هذا الأداء هاما بالنسبة للعامل.

وهذه الجوانب الثلاثة هي ما يعرف بالطموح المهني. غير أن **هيرلوك** تفرق بين نوعين من الطموح المهني . طموح ايجابي ، وطموح سلبي . ويتمثل الطموح الايجابي في النزعة لتحقيق نجاحات مستمرة بينما يتمثل الطموح السلبي في محاولة تجنب مزيد من الفشل. (مرحاب، 1989، ص 76-77)

2- النظريات المفسرة لمستوى الطموح :

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

1- نظرية مستوى الطموح :

تقوم هذه النظرية على أساس مستوى الطموح أو الأهداف التي ينبغي للفرد تحقيقها من خلال الانجاز إذ أن السلوك الانساني يسعى لتحقيق هدف يستطيع من خلاله تحقيق مستوى الطموح الذي يسعى إليه. (خيزر، 2002، ص ص 64-65)

2- نظرية كيرت ليفين Keart Levin:

وهي أول نظرية فسرت مستوى الطموح ويذكر ليفين عند كلامه عن أثر القوى الدافعة في التكوين المعرفي للمجال حيث أن هناك عدة عوامل من شأنها أن تعمل كدوافع للتعلم في المدرسة ، وقد أجملها فيما سماه بمستوى الطموح ، حيث عمل هذا المستوى على خلق أهداف جديدة،بعد أن يشعر الفرد بحالة الرضا بالذات ،ويطمح في تحقيق أهداف أبعد وإن كانت مترتبة على الأولى إلا أنها في العادة تكون أصعب .وتسمى هذه الحالة العقلية بمستوى الطموح وقد دلت دراسة الطموح السيكولوجية التي دلت على أن الطموح درجات ، فقد يكون مجرد رغبة للقيام بتحقيق هدف وقد يكون على درجة من القوة بحيث يحدد الهدف، ويعبئ قوى الجسم لتحصيله ، وفي هذه الحالة يقال أن مستوى الطموح عند الفرد عال . (الغريب، 1999، ص51)

فسرت نظرية المجال مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الانساني بصفة عامة وهي النظرية الوحيدة التي تعرضت لتفسير مستوى الطموح مباشرة و قد يرجع ذلك للأعمال المتعددة التي أسهم بها ليفين و تلاميذه في هذا المجال . (عبدالفتاح، 1984، ص 51)

كما يعتبر أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح منها:

✓ **عامل النضج** : حيث أن الفرد كلما كان ناضجاً كان تحقيق أهدافه و طموحه أسهل نظراً لكونه

قادراً على التفكير في الغايات والوسائل على سواء.

✓ **القدرة العقلية** : كلما كان الفرد أكثر قدرة كان باستطاعته القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.

- ✓ **النجاح و الفشل:** فالنجاح يرفع من مستوى الطموح حيث يشعر صاحبه بالرضا ، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط وكثيرا ما يكون معرقلا لتقدم في العمل .
- ✓ **الثواب والعقاب:** الثواب المادي و المعنوي يرفع من مستوى طموح الفرد، ويجعل الإنسان يقوم بتنظيم نشاطه نحو تحقيق الهدف .
- ✓ **القوى الانفعالية :** و هي طبيعة الجو الذي يمارس فيه العمل حيث أن شعور الفرد بتقبل الآخرين له و تقديرهم و إعجابهم بنشاطه و إنتاجه و علاقته الجيدة بالزملاء والمسؤولين يعمل على رفع مستوى طموح الفرد وعكس ذلك صحيح.
- ✓ **القوى الاجتماعية و المنافسة:** تؤدي المنافسة بين الزملاء إلى رفع مستوى طموح الفرد، و لكن هنا لا بد من الأخذ بعين الاعتبار أن لا تتقلب هذه المنافسة إلى أنانية أو تنازع.
- ✓ **مستوى الزملاء:** من خلال المقارنة لمستوى الفرد مع زملائه قد يكون سببا في رفع مستوى طموحه و دفعه للعمل و تكثيف جهوده نحو تحقيق الهدف.
- نظرة الفرد للمستقبل :** حيث أن ما يتوقع الفرد تحقيقه مستقبلا من أهداف يكون له تأثير على أهدافه الحاضرة حيث أن نظرتة المستقبلية تجعله يحدد أهداف حاضرة بشكل يساعده على الوصول لأهدافه المستقبلية و تحقيقها. (القطناني ، 2011 ، ص 63-64)

3- نظرية آدلر Adler:

يعتبر "آدلر" من رواد المدرسة التحليلية الحديثة ومن تلاميذ "فرويد"، ولكنه انشق عنه لاختلافه معه في الرأي، ولعدم انسجامه مع العديد من أفكاره، ومن الأفكار التي يؤمن بها "آدلر" بأن الفرد يكافح للوصول إلى السمو والارتفاع وذلك تعويضا عن مشاعر النقص ، ولقد أصبحت هذه فكرة الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان ، كما أكد آدلر أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة فرويد المتمثلة في الأنا الدنيا ، والأنا الوسطى، والأنا العليا كذلك اعتبر "آدلر" أهمية العلاقات الاجتماعية وأهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل "فرويد" . (العيسوي، 2004 ، ص 101)

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

- 1- **الذات الخلاقة :** وهي الذات التي تدفع الفرد الى الابتكار وتوظيف المعطيات لتصنع منها شيئا يطمح اليه الفرد .

2- **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 وخلاقة في اختيار الأهداف وطريقة الوصول إليها .

3- **أسلوب الحياة** : ويتضمن نظرة الفرد للحياة من حيث التفاؤل ، بحيث يسير بخطى هادئة والتخطيط لها والتشاؤم يرجع الى مشاعر النقص و الدونية ، فتحدد خبرات الفرد واستعداداته لمثل هذه المشاعر من خلال موقف الفرد تجاهها .

4- **النمائية**: حيث يفرق الناضج بين الأهداف القابلة للتحقيق والأهداف الوهمية والتي لا يضع الفرد فيها اعتبارا لحدود امكاناته وقدراته لتحقيقها ويرجع ذلك الى سوء تقدير الفرد لذاته ، ويعتبر " أدلر " مبدأ الكفاح من أجل التفوق الغاية التي يسعى جميع البشر لبلوغها ، وتعتبر الغاية عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد . (يوسفي ، 2013، ص ص 40-41)

4- نظرية التحليل النفسي لفرويد Freud :

ركز فرويد على مراحل النمو الجنسي الأولى وخاصة الفمية والأوديوية والتي من خلالها تتفاعل وتنمو شخصية الطفل حاضرا ومستقبلا . وقد أكد على أن تماسك الشخصية يكمن في قوة البناء النفسي الداخلي للفرد ومرجع لقوة الأنا لديه ، إذ إن الأنا تمثل مؤشر الميزان لضمان المحافظة على توازن الفرد فبتغيير واقعية الذات لدى الفرد يتشكل مستوى طموحه تبعا لذلك بالنمط الواقعي في إطار إدراكه الفعلي لقدراته وإمكانياته واستعداداته . ويتم ذلك بواسطة استغلال قدرة الأنا بصورة ايجابية بدلا من نفاذ طاقتها في مجابهة الطموحات اللاواقعية والناجمة عن مساحة رغبات الهو وفرض سيطرتها ، ولذلك فقد يلجأ الفرد إلى استخدام ميكانيزمات الدفاع لذلك والتي تتباين بين الإسقاط والتوعد والتعويض وكل ذلك مرجعه إلى محاولة التنفيس عن الإحباط وعدم القدرة على وضع وإدراك طموح واقعي للنجاح في تحقيق الأهداف والوصول للغايات المنشودة وبذلك يتم اللجوء للطموح المتاح والذي يتسم بأنه خيالي مبالغ فيه ولا يتفق مع قدرات الفرد واستعداداته . (النوبي، 2010، ص72)

5- نظرية القيمة الذاتية للهدف لإسكالونا Escalona:

قدمت إسكالونا (1940) Escalona نظرية القيمة الذاتية للهدف حيث أن الاختيار يتقرر على أساس القيم الذاتية للهدف حيث أن الفرد يحدد ويضع توقعاته ضمن حدود قدراته وإمكاناته وأيضا بناءا على احتمالات النجاح والفشل وتقوم هذه النظرية على 03 ثلاث حقائق هي :

- هناك ميل لدى الأفراد ليلبثوا عن مستوى طموح مرتفع نسبياً .
- أيضاً يميلون لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة .
- وجود فروق كبيرة بين الناس في رغبتهم البحث عن النجاح وتجنب الإخفاق فهناك أفراد يظهرون خوفاً شديداً من الفشل مما يقلل من مستوى القيمة الذاتية للهدف. (القطناني 2011ص48).

وتشير اسكالونا إلى وجود بعض العوامل التي تقرر احتمالات النجاح والفشل في المستقبل وأهمها :

✚ الخبرة السابقة

✚ بناء هدف النشاط

✚ الرغبة والخوف والتوقع.

✚ المقاييس الرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل .

✚ الواقعية.

✚ الاستعداد للمخاطر.

✚ وجود الفرد داخل او خارج منطقة الفشل.

✚ رد الفعل لتحصيل أو عدم تحصيل مستوى الطموح .

وهنا تؤكد اسكالونا على :

- الفشل الحديث يميل إلى انقاص مستوى الطموح، والحالات التي يتم فيها رفع مستوى الطموح بعد الفشل تكون نتيجة لتقبل الفشل ، أو الإنقاص أو الشعور بالواقع.
- مستوى الطموح يتناقص بشدة بعد الفشل القوي أكثر منه بعد الفشل الضعيف، ويزداد بعد النجاح.
- الشخص المعتاد على الفشل يكون لديه درجة اختلاف أقل من الشخص الذي ينجح دائماً.
- البحث عن النجاح والابتعاد عن الفشل هو الأساس في مستوى الطموح .

6- تفسير هيملوويت Hemel white :

قد أثبتت تجارب هيملوويت أن هناك فروقا بين الأسوياء العصائيين في مستوى الطموح وقد فسّر هذه الفروق أن الفرد يميل إلى وضع هدف أعلى قد يحصل عليه في المستقبل وإن مستوى الطموح ليس هو تقديره الذهني بل هو تقدير مصبوغ بالرغبة في الإجابة ، وهذه يمكن أن تفسر في ضوء الجماعة التي اتجهت بوضع الهدف بالنسبة للمعرفة والتحصيل وأصبح وصفا ذهنيا داخليا للفرد وهذا

يؤثر على تقديره وتحسين للمستقبل وتحقيق حاجاته فإذا فشل أثرت على حالاته النفسية وتؤثر على مستوى طموحه بالسلب . (كاميليا، 1984، ص52-58)

7- تفسير إيزنك Eysenk :

حاول إيزنك تفسير الطموح من خلال أبحاثه على العصائيين والأسوياء على أنه في عالم المثل يتوقف الكثير على ما نسميه المسافة بين الذات الحقيقية والذات المثالية ، فإذا كانت الفجوة واسعة بين الواقع والمثل فإننا نشعر بعدم الارتياح والإثم والنقص وفسر الارتفاع في مستوى الطموح بالنمو الزائد لأننا الأعلى أما الانخفاض المفرط فيفسره بالنمو الزائد للهو. (كحيلة ،2014،ص527)

8- تفسير ستانجر Estanger

اعتبر ستانجر Estanger مستوى الطموح من أحسن وسائل قياس الشخصية في موقف الاستجابة ، وهو يرى أن تقييم صورة الذات تتم في ضوء إطار الفرد المرجعي وهذا بدوره يتم على علاقته بالجماعات وقد رجح أن حاجة الفرد إلى أن ينسب النجاح إلى صورة الذات تدفعه إلى أن يحدد طموحاً أعلى من أدائه لميله إلى ذات أكثر مثالية. (القطناني،2011،ص49)

9- النظرية الإرتباطية (السلوكية):

ويعني أصحاب هذه النظرية بتفسير مستوى الطموح في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة. (نشواتي ،1998، ص208)

كما يرى السلوكيون أن مستوى الطموح ينشأ لدى الفرد بفعل مثيرات داخلية وأخرى خارجية، ويكون سلوك الفرد ونشاطه بمثابة استجابة لتلك المثيرات. (الزغول ، 2002، ص233)

10- 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 الغير مهمة ، لا يمكن للفرد الوصول إليها فإن ذلك يحد من نشاط الفرد ويثبط من عزيمته على الإنجاز .

بمعنى أن الأهداف المهمة ، الصعبة والمثيرة تدفع الأفراد إلى أداء مرتفع أما الأهداف البسيطة والغير مهمة فتدفعهم الى 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 مع طبيعة المهمة المطلوب أدائها وهي :

- التغذية الراجعة ووجود مكافأة نتيجة التدريب في الأداء

- كون الأهداف ديناميكية

- أهمية الخبرة والتدريب (غربي،2008،ص ص 78-82)

11- النظريات الإنسائية:

تعتمد النظرية الانسانية 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 الى ماسلو الذي يرى انه لا يمكن تفسير مستوى الطموح انطلاقا من مفاهيم سلوكية أو ارتباطية ، مثل مفاهيم الحافز والحرمان والتعزيز وذلك رغم اعترافه بأهمية مستوى الطموح في توجيه وتنشيط بعض أشكال السلوك الانساني، حيث يرى أن الحاجات الانسانية تنمو على النحو الهرمي من الحاجات الأدنى الى الحاجات الأعلى:

11-1- الحاجات الفسيولوجية: وتمثل نقطة البداية في هرم "ماسلو" ، و تتحدد في الأكل ، و

الشرب و الملابس ، و النوم... الخ. و هي أكثر الحاجات هيمنة و سيطرة ، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.

11-2- حاجات الأمن: و تشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية ، و الاستقرار و التحرر من الخوف ،

و الحاجة إلى التنظيم و القوانين التي تحدد المسؤوليات و الواجبات.

11-3- الحاجات الاجتماعية: و تتمثل في الحاجة إلى الحب و التعاطف و الانتماء حيث يميل

الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية القائمة على الود و التعاطف و يسعى لإيجاد مكانة له ضمن الجماعة التي يعمل معها.

11-4- الحاجات الخاصة بالمكانة و التقدير: و تمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات و يمكن

إدراكها من جانبين:

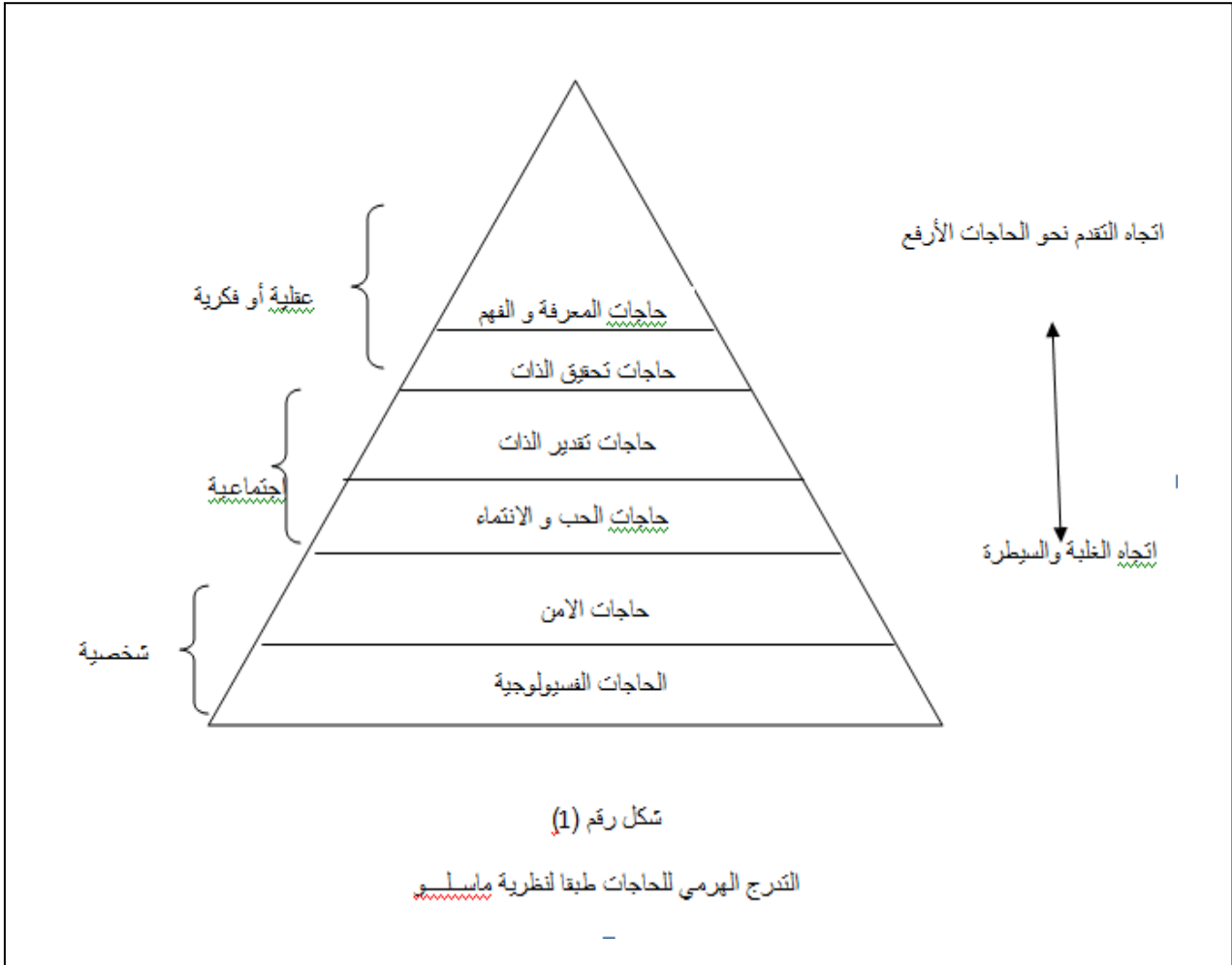
أ- جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية ، و الحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس و الاستقلال و القدرة على الانجاز والأهمية والمعرفة.

ب- جانب خارجي و يتعلق بالسمعة و الحاجة لأن يكون للفرد وضعاً اجتماعياً مقبولاً و التقدير من طرف الآخرين و كسب احترام الآخرين.

11-5- الحاجات الخاصة بتحقيق الذات: و هي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير

عن ذاته، و ممارسة قدراته، و مواصلة تطوير شخصيته ، و القدرة على الإبداع و الابتكار أو كما يقول " ابراهيم ماسلو" : هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون . " و بمعنى آخر الكفاح من أجل ادراك أقصى القدرات الذاتية. (بن زاهي، 2007، ص ص 68 - 69)

- و يضيف بعض الباحثين الى هذه الأصناف الخمسة من الحاجات صنف آخر وهو حاجات الفهم والمعرفة، كما يؤكد " ابراهيم ماسلو" في هذا الموضوع على الارادة الحرة المتمثلة في حرية الأشخاص في اتخاذ القرارات التي يكون هدفها اشباع الحاجات المختلفة من تحقيق النمو الشخصي بحيث يرى أن الأفراد يسعون بشكل جاد لبلوغ أهدافهم، لإشباع حاجاتهم ولتحقيق طموحاتهم وفقاً لسلم هرمي تترتب فيه تلك الحاجات بحسب الأولوية على الشكل الموضح أدناه.



الشكل رقم (01) يبين التسلسل الهرمي للحاجات عند" ماسلو (بركات، 2000،ص86)

- و يشترك الانسان مع الحيوان في الحاجات العضوية ودوافع الأمن وربما نشترك مع الأنواع الأرقى في دوافع الانتماء والحب ولكن الانسان وحده هو الذي يملك دوافع تحقيق الذات، التي يمكننا اعتبارها أرقى مستويات الطموح. (عبد الله، 2000،ص379)

ويبدو مما سبق ان محركات السلوك الأساسية هي الحاجات الفسيولوجية عندما وضعها حسب تصنيفه في قاعدة الهرم ولكن بالرغم من ما جاءت به هذه النظريات من تفسيرات حول الدافعية ومستوى الطموح إلا أنها لم تحدد اذا كانت هناك دورا للعوامل البيئية في التأثير على توجيهات السلوك وتحريكه بالإضافة اذا ما كانت هذه الحاجات يمكن أن يكون الهدف في حد ذاته أو الوسيلة لبلوغه وتحقيق الطموحات.

12- نظرية الحاجات:

ظهرت هذه النظرية على يد "دافيد ماكلياند" (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 الايجابية التي مر بها الفرد في السابق ،وما يحققه من نتائج هامة في المواقف الانجازية المختلفة.

فيرى ان للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها تمثل طموحهم الذي يسعون الى تحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي:

- 1- **الحاجة للقوة:** يعتبر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يطمحون للوصول الى السيطرة والتحكم يسعون دائما الى العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق ذلك السيطرة .
- 2- **الحاجة للانتماء:** يرى أن الأفراد الذين يسعون الى تحقيق الانتماء يطمحون في العمل بالمنظمات وإقامة علاقات اجتماعية جيدة فهم يميلون الى التفاعل والنشاط الاجتماعي.
- 3- **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 ايجابي أكثر من غيرهم ،فالمسيرون الذين حققوا نجاحا في ظل البيئة التي تمتاز بحدة المنافسة يمثلون دافع قوي للإنجاز لان هذا النوع يبحث عن حل المشكلات لتحقيق طموحاتهم عالية المستوى وهذا النوع من الأفراد يمتازون بما يلي:

- يطمحون في شغل المناصب التي تضع لهم قدرا كافيا من المسؤولية والاستقلالية.
- يطمحون في تحقيق الاهداف الصعبة نسبيا ولديهم دافع قوي للمثابرة والانجاز أكبر من انجازات الآخرين. (سماينتن، 1993، ص85)

وهكذا تعتبر نظرية " ماكلياند " على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق ، إلا أن الذي يمكن ملاحظته هو أن "ماكلياند" اعتمد في تفسير سلوك الإنسان ، 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 على الأفراد سواء بالإيجاب أو بالسلب. (منصور، 2007، ص71)

3- أهمية دراسة مستوى الطموح المهني:

تعتبر دراسة مستوى الطموح المهني مهمة جداً لأن أهميتها لا تقتصر على العامل في حد ذاته ، وإنما تتعداها لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام ، والعامل يعتبر عنصراً فاعلاً داخل المؤسسة بل يعتبر العمال هم الثروة القومية للمؤسسة وبخسارتهم تخسر المنظمة الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح المهني عند العمال يعني تقدم المنظمة ورفعتها . بينما يعني وجود مستوى منخفض من الطموح المهني تراجع المنظمة وانهارها.

- إن دراسة مستوى الطموح المهني قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح المهني.
- إن دراسة الطموح المهني تمثل إحدى المؤثرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية ودراستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المؤسسة بالفائدة.
- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم وبعض العوامل المؤثرة فيه يجعلهم يحاولون موائمة قدراتهم وإمكانياتهم مع هذه الطموحات مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.
- ترجع أهمية الطموح المهني في أنه يلعب دوراً هاماً في حياة العام والمؤسسة حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف. (شبير ، 2005، ص ص29-30)

4- طبيعة مستوى الطموح المهني :

لقد أخذ مستوى الطموح المهني في تفسيره عدة اعتبارات وهي على النحو التالي:

4-1- مستوى الطموح باعتباره استعداد نفسي :

المقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح المهني أن بعض الناس لديهم ميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة إما بالطموح المهني الزائد أو المنخفض. و الاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح المهني يدفعنا إلى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الاكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعاً للمناقشة. لأن لكل فرد تكوينه الخاص ، وهو في الوقت نفسه لا يعيش منعزلاً عن التفاعلات

الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها ، ومن ثم يمكن القول بأن مستوى الطموح المهني لدى كل فرد يتأثر بعوامل تكوينه وعوامل التدريب والتربية والتنشئة المختلفة .

4-2- مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقدير وتقويم المواقف : ويتكون هذا الاطار من عاملين أساسيين :

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

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

4-3- مستوى الطموح باعتباره سمة:

لم يعثر في الدراسات الأجنبية. وخاصة دراسات كاتيل و جيلفورد ، ما يشير الى أن مستوى الطموح في أبعاده المختلفة بغير 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 التي تميز بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعدادهم الذي يعين استجاباتهم وكمية انتاجهم وهنا يمكن القول بأن وصف مستوى الطموح كما قال "فرانك و هوبي" يعتبر أقرب الى قياس القدرة أكثر منه قياسا للسمة باعتبارها استعدادا يعين كيفية الاستجابة.

فالسمة استعدادا عام أو نزعة عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين نوعه وكيفيته.وهي بهذا المعنى تشمل العواطف والميول والاتجاهات الخلقية والعقد النفسية والمميزات

المزاجية. (كاميليا،1984،صص 12-13)

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

5- أنواع مستوى الطموح :

لطموح أنواع تتمثل فيما يلي :

5-1- الطموح الذي يعادل الإمكانيات:

ويأتي هذا المستوى بعد عملية الإدراك والتقييم الذي يقدر بها الفرد قدراته واستعداداته ، حيث يطمح إلى ما يتناسب ويعادل قيمة هذه الإمكانيات ، ويطلق عليه الطموح الواقعي أو السوي.

5-2- الطموح الذي يقلل من الإمكانيات:

وفي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية وكبيرة لكنه لا يستطيع استغلالها بسبب مستوى طموحه المنخفض، ويطلق على هذا النوع من الطموح بالطموح الغير سوي.

5-3- الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات:

هذا المستوى عكس المستوى السابق، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته، أي هناك تناقض بين ما يطمح إليه الطموح وما يملكه من إمكانيات، وهذا ما يعرف بالطموح الغير واقعي .

(كحيلة وصبيبة ويونس، 2014، ص89)

5-4 الطموح الانساني العالمي:

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

5-5 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 بالتعلم الثانوي فيطمح في تخصص في تخصص دراسي يراه هاما وجذابا ويعمل على النجاح فيه ،وفي السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته والالتحاق بالجامعة ويصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته واجتهاده للنجاح في امتحان البكالوريا 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".

5-6 الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع من الطموح عند التلميذ في سنوات الدراسة، أو بعد الانتهاء أو الخروج منها و قد يوجد لدى الفرد أو الشخص الذي لم يدرس بتاتا، فكثير ما يطمح التلاميذ في مهن و يتعلقون بها و بمن يعملون فيها كطموح التلميذ في مهنة التعليم (أستاذ) و في بعض الحالات يبرز الطموح المهني إلا في السنة الاخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد الى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع والاستعدادات الشخصية .

5-7 طموح طبيعي حقيقي:

حيث يكون مبنيا على التقدير الصحيح لما لدى الفرد من امكانيات تساعده على تحقيق هذا الطموح ، وهو وان لقي بعض العوائق من البيئة فانه قادر على تجاوزها لأن امكانية تجاوز هذه المواقف متوفر لديه . (شكشك، 2008، ص 163)

وحسب "هيرلوك" فان الطموح نوعان :

1- طموح ايجابي: ويمثل في النزعة لتحقيق النجاحات المستمرة .

2- طموح سلبي: في محاولة البعد عن مزيد من الفشل .

أما " ماكلييلاند و فريدمان" فانهما يميزان بين مستويين آخرين من الطموح :

- الطموح المباشر والطموح المستقبلي :

فالفرد يضع لنفسه تتعلق بالحاضر وتتعلق بالمستقبل القريب والمستقبل البعيد وبالتالي فان الحكم على شخصية الانسان من خلال ما لديه من مستوى طموح ، وهذا لا يكفي في حد ذاته بل ما يقوم به من أعمال مقبولة اجتماعية لتحقيق مستوى طموحه فكلما كان الفرد راضيا عن آدائه وان لم يصل الى المستوى الذي حدده فان هذا ينعكس ايجابيا نحو ذاته وبالتالي توقع الفرد على أهمية آدائه .

(نيفين، 2011، ص91)

أما نظرية محددات الذات فقد اعتبرت أن أهداف الحياة الطموح ، يمكن تقسيمه إلى قسمين طموح داخلي وطموح خارجي:

-**الطموح الداخلي**: ويعبر عن النمو الموروث والذي يؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية الأساسية والتمثلة في الكفاءة، الاستقلال، الانتماء.

- **الطموح الخارجي**: ويعبر عن السعي وراء الأهداف كوسيلة لا ترتبط بشكل مباشر بإشباع الحاجات النفسية الأساسية وتتمثل هذه الأهداف في الثروة والمظهر الاجتماعي والشهرة (برجي، 2018، ص 68)

وانطلاقاً مما سبق يتضح أن الطموح ليس بمستوى واحد لدى الأفراد ، ولا سيما عند مقارنته مع طاقات الفرد وإمكانياته لذا نجد عدة أنواع من الطموح.

6- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح المهني :

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

6-1 العوامل الشخصية:

- **الذكاء :**

يتأثر مستوى طموح الفرد بمدى ما يمتلكه من قدرة عقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة استطاع القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة ، والفرد الأكثر ذكاء يكون قادراً على تطوير قدراته وإمكانياته ورسم مستوى طموح لنفسه يتناسب مع هذه القدرات.

- **النضج :**

كلما كان الفرد ناضجاً كلما كان في متناول يده تحقيق أهدافه وطموحه وكان قادراً على التفكير في الوسائل والغايات التي تحقق له ذلك .(محمد حسانين، 2006، ص 13)

- **دافع الإنجاز:** ويمكن تحديده من خلال الفرق بين مستوى طموح الفرد ومستوى الأداء الفعلي حيث يرتفع الدافع الى الانجاز عندما تزداد المسافة بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي ، والعكس الصحيح ، أي ينخفض مستوى دافع الانجاز عندما تتخفف المسافة بين مستوى الطموح ومستوى

الأداء الفعلي مع ضرورة الأخذ في الحسبان ألا تكون المسافة كبيرة جدا بحيث يصبح من المستحيل إلى مستوى الطموح المنشود أمرا سهلا . (بلال، 2008، ص89)

- **الخبرات السابقة :** ان ما يمر به الفرد من خبرات ناجحة أو فاشلة يكون لها أثر الكبير في مستوى طموح الفرد ، فخبرات النجاح لدى الفرد تزيد من طموحه ويعمل الفرد هنا على المحافظة على نجاحه مما يدفعه إلى مزيد من التقدم والنمو ، أما الفشل فيؤدي الى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.(الناظور، 2008، ص14)

- **قيم الفرد:**

وتتمثل في المعتقدات والقيم والميول والخبرات السابقة وديناميات الشخصية وأسلوب في الحياة وكيفية تعامله مع العقبات والمشكلات ودرجة ثقته بنفسه ومدى إيمانه بقدراته واستعداداته وطرق توظيفها ، أي أن قيم الفرد ومعاييرها قد تكون واقعية ومتناسقة مع أهدافه فيصل بذلك إلى الأداء الواقعي ويحقق أهدافه ويصبح طموحه متوازن والعكس. (النوبي، 2010، ص82)

- **مفهوم الذات :**

وهي الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه فهي عامل مهم في تعيين السلوك ورسم مستوى طموحه ، فإذا كان إدراك الفرد لذاته إيجابيا يرتقي بمستوى طموحه والعكس . (راجح، 1986، ص105)

6-2- العوامل البيئية والاجتماعية :

- **الإطار المرجعي للفرد :**

ويقصد به الوالدين ، الأسرة ، الأخوة ، زملاء المدرسة ، الرفاق وتتشترك هذه الأطر المرجعية في وضع المعيار الأخلاقي للسلوك ، ويتعلق الإطار المرجعي بالمدى قبل الفرد له وقد يتسع ليشمل ما هو أكبر من الإطار التقليدي ، أي أن الجماعة المرجعية قد ترفع من مستوى الطموح وذلك عندما يكون تحديدها لمستوى الطموح واقعي تبعا للإطار المرجعي.

- **طموح الوالدين وتوقعاتهم :**

تعد الأسرة هي ركيزة حياة معظم الأطفال ، وقد يتعرض بعض الآباء في حياتهم للفشل الشديد في تحقيق بعض الأهداف ومن ثم يعوضون تحقيقها في أبنائهم فيدفعونهم وفقا إلى ذلك ويؤمنون لهم الوسائل المختلفة للوصول إلى أهدافهم . فعندما يعرض الوالدين الثقة ويساعدان على نمو طموحات

إيجابية هذا يؤدي إلى النجاح وكذلك الإرشاد والتشجيع من الوالدين يكون هاما في نمو طموحات

الأبناء . (محمد حسانين ،2006، ص ص 137-138)

- المستوى الاقتصادي والاجتماعي :

ان توفير احتياجات الطفل والإشباع الأمر الذي قد يسهم في استبصاره بايجابية لتطلعاته وطموحاته
ولذا يدعو مستوى الطموح إلى الارتفاع لدى ذوي المستويات الاقتصادية والاجتماعية المرتفعة.

(النوبي، 2010، ص 89)

7- دور مستوى الطموح المهني في بناء الشخصية :

لم تكن المؤسسات في الماضي تشجع أبناءها على تحقيق أكثر مما هو متوقع منهم بل لم يكن
لمستوى الطموح المهني تأثير في بناء شخصية الفرد نظرا لأن دور الفرد محدد مسبقا، فابن العامل
سوف يكون عاملا وابن الموظف لا يطمح بأن يكون أكثر من موظف ، وكان هدف الفرد هو
الوصول للمكانة المرسومة له مسبقا أما في المجتمعات الحديثة فإن الفرد يحصل على كل الدعم
والتشجيع لتحقيق مكانة أفضل من آبائهم والمحيطين بهم ، من خلال تسخير كل الإمكانيات والفرص
والوسائل المتاحة لذلك ، حيث إن استسلام الفرد لوضعه الحالي وعدم محاولته النهوض بمستواه ،
يعتبر من أكثر الأخطار التي تصيب المجتمع ، أما عندما تعمل المؤسسة على رفع وتحسين مستوى
الطموح المهني لدى عمالها فإن ذلك يدفع المؤسسة للتقدم والرقي ولتحقيق مزيد من الطموح والأهداف.
كما أن ارتفاع مستوى الطموح المهني لدى العامل يجعله يعمل على تحديد مستواه ويدفعه إلى تحسين
هذا المستوى إلى ما هو أفضل ، ويشكل بعيدا أساسيا في تكوين بيئة الفرد النفسية خاصة وان توقعات
الفرد في النجاح أو الفشل هي التي تحدد مدى وقوة توجهه نحو أهدافه التي تقوم على أساس معرفة
ذلك الهدف. (القطناني، 2011، ص6)

وبالتالي فمستوى الطموح المهني يلعب دورا أساسيا في بناء شخصية العامل فهو يمثل أحد وأهم
المقومات التي يتطلع من خلالها العامل لتحقيق انجازاته المستقبلية ، لذلك لا بد على المؤسسة أن
تعمل على رفع مستوى طموحها المهني لأفرادها لتحقيق مزيدا من التقدم والرقي في مختلف
المجالات.

8- سمات الشخص الطموح :

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

وكما حددت كاميليا عبد الفتاح سمات الفرد الطموح بأنه : فرد لديه نظرة متفائلة للحياة ، واتجاه نحو التوفيق ونحو التوفيق ونحو الكفاح ، كما يميل إلى تحديد أهدافه ووضع خطة لتحقيقها ، لديه القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس ويتسم بالمتابعة وعدم الرضا بالوضع الراهن ويتطلع للأفضل . (بن غزفة ، 2014، ص 375)

كما أشارت نظمية سرحان إلى عدة خصائص للفرد الطموح تمثلت فيما يلي :

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

(شبير ، 2005، ص 32)

ويمكن أن نجل أهم ما تتميز به شخصية الفرد ذو مستوى الطموح المرتفع بأن يكون:

- 1- ناضجا أي قادرا على تقييم المواقف بكل جوانبها.
- 2- لديه دافعية قوية لتحقيق طموحاته .
- 3- جديا في تعامله مع الأهداف والظروف.
- 4- واقعي وليس خيالي ما لديه وما يمكن أن يفعل .
- 5- واعيا بإمكاناته الذهنية والنفسية.

- 6- لديه ميل نحو المغامرة والتحدي.
 - 7- قادرا على اتخاذ القرارات والمخاطرة إن لزم الأمر.
 - 8- قادرا على مواجهة الصعاب والأزمات.
 - 9- مرنا في المواقف المعقدة أو الشائكة .
 - 10- متوافقا مع نفسه وبيئته وامتزنا وانفعاليا.
 - 11- يتمتع بتفكير ابتكاري لإيجاد الحلول المناسبة لما يواجهه من مشاكل .
 - 12- يستطيع أن يوافق بين توقعاته وأدائه .
 - 13- يعمل بشكل مستمر أي الاصرار على متابعة العمل حتى ولو فشل مرة.
 - 14- اختيار أسلوب التفكير المناسب الذي يلاءم الموقف لمعاش .
 - 15- يعتبر خبرات النجاح والفشل مصدر للتعلم والمعلومات.
 - 16- قادرا على الانجاز (الأكاديمي والمهني...) واثقا من نفسه وليس مغرورا.
- (بن غنفة، 2014، ص ص 376-377)

9- قياس مستوى الطموح :

تري الكاتبة كاميليا عبد الفتاح 1999 إن قياس مستوى الطموح تطور ، وذلك لاهتمام الباحثين بدراسة مستوى الطموح وأدوات وأساليب قياسه وبناءا على ذلك صاغت الباحثة المعادلات التالية :

1-9 الدراسات المعملية :

1-1-9- الطريقة التقليدية :

يتم قياس مستوى الطموح عن طريق إجراء تجارب معملية ، حيث يتم عرض الجهاز على المفحوص مع الشرح لطريقة استخدامه حيث يمنح للمفحوص فرصة لتجريب والعمل على الجهاز عدة مرات . وبعد ذلك نسأل المفحوص ما هي الدرجة التي يتوقع أن يحصل عليها ؟ ثم تدور إجابته ثم تقوم بالأداء الفعلي ونسأله عن الدرجة التي يظن أنه حققها في الأداء وبعدها نخبره بالدرجة التي يحصل عليها فعلا وتكرر العملية عدة مرات ، ويتم طرح درجة الأداء الفعلي من درجة الأداء المتوقع للحصول على درجة مستوى الطموح ، ومن خلال ما تم عرضه خلصت الباحثة إلى صياغة المعادلة التالية.

$$\text{مستوى الطموح} = \text{الأداء الفعلي} - \text{الأداء المتوقع}$$

9-1-2 الاختلاف التحصيلي :

ويقصد به درجة الفرق بين درجة الطموح ودرجة الحكم عليه (درجة متوقعة) ودرجة الاداء الحقيقي لنفس المحاولة وفق المعادلة التالية :

$$\text{مستوى الطموح} = \text{درجة الأداء المتوقع} - \text{درجة الأداء الحقيقي}$$

9-1-3 مقياس اختلاف الحكم :

وهو الفرق بين درجة الأداء الفعلي ودرجة الحكم (ما يظن أن تكون عليه الدرجة) وتحسب بطرح درجة الأداء الفعلي من درجة الحكم لنفس المحاولة .

$$\text{مستوى الطموح} = \text{درجة الأداء الفعلي} - \text{درجة الحكم}$$

9-1-4 - مقياس درجة الاختلاف الذاتي :

واستعمله ايزنك واعتبره دليل على ذاتية المفحوص فهي تلك الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من إضافة اختلاف الهدف ودرجة الاختلاف الذاتي العالية تدل على أن الشخص يطمح في أشياء كثيرة لكنه يسيء تقديرها .

9-1-5 - معامل التذبذب :

استخدمه ايزنك وهو عبارة عن ميل الشخص إلى تغيير مستوى طموحه بناء على ناتج كل محاولة في الاختبار ، وخاصة المحاولات الخاطئة أو المحاولات التي يحقق فيها نجاحا كبيرا . ويحسب معامل التذبذب عن طريق جمع التغيرات في درجة الطموح خلال الاختبار .

9-1-6 - معامل الاستجابة :

ويقصد به أن الناس تميل إلى رفع مستوى طموحها عقب النجاح وخفضه عقب الفشل (استجابة نمطية) وتقابل هذه الاستجابات لا نمطية حيث ينخفض مستوى الطموح أحيانا بعد النجاح ويرتفع بعد

الفشل وتكون نسبة الاستجابات النمطية معامل الاستجابة ويدل فشل الاستجابة النمطية في الظهور على جمود الشخص.

9-2- طريقة المواقف الفعلية في الحياة :

انتقل قياس مستوى الطموح من التجارب المعملية إلى قياسه في المواقف الفعلية في الحياة ، وحاول تشايلد وزملاؤه 1954 الربط بين شواهد الحياة اليومية وبين التجارب المعملية لأنه كان يرى بأن بعض التجارب المعملية ليس لها صلة بالمواقف الحياتية ويعتمد هذه الطريقة على الاستبيانات تتكون من أسئلة مفتوحة تتعلق برغبات المستقبل وطموحاتهم.

وعلى مستوى العالم العربي فإن أشهر الباحثين الذين قاموا بقياس مستوى الطموح هي كاميليا عبد الفتاح والتي أعدت مقياس لمستوى الطموح يتكون من 79 فقرة موزعة على 07 أبعاد من النظرة للحياة ، تحديد الأهداف الاتجاه نحو التفوق ، الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية والرضا ، التسليم بالوضع الراهن ، السبل نحو الكفاح ، الإيمان بالحظ . (كاميليا،1990،ص ص 39-44)

خلاصة الفصل :

من خلال المامنا في هذا الفصل ببعض الجوانب المتعلقة بمستوى الطموح المهني يمكن القول يجب أن يسعى الموظف إلى معالي الأمور وترقية مكانته إلى مكانة أفضل ، والصعود من مرتبة إلى مرتبة أعلى وتحقيق الأهداف المرجوة ، ودافع الطموح يكون داخليا من ذات الفرد أو العامل لبلوغ مراده ، فعندما يكون العامل طموحا فإن العقبات التي يواجهها ستجعله يبحث عن الحلول التي تمدها وتسيرها لصالحه ، وإذا كان العامل واثقا بقدراته ونظرتة الإيجابية لذاته فلا بد أن يكون للطموح المهني طريقا يسلكه خلال مساره المهني لكي يحقق ما يطمح له.

الفصل الثالث

قيم العمل

تمهيد .

(أ) القيم

1- مفهوم القيم

2- أهمية القيم للفرد والمجتمع

3- خصائص القيم في الدراسات النفسية

4- مكونات القيم

5- القيم من منظور اسلامي

6- تصنيف القيم

(ب) قيم العمل

7- مفهوم العمل

08- مفهوم قيم العمل

9- التطور التاريخي لمفهوم قيم العمل

10- مراحل تطور قيم العمل

11- أهمية قيم العمل

12- الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى

13- تصنيف قيم العمل

14- مصادر قيم العمل

15- مقاييس قيم العمل

16- الفرق بين القطاع العام والقطاع الخاص

خلاصة الفصل .

تمهيد :

تعتبر القيم من المفاهيم الجوهرية في جميع ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وهي تمس العلاقات الانسانية بكافة صورها . والواقع ان موضوع القيم ركيزة أساسية في علم الأخلاق وقد اجتذب انتباه الكثير من العلماء والفلاسفة ، حيث تعد قيم العمل من المواضيع المهمة في حياة الأفراد الخاصة و العملية فهي احدى المكونات الأساسية للشخصية كما انها تؤثر في سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم داخل المنظمات وخارجها وما على الإدارة في التنظيم إلا الاهتمام بها وتهذيبها وتوجيهها لتعزيز السلوك الوظيفي المرغوب فيه ، ومن هذا المنطلق اهتم علماء الادارة بدراسة القيم وأثرها الهام على حياة المنظمات وبدأ بعض الباحثين والمهتمين في تلك الدراسات التي قدمها مجموعة من العلماء في موضوع القيم لتحسين أداء الأفراد في منظماتهم .

إن قيم العمل هي نوع من أنواع القيم عامة، التي تختص بمجال العمل .ولمعرفة مفهوم قيم العمل تذكر الباحثة تعريف القيم عموماً كما يلي :

1- مفهوم القيم : (VALUES)

كلمة القيم من الكلمات الشائعة الاستخدام فنحن نسمعها ونقرؤها كثيراً وهي كثيرة التردد على ألسنة التربويين والمفكرين والمتقنين وغيرهم وهذا يشير إلى ما تحتله هذه الكلمة من اهتمام تربوي وثقافي اذن نجد دلالتها اللغوية

- القيمة في لغة :

وتشير كلمة قيمة باللغة : الانجليزية **value** وباللغة الفرنسية **valeur** وباللغة اليونانية **axios** إلى الاعتدال والاستواء وبلوغ الغاية ، فهي مشتقة من الفعل قام بمعنى وقف واعتدل ، وانتصب ، وبلغ واستوى . (بوعطيط ، 2012، ص64)

أما المعاجم اللغوية تورد مجموعة من الدلالات لكلمة "قيمة" وجمعها "قيم" وتظهر الاصول اللغوية أن كلمة القيمة مشتقة من الفعل " قوم " الذي تتعدد موارده ومعانيه ، فقد استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معاني عدة يعيننا منها ثلاثة وهي :

1.الديمومة والثبات : وهو ما يشير اليه أصل الفعل " قوم" لأنه يدل على القيام مقام الشيء يقال: "ماله قيمة" إذا لم يدل على الشيء ولم يثبت عليه ومنه قوله عز وجل "عذاب مقيم"(الشورى، الآية 45)

أي دائم وقوله "ان المتقين في مقام أمين"(الدخان،51) "أي في مكان تدوم إقامتهم فيه" .

2.السياسة والرعاية : ومنه ما قالته العرب عن الذي يرعى القوم ويسوسهم "فالقيم" :السيد وسائس الأمر ، والرجل " قيم أهل بيته وقيامهم يقوم بأمرهم".

3.الصلاح والاستقامة : فالشيء القيم ماله قيمة بصلاحه واستقامته ، ومنه قوله عز وجل "دينا قيما"(الانعام،161) أي مستقيماً وأورد الراغب "أن الدين القيم هو الثبات المقوم لأمر الناس ومعاشهم ، وأمر قيم مستقيم" وخلق قيم حسن،ودين قيم مستقيم لا زيغ فيه ، وكتب قيمة مستقيمة تبين الحق من الباطل،"وذلك دين القيمة" . (البينة،الآية06)

وتتفق هذه المعاني اللغوية الثلاثة مع المدلول العام الذي تحمله مفردة "قيمة" فالقيم تتسم بالثبات وفي معاني الرعاية والصالح و الاستقامة (الجلاد، 2005 ص ص 19-20).

- القيمة في الإصطلاح :

لفظة "القيمة" أو لفظة "القيم" تعتبر من الألفاظ ذوات المدلول الغني من حيث الدلالات. ويميز " لالاند Lalande " في قاموسه بين أربعة معان مختلفة تعود إلى أربع خاصيات للأشياء و تقوم على:

1- كون هذه الأشياء تلاقي إلى هذا الحد أو ذاك تقديرا أو رغبة شخص أو بصورة أكثر عادية ، جماعة معينة من الأشخاص.

2- كون هذه الأشياء تستحق هذا القدر أو ذاك من التقدير.

3- كونها تلبى غرضا معيناً.

4- واقع جماعة اجتماعية معينة، و في لحظة معينة ، يجري تبادلها ومحددة من

سلعة تتخذ كوحدة. (André LALANDE ,2006)

- ان مفهوم القيمة من المفاهيم التي يشوبها نوع من الغموض والخلط في استخدامها، وهذا نتيجة لأنها حظيت باهتمام كثير من الباحثين في تخصصات مختلفة كالدين والفلسفة والعلوم الاجتماعية وعلم الاقتصاد.وعلم النفس وغير ذلك من المجالات في وضع تعريف محدد جامع لها، ويمكن تحديد وجهة نظرهم على النحو التالي:

بالنسبة لعلماء الدين فتتحدد القيمة من حيث ما يحصل الانسان من حسن الأفعال وقبحها وأعمال الدنيا في نظرهم مقومة حسب نتيجتها في الآخرة ، وهي نظرة ذات بعد روعي ايماني يحاول جعل القيم أداة للرقابة الذاتية وموجهة للسلوك البشري بجعلها وسيلة لقياس مدى حسن أو سوء السلوك والقيمة لديهم بمعنى الاستقامة والعدل والرفعة عن الأفعال القبيحة وتقاس كنتيجة لصفة أفعال خيرا أم شرا. (عبد اللطيف ،1992،ص 38)

- و القيمة فلسفيا في ضوء الفكر المثالي بأن هناك عاملين أحدهما مادي والآخر معنوي وان الانسان يستمد قيمه من عالم السماء ، وأن قيم الانسان مطلقة مثل الحق والخير والجمال في حين

يراهما الفكر الواقعي بأنها تعتمد على فكرة مؤداها ان القيم حقيقة موجودة في عالمنا المادي ، وان كل شيء فيه قيمته وان الانسان يستطيع أن يكتشف القيم باستخدام الأسلوب العلمي ، أما الفكر البراجماتي فلا يؤمن بعدم وجود قيم مطلقة ، فالأحكام حول القيم قابلة للتغير ، بالتالي فالقيم والأخلاق عموماً نسبية .

- القيم من وجهة نظر العلوم الاجتماعية ، فإن القيم والمعتقدات والمثاليات انما هي عواطف ومشاعر يتمسك بها الفرد والجماعة ، والمظاهر القيمية تتواجد فعلاً كحقيقة علمية ، فالقيم يمكن تمييزها و تحديدها ووصولها وتصنيفها ومقارنتها باستخدام طرق علمية ، ومن هذا المنظور بالتحديد يمكن النظر إلى المعلومات القيمية على أنها المعلومات الفعلية للعلوم الاجتماعية .

مفهوم القيمة في علم الاقتصاد :

معنى قيمة الشيء عند علماء الاقتصاد وفاؤه بالحاجيات ، فإن كانت الحاجة إليه أشد كانت قيمته أعظم والعكس بالعكس . (بوزواوي،2009،ص165)

لكلمة قيمة في لغة الاقتصاد معنيان:

الأول : صلاحية شيء لإشباع حاجة ، ويعني مصطلح (قيمة المنفعة).

الثاني : وهو ما يساويه متاع حين يستبدل به غيره في السوق، وهذا ما يعبر عنه بمصطلح " قيمة المبادلة " وقيمة المنفعة لمتاع ما . (عبد الله معتز، 2001 ، ص 353)

مفهوم القيمة في علم النفس يتناول علم النفس موضوع القيم بطريقة تختلف عن تلك التي تناولها علم الاجتماع ، فنجد أن علم النفس يركز اهتماماته على دراسة قيم الفرد " value " "Individual" ومحدداتها سواء أكانت نفسية أو اجتماعية أم جسمية، ويهتم بكل جانب من جوانب سلوك الفرد في المجتمع حيث يركز عنايته على سمات الفرد واستعداداته واستجاباته فيما يتصل بعلاقاته بالآخرين، في حين علم الاجتماع تعامل مع القيم الجماعية "Group values"

(بوعطيط، 2012،ص66)

يتضح مما سبق أن مفهوم القيمة (Value) من المفاهيم التي يشوبها نوع من الغموض والخلط في استخدامها، وذلك راجع لكونها حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في تخصصات مختلفة ولهذا اختلف العلماء والمنظرين في تحديد معنى القيم يعود في جوهره الى ما تتسم به القضية القيمية

في عمق معرفي وثقافي وأيديولوجي ، فنحن عندما نتحدث عن القيم فإننا ننتقل من ثقافة معينة تنتظم القيم في سلوكها ، وتدور في دوائرها ، فالتعاليم الدينية والرؤى الفلسفية والتربوية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية تعد كلها أصولا فكرية تحكم تعاملنا مع القضية ، فقد تعددت بتعدد مجالات استخدامها في النشاطات الإنسانية ، وأن كل معنى من هذه المعاني يتخذ خاصية المعيار للمجال الذي استخدم فيه وهكذا ظهرت نظرية القيم أو علم القيم (Axiology) ويعزى ظهور هذا المفهوم الى الفيلسوف الألماني نيتشه وثيقة الصلة بكثير من العلوم ومنها الأخلاق. (خلف السكارنة، 2008، ص130)

حيث يعرفها (بري parry) القيم بأنها الاهتمامات ، أي اذا كان أي شئ موضع الاهتمام فإنه حتما يكتسب قيمه ، أما (ثورندايك thorndike) فيرى أن القيم تفضيلات و (بوجاردس Bougardies) ويرون علماء النفس أن القيمة والاتجاه وجهان لعملة واحدة. في حين يرى (كلايد كلاهون Clydekluckhoon) القيم بأنها أفكار حول ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه.

(الخاتنة ، النوايسة ، 2011 ص ص 250-251)

- قد تفاوتت وجهات النظر الباحثين في تحديد ماهية القيم وتعريفها. فيرى مكوبر أن القيم معتقدات تحدد أهمية الأهداف وكيفية التصرف وفقها . (الطويل، 1999، ص299)

- كما تتكون القيم من المعتقدات وتنشأ المعتقدات من :

1- البيئة : سواء كانت الماضية أو الحاضرة .

2- الخبرة : كانت سواء نجاحا أو إخفاقا حدث لك .

فعندما ينشأ المعتقد بشأن مجال معين ، تبدأ القيم بالظهور وعندما تصبح هذه القيم قائمة وتعمل بقوة سوف تؤثر في أحكامنا وقراراتنا ، أيضا تساعدنا هذه القيم والمعتقدات في تحديد نشاطاتنا وأولياتنا (الخطيب، معاينة، 2009، ص 298)

أما جبر سعيد فتري القيم هي حالة عقلية ووجدانية يمكن تعرفها للأفراد والجماعات والمجتمعات من خلال مؤشرات وهي المعتقدات والأغراض والاتجاهات والميول والطموحات والسلوك العملي .

(جبر سعيد، 2008، ص ص 17-19)

ويرى جابر و لوكيا القيم هي مجموعة من التنظيمات النفسية لأحكام فكرية وانفعالية يشترك فيها أشخاص بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجيه دوافع الأفراد ورغباتهم في الحياة لخدمة أهداف محدودة تسعى لتحقيقها تلك الفئة . (جابر، لوكيا، 2006، ص162)

وتعتبر القيم هي مجموعة من المبادئ والأهداف والمعايير المقبولة من الفرد ويتمسك بها المجتمع .

(طه عبد الرحيم، 2013، ص305)

ويذكر " سميث" أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية أو جمالية يعرف " ليث " القيمة بأنها معيار للحكم يستخدمه الفرد أو الجماعة من بين عدة بدائل في مواقف تتطلب قرارا أو سلوكا معينا . (المعاينة ، 2007 ، ص179)

يعرف نوبس (1980 Nobbs) القيم على أنها " مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية ، تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع " (بوفلجة ، 2015، ص19)

ويعرف " زهران " القيم هي عبارة عن تنظيمات لأحكام انفعالية معممة نحو الأشخاص و أشياء والمعاني وأوجه النشاط والقيم موضوع الاتجاهات والقيم تعبر عن دوافع الإنسان وتوجه رغبته (زهران، 2000، ص158)

استنادا إلى ما سبق من تعريفات يمكن تعريف القيم بأنها : عبارة عن المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة ، والتي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها ، وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ ، وتتصف بالثبات النسبي .

2- أهمية القيم:

تعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع ، وتؤثر على إدراكاتنا ، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك

. وتعتبر القيم معيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة .

كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤثر في السلوك التنظيمي بشكل واضح ، فقيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين ، بالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع ، ذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

وفي مجال السلوك ، تلعب القيم دورا هاما في خلق وتكوين اتجاهات الفرد ، حيث تعتبر القيم هي معايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء .

ويشير إلى أثر القيم في السلوك بالقول : « إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقده الفرد صحيحا وأخلاقيا » تعمل القيم كمعايير يستخدمها الفرد من أجل إرشاده في سلوكه اليوم وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة ، كذلك تلعب القيم دورا في تحديد نوعية الأفراد الذين يمكن أن يتوافق الفرد معهم(العميان ،2005، ص ص 109-110)

كما للقيم دورا هاما في توجيه سلوك الفرد والجماعة ،فهي تقوده إلى إصدار الاحكام على الممارسات العلمية التي يقوم بها .وهي الأساس السليم لبناء تربوي متميز ، كما أنها تسهم في تشكيل الكيان النفسي للفرد لأنها :

- 1- تزود الفرد بالإحساس بالغرض لكل ما يقوم به وتساعد في توجيهه للوصول نحو ذلك الغرض .
 - 2- تهيء الأساس للعمل الفردي والجماعي الموحد.
 - 3- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين .
 - 4- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين ، وماهي ردود أفعالهم .
 - 5- توجد لدى الفرد القدرة على تحمل المسؤولية تجاه حياته ليكون قادرا على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا الحياة التي تهمة ، وتؤدي إلى الإحساس بالرضا .
- كما يمكن رصد أهمية القيم على مستوى الفرد والمجتمع في عدة عناصر منها :

أ- على مستوى الفرد :

- تلعب القيم دورا هاما في تشكيل شخصية الفرد وتحديد أهدافه في إطار معيار صحيح.
- يمكن التنبؤ بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من قيم وأخلاق في المواقف المختلفة ، وبالتالي يكون التعامل معه في ضوء التنبؤ بالسلوكه. (الغنين، 1988، ص، 34)
- تعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ، كما تمنحه القدرة على التكيف والتوافق الايجابي ليحقق الرضا عن نفسه من خلال تجاوبه مع الجماعة في عقائدها ومبادئها الصحيحة .
- تساعد الانسان في التحرير من الأنا والذاتية وتجعله يسلك سلوكا أكثر ايجابية .
- تحقق للفرد الاحساس بالأمان ، كما تعطي له فرصة التعبير عن نفسه وتساعد على فهم العالم المحيط به .
- تعمل على ضبط الفرد لشهواته ومطامعه كي لا يتغلب على عقله ووجدانه لأنها ترتبط بسلوكه وتصرفاته وبمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها ، تعمل على اصلاح الفرد نفسيا وخلقيا وتوجيهه نحو الخير والإحسان والواجب .

ب- على مستوى المجتمع :

- تحفظ للمجتمع تماسكه وتوازنه كما تحدد له الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ومثله العليا ومبادئه الثابتة التي يحفظ له هذا التماسك والثبات من أجل ممارسة حياة اجتماعية سليمة .
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال تحديد الاختيارات الصحيحة التي تسهل لأفراده حياتهم وتحفظ للمجتمع توازنه واستقراره في غطاء موحد.
- ربط ثقافة المجتمع ببعضها البعض كي تبدو متناسقة .
- تقي المجتمع من مزلّة الوقوع في الأنانية المفرطة والنزاعات . حيث أنها تزود أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء ، ويتضح هذا من أن نسق القيم يجعل الأفراد يفكرون في أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى أهداف هي غايات في حد ذاتها بدلا من النظر اليها على أنها محاولات لإشباع الرغبات والدوافع .

- تعتبر القيم الحميدة الركيزة الأساسية لقيام الحضارات وإن حدث وأن تلاشت هذه القيم في المجتمع آل إلى الإنهيار والتخلف .

- تستخدم القيم كمعيار يقاس بها العمل وبقيم بها السلوك .

- تتوقف قوة المجتمع وتماسكه على وحدة القيم فكلما كانت القيم موحدة داخل المجتمع كلما زاد تماسكه واستقراره وكلما قل الارتباط فيما بينها زاد التفكك الاجتماعي .

(بلخيري، 2012، ص ص 167-168).

- اذن نجد للقيم أهمية خاصة في حياة الفرد والمجتمع فيها تتشكل الثقافة وعن طريقها يبدو طريق النمو والتقدم وخلالها تتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية فهي تتغلغل في حياة الناس أفراد أو الجماعات لأنها ترتبط بدوافع السلوك والأهداف والآمال. (الجبالي، 2003، ص 320)

3- خصائص القيم في الدراسات النفسية :

1. تصطبغ بالصيغة الاجتماعية : تنطلق من إطار اجتماعي محدد .
2. تتصف بالذاتية : يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به .
3. تتصف بالنسبية : تختلف من شخص إلى آخر حيث الزمان والمكان ، فما هو مناسب في هذا المكان قد لا يكون مناسباً في مكان آخر .
4. تتصف بالهرمية : أي أن القيم ترتب عند كل شخص ترتيباً متدرجاً في الأهمية ، حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له .
5. تتصف بالقابلية للتغيير: قابلية للتغيير بتغيير الظروف الاجتماعية.
6. تتصف بالعمومية : تشكل طابعا قوميا عاما ومشاركا بين جميع الطبقات .
7. تتضمن القيم نوعا من الرأي أو الحكم على شخص أو شيء أو معنى معين.
8. القيم مثالية لأنها ليست شيئا بأية حال وإن كانت الأشياء هي التي تحملها
9. القيم تجربة ، فوجودها لا يكون إلا بشخص ولشخص .

10. القيمة ذات قطبين في الجملة فهي أما هذا الوجود أو ذاك، إنها إما حق أو باطل ، خير أم شر .
(المعاينة، 2007، ص 183)

ويذكر جبر سعيد من خصائص القيم مايلي :

1. مجردة غير محسوسة : فالعدل في حد ذاته لا نلمسه ، ولا نشاهده ، ولكن لكل قيمة مؤشرات عليها ولهذا يمكن للإنسان العادي أن يصف موقفا معينا بأنه ينطوي على عدل ، وآخر ينطوي على الظلم.

2. تكتسب من البيئة التي تحيط بالفرد ، وهذا ما بينه حديث الرسول (صلى الله عليه وسلم) ما من مولود إلا يولد على الفطرة ، فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه فالحديث الشريف يبين أن الفطرة هي قيمة عظيمة ركبها الله سبحانه وتعالى في الإنسان ، قد تفسد إذا كانت البيئة الأسرية غير صالحة فينتقل الانسان من الإسلام إلى الكفر .

3. القيم موجّهات لسلوك المجتمع الذي تسود فيه ، وهي تعمل بصورة متكاملة ، فقيمة التعاون في المجتمع الإسلامي ترتبط بالعبادة وبسائر القيم الإسلامية الأخرى ، ولهذا أمر المسلم بالتعاون مع الآخرين على البر والتقوى ، ونهى عن التعاون مع غيره على ارتكاب المعاصي ، فالقيم منظومة متكاملة ولا تعمل كل منها بصورة منعزلة عن غيرها من القيم التي تسود في ذلك المجتمع . وإن حدث ذلك كان خروجاً عن القاعدة .

- نظراً لأن حاجات المجتمع من المجتمعات ليست على نفس الدرجة من الأهمية ، فإن القيم ذات طبيعة متدرجة ، فهناك قيم أساسية وقيم فرعية تتطوي تحتها ، وحنى القيم الإنسانية فإنها قد لا تكون على نفس الدرجة من الأهمية ، ولهذا كان من الضروري معرفة التنظيم الهرمي للقيم التي تسود في المجتمع معين أو مؤسسة معينة ، أو لدى فرد معين . (جبر سعيد ، 2008، ص ص 36-37)

4- مكونات القيم :

تحتوي القيم من منظور " روكيتش " على ثلاثة عناصر لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى لأنها تندمج وتتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان والسلوك، فهي تحتوي على ثلاثة عناصر مثلها مثل الاتجاهات والمعتقدات وهي:

1-المكون المعرفي :والذي يتضمن إدراك موضوع القيمة وتمييزه عن طريق العقل أو التفكير ومن

حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة والتقدير، ويمثل معتقدات الفرد وأحكامه وأفكاره ومعلوماته عن

القيمة ، أو بمعنى آخر وضع أحد موضوعات التفكير على بعد أو أكثر من أبعاد الحكم

(عكاشة، 1997، ص ص 239- 240)

2-المكون الوجداني : ويشمل الانفعالات و المشاعر و الأحاسيس الداخلية وعن طريقه يميل الفرد إلى قيمة معينة ويتصل هذا المكون بتقدير القيمة والاعتزاز بها ، وفي هذا الجانب يشعر الفرد بالسعادة لاختيار القيمة ويعلن الاستعداد للتمسك بالقيمة على الملأ

3-المكون السلوكي :وهذا الجانب هو الذي تظهر فيه القيمة ، فالقيمة هنا تترجم إلى سلوك ظاهري ويتصل هذا الجانب بممارسة القيمة أو السلوك الفعلي ، والقيم بناء على هذا التصور تقف كمتغير وسيط أو كمعيار مرشد للسلوك أو الفعل (بوعطيط ، 2012،ص 78)

5- القيم من منظور إسلامي :

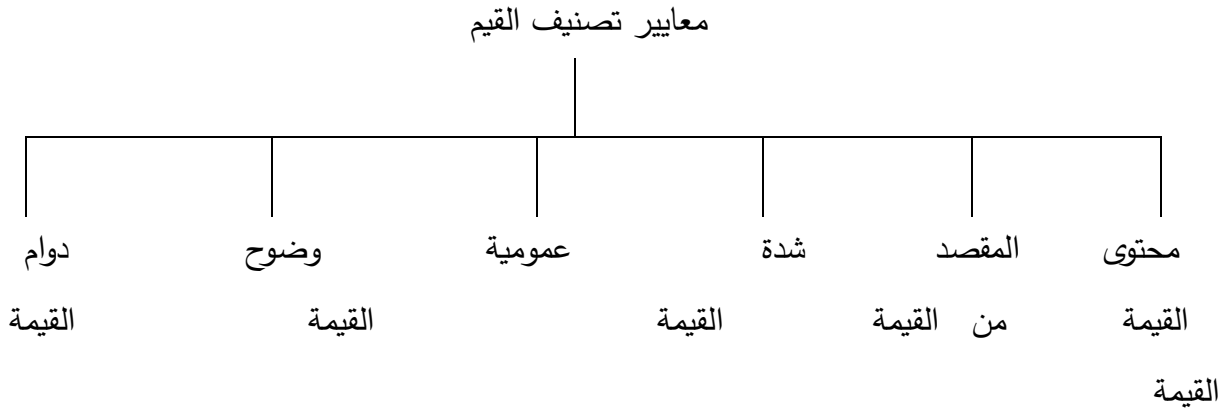
القيم في الفكر الإسلامي تختلف عن غيرها في الفلسفات السابقة فهي ليست من نتاج الفكر البشري وإنما تعتمد في أساسها على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ، كما أن القيم في الإسلام تنزع إلى الشمول فالدين الإسلامي لم يأت خاصا بأمة دون أخرى بل هو للناس كافة ، أما ميدان تطبيقه فهو شامل في قواعده وتشريعاته جميع نواحي الحياة الدنيا والآخرة ، وقد كونت مبادئ الإسلام وقيمه نظاما اجتماعيا له قيمه ومعاييره والتي تمثلت في العلم ، والعمل ، والتقوى ، والعدل . فقيمة العمل تأتي في مقدمة القيم ولم تكن مكانتها أقل من قيمة العلم و إنما هي مرتبطة بها ، أما قيمة التقوى تمثل ركيزة أساسية لقيمة العمل والتقوى بمنزلة المعيار الذي يقاس العمل به وهي ترمز في الشريعة الإسلامية إلى صون الإنسان نفسه من القيام بأفعال يجب المعاقبة عليها ، أو ترك أفعال يعاقب على تركها . أما قيمة العدل في الإسلام فذات مضمون اجتماعي ويضع المفكرون من المسلمين قيمة العدل على رأس قائمة المبادئ ، وقيمة العدل تطبق على مستوى الفرد والأسرة و المجتمع .

فالقيم في الإسلام هي فضائل خلقية ، وهي المعيار لسلوك أفراد المجتمع عامة و أرباب المهن خاصة ، فالدين الإسلامي بمنزلة المعيار الذي على أساسه تحدد قيمة العمل فجميع المسلمين تقوم أعمالهم في إطار غايات و أهداف الدين الإسلامي الحنيف ، والمسلم الملتزم ذو أخلاق إسلامية ، يخشى الله ويلتزم بالقيم التي حث عليها القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة. (خلف السكارنة، 2008،ص 131).

6- تصنيف القيم :

تعددت التصنيفات المقترحة للقيم وجاءت معبرة عن فلسفة أصحابها ونظرتهم للقيم كمفهوم ونظرية ومنظومة ، فنلاحظ تصنيفات خاصة بالفلاسفة ،وأخرى لعلماء النفس والتربية وكل تصنيف منها يعتمد

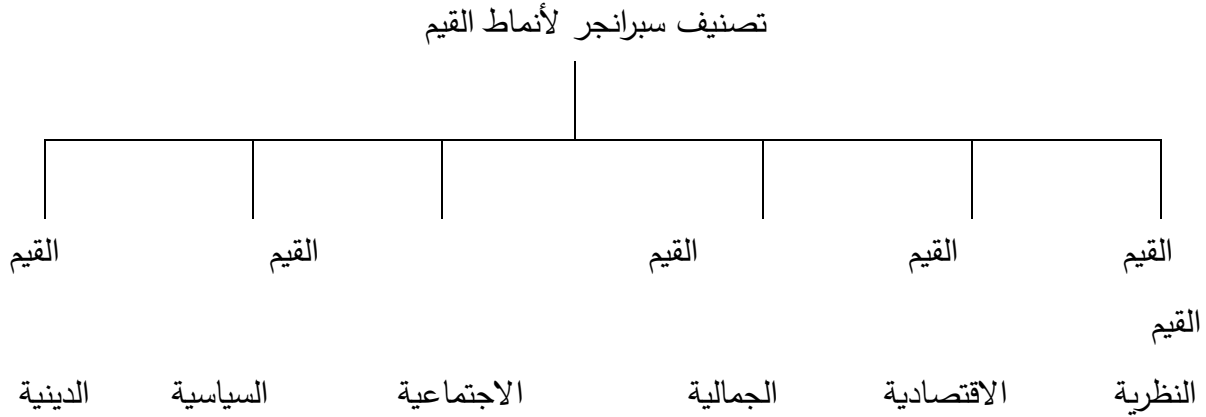
معيارا محددا محاولا أن يضم تحته منظومة القيم الخاصة بالعلم الذي يعالجه ، مما يجعل هذه التصنيفات وجهات نظر لكل منها ايجابياته وسلبياته ، ونعرض فيما يأتي لأهم التصنيفات التي تعمد ستة معايير هي :



شكل (2) معايير تصنيف القيم

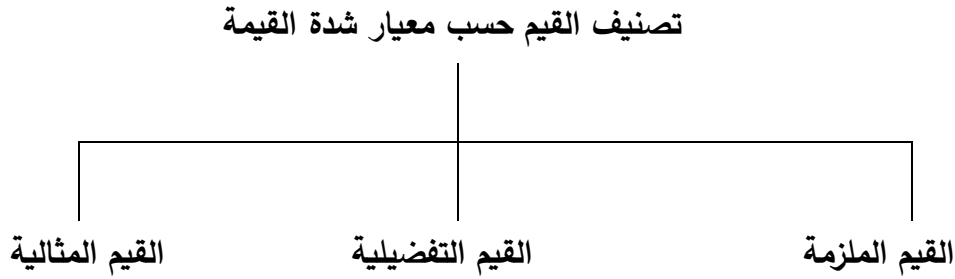
المعيار الأول:

من أشهر التصنيفات التي اعتمدت معيار محتوى القيمة ومضمونها تصنيف عالم النفس الألماني سبرانجر (Spranger) في كتابه " أنماط الرجال " ، حيث قسم الناس إلى ستة أنماط ويوضح الشكل رقم (2) هذه الأنماط .



شكل (3) تصنيف سبرانجر لأنماط القيم

- أ. القيم النظرية (Theoretical) : وتعني الاهتمام بالمعرفة واكتشاف الحقيقة ، والسعي الى التعرف على القوانين وحقائق الأشياء ، وتمثل نمط العالم والفيلسوف .
- ب . القيم الاقتصادية (Economic) : وتتضمن الاهتمام بالمنفعة الاقتصادية والمادية ، والسعي الى المال والثروة وزيادتها عن طريق الانتاج واستثمار الأموال...وهي تمثل نمط رجال الأعمال والاقتصاد.
- ج . القيم الجمالية (Aesthetic) : تعبر عن الاهتمام بالجمال وبالشكل وبالتناسق ، وهي تسم الشخص ذا الاهتمامات الفنية والجمالية .
- د. القيم الاجتماعية (Social): وتتضمن عناية الفرد بالقوة والسلطة بالناس ومحبتهم ومساعدتهم وخدمتهم ، والنظر إليهم نظرة ايجابية كغايات لا وسائل لتحقيق أهداف شخصية ، وتجسم نمط الفرد الاجتماعي .
- هـ. القيم السياسية (Political) : تتضمن عناية الفرد بالقوة والسلطة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص والسيطرة عليها.
- و. القيم الدينية (Religious) : وتتضمن الاهتمام بالمعتقدات والقضايا الروحية والدينية والغيبية البحث عن حقائق الوجود وأسرار الكون .
- المعيار الثاني : المقصد من القيمة
- تنقسم القيم باعتبار مقصدها إلى قسمين :
1. قيم وسائلية : وهي القيم التي تعد وسيلة لغايات أبعد ، فهي ليست مقصودة لذاتها بل لتحقيق غاية عليا أبعد منها .
2. قيم غائية : وهي القيم التي تكون غاية في حد ذاتها .
- ويصعب التمييز بين القيم الواسائية والغائية وذلك نظرا لتداخلها وامتزاجها بعضا ببعض ،وتبعا للظرف والزمان الذي ينظر إليها فيه .
- المعيار الثالث : شدة القيمة ، تربط شدة القيمة بأمرين :
- أولهما : درجة الالزام التي نفرضها على الفرد
- ثانيهما : الجزاء أو العقوبة التي تقررها وتوقعها على من يخالف القيمة ، وبمقدار درجة الالزام والجزاء تكون شدة القيمة أو ضعفها.



شكل (4) تصنيف القيم حسب معيار شدة القيمة

ويوضح الشكل رقم (4) أن القيم تنقسم باعتبار شدتها إلى ثلاثة أنواع هي:

1. **القيم الملزمة أو الأمرة الناهية** : يجب الالتزام بها ويكون جزاء من يخالفها شديدا ،وهي غالبا ما تتعلق بالمصلحة العامة وبما تعارف عليه المجتمع من قيم وفضائل تحقق أمنه واستقراره ونموه
2. **القيم التفضيلية** : وهي القيم التي يفضل أن تكون ، حيث يشجع الفرد على تمثلها بصورة تفضيلية غير ملزمة ، ولا يكون جزاء من يخالفها شديدا أو صارما
3. **القيم المثالية** : وهي القيم التي يرجى أن تكون ، والتي يتطلع الناس إلى تمثلها في سلوكهم ولكنهم

يشعرون بصعوبة تحقيقها بشكل دائم وبصورة كاملة ، وهذه القيم على درجة كبيرة من الأهمية لأن أثرها يعمل على توجيه سلوك الأفراد نحو المثل العليا ، ويعطي أنموذجا وقوة حسنة للآخرين .

المعيار الرابع : عمومية القيمة

ويقصد بهذا المعيار مدى شيوع القيمة وانتشارها ، وتصنف القيم فيه إلى صنفين هما:

1. القيم العامة :

وهي القيم الشائعة والمنتشرة في المجتمع كله، وتمثل هذه القيم الاطار القيمي العام الذي يتحكم إليه أفراد المجتمع في سلوكياتهم وأحكامهم .وتتبع أهمية هذه القيم في تحقيق التجانس والتكامل بين الأفراد ، وتوحيد اتجاهاتهم والتخفيف من حدة الصراع القيمي الذي يؤدي إلى التفكك واختلاف الأفراد

2. القيم الخاصة :

وهي القيم التي ترتبط بفئة خاصة أو تحدد بزمان ومكان معينين .

المعيار الخامس : وضوح القيمة

تنقسم القيم من حيث وضوحها إلى قسمين :

1. القيم الصريحة : وهي القيم التي يصرح بها الفرد ويعلم عنها بالكلام.
 2. القيم الضمنية : وهي القيم التي يستدل عليها من خلال السلوك المنتظم الذي يصدر عن الأفراد ولذلك تعتبر قيما حقيقة صادقة ، إذ إن أفضل ما يدل على القيمة هي آثارها الظاهرة في السلوك .
- المعيار السادس : دوام القيمة
- تنقسم القيم من ناحية دوامها إلى قسمين :
1. قيم عابرة : وهي القيم العارضة التي لا تدوم طويلا وإنما توجد لوقت قصير مؤقت ارتباطها بحدث ما أو ظاهرة معينة تزول بزوالها .
 2. القيم الدائمة : وهي القيم التي تدوم طويلا ويتناقلها الناس من جيل إلى جيل ، وتتخذ صفة الإلزام والتقدير كالقيم الخلقية من صدق وأمانة وعدل . (الجلاد ، 2010 ص - ص 46-51)
- تصنيف هوارد (Howard): يصنف القيم وفق العوائد المنتظرة أو المتوقعة و تتمثل في مايلي:
- قيم مادية جسمانية : الصحة الراحة الأمان .
 - قيم أخلاقية : الأمانة ، العدالة ، المساواة .
 - قيم سياسية : الحرية .
 - قيم دينية : العبادات .
 - قيم اقتصادية : الإنتاج ، الكفاية .
 - قيم اجتماعية :التعاطف ، الإحسان .
 - قيم جمالية : الجمال .
 - قيم مهنية : الوعي المهني ، النجاح المهني .
 - قيم عاطفية : الحب والرضا . (howard D ,1981 ,p11)
 - أما "نكولا رتشرد" N.Recherd: فقد صنف القيم على عدة أسس هو الآخر ، نوجزها فيما يلي:
 - التصنيف على أساس محتضني القيم: وتضم قيم العمل، قيم الجماعات العليا،القيم القومية.
 - التصنيف في ضوء موضوعات القيم: ويضم قيم الأشياء ، قيم بيئية، القيم الفردية أو الشخصية، القيم الجماعية، القيم المجتمعية.
 - تصنيف القيم على أساس لفائدة أو المنفعة :وتندرج تحتها عدة تصنيفات للقيم وهي : القيم الطبيعية ، القيم الاقتصادية، القيم الأخلاقية، القيم السياسية،القيم الجمالية،القيم الدينية، القيم الروحية ، القيم الفكرية، القيم المهنية،القيم العاطفية.

- التصنيف على أساس الأغراض أو الأهداف: وهي القيم الغذائية للطعام، القيم التبادلية لبعض السلع، القيم الاقتصادية لبعض المواد، القيم التعليمية لبعض البرامج، القيم التاريخية لبعض الأشياء، وهكذا إذ يتركز التصنيف هنا على الغرض الإنساني النوعي الذي يتحقق بوجود قيمة معينة.

- التصنيف على أساس العلاقة بين محتضن القيمة وبين الفائدة: ويضم هذا التصنيف القيم التالية:

- القيم ذات التوجيه الشخصي مثل : الراحة ، النجاح ، الخصوصية ، والقيم ذات التوجيه نحو الآخرين.

- التصنيف على أساس العلاقة بين القيم ذاتها: يرتبط هذا التصنيف على مدى ارتباط القيم بعضها ببعض ، حيث يثير هذا التصنيف قضية تدرج القيم وفقا لعموميتها ، فقيمة الكرم مثلا تحقق قيمة أعلى هي سعادة الآخرين ، في هذه الحالة تعتبر القيمة الأولى قيمة وسيطية أو وسيلية ذلك لأهمية لهذه القيمة اذن هناك قيمة أخرى لذاتها مثل : الولاء ، الأمانة ، وتلك هي القيم الغائية .

(جبلي، 1984، ص 141-145)

ب - قيم العمل : VALEUR DE TRAVAI

7- مفهوم العمل:

يتفق علماء النفس والاجتماع على أن العمل ذو قيمة هامة في حياة الفرد والمجتمع وهذا ما تؤكدته نظريات علم النفس المختلفة ، فهو ليس وسيلة للكسب فقط بل إنه ضرورة نفسية واجتماعية .

ويعتبر العمل كمفهوم يتشكل من عدة عناصر، أول هذه العناصر هو المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد . وثاني عنصر هو أثر هذا المجهود الذي هو واقع الأمر تلك العملية التغييرية التي يحدثها الفعل على مواد الطبيعة(كمواد محسوسة أو مجردة) وبحولها الى مواد صالحة للإستعمال أو الاستهلاك أو الإستخدم أو الاستفاد من قبل كائنات أخرى . والعنصر الثالث هو أن العمل يتم في ظروف زمانية ومكانية يلتزم فيها العامل بمحض إرادته .

من خلال العناصر الثلاثة يمكننا أن نعرف العمل تعريفا جامعا فنقول : هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع ، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا .

كما يعرف (Neff) " العمل هو ذلك النشاط المفيد الذي يؤديه الفرد، بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها بهدف تغيير بعض خصائص المحيط فهو يختلف من مجتمع لآخر، ومن ثقافة لأخرى ،

ومن زمان لآخر .(بوخص ، 2008 ، ص ص 23-25)

8- مفهوم قيم العمل :

يستخدم هذا المصطلح للإشارة الى " مجموعة من التفضيلات بين البدائل واهتمامات مختلفة تمثل موجّهات عامة للسلوك في مجال العمل سواء في اختياره أو أدائه أو مخرجاته " .

(حمدي ، عبد الله الشايع، 2011 ص9)

- كذلك هي عبارة عن الضوابط المهنية والأخلاقية والتعاليم والمبادئ التي تساهم في تحديد سلوك الموظفين ، وتساعد على الطريق الصحيح الذي يشجع كل موظف على تطبيق آدائه الوظيفي ، ودوره في بيئة العمل الانتاجي التي يتبع لها .

وعرفها **علام وزايد"1992"** بأنها مجموعة الموجّهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه " (علام و زايد،1992،ص22)

كما هي تلك الأسس والمعايير المحددة في مجال العمل حيث تتحكم في سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معيار يقيس عليه عمله وواجبه إزاء هذا العمل (آلبوسعيدي،2012، ص6)

تميز مجموعة التعاريف التي نم عرضها بين اتجاهين : الاتجاه الأول يعرف القيم على أساس أنها القيم التي تفرضها مؤسسة العمل(المنظمة) والتزام العامل بقيم العمل يتحدد بمدى التزامه بقيم المؤسسة التي يعمل بها ، أما **الاتجاه الثاني**: يرى أن قيم العمل هي المعتقدات التي يحملها الفرد والتي توجه سلوكه المهني

9- التطور التاريخي لمفهوم قيم العمل:

إن مفهوم قيم العمل ليس بالمفهوم الحديث ، فيرجع تاريخه من القرن الخامس قبل الميلاد حيث ارتبط مفهوم العمل بالأوضاع المجتمعية التي ميزت الحياة المهنية في ذلك العصر ، فالمجتمع اليوناني القديم قام على أساس طبقي وانعكس هذا الأساس على الحياة الاجتماعية والمهنية والسياسية والاقتصادية وغيرها ، ونقسم المجتمع الى ثلاث طبقات تمثلت في طبقة المواطنين اليونانيين الأصليين ، وطبقة المغتربين ثم طبقة الرقيق.

ولقد أدى التمايز الطبقي إلى اختلاف المهن التي تؤديها كل طبقة فكانت الطبقة الأضعف هي طبقة الرقيق، والتي تعمل من أجل رفاهية وراحة الطبقتين الآخرين، ولم تكن لتلك الطبقة أية حقوق شرعية أو سياسية . وكان العمل اليدوي في العصور اليونانية مقتصر على طبقة الرقيق، بينما الأعمال الذهنية تقتصر على الطبقة الراقية من الحكام والعلماء . وكانت النظرة للعمل المهني في العصر اليوناني نظرة احتقار وتقليل من شأنها وشأن العاملين فيها، وعدم أخذ حقوقهم الشرعية، فكانت المعاملة لهم غير

أخلاقية وغير إنسانية. لم تختلف النظرة للعمل في العصور الرومانية عن العصور اليونانية حيث قسم العمل في العصر الروماني إلى العمل الزراعي، والعمل في الأعمال الصناعية الكبيرة فقط. وامتدت النظرة إلى العبرانية في النظر إلى العمل باعتباره شرا من الشرور، ولقد توافقت النظرة المسيحية للعمل على النظرة العبرية في كون العمل عقاب فرضه الإله على الإنسان ليكفر به عن خطيئة أسلافه، ولكن أضافت الديانة المسيحية أن العمل ضرورة أساسية لصحة الجسم والروح، وكانت تسعى لتوفير العمل للمتعطلين حتى تحارب العادات الغير مرغوب فيها، وبهذا اكتسب العمل قيمة روحية بهدف الارتقاء بالنفس البشرية ولم يكن في هذه الفترة معنى للعمل مرتبطا بالعائد المادي. وفي بداية القرن الحادي عشر والرابع عشر الميلاديين تأثرت أوروبا بالأفكار المسيحية مما أدى إلى تقرب الكنيسة للطبقات الدنيا بهدف تحقيق العدالة والمساواة لفرص العمل، ووضعت قائمة بالمهن والحرف حسب أهميتها وكانت مهنة الزراعة في المقدمة، ثم تغيرت النظرة للعمل باعتباره أساسا لكل مظاهر التقدم الإنساني، واعتبرت قوانين العمل ملزمة لكل جهة تعمل لتنظيم المجتمع. وفي العصر الإسلامي ارتبط الدين بجميع جوانب الحياة، وكان العمل واجب وضرورة لقيام الدين. فقد دعا القرآن الكريم للعمل والسعي :

﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾ التوبة 105.

ووضع الدين الإسلامي قوانين لسلامة العمل، كما حفظ حقوق العمال، وأرسى قيم العمل ودعا لتطبيقها. عن عائشة رضي الله عنها، أن النبي (صلى الله عليه وسلم) قال « إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه » حديث صحيح. وارتبط مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الاجتماعي باعتبار أن التضامن الاجتماعي يعتبره مظهرا من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية التي حث عليها الدين الإسلامي، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط وإنما يعيش لنفسه ولغيره .

(درويش عابد ، 2015 ، صص 39-41)

10- مراحل تطور قيم العمل :

إن قيم العمل لم تكن ثابتة على مر الزمان ، بل إنها تعرضت للتغيير والتطور عبر سبع مراحل رئيسة هي :

المرحلة الأولى :

وجاءت انعكاساً لأراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية العلمية وفي هذه المرحلة اعتبر الانسان آلة يتم تحفيزه بواسطة المادة ، وكان " فريديريك تايلور " هو صاحب هذا المفهوم ، حيث اعتبر أن مفاهيم السلطة والتدرج الهرمي والإجراءات الرسمية والتخصص والعقلانية في الأداء والتركيز على التزام الأوامر والتعليمات ، والنظر إلى المنظمة على أنها نظام مغلق ، إلى غيرها من المبادئ التي تقوم عليها الإدارة في المنظمة .

وقد كانت القيم السائدة في هذه المرحلة هي التي تفرض أن العمال هم مصادر يتم تحفيزهم مادياً وكانت الإدارة تهتم بالكفاءة وزيادة الانتاج ، إلا أن هذه القيم سرعان ما تغيرت ، لأنها كانت تنظر إلى

العمال كالألات ويتم تحفيزهم مادياً ، فتطورت القيم إلى المرحلة الثانية من خلال نتائج دراسات مصانع " الهاوثورن " (ديف فرانسيس ، 1995،ص28)

المرحلة الثانية :

جاءت هذه المرحلة على إثر دراسات "هاورثورن" غرب مدينة شيكاغو في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1929 ، وهي أن العوامل غير العقلانية وخلال هذه المرحلة ظهرت أهمية العلاقات الانسانية والتفاعل مع الآخرين ، والاهتمام بالجوانب المعنوية للفرد وكذلك التعاون والمشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات غير رسمية ، وهذا ما أكدت عليه الدراسات التي اجراها "إلتون مايو" في مصانع الهاوثورن، حيث دافعت عن الجوانب المعنوية للفرد و إنه ليس آلة ، يحفز مادياً بل له مشاعر وأحاسيس وقوة إرادة تؤثر على الإنتاجية .و أثر جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات الغير رسمية في إنتاجية العمل وفي تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها . و العلاقات التنظيمية بين المستويات العليا والدنيا وأنماط التفاعل القائم بينهما . كما الإهتمام بالقيادة الجماعية والمشاركة في اتخاذ القرارات لما له من دور في تحقيق الفعالية التنظيمية. بناء فلسفة جديدة من الاتصالات بين الأفراد وفقاً للأبعاد التنظيمية الرسمية والغير الرسمية . (تاويريت ، 2009،ص ص 38-39)

- كما أفرزت هذه المرحلة قيم جديدة تهتم بالموارد البشري ، وترتكز هذه المرحلة على مبدأ العلاقات الإنسانية (عبد الحي ، 2006، ص156)

- المرحلة الثالثة :

ظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية ، وسادة الاعتقاد لدى الادارة بأن المواجهة كانت أسوأ خيار موجود وأنه لا بد من التحول من المواجهة الى التوفيق ، وتم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة وتمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل . (ديف فرانسيس ، 1995، ص29)

- المرحلة الرابعة :

وظهرت في هذه المرحلة الحرية في بيئة العمل ، حيث ابتكر "دوجلاس ماجريجير" نظرية X ونظرية Y واللذان تقومان على مجموعة من الافتراضات عن الانسان والحوافز التي تدفع به للعمل وسلوك القيادة تجاه العاملين ، وتقوم نظرية X على اعتماد أسلوب الجزر والعصا في ضبط سلوك العاملين ، والذي يعتمد على مبدئين :

1- الصلابة : تنطوي على التخويف والتهديد والإشراف الدقيق وتستخدم الصلابة هنا لضبط سلوك العاملين ودفعهم للعمل .

2- اللين: وينطوي على التسامح ومقابلة احتياجات العاملين وتحقيق التوافق والانسجام بينهم .

ويرى (ماجريجير) أن نظرية Y هي أكثر تناسبا مع واقع المجتمعات المعاصرة والتي لم تعد الحوافز المادية كافية لحفز الانسان عن العمل وإنما التحفيز الحقيقي ينبغي أن يرتبط بحاجات الانسان العليا مثل: حاجته للشهرة وتحقيق الذات وذلك يتطلب احترام انسانية الانسان عن طريق اعطاء العاملين فرص أوسع للمسؤولية والشعور بالانجاز ومنحهم الحرية في وضع مستويات الأداء والضوابط ومعدلات الانتاج ، وهذا بدوره يتطلب تحقيق مبدئين : مبدأ تدوير الوظيفة على العاملين حيث يتمكن الامل من معرفة الوظائف التي يقوم بها زملاؤه ولإثراء ثروته وذخيرته المهنية ولتوثيق روابط الثقة بين بينه وبين زملائه ، إلى جانب مبدأ تفويض السلطة من المستويات الوسيطة والقاعدية عن طريق تطبيق نظام اللامركزية ، وإدخال نظام الإدارة بالأهداف والنتائج.(محمد هاني ، 2015، ص ص 30-31)

- المرحلة الخامسة :

هذه المرحلة عبارة عن عصر جديد من القيم الإدارية تسمى " الإدارة بالأهداف" فوفقا لها يجب الملائمة بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد ، وترتبط هذه النظرية باسم (دوين لوك 1968) " Loke " وتمثلت في تأييد مبدأ المشاركة أي اشراك جميع العاملين في وضع القرارات وتحديد الأهداف

وتنفيذها ، ومن هذا المنطلق فقد ساعد هذا الادارة على تحقيق العدالة والديمقراطية في التقييم ، إذ أن ذلك كفيل بإلزام العاملين بأهداف تحددتها الإدارة والعاملون معا.

- لا تصلح الادارة بالأهداف إلا في البيئات الثابتة ، وهذا أدى إلى ظهور البيروقراطية بمعناه السلبي المتمثل في الاجراءات الطويلة والذي ساهم في بروز مرحلة جديدة من تطور قيم العمل .

- المرحلة السادسة :

وتسمى بمرحلة التطوير التنظيمي ، حيث كان هناك اهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالإمكان وبطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية ، وصاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي ، وكان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل ، وقام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية والمسببة للضغط في بيئة العمل وظهر الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي.

- المرحلة السابعة :

هذه المرحلة تجمع بين المراحل السابقة وهي تمثل مزيجا لتطوير قيم العمل ، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل : العمل الجاد يود الى النجاح ، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية ، واستغلال الفرص الفردية ، مع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية وظهرت قيمة البقاء .

(ديف فرانسيس، 1995، ص29)

11- أهمية قيم العمل :

1- قيم العمل لها أهمية كبيرة داخل المنظمة وتعمل على توازن المجتمع وتقدمه .
 2- تعطي قيم العمل شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية.
 3- قيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية و هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح .
 4- يشعر العامل بأهميته مما يزيد من دافعيته وانتمائه لعمله لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى لهم .

5- تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة وتصبح قيم العمل حقيقة في عقول عدد كبير منهم .

6- قيم العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بأداء الفرد لعمله .

7- أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل .

12- الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى :

تختلف قيم العمل في طبيعتها ووظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء أكانت قيما دينية أو سياسية أو فكرية أو غيرها ، رغم أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص ، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي ، فهي تحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين ببعض والمتعاملين معهم ، لذلك فإن نطاقها ومجال عملها تكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية أو الاجتماعية أو الأخلاقية ، وإن كانت تمثل القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية فهي أكثر شمولية منها وأقل تخصصا لكون القيم المهنية تسود بين أفراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم ومستويات مهارتهم ، كما تختلف قيم العمل للمهنة أو الوظيفة الواحدة بحيث تنسجم مع طبيعة كل منها كما هو الحال في اختلاف قيم العمل لمهنة المحاسبين والمدققين عن العمل لمهنة التسويق والبيع فإن قيم العمل هي الأخرى تختلف بعضها عن بعض في العديد من الوجوه ، فقيم العمل في المنظمات الانتاجية هي غيرها قيم العمل السائدة في المنظمات الخدمية وقيم العمل في المنظمات الحكومية تختلف عن تلك التي

يديرها القطاع الخاص ، وقيم العمل في المنظمات الزراعية تختلف عن قيم العمل في المنظمات التربوية. (الصعب ، 2009، ص ص 28-30)

13- تصنيف قيم العمل :

إن تصنيف قيم العمل يختلف من باحث الى آخر وهذا راجع على اختلاف بيئتهم ومنطلقاتهم الفكرية والفلسفية :

تصنيف حسب مكونات قيم العمل أو مجالاتها أو أنظمتها ومن هذه التصنيفات مايلي :

13-1- تصنيف بوكهولز : (Buchholz,1978) للقيم الإدارية حيث تم تقسيم القيم الإدارية إلى

خمسة أنظمة قيمية وهي :

1- نظام قيم أخلاقيات العمل : فإن العمل وفق هذا النظام شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد كرامة وشرفا .

2- نظام قيم التوجيه الجماعي: يكتسب العمل معناه ضمن اطار هذه القيم من خلال مدى تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد .

3- نظام القيم الإنسانية: تركز هذه القيم على الاهتمام بالإنسان في موقع عمله ونموه وتطوره الانساني

4- نظام قيم المشاركة الجماعية: نجد العمل هو الأساس في اشباع حاجات الأفراد وفتح مجال أمام العاملين ليكون لهم دور بارز في ادارة المنظمة من خلال المشاركة في اتخاذ قراراتهم .

5- نظام قيم الراحة والفراغ: حيث توفر الراحة للعاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم ويمارسوا هوياتهم المتعددة .(حمادات، 2006، ص ص37-38)

13-2- تصنيف الفلسفة البروتستانتية: وقد قسمت قيم العمل إلى:

1- المكونات الداخلية لقيم العمل: وتغطي ثلاث جوانب: الافتخار بالعمل، الاندماج في العمل، الفاعلية والنشاط.

2- المكونات الخارجية لقيم العمل: وتتمثل هذه المكونات فيما يلي :

أ- الحاجة الاجتماعية للعمل : وهي الرغبة المستمرة في البحث عن مستويات أعلى للعمل والمعيشة.

ب- المسؤولية اتجاه العمل: وهي ادراك الفرد لضرورة اعتماده على نفسه في أداء الواجبات المكلف بها.

13-3- تصنيف إبراهيم (1992) حيث قسم قيم العمل إلى ثلاث أقسام وهي:

1- قيم عمل داخلية: وتنقسم إلى: القيم الأخلاقية والقيم الذاتية والقيم الاجتماعية والقيم الثقافية والقيم البدنية والقيم الترويحية.

2- قيم عمل خارجية: وهي قيم النجاح في الحياة العملية و تنقسم إلى: العائد الاقتصادي، المكانة، أسلوب الحياة، الأمن، حب العمل... الخ.

3- القيم المرتبطة باتفاق العمل : وهي عبارة عن القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية وتنقسم إلى: العلاقة برؤساء العمل، العلاقة بالزملاء، جو العمل.

13-4- تصنيف قيم العمل حسب النمط أو القيمة:

1- تصنيف منصور: حيث وضع اثنتي عشر نمطا لقيم العمل وهي: الدخل والعائد المادي، القيادة وتنظيم العمل، الخدمة العامة والإسهام في سعادة الآخرين، المكانة الاجتماعية للعمل، الإنجاز والإنتاج، الاستقلال، الابتكار، العلاقة بالزملاء، القيمة الجمالية، التنوع، بيئة العمل، العلاقة برئيس العمل.

13-5- تصنيف اعتماد علام ، وأحمد زايد (1992) :والذي قام بتقنيته على المجتمع العربي محاولة لقياس " قيم العمل " عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر واتجاهات ومعتقدات وأفكار ، وينقسم المقياس إلى ثماني مقاييس فرعية يقيس كل منهما بعدا من أبعاد قيم العمل وهذه المقاييس الثمانية هي: الفخر، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل ، السعي إلى الترقى، الدافعية والإنجاز ، الانتماء للعمل .(عابد،2013 ، ص ص28- 29)

14- مصادر قيم العمل :

إن قيم العمل هي تراكمات تربوية تبدأ مع الفرد مروراً بجميع المراحل التي يمر بها في حياته ومساراته المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، حتى وصوله الوظيفية وما تفرضه عليه، ولهذا يمكن تقسيم مصادر قيم العمل وتحديدتها بما يلي:

1-الذات:

إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفا خاصا عنده، وعليه فإن العمل لا يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية، وبالتالي فإن هذه الذات ستعمل على إخضاع القواعد القيمية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، أمر محقوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد القيمية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها .

2- الدين:

تعتبر الأديان السماوية مصدر أساسيا للقيم، ففي الإسلام مثلا متمثلة في كتاب الله وسنة الرسول (ص)، وجميع القيم المستمدة من هذا المصدر هي قيم مطلقة، والقرآن الكريم كمصدر تشريع للدين الإسلامي يحتوي على النسق القيمي الإسلامي .فهو الدستور الذي يجب أن يستند إليه في اشتقاق القيم والقواعد التي تحكم الأفراد بحيث أن كل آية تتضمن قيمة من القيم . (حمادات:2006،ص39)

3- التنشئة والخبرة :

تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم ، لأنها تحدد ما ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة ، وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات وممارسات طوال حياته.

4-التطبيع الاجتماعي:

قد يكتسب الفرد قيمه ، أو ما يسمى بالتعليم الناتج من تفاعل الفرد مع تغيرات بيئته .

5-جماعة العمل:

عضوية الفرد في جماعات ما تعد مصدر آخر للقيم ، فمن خلال جماعة العمل تتعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه .

وبهذا يمكن التمييز بين القيم الشخصية التي توصف بأنها اعتقاد ثابت نسبيا ، والقيم المؤسساتية التي يؤمن بها العاملون في المؤسسة ، وعملية تكوين قيم مشتركة بينهم تعد غاية كل مؤسسة .

(بولقواس ، 2012 ص147)

6- الأسرة : حيث ينقل الانسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى التنظيم وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية ، فالأسرة هي التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية مثل : الصدق - الأمانة - الاحترام ، فهؤلاء الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ . ويسعون إلى تطبيق في بيئة عملهم .

7- المؤسسات التعليمية : تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد المتعلمين لدخول سوق العمل ، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المحتويات والمساقات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى ينجح في تنمية سلوك المتعلم الإيجابي اتجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.

8- القيادة والقوة : هي التي تأخذ الأمور بقوة وليس فيها شدة ولين ، وليس فيه ضعف ، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين ، وتعزز الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينهما ، وتحترم ملكية الآخرين وتكون خادمة للمصلحة العامة ولا سيدة لها لأنها اكتسبت هذه القيم من رؤسائها وستعلمها لمرؤوسيه .

9- التشريعات القانونية : إن مجموع التشريعات من قوانين وأنظمة ولوائح صادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول ، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل ، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الشؤون الإدارية في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها. ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد باعتباره الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري ، فتبين الواجبات التي تفرضها الوظيفة الموجود فيها والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في ممارسة هذه الوظيفة. (بولهواش ، 2011، صص73-74)

15- مقاييس قيم العمل :

هناك عدة مقاييس لقياس القيم بعدة تقنيات منها تحليل محتوى القصص والمجلات والكتب والمذكرات والاختبارات السيكلوجية المقننة والاستبيانات مثل :

استبيان روكايتش للقيم ، دراسة القيم لألبورت وزملاءه ، اختبار سوبر للقيم وغير ذلك

(مقدم ، 2003،ص288).

كما أن هذه الدراسة تركز على القيم داخل التنظيم فسوف يتم عرض مقاييس لقيم العمل: الأول هو مقياس "سوبر" لقيم العمل والثاني هو مقياس قيم العمل لـ "وولاك" والثالث مقياس لكل الباحثين " أولبرت - فيرنون و لنديزي "

1- مقياس سوبر لقيم العمل :قام سوبر بدراسة استطلاعية في الولايات المتحدة الأمريكية بغرض الكشف عن اهم القيم (قيم العمل) السائدة في هذا البلد ثم قدمها في شكل استبيان لتطبيق على مجتمع البحث .(عمومن ،2005،ص31)

حيث يهتم هذا المقياس بدراسة قيم الأفراد في العمل، حيث يتضمن مجموعة من العبارات تقيس خمسة عشر (15) جانبا من جوانب العمل (قيم العمل) ، والتي يختلف الأفراد بشأن أهميتها وهذه الجوانب هي :

الابداع ، الإنجاز ، محيط العمل ،علاقات الاشراف ، نمط الحياة ، الأمن ، الاشراف على الآخرين ، الجمال ،المكانة ، الاستقلالية ، التنوع ، العوائد الاقتصادية ، المساعدة ، الاستشارة الفكرية ، الإدارة .

وتتم الاجابة على هذه العبارات من خلال البدائل التالية :

1- مهمة جدا =5

2- مهمة=4

3- متوسطة=3

4- قليلة الأهمية=2

5- غير مهمة تماما=1

- ثم يتم حساب حاصل جمع العبارات المكونة لكل جانب من جوانب العمل (قيم العمل) ، حيث نجد أن مجموع كل قيمة يتراوح بين 5 و15 درجة ، فإذا كانت أي قيمة من القيم أكثر من عشرة فهذا يعني أن هناك اهتماما كبيرا بها ،أما إذا كانت تتراوح بين 5 و 9 درجات فهذا يدل على أن هناك

اهتمام معتدلاً بها، أما إذا كانت أقل من 5 درجات فهذا يعني عدم الاهتمام بها. (مقدم ، 2003 ، ص 288)

- اذن في الأخير نجد اختبار سوبر لقيم العمل يساعد في توضيح الاختلافات بين قيم الأفراد حول العمل وذلك حسب أهميتها بالنسبة لهم ، فهناك من يعطي أهمية كبيرة للإبداع ، وآخر يعطي أهمية للإدارة ، وثالث يهتم بالمكانة .. الخ وهذا مما يساعد في فهم السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين وبالتالي كيفية أدائهم لعملهم .

2- مقياس قيم العمل (وولاك) :

حيث شارك في تصميم مقياس العمل الذي عرف في تراث العلوم الاجتماعية مقياس وولاك وآخرين ، وأربعة من الباحثين هم وولاك ، جوديل Goodale ، وتجنح Witjing و سميث Smith عام 1971 ، وينصرف جل اهتمام هذا المقياس نحو اتجاهات الأفراد سواء داخل جماعة مهنية أو داخل مجال بعينه من مجالات العمل المختلفة .

ومقياس قيم العمل مؤلف من ست مقاييس فرعية ، يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل ، وذلك من خلال سعة عبارات مرتبطة يتألف منها كل مقياس فرعي ، من ثم يتضمن مقياس العمل عند وولاك أربع وخمسون عبارة مقسمة بالتساوي من حيث العدد على المقاييس الست الفرعية كما جاء ترتيب تلك المقاييس كالتالي والمرتبطة بالعمل وهي :

1. الفخر بالعمل.
2. الاندماجية في العمل.
3. أفضلية العمل.
4. القيمة الاقتصادية للعمل.
5. القيمة الاجتماعية للعمل.
6. السعي للتقدمي (الترفيح الوظيفي)

وقد راعى الباحثون الأربعة عند تصميم المقياس وقبل قيامهم باختباره من خلال إجراء مسح شامل لقيم العمل ، أن تتضمن قائمة المقاييس الفرعية الست البعدين الصريح والضمني للقيمة ، لذلك تختص المقاييس الثلاثة الأولى بقياس البعد الضمني للقيمة ، في حين يختص المقياسان ، الرابع والخامس بتبيان البعد الصريح والضمني للقيمة .

كما أن عدد عبارات التي يشملها مقياس وولاك هي اربع وخمسين (54) عبارة ثم توزيعها كما هي على هيئتها الراهنة في بنية المقياس بعد أن قام الباحثون الأربعة بمرجعة مستفيضة لدراسات حول القيم ، ثم استكمال تصميم مقياس وولاك باستخدام نموذج ليكرت ذي النقاط الست للإستجابات أمام كل عبارة من عبارات المقياس ، وتبدأ الاستجابات بالموافقة بشدة وتنتهي بالمعارضة بشدة على النحو المبين في تصميم المقياس عند وولاك .

مما يجدر التنويه إليه ، أن مقياس قيم العمل الذي صممه وولاك وزملاؤه قد اتخذ صورة النهائية بعد دراسات متأنية لاختيار صدق المحتوى مع الاستعانة ببعض المتغيرات الديموغرافية في التحليل مثل : النوع النوع ، العنصر ، المستوى التعليمي ، الأصول الريفية ، الحضرية ، المستوى المهني .
(عطية، 1986، ص21)

3- مقياس أولبرت - فيرنون - لنديزي :

حيث يعتبر هذا المقياس من المقاييس الأولى التي تناولت قياس القيم ، في عام 1931 قدم السيكولوجيان الأمريكي جوردون ألبرت والانجليزي فيليب إيوارت فرنون دراسة عن القيم قدما فيها أول قائمة للقيم اشتقت من نظرية الألماني إدوارد سبرنجر عن طبائع الناس نشرها في كتاب له بعنوان أنماط الرجال عام 1928، بين فيها أن هناك ستة أنماط من الرجال وهم : الرجل النظري ، الرجل الاجتماعي ، الرجل السياسي ، والرجل الاقتصادي ، والرجل الديني ، والرجل الجمالي، ثم نشرت القائمة عام 1933 بإمضاء ألبرت ، فرنون ، لنديزي وتتضمن 120 سؤالاً تتوزع بالتساوي على القيم التي وضعها سبرنجر ، وقد قام عطية محمود بترجمة المقياس إلى اللغة العربية سنة 1959 ، ويتكون بصيغته العربية من 30 سؤالاً ، وقد طبق مقياس ألبرت وفيرنون ولنديزي من طرف عبد الحفيظ مقدم سنة 1982 ، على عينة من طلبة العلوم الاجتماعية قصد الكشف عن القيم السائدة لديهم .

(بكوش، 2017، ص151)

وقد نجد أن القيم قيست بمقاييس مختلفة ومتعددة نذكر منها مايلي :

1- القيم النظرية : إن الاهتمام للشخص النظري هو البحث عن الحقيقة وتعتبر اهتمامه تجريبية ونافذة وعقلانية ، فهو مفكر وغالبا ما يكون عالما وفيلسوبا ، وهدفه الرئيسي في الحياة وهو أن يرتب وينظم معلوماته أو معارفه .

2- القيم الاقتصادية: اذ يعتبر الشخص الاقتصادي الاهتمام بما هو مفيد وبارضاء الحاجات البشرية ، وكون ملما بالانتاج وتسويق البضائع واستهلاكها وتجميع الثروة المادية .

- 3- القيم الجمالية : يرى الشخص أن قيمته السامية تكمن في الشكل والتناسق ويحكم على كل خبرة فردية من وجهة نظر الرشاقة والتماثل والملاحة.
- 4- القيم الاجتماعية: إن حب الناس هي القيمة الأسمى ، حيث يعتبر هذا الحب من المظاهر الخيرية وهو الشكل الوحيد الملائم للعلاقات الانسانية.
- 5- القيم السياسية : إن الشخص السياسي مهتم أساسا بالسلطة .
- 6- القيم الدينية : وتمثل القيمة الأسمى للشخص المتدين هي أن يدرك الكون كوحدة واحدة وهو من خلق الله سبحانه وتعالى .(عمارة ، 2004،ص98)

ملخص الفصل :

من خلال هذا الفصل اتضح لنا أن قيم العمل هي الجدار الذي يمنع الموظفين من الوقوع في الأخطاء وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أي مخالفات لا تتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم ، كما لها أهمية كبيرة في توازن المجتمع وتقدمه وذلك عن طريق تأثير القيم في المسار المهني سواء في المؤسسات الخاصة أو العامة ويظهر ذلك من خلال سلوك العاملين ورضا المستفيدين من الإنتاج ، كما يمكننا تعزيز هذه القيم من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة كذلك تدريب العاملين والاتصالات بين أفراد المنظمة .

الفرق بين القطاع العام والقطاع الخاص

تمهيد

القطاع الاقتصادي العام في الجزائر :

1- تعريف القطاع العام

2- عوامل تكوين القطاع العام

3- مراحل تطور القطاع الاقتصادي العام في الجزائر

4- مساهمة القطاع العام في التنمية الوطنية

5- معوقات القطاع العام

- القطاع الاقتصادي الخاص في الجزائر

1- تعريف القطاع الاقتصادي الخاص .

2- قراءة في تاريخ القطاع الخاص الجزائري .

3- متطلبات القطاع الخاص.

4- مراحل تطور القطاع الخاص في الجزائر .

5- مميزات وخصائص القطاع الخاص الجزائري.

6- التنمية الاقتصادية بين دور الدولة و القطاع الخاص.

7- المعوقات التي تواجه نمو القطاع الخاص في الجزائر.

8 - الفرق بين القطاع العام والخاص .

9- الشراكة بين القطاع العام و القطاع الخاص.

خلاصة الفصل .

تمهيد :

إن القطاع العام والخاص ضمن منحى وطني ودولي يلبي المصالح والطموحات المشروعة للاقتصاد الجزائري ، والحوافز الأساسية لهذه الشراكة بالنسبة للجزائر ، تتمثل في تقليص الفوارق الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية وزيادة مستوى التنمية وتلبية الحاجات الأساسية للمواطنين وتحقيق التوازن القطاعي والإقليمي والقضاء على مظاهر الفقر وسوء توزيع الثروة ، مما يوفر للجزائر إمكانية التمويع على خارطة العولمة والعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

كما خصصنا في هذا الفصل عرض بسيط لكل من القطاع العام والخاص كما سنحاول ولو بقدر بسيط التفريق بين القطاعين وذلك وفق الخطة المرفقة أدناه .

القطاع الاقتصادي العام في الجزائر :

1- تعريف القطاع العام :

القطاع العام الذي يعتبره معظم الاقتصاديين على أنه كلُّ نشاطٍ اقتصادي تقوم به الدولة عبارة عن قطاع عام، في حين يعتبرونه أنه:"عمليات الإنتاج للسلع والخدمات الضرورية. وهناك أيضا من يعرفه بأنه ملكية وسائل الإنتاج المادي ويعد قطاعاً لكل مشروع تملكه الدولة كلياً أو جزئياً وعلى حسب نوع هذه الملكية يتحدد نوع القطاع إن كان عاماً أو شبه عام."(رحماني،2017،ص 95)

كما يتمثل في مجموعة الوحدات من قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص، وتقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها إلى الجمهور بالأسعار المناسبة. (الموسوي،1995، ص9)

كما يعرف كذلك على أنه تلك القطاعات التي تخضع للسيطرة الكاملة للدولة وفي هذه الحالة يتم النظر إلى الدولة على أنها وحدة اقتصادية تقوم بأنشطة اقتصادية مناظرة لأنشطة القطاع الخاص، غير أن هذه الأنشطة الاقتصادية العامة تشكل جزءاً لا يتجزأ من الخطط والبرامج الاقتصادية للدولة.

(خليل،2011 ، ص205)

و يقصد به "وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص وتقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها الى الجمهور بأسعار مناسبة، وعادة ما يرتبط القطاع العام بالتخطيط المركزي للاقتصاد.

ويعرف القطاع العام في المعاجم الاقتصادية على أنه ذلك القسم من الاقتصاد الذي يعني بصفقات الحكومة ، فهذه الأخيرة تتلقى الدخل من الضرائب وغيرها من الإيرادات، وتؤثر على أعمال الاقتصاد من خلال قراراتها الاتفاقية والاستثمارية(مصروفات الحكومة) وعبر سيطرتها من خلال السياسة المالية والضريبية على قرارات الإنفاق والاستثمار في القطاع وفي قطاعات الاقتصاد الأخرى .

(خرموش،2014،ص26)

2- عوامل تكوين القطاع العام :

- العامل الأول : يتمثل في معاهدة ايفيان ، التي سمحت بتحويل ملكية وسائل الإنتاج من الغدارة الاستعمارية إلى الدولة الجزائرية .

- العامل الثاني : يتمثل في تأميم ملكية وسائل الإنتاج والخدمات الموروثة من العهد الاستعماري والمملوكة من طرف الجزائريين وتحويلها إلى الدولة . وتأميم الشركات متعددة الجنسيات المتمركزة

خاصة في قطاع المحروقات ، وكذا قانون الثورة الزراعية الهادف إلى القضاء على العلاقات الإنتاجية الإقطاعية وشبه إقطاعية ، والعلاقات المتصفة بما قبل الرأسمالية ، وتكوين قطاع تعاوني وفي نفس الوقت تدعيم قطاع التسيير الذاتي في الفلاحة.

- **العامل الثالث :** يتمثل في سياسة التنمية التي أعطت دعم أكبر للقطاع العام من خلال الاستثمارات في البنية التحتية وفي القطاع الصناعي بفضل عائدات البترول ، إن هذا الدعم كان بين المد والجزر ، لأن القطاع العام في الجزائر تكون في الوقت الذي كانت فيه لدولة ومؤسساتها في فترة التكوين والتأسيس وبالتالي فأي تأثير من تيار معين داخل الدولة وأجهزتها ، ويؤثر إيجابا أو سلبا على وتيرة تطور القطاع العام وهو ما ينعكس أيضا بالإيجاب والسلب على القطاع الخاص.

(مغنية،1980،ص136)

3- مراحل تطور القطاع الاقتصادي العام في الجزائر :

لقد تطور القطاع الاقتصادي إلى مرحلتين أساسيتين وتتضمن كل واحدة منها مراحل فرعية :
وتعتبر سنة 1990 الفاصل بين المرحلة الأولى التي تعرف بمرحلة الاقتصاد الاشتراكي أو المسير من طرف الدولة أو الاقتصاد المغلق أو مرحلة الحزب الواحد في الأبجديات السياسية .

وتتميز **المرحلة الأولى** بسيطرة القطاع العام كما تتميز بتعدد النصوص وفلسفة الإصلاحات وعليه

أهم المراحل التي ميزت هذه المرحلة (1962-1990) والتي تقسم إلى ثلاث مراحل هي :

1/ (1962-1966).

2/ (1967-1979).

3/ (1980-1990).

- أما **المرحلة الثانية** فتمتد من 1990 إلى يومنا هذا ويميزها فتح الاقتصاد وسياسات مالية ونقدية متعددة بالشراكة مع صندوق النقد الدولي .(عزيزو ، ص2015،97)

بدءا بالمرحلة الأولى :

1.3- مرحلة ما قبل الاستقلال :

لم يكن للقطاع العام في الجزائر أسس تاريخية تحدد معالمه قبل الاستقلال ، لذا كان القطاع العام في الجزائر عبارة عن الممتلكات الخاضعة للحاكم والتي تسمى بأرض البايلك، تتركز بالدرجة الأولى على

القطاع الزراعي على غير القطاعات الأخرى . (خليل،2011،ص205)

2.3- مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 - 1966):

اعتبرت هذه المرحلة كمرحلة انتقالية خاصة وصعبة في نفس الوقت ، وكانت تعرف عدة صعوبات اقتصادية ومالية وسياسية واجتماعية كما تعرف بمرحلة الانتظار نظرا لغياب قرار اقتصادي صريح حول التوجهات الأساسية الكبرى للاقتصاد الوطني ، وقد تميزت هذه المرحلة بما يلي :

- مشاكل التسيير تخص الجهاز الإنتاجي نتيجة ذهاب المعمرين الأوربيين.
- وجود قطاعات مسيرة بواسطة العمال مع القطاع الخاص في المجال الصناعي والفلاحي والتجاري.

- إنشاء الشركات الوطنية محل اللجان التسييرية . (بغداد، 2005، ص55)

ومن بين استراتيجيات هذه المرحلة نجد قرارات هامة من خلال وضع نظام التسيير الذاتي وخلق المؤسسات الوطنية وكذلك الدواوين الوطنية ، كما اعتمدت على مساعدات الدول الصديقة والشقيقة في تمويل مختلف مشاريع الإقتصاد الوطني، بالإضافة إلى التأمينات المختلفة فقد نجحت الجزائر في هذا السعي بتأميم أراضي المعمرين سنة 1963 ، المناجم سنة 1966 ، البنوك وشركات التأمين 1966 بالإضافة إلى تأميمات أخرى . (درواسي، 2005، ص340)

3.3- مرحلة الإصلاحات الأولى : (1967-1979)

اتسمت الفترة بين سنتي 1967 - 1979 بقيام الدولة الجزائرية بمخططات التنمية عرفت بالمخططات الثلاثة، وقد منحت فيها القيادة الأولية لقطاع الصناعات الثقيلة على حساب الزراعة، لما لها من قدرة على تحقيق التكامل الاقتصادي، حسب متخذي القرار آنذاك ، وذلك باستخدام مدخلات مناجم الحديد والمحروقات لإنتاج وسائل الإنتاج خصوصا الفلاحية، وكرست لها مبالغ مالية كبيرة وجهت إلى الصناعات الأساسية، خاصة قطاعي النفط والصلب لاعتبارهما الفرعين الأساسيين للتصنيع ولتمويل التنمية . (زوي، 2010، ص173)

وقد عرفت الجزائر خلال هذه الفترة ثلاث مخططات تنموية وهي كما يلي :

1.3.3- المخطط الثلاثي الأول :

يعتبر هذا المخطط أول خطة تنموية اقتصادية عرفت الجزائر المستقلة وهو مخطط قصير الأجل ، وقد انصبّ أساسا على التصنيع ، وكان الهدف من هذا المخطط تحضير الوسائل المادية والبشرية لإنجاز المخططات المقبلة .

2.3.3- المخطط الرباعي الأول : (1970- 1973)

حيث يعتبر ثاني مخطط تنموي في عهد الجزائر المستقلة ، وركز على الصناعة الثقيلة والمحروقات وكان الهدف منه تحقيق مايلي :

- تقوية ودعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي .
- جعل التصنيع في المرتبة الأولى من عوامل التنمية الاقتصادية تنمة للمخطط الثلاثي الأول .
- تنمية الريف بهدف التوازن بين المناطق الريفية والمدن .

3.3.3- المخطط الرباعي الثاني : (1974- 1977)

يعدّ هذا المخطط ثالث مخطط تنموي أعدته الجزائر منذ الاستقلال، ويعتبر كمخطط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على ضوء الأفاق طويلة المدى ، وتتلخص أهم اتجاهات وأهداف المخطط الراعي الثاني فيما يلي :

- تدعيم الاستقلال الاقتصادي.
- بناء اقتصاد اشتراكي عن طريق زيادة الإنتاج وتوسيع التنمية بكامل التراب الوطني.
- رفع الناتج الداخلي.
- وضع نظام الأسعار وجدول وطني للأجور .
- اعتبار القطاع الصناعي كمحرك للتنمية الاقتصادية .
- بناء دولة ذات اقتصاد مستقل .

4.3.3- مخطط المرحلة التكميلية : (1978- 1979)

تعتبر هذه المرحلة بمثابة المرحلة الانتقالية التي تمّ من خلالها تكملة ما تبقى من المخطط الرباعي الثاني وقد تتميز هذه المرحلة ببرامج استثمارية تتصف ببعض الخصائص وهي :

- تسجيل برامج استثمارية جديدة لمواجهة المتطلبات الجديدة للتنمية .
- أغلب البرامج أعيد تقييمها بسبب التغيرات التي طرأت على الأسعار الناتجة عن الأزمة الدولية .

4-3- مرحلة الإصلاحات الثانية : (1979- 1987)

- تتميز هذه المرحلة بقيام السلطات الجزائرية بعدة إجراءات تتمثل في :
- عملية التنازل على الممتلكات العمومية من خلال صدور القانون 84/18 ثم القانون 87/19.
- تقسيم أراضي الفلاحين إلى مزارع فردية ومستثمرات فلاحية جماعية .
- إعادة تنظيم الأملاك الزراعية للدولة .

- إعادة الهيكلة المالية من سنة 1983 كتنوير مع النظام المالي والمصرفي .

ومن بين أهم القرارات هذه المرحلة مايلي :

1.4.3- المخطط الخماسي الأول : (1980 - 1984)

وقد جاء هذا المخطط لرسم سياسة اقتصادية واجتماعية تكفل تنظيم استخدام المناهج والوسائل

والبرامج في المدى المتوسط والبعيد للتنمية الاشتراكية في إطار توجيهات الميثاق الوطني .

ومن بين أهداف هذا المخطط مايلي :

تغطية كافة الاحتياجات في آفاق 1990 بفضل التنمية المستمرة.

- توسيع وتنوع الانتاج الوطني وتكييفه .

- بناء سوق وطنية داخلية نشيطة وقادرة على تعزيز الاستغلال الاقتصادي .

- التقليل من القيود الاقتصادية التي تعوق حيوية التطور الاقتصادي.

2.4.3- المخطط الخماسي الثاني : (1984 - 1989) :

يتميز هذا المخطط حسب رأي المختصين مرحلة هامة في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية

للبلاد.

ومن أهداف هذا المخطط مايلي :

- المحافظة على الاستقلال الاقتصادي.

- تدعيم المكتسبات المحققة في مختلف المجالات .

- المحافظة على موارد البلاد غير قابلة للتجديد.

- تخفيض التكاليف وأجال إنجاز الاستثمارات في جميع القطاعات .

- تحسين فاعلية جهاز الانتاج والتنمية المكثفة لكافة الطاقات البشرية والمادية المتوفرة .

3-5- مرحلة الاصلاحات الثالثة : (1988 - 1992):

تعتبر هذه المرحلة نقطة التحول الرئيسية في الاقتصاد الجزائري حيث تحول بموجبها الاقتصاد

الجزائري من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق ، و عرفت هذه الاصلاحات بإعادة هيكلة الاقتصاد

الوطني .

3-6- مرحلة ما بعد 1990 :

تعتبر سنة 1990 منعرجا هاما وحاسما في مسار الإصلاحات المالية والنقدية في الجزائر وتقسم هذه المرحلة حسب العارفين إلى ثلاثة مراحل:

1- مرحلة انتقالية من 1990 إلى 1994 :

حيث عرفت هذه المرحلة إصلاحات شاملة وانفتاح اقتصادي رافقه اضطراب سياسي وعجز مالي وتعرف بالمرحلة الانتقالية .

2- مرحلة من 1994 إلى 2000 :

كما تميزت باستقرار اقتصادي ووضوح معالم الخطة الاقتصادية التي بنيت على الدعم الخارجي بمساعدة صندوق النقد الدولي وعرفت عدة قرارات كان أهمها الخصخصة .

3- مرحلة من 2000 إلى يومنا هذا :

عرفت بمخطط اقتصادي جديد تأرجح بين إعادة الاعتبار للقطاع العام وتشجيع الاستثمار الخاص الأجنبي منه والوطني عرف بمخطط الإنعاش الاقتصادي. (عزيزو، 2015، ص 104-118)

4- مساهمة القطاع العام في التنمية الوطنية :

1- المساهم في القطاع الفلاحي :

وقد سجل أكبر نسبة مساهمة خلال سنة 2000 بـ 0.45% إن هذه النسبة تعتبر ضئيلة جدا لأنها لا تعتبر بصور فعلية من مساهمة القطاع العام بحيث تقترب من الانعدام، وهذا يعود إلى الأهمية التاريخية التي تميز بها المجال الفلاحي منذ عدة عقود تاريخية قبل وبعد الاستعمار .

2- المساهمة في المجال الصحي:

لقد بينت المسارات التاريخية للحياة الإنسانية أن الصحة أحد الركائز التي يجب على الأمة أن توفرها لشعبها بالتكلفة المناسبة، حيث سجل القطاع العام سنة 1999 نسبة 61.07% ، أما سنة 2004 سجلت نسبة 58.54%.

3- المساهمة في مجال النقل:

إن القطاع العام محدود جدا في مساهمته وهذا يعود إلى التنازل الذي قامت به الدولة لصالح القطاع الخاص وقد سجل نسبة 18.06% من نسبة مساهمته.

4- المساهمة في قطاع المحروقات والأشغال البترولية:

يعتبر قطاع المحروقات وملحقاته الخدماتية قطاعات إستراتيجية بالنسبة للدولة، وهذا من خلال النسبة المئوية المسجلة % 90.82 بالنسبة للمحروقات ونسبة % 100 للأشغال البترولية.

5- المساهمة في قطاع البناء والأشغال العمومية:

فقد سجل القطاع العام % 28.28 ويعود ذلك إلى السياسة التي انتهجتها الدولة في حل المؤسسات العمومية وخصصتها وهذا لما يتميز به هذا القطاع من عدم تحقيق أهداف الدولة.

(خليل، 2011، ص ص 206 - 208)

5- معوقات القطاع العام :

1- معوقات إدارية :

إن الأجهزة الحكومية بمعظم البلدان النامية تواجه العديد من معوقات الإنتاجية، بحيث أن المؤسسة بحاجة ماسة إلى تنمية إدارية، ويعبر عن ذلك بالجهود التي تبذل لتطوير الجهاز الإداري من خلال وضع الهياكل التنظيمية الملائمة، وتبسيط نظم العمل وإجراءاته، وتطوير القوى العاملة وتحسين بيئة العمل، وذلك لتحقيق خطة التنمية الاقتصادية وبأقل التكاليف.

2- معوقات تنظيمية:

إن المعوقات التي تتعلق بالتنظيم الإداري تتلخص في ضعف ممارسة وظيفة التخطيط بسبب انشغال القيادات الإدارية بأعمال تنفيذية، وضعف التنسيق بين الوحدات والإدارات على مستوى الجهاز الواحد وبين الأجهزة المختلفة على مستوى الدولة. (بن عبد الله الشنقاوي، 2002، ص ص 46-47)

- القطاع الاقتصادي الخاص في الجزائر :

يعتبر القطاع الخاص بمثابة العنصر الرئيسي في قيام النشاط الاقتصادي انطلاقا مما يتميز به من روح المبادرة وتحمل المخاطرة . والتوجه نحو الإبداع والابتكار بما يضمن له القدرة على المنافسة والتأثير إيجابا على عملية النمو الاقتصادي والحد من الفقر، إذ انه ورغم ما شهدته الفكر الاقتصادي من جدل كبير حول تعاطف دوره في النشاط الاقتصادي في ظل تزايد مكانة وأهمية القطاع العام ، فغنه يبقى ذو تواجد محوري ورئيسي لا يجوز الحد منه أو التقليل من تأثيره في فعاليات النشاط الاقتصادي.

1- تعريف القطاع الاقتصادي الخاص :

يُعرف بأنه : " قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وفيه يتم تخصيص الموارد الاقتصادية بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة. ويعرف على أنه: " ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص أو الشركات المساهمة " .

كما يمكن تعريفه : "على أنه القطاع المملوك للخواص وتتولى آليات السوق توجيهه ويسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن " .

وينقسم هذا القطاع إلى قطاعين جزئيين:

قطاع خاص منظم: هذا القطاع يعمل بشكل منظم بحسابات نظامية .

قطاع خاص غير منظم: يضم المنشآت والمقاولات بكل أشكالها، خاصة التي تتوارث المهن كالمؤسسة العائلية والمقولة الحرفية، وهذه المنشآت عادة تكون مملوكة من طرف المقاول.

(رحمانى، 2017، ص ص 96-97)

2- قراءة في تاريخ القطاع الخاص الجزائري :

إن البحث عن جذور الأموال الخاصة . يعود بالضرورة إلى البحث عن الأصول الاجتماعية للفئات المالكة ، وكيفية حصولها عليه وتحديد الأصول الاجتماعية لفرد ما . بالاعتماد على انتمائه لمجموعة اجتماعية معينة لا معنى له . إلا إذا أعيدت هذه المجموعة إلى سياقها الشامل كمجموعة اجتماعية واحدة. يمكن أن يكون لها محتوى مغاير تماما في مرحلتين تاريخيتين محدودتين . وذلك لأن عناصر التحديد يمكن أن تأخذ كصفات مختلفة كالمكانة في العملية الإنتاجية والعلاقة بوسائل الإنتاج والتعبير

الإيديولوجي والسياسي. كما أن التركيبات الاجتماعية التي تكون المجتمع والقدرة على تفسيرها يساهم بشكل كبير في فهم التغيير الحاصل فيه. إذ إن هذا التغيير هو في الأخير تحول في طبيعة التركيبات نفسها أو علاقتها فيما بينها. (بوفلجة، 1984، ص4)

3- متطلبات القطاع الخاص:

لكي يحقق القطاع الخاص النجاح والدور المطلوب منه فالضرورة تقتضي وجود عدة شروط وهي :

أ- ظهور الميل نحو الادخار:

فمتى كان الفرد والمجتمع مدركين لأهمية المدخرات ، وراغبين في تحويل هذه المدخرات إلى استثمارات حقيقية في المجالات الإنتاجية والخدمية ، فإن القطاع الخاص يحقق بذلك النجاح ، فيجب على الأفراد أن يكونوا واعيين بأهمية الاستثمار ، وبهذا يكون القطاع الخاص قد تحقق منه أهم مطلب لنجاحه ، كما يتوجب وجود المؤسسات والآليات الكفيلة بتحويل المدخرات إلى استثمارات حقيقية.

ب- وجود مناخ ملائم لإنعاش اقتصاديات السوق :

لكي يؤدي القطاع الخاص دورا رائدا في النشاط الاقتصادي فلا بد من تهيئة البيئة الاقتصادية وذلك بإزالة كل المعوقات والقيود التنظيمية والتشريعية.

ج- الحرية الاقتصادية : في ظل النظام الاقتصادي الحر تتيح الحرية الاقتصادية للفرد أن يملك ويربح في ظل مناخ تنافسي حر ، وفي ظل مناخ تنافسي حر .

د- سيادة المنافسة : يعد مبدأ المنافسة شرطا أساسيا للقطاع الخاص لكي يؤدي دوره ، فهو يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي ومن ثم تحقيق الكفاءة الاقتصادية وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي. (بولقواس، 2012، ص ص 146-147)

هـ- وجود المقاولين : ومن بين متطلبات تفعيل القطاع الخاص هو ظهور المقاول بصيغة رجل الأعمال. فزيادة ثروة رجال الأعمال تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني ونصيب الفرد منه. وكل هذا يؤدي إلى التنمية الاقتصادية وبالتالي نجاح القطاع الخاص. (ضياء، 2008، ص ص 22-23)

و- وجود البنية التحتية : وجود وسائل المواصلات والتشجيع على الاستثمار الأجنبي في القطاع الخاص .

وبهذا فإن إعطاء الدور للقطاع الخاص لكي يساهم في البناء الاقتصادي والاجتماعي، يستوجب متطلبات معينة سبقت الإشارة إلى أهمها ، ولا يمكن أن تستبعد أية منها لأن ذلك سيؤدي إلى عرقلة وتقديمه إلى المجتمع مشوه ، وهذا ما سينعكس على الأداء في مؤسساته.

كما توجد متطلبات أخرى حتى يتمكن القطاع الخاص من تحقيق التنمية من بينها:

- الاستقرار الاقتصادي التحكم في التضخم وتحقيق عجز الميزانية وعجز ميزان المدفوعات وتحريره من المركزية والبيروقراطية.

- فتح المجال للملكية الخاصة والتسيير .

- ضرورة الاستجابة للنظام المالي والنقدي لمتطلبات الخصوصية.(رحماني،2017،ص99)

4- مراحل تطور القطاع الخاص في الجزائر :

يمثل القطاع الخاص سياسة اقتصادية وملجأ العديد من دول العالم، حيث عرف تطبيقه في العديد من الدول المتقدمة التي عرفت التنمية الاقتصادية والاجتماعية على غرار بريطانيا، وأمريكا وألمانيا ... ونتيجة لنجاح هذه السياسة في تحقيق أهداف النمو ونوعية الخدمات عرفت هذه الآلية الاقتصادية الانتشار في العديد من دول العالم على غرار الدول النامية، وأصبح الكثير ينظر للقطاع الخاص على أنه الأداة الفعالة لرفع الكفاءة الاقتصادية وبروز التنمية على جميع المجالات كالتشغيل والقضاء على الفقر وبالتالي أصبح القطاع الخاص ظاهرة عالمية في نهاية القرن العشرين.

والجزائر من الدول التي عرفت تحولات عميقة بعد الاستقلال كلّها ساهمت في إحداث تغييرات جذرية، وكانت سببا في اختفاء النموذج الاشتراكي والتحول إلى اقتصاد السوق والقطاع الخاص من بين هذه التحولات. الذي عرف عدة مراحل من الظهور إلى التهميش ثم الشرعية القانونية وأخيرا الاستقلالية.

(رحماني،2017، ص ص 105-106)

1.4- القطاع الخاص الجزائري أثناء الفترة الاستعمارية :

وهي المرحلة قبل وخلال الاستعمار حيث كان القطاع الفلاحي قطاعا أهليا بالدرجة الأولى أما القطاعات الأخرى فكانت قطاعات ثانوية .(خليل، 2011، ص205)

لقد كانت السياسة الفرنسية في الجزائر أثناء الاستقلال تهدف إلى جعل الجزائر مصدرا للمواد الأولية، كي تضمن تزويد دوليب إنتاجها منها ، والاستمرار في التوسع الصناعي وإيجاد منفذ لتصريف

منتجاتها ولذلك فرنسا على إغراء أصحاب رؤوس المال و المستثمرين الخواص و المغامرين بمجالات وفرص الاستثمار الواسعة ورفع معدلات الأرباح، ذلك لاستمرار الصناعة الأوروبية وتوسعها. لذلك نجد أن الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة اقتصاد استعماري، خاضع لفرنسا لما تتميز بغياب التصنيع الجدي بحيث استولت أقلية المعمرين على أهم وسائل الإنتاج ووسائل التمويل.

ومن أهم قرارات هذه المرحلة نجد مرسوم 26 جويلية 1873 الذي يتناول هيكل الملكية الخاصة للفلاحين بمنح سندات ملكية إدارية مقننة، وأصبح التبادل خاضع لقوى السوق، وهذا أدى إلى اتساع القاعدة الاقتصادية للرأس المال التجاري في الزراعة. ويلاحظ أن القانون لا يحصر إمكانية الملكية في يد البرجوازيين الفرنسيين أو الجزائريين فحسب، بل يتركها مفتوحة لكل الراغبين فيها، مهما كان أصلهم وجنسيتهم. ورغم سيطرة الرأسمال الفرنسي و الأجنبي، فقد استطاع الرأسمال الجزائري أن يحقق تراكما محدودا في قطاعات محدودة في بعض الصناعات مثل: تجارة الجملة وبعض صناعات التبغ و الأغذية و النسيج وكان لازمة 1929 دور ايجابي في توسع ملكية الجزائريين بسبب الركود في الرأس المال الأوربي .

أما خلال حرب التحرير 1954 التي كان لها أثر في توسيع المدن بسبب الهجرة من الريف إلى المدينة، ومحاولة المستعمر كسب صفوفها، أدت بالسلطات الاستعمارية لتوفير الدعم للبرجوازية الجزائرية وجعلت 22% من الملاك يستحوذون على 63% من الدخل الزراعي في عام 1960 وهذا يدل على التركيز الكبير لرأس المال الزراعي لدى طبقة محدودة. (عزيزو، 2015، ص ص 135-136)

2.4- القطاع الخاص الجزائري بعد الاستقلال :

كما تعرف هذه المرحلة أيضا بمرحلة البناء الاجتماعي وتهميش القطاع الخاص (1962-1965) و تعبر هذه المرحلة عن السياسة المتبعة اقتصاديا بعد الاستقلال والتي تتميز بالاضطراب والتعقيد وبالتدهور والتردي وهذا نتيجة الإستثمار الفرنسي . (رحماني، 2017، ص 107)

تعد وثيقة طرابلس مرجعا أساسيا في هذه الفترة، وفيما يخص نظرة متخذي القرار إلى القطاع الاقتصادي و يمكن أن نلخصها في:

-الازدواجية التي يتميز بها الاقتصاد الوطني، في جميع المجالات.

-اعتبار الزراعة القاعدة الأساسية للتنمية.

- تنمية القطاع الصناعي فهو لخدمة الزراعة.

- وضوح الفلسفة الاقتصادية التي تبنتها الجزائر، متمثلة في النهج الاشتراكي الذي يستلزم نشوء القطاع العام.

كما ظهر خلال هذه الفترة مفهوم التسيير الذاتي للمزارع و الوحدات الصناعية الصغيرة الحجم التي تركها المعمرون تقدر بحوالي 330 مؤسسة بمجموع 3000 عامل في سنة 1964 ، وتخص الصناعات الغذائية، مواد البناء، المحاجر وصناعة الخشب، وعدد محدود من الوحدات في مجال الصناعات الحديدية و الميكانيكية و الكهربائية.

- صدور قانون الاستثمار رقم 63 - 277 المؤرخ في 27 جويلية 1963 والمتعلق بالاستثمارات الخاصة وإنشاء المؤسسات، وكان موجها للمستثمرين الأجانب من أجل خلق مشاريع جديدة أو توسيعها مع بقاء هذه الامتيازات رهينة موافقة المجلس الوطني للاستثمار CNI * ، ولم يتم التطرق في هذا القانون للقطاع الخاص الوطني إلا في المادة 23 منه التي نصّت على أن "القطاع الخاص الوطني بإمكانه المساهمة مع الدولة في إنشاء المؤسسات. (مياسي، 2012، ص 110)

3.4 - فترة 1965 - 1979 :

تميزت هذه الفترة بما يلي:

- الاعتماد على الصناعات الثقيلة التي كانت نتيجة لها نشوء المركبات الصناعية الكبيرة.
- الإصلاح الزراعي الذي أدى إلى ظهور الثورة الزراعية فيما بعد.
- القضاء على التبعية الاقتصادية لفرنسا وذلك بالإجراءات المتخذة في المجال التجاري المعتمدة على تنويع الصادرات و التجارة الخارجية بصفة عامة.
- إتباع سياسة التأميم .

وتميزت هذه الفترة أيضا بانشغال الدولة بإعادة بناء القدرات الخاصة بها، وكانت عبارة برامج تنموية سنوية لكن المهم كانت فترة تحضير للشروط الضرورية واللازمة لقيام إستراتيجية تنموية على المدى الطويل مستقبلا لكنها أهملت القطاع الخاص إهمالا تاما.

وتمثل القطاع الخاص في هذه الفترة في الشركات الفرنسية التي كانت لها فروع في الجزائر بالإضافة إلى الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في حقول البترول و الغاز مع قطاع وطني ناشئ للمقاولين الجزائريين لا يحظى بدعم السلطات العليا. (عزيزو، 2015، ص 138-141)

وكانت مساهمة القطاع الخاص في عملية التنمية الوطنية الشاملة إبان هذه المرحلة محتشمة ويعود ذلك إلى العوامل التالية:

- منح حرية التحرك للقطاع الخاص الأجنبي.

- حملة التأميمات التي تقوم بها الدولة باسترجاع ممتلكات الفرنسيين

- ضبابية كبيرة في التعامل مع القطاع الخاص في هذه الفترة بصفة عامة.

(Hamid M ;P 25-26).

وبصفة عامة قد كان تركيز القطاع الخاص في هذه الفترة على المؤسسات الصغيرة و أغلب استثمارات القطاع الخاص في هذه الفترة كانت قطاع النسيج و البناءات و الصناعات الغذائية وصناعة الخشب.

وقد اتسم تطور القطاع الخاص بالتذبذب رغم ما حوته القرارات السياسية و التشريعات من الإعلان الصريح عن ضرورة مساهمة القطاع الخاص في المجهود التنموي الوطني.

(عزيزو، 2015، ص 142)

4.4- القطاع الاقتصادي الخاص في فترة بعد الثمانينيات :

شهدت هذه المرحلة ضعف كبير في أداء و إنتاجية القطاع العام وعجز التخطيط المركزي إلى الوصول إلى الأهداف المخطط لها من قبل، رافقها زيادة هائلة في النمو الديموغرافي و تزايد حاجيات المجتمع وانهايار أسعار البترول في السوق العالمية بعد أزمة 1968 فتقلصت مداخيل الجزائر باعتبار أن البترول يمثل 98% وانهارت القدرة الشرائية لدى الجزائريين وتواصل انخفاض الناتج الوطني الخام بشكل رهيب.

هذه الظروف وغيرها دفعت بالدولة إلى زيادة الاهتمام بالقطاع الخاص وإعطائه أولوية للمشاركة في عملية التنمية الوطنية، وتتجلى هذه الأهمية من خلال سن الدولة عدة قوانين أعطت أهمية غير مسبوقة للقطاع الخاص وتمثل في:

- إعادة تنظيم المجال الفلاحي:

حيث تم تقسيم الإستغلالات الفلاحية المتعلقة بهذا القطاع وتخصيصها، حيث قدر عددها بحوالي 3500 مزرعة حكومية كبيرة إلى تعاونيات خاصة صغيرة ومزارع فردية تتمتع بحقوق استغلال طويلة الأجل، وتم توزيعها على الفلاحين في إطار عقود استغلال. وقد عانى القطاع الخاص في المراحل الأولى من هذه الفترة من عدة عراقيل وذلك نظرا لضعف الخدمات المقدمة من الجهاز الإداري للدولة، في معالجة الطلبات المقدمة من أجل الاستثمار، وذلك على جميع المستويات الوطنية و المحلية،

حيث تمت الموافقة فقط على 20% من المشاريع المقدمة. والشيء الملاحظ من خلال هذه الفترة أن القطاع الخاص لم يندفع إلى الاستثمار بمجرد صدور التشريعات إلى تحمل الكثير من الإغراءات المتمثلة في الإعفاءات و الامتيازات الممنوحة، لأن الرأسمال الخاص تلزمه فترة أطول من أجل اختبار نوايا القيادات السياسية، على ومدى استقرار التشريعات و القوانين الخاصة بذلك، فقد حافظ الاستثمار الصناعي الخاص على هيكلته السابقة ، بسيطرة الفروع الصناعية .

(عبد الهني، 2010، ص ص 144-145)

5.4- مرحلة التسعينات واستقلال الفعل المقاولاتي الخاص:

عرفت هذه الفترة تحولات عميقة في شتى الميادين سياسيا واجتماعيا واقتصاديا، كما عرفت صدور عدة لوائح قانونية للاستثمار الخاص، إضافة إلى عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية وتدني قيمة الدينار، كل هذه الأزمات مرتبطة بفشل الإيديولوجية الاشتراكية في الجزائر ما جعل الدولة تتخلى عن الاقتصاد الاشتراكي والتوجه إلى اقتصاد السوق، وكذلك الأزمة الأمنية والسياسية التي عرفتها العشرية. وهذا ما ساعد الفعل المقاولاتي الخاص لدخول محيط الاستثمار، ويتضح هذا بشكل أكثر من خلال صدور قانون خامس للاستثمار رقم 12/93 المؤرخ في 1993/10/05 والذي أعطى استقلالية للفعل الاقتصادي الخاص وأصبحت له مكانة عن طريق فتح الأسواق للرأسمال الخاص باعتباره المخرج الوحيد للأزمة .

وبشكل عام يعتبر الحديث عن القطاع الخاص خلال هذه الفترة في ظل الظروف السابقة تحد يا اقتصاديا، فنلاحظ أنه في تلك الفترة نشأ القطاع الخاص الوطني في أحضان الإيديولوجية الاشتراكية بل أكثر من ذلك فقد كان يتغذى من مؤسساتها وهذا ما يعرف بانتقال الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وبالرغم من كل هذا فإنه لعب دورا هاما في فترة التسعينيات وجرّ الاقتصاد الجزائري نحو الاقتصاد الليبرالي الحر .

6.4- عشرية الإصلاحات الاقتصادية إلى يومنا الحالي:

إنّ المنتبغ لمسار الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر يلاحظ تقدّم حزمة من التشريعات بداية من سنة 2001 والتي مست كل أشكال التنمية، ومن الجوانب التي مستها الإصلاحات ترقية الاستثمار وتطويره خاصة سياسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز سياسة القطاع الخاص ودوره التنموي.

وتميزت هذه الفترة بصور القانون التوجيهي رقم 01-18 الصادر في 2001/12/12 الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة ، الذي شجع على إنشائها وتوفير كل التسهيلات الإدارية، كما تم إنشاء صندوق لضمان القروض البنكية من أجل الحصول على رؤوس الأموال للاستثمار .

- سياسة الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) :

تهدف هذه الفترة إلى تحضير الجزائر لأرضية اقتصادية تسمح بتحقيق التنمية ، ومن بين أهداف هذه السياسة :

- معالجة أشكال الفقر والتهemis.
- المساهمة في إنشاء مناصب شغل من خلال دعم النشاطات التي توفر اليد العاملة .
- خلق ديناميكية داخل الاقتصاد الوطني.
- كما تضمنت سياسة الإنعاش الاقتصادي جملة من الإجراءات المساندة لتطور المؤسسات الخاصة وذلك من خلال تحسين علاقة المؤسسة بالمحيط، ومن بين هذه الإجراءات ما نذكر :
- تطوير وتحسين خدمات مصلحة الضرائب.
- إنشاء مراكز تهتم بتقديم إرشادات في الميدان التسييري والقضائي.
- مواصلة تنفيذ الإصلاحات المؤسساتية الضرورية من أجل محيط فعال ومناخ يعمل على تقوية النشاط الاقتصادي الخاص.

- سياسة النمو الاقتصادي : (2005-2009)

عرفت هذه المرحلة سياسة تكميلية لبرامج الانتعاش الاقتصادي وهي سياسة دعم النمو الاقتصادي وتمثل برنامجا تنمويا أكثر عمقا وأكثر نضجا وإرادة ، ومن محاور هذا البرنامج :

- دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- إصلاح السياسة العامة للصناعات من خلال تطوير الاستثمار .
- وبالتالي يشجع النمو الاقتصادي وتوفير اليد العاملة واستحداث مناصب عمل، ويعمل على تحسين محيط الاستثمار وجرّ القطاع الخاص لقاطرة النمو .

- برنامج الخماسي الثالث لتوطيد النمو الاقتصادي : (2010 - 2014)

يحتوي هذا البرنامج على كل أشكال التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما ورد في بيان السياسة العامة على ستة محاور أساسية: - التنمية البشرية، المنشآت الأساسية، تحسين الخدمة العمومية، التنمية الاقتصادية مكافحة البطالة . والبحث العلمي، التكنولوجيات الجديدة.

- برنامج الخماسي الرابع لتوطيد النمو الاقتصادي: (2015- 2019):

يتضمن هذا البرنامج توطيد النمو الاقتصادي لاستكمال إستراتيجية التنمية القائمة على بعث النمو خارج المحروقات، تعبيرا منها على ضرورة بناء نسيج اقتصادي متماسك يعتمد على تنوع الصناعات تحت صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إقامة المجمعات الصناعية الكبرى، مرتكزة في ذلك على البحث العلمي والتطوير التكنولوجي .

كما عرفت هذه الفترة إلغاء وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة وإلحاقها بوزارة الصناعة وترقية الاستثمار، أيضا يهدف هذا البرنامج التنموي إلى إجراءات جديدة كمرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند استحداثها، ودعم برنامج التأهيل، وتهيئة وتوفير كل أشكال الدعم لهذا القطاع وخصائصه. (رحماني،2017، ص ص 115-120)

5- مميزات وخصائص القطاع الخاص الجزائري:

نجد عدة مميزات للقطاع الخاص حسب ما وضحته بعض الدراسات والمعطيات العلمية حوله :

1.5 - الطابع العائلي :

تعود ملكية المقاول في القطاع الخاص إلى العائلة، يعني صاحب المقاول يكون رب العائلة ثم تتوارث هذه الملكية إلى الأبناء، أي ملكية محدودة في الإطار العائلي فقط ولهذا النمط إيجابيات فهو يحافظ على الروابط الاجتماعية في العائلة.

2.5- الطابع القانوني للقطاع الخاص الجزائري:

يعتبر التعرف على الشكل القانوني للمقاول أو المؤسسة الخاصة بالنسبة للمقاول واجب قانوني وبالتالي النظرة القانونية أو العرف القانوني للكيفية التي تسير بها المؤسسة ومصادر التمويل كالبنوك وأشكال المرافقة.

3.5- انتشار روح المقاول و ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

حيث نجد من بين مميزات القطاع الخاص أيضا ظهور المقاولات الخاصة بكل أشكالها صغيرة ومتوسطة وهيمنتها بفضل انتشار الروح المقاولاتية لدي الشباب. (مياسي،106،ص2010)

- ومن بين خصائص المؤسسة الصناعية الخاصة :

- **الاستقلالية** : ويعني بها استقلالية الإدارة وتسيير المؤسسة بحيث أن التغيرات العالمية والرأسمالية في السنوات الماضية أفرزت نتيجة بتحول سلطة المؤسسة العمومية وإحلال محلها سلطة المؤسسة الخاصة وغاليا يكون صاحب العمل هو المسير لأغلب الوظائف.

- **الملكية** : ترتبط الملكية بالإدارة وهو ما يؤدي إلى زيادة مسؤوليات المالك الذي يقع على عاتقه إدارة الوظائف وتوجيهها ، وهذا ما يجعل المؤسسة الخاصة تتأثر وتتماشى بشخصية المالك كما يكون حريصا على استمرارية المؤسسة وبقائها.

- **الحجم** : نجد أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التابعة للقطاع الخاص هي عموما مؤسسات صغيرة ومتوسطة لا يتعدى عمالها 400 عامل ، وهذا راجع الى نقص الموارد المتاحة للمؤسسات الجزائرية مثل الموارد المائية ، والكفاءات الإدارية القادرة على تحليل وبناء استراتيجيات فعالة ، وعليه يكون النقص في المواد سببا في محدودية المؤسسة وخياراتها.

- **الربح** : مادامت المؤسسة الخاصة هي تابعة للملكية الفردية فإن رغبة صاحبة العمل ستضاعف للحصول على أكبر قدر ممكن من الربح ، ومن ذلك تتضح نظرة هؤلاء إلى القوى العاملة برؤية اقتصادية تخدم مصالحها ، ومنه نجد أن الهدف المباشر في ظل طريقة الرأسمالية هو تحقيق الكسب النقدي في صورة دخل نقدي ، حيث الدخل النقدي يأخذ شكل الأجور والمرتبات ودخول الملكية المختلفة يصبح وسيلة لإشباع الحاجات.

- **تقسيم العمل** : من وجهة نظر اقتصادية فإن الأمر يتطلب تجزئة المهام والواجبات ، حيث يتسنى للمؤسسة تجنب الخلط بين الوظائف ، ولذلك فهي تعتمد على رسم الحدود الفاصلة والاعتماد على التخصص في الوظائف والمهام والأوليات ، بناء على هذا تصبح التركيبة داخل المصنع مكونة من طرفين: الأول يقوم بأعمال تشريعية ورسم سياسات خاصة بالمشروع أما الطرف الثاني فما عليه إلا الانصياع والتطبيق الحرفي للأوامر ، كما تساهم طرق الاتصال في نقل الرسائل بين الأطراف ، سواء الكتابية أو السمعية للتقليل من حدة الانحرافات ورفع الروح المعنوية للعمال وتعديل السلوكيات الواقف. (هيشور، 2009، ص ص 46-47)

كما أنه يختلف عن القطاع العام من حيث الخصائص والطبيعة في عدة جوانب من بينها

- الهدف:

كما يهدف القطاع الخاص إلى تحقيق أكبر قدر من الربح في حين يلتزم القطاع العام بعدد من الأهداف أحيانا مساعدة، وهذا لا يعني أنه لا يوجد تميز للأهداف في القطاع الخاص على أنها أفضل، ولكن أهداف القطاع الخاص واضحة ومحددة بينما القطاع العام تكون متعددة ولها أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية.

- الإدارة:

تكون الإدارة في المؤسسات الخاصة واضحة وتتميز بالاستقلالية وإن كانت تعاني من ضعف في الأنماط التنظيمية عكس القطاع العام مؤسساته تمتاز بالنمط البيروقراطي في العمل.

- المراقبة والتقييم : تكون هذه العملية في القطاع الخاص أكثر سهولة.

- معيار الكفاءة:

إنّ مقولة الكفاءة المتميزة للقطاع الخاص والحكومة هي أسوأ تاجر وأتعس صانع التي ردها آدم سميث، لذلك فمعيار الكفاءة يمكن تطبيقه حسب العالم الاقتصادي آدم سميث على المقاولات الخاصة الصغيرة التي لا تنفصل فيها الإدارة عن الملكية، لكن لا يمكن تطبيقها على المؤسسات الضخمة ذات الفروع المتشعبة دوليا والتي يوجد بداخلها إدارة محترفة تدير شؤونها

(رحماني، 2017، ص ص 122-123)

6- التنمية الاقتصادية بين دور الدولة و القطاع الخاص:

لقد بدأت العديد من دول العالم سواء المتقدمة منها أو النامية في إعادة تقسيم الأدوار بين الحكومة والسوق فيما يتعلق بإدارة الشؤون الاقتصادية و الاتجاه السائد في وقتنا الحاضر هو محاولة زيادة الدور الذي يطلع به السوق في توجيه الموارد وتقليل الدور التي تقوم به الحكومة ويرجع هذا الاعتقاد بأن القطاع الخاص أكثر كفاءة من الحكومة في تخصيص الموارد وتحقيق النمو وأصبح السؤال المطروح الآن هو ما هو الدور الذي يجب أن تقوم به الدولة في ظل اقتصاديات السوق.

1.6- وظائف الدولة و أنشطتها في ظل اقتصاديات السوق : هناك ثلاث عوامل داعية إلى تدخل

الدولة في النشاط الاقتصادي وهذه العوامل هي :

- إخفاق آلية السوق و عدم قدرة القطاع الخاص على تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المنشودة .

- وجود ما يسمى بالسلع العامة أو الاجتماعية .

- الاحتكار الذي قد يبرز في النظم القائمة على مبدأ المنافسة الكاملة.
وتمارس الدولة أربعة وظائف أساسية في الإقتصاد الحديث وهي الوظيفة التخصصية ، الوظيفة
التوزيعية الوظيفة التنظيمية والتشريعية، الوظيفة الإستقرارية .

2.6 - دور القطاع الخاص في دعم النمو الاقتصادي:

يمثل القطاع الخاص اليوم محور عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في معظم بلدان العالم المتقدم والنامية على حد سواء نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا و إمكانيات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و في هذا الإطار تؤكد بعض الدراسات وجود علاقة إيجابية قوية بين أنشطة القطاع الخاص والنمو الاقتصادي و أن نمو الإنتاجية يرتبط بشكل وثيق بالاستثمارات الخاصة، و مع توجه السياسات الاقتصادية في العقدين الأخيرين من القرن الماضي نحو اقتصاد السوق فإن الاتجاه نحو الاعتماد على القطاع الخاص و تنفيذ برامج الخصخصة أدى إلى زيادة في نسبة استثمارات القطاع الخاص إلى مجمل الاستثمارات من ناحية و إلى زيادة نسبة الاستثمارات الخاصة إلى الناتج المحلي الإجمالي من ناحية أخرى، و قد عزز هذا التوجه زيادة الاستثمارات الخارجية في عدد من الدول المختلفة، كما أن كفاية و إنتاجية استثمارات القطاع الخاص تفوق كفاية و إنتاجية استثمارات القطاع العام، حيث خلص عدد من الدراسات إلى أن هناك تأثيرا إيجابيا واسعا على النمو مصاحبا للاستثمارات الخاصة مقارنة بتأثير الاستثمارات العامة ليس هذا فحسب، بل أكدت الدراسات أن التأثير الإيجابي لاستثمارات القطاع الخاص على النمو يفوق تأثير استثمارات القطاع العام بأكثر من مرة و نصف، و التي تؤكد ارتباط درجة استثمارات القطاع الخاص بإدامة التنمية و النمو الاقتصادي في المجتمعات التي تهيء البيئة المناسبة للقطاع الخاص للمساهمة في تنمية.(مولاي، بونوة ، 2010، ص138)

7- المعوقات التي تواجه نمو القطاع الخاص في الجزائر:

يوجد الكثير من المعوقات والعراقيل التي تواجه القطاع الخاص في الجزائر مما يؤدي إلى تدهور الاستثمار الخاص المحلي والأجنبي ، ويمكن إجمالاً تصنيف تلك المعوقات فيما يلي:

1.7 - مشكل التمويل و مزاحمة القطاع العام للقطاع الخاص:

يعتبر مؤشر نصيب القروض الموجهة للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام أحد الدلالات على مدى مزاحمة القطاع العام للقطاع الخاص في الحصول على التمويل الكافي.

2.7- المعوقات الإدارية و التنظيمية:

- يواجه الاستثمار الخاص في الجزائر عدة مشاكل إدارية و تنظيمية أهمها:
 - تعقد و طول الإجراءات و الوثائق المطلوبة لإنشاء المشروع، حيث أن عملية تأسيس مؤسسة تتطلب المرور بـ 14 إجراء، يستغرق 24 يوما و تكلف 21.5% من دخل الفرد مقارنة بتونس و التي لا تتعدى 10 إجراءات تستغرق 11 يوما و لا تكلف سوى 9.3% من دخل الفرد .
 - ضعف البنية التحتية و عدم توفر الخدمات الأساسية للمستثمرين في مواقع الاستثمار .
 - ثقل النظام الضريبي من حيث تعقد الإجراءات الجبائية و عدم الوضوح في التطبيق، و هو ما يترك المجال للتلاعبات و التفسيرات الشخصية التي تؤثر على بيئة الاستثمار .

3.7- مشكل العقار الصناعي :

يمثل العقار الصناعي أحد أهم العوائق التي يواجهها المستثمر في الجزائر، و قد توقف العديد من المشاريع الاستثمارية المهمة بسبب هذا المشكل فصعوبة الحصول على قطعة أرض مهيأة لمزاولة نشاط استثماري بالإضافة إلى الارتفاع الفاحش في أسعار العقارات القابلة للاستغلال بسبب المضاربة و تعدد الإجراءات الإدارية و القضائية كلها تعيق نمو القطاع الخاص في الجزائر.

4.7- مشكل الفساد :

يعتبر الفساد ظاهرة عالمية تحد و تقلص من فعالية الاستثمار الخاص، فقد صنفت الجزائر في المرتبة 99 عالميا ضمن مؤشر مدركات الفساد لسنة 2007 ، وقد أشارت الدراسة التي أجراها البنك الدولي

حول مناخ الاستثمار في الجزائر إلى أن 34.3% من رؤساء المؤسسات يدفعون حوالي 7% من رقم أعمالهم في شكل رشاي لتسريع معاملاتهم و الاستفادة من بعض المزايا و الخدمات

5.7- مشكل القطاع الموازي: في الجزائر أعدت وزارة التجارة 566 سوق موازية بمساحة إجمالية

قدرها 2.7 مليون متر مربع، ينشط فيها أكثر من 100 ألف أي من مجموع التجار المسجلين في السجل التجاري، وأكدت الإحصائيات الرسمية أن القطاع الموازي في الجزائر يسيطر لوحده على 40% من الكتلة النقدية المتداولة في السوق الوطنية، و يبلغ حجم الاقتصاد غير الرسمي % 34.1 من الناتج الداخلي الخام. و التالى فإن الخسائر التي بسببها القطاع الموازي من خلال المنافسة غير الشرعية معتبرة جدا، وأن المنتجين الخواص الذين يعملون في إطار القانون يعانون وضعاً مزرياً غير

مشجع على الإطلاق.(مولاي ، بونوة، 2010، ص ص 146-147)

- الفرق بين القطاع العام والخاص :

- إن الفرق شاسعا بين ما يمكن أن يسمى قطاع عام وقطاع خاص ويمكننا ايضاحه فيما يلي:
- القطاع العام : هو المرافق العامه التي تؤول إلى الدولة , و يعد ملكا لكافه أفراد الشعب.
- القطاع الخاص : هو ما يملكه أفراد المواطنين من مشروعات و شركات , و يسمى قطاع خاص لأنه يخص أشخاص معينة من المواطنين بعينهم .
- كما يركز القطاع الخاص نشاطه الاقتصادي على تحقيق الربح مقارنة بالقطاع العام الذي يغيب عن نشاطه مفهوم الربح لطغيان الهدف الاجتماعي ذو الخلفية السياسية على الهدف الاقتصادي في نشاطاته.
- الكفاءة في إدارة الموارد نظرا لما يتحملة من تكاليف في مقابل الحصول عليها ، في حين أن القطاع العام يتميز في الغالب بالتبذير وعدم الرشادة في استخدام الموارد.
- قدرة القطاع الخاص على خلق وتوفير الحوافز لعنصر العمل بما يضمن ارتفاع الإنتاجية والصرامة في الأداء.
- يمتاز القطاع الخاص بالكفاءة في الادارة انطلاقا من استهدافه للموارد البشرية المؤهلة ذات الخبرة والمهارة والكفاءة العالية .
- يمتاز القطاع الخاص بروح المبادرة وديناميكية الإبداع والإبتكار والتجديد في النشاط الاقتصادي للقدرة على المنافسة والبقاء في السوق بخلاف القطاع العام .(عزيزو ،2015،ص148)

9- الشراكة بين القطاع العام و القطاع الخاص :

تتمثل الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في الاتجاهات الحديثة لتطوير القطاع الخاص وتعزيزه كانت في النشاط الاقتصادي ، حيث تزايد عدد البلدان التي اختارت التوجه نحو الشراكة بين قطاعيها العام و الخاص قصد فتح مجال آخر للتوسع في النشاط للقطاع الخاص ألا وهو قطاع البنى التحتية و الخدمات المرتبطة به و الذي تنفرد به عادة الدولة من خلال مؤسساتها العامة.

حيث تشير بعض التجارب أن مشاريع البنية التحتية الاقتصادية (النقل) هي الأكثر استقطابا للشراكة بين القطاعين العام والخاص مقارنة بمشاريع البنية التحتية الاجتماعية (الصحة و التعليم) و ذلك للأسباب التالية:

- تمتع مشاريع البنية التحتية الاقتصادية بمعدلات ربحية عالية تزيد من جاذبية القطاع الخاص لها.

- جاذبية رسوم الاستخدام بشكل أكبر في مشاريع البنية التحتية الاقتصادية .
 - تمتع مشاريع البنية التحتية بأسواق أكبر بمشاريع البنية التحتية الاجتماعية.
- وزيادة على ما توفره الشراكة بين القطاعين العام والخاص من افاق جديدة لتطوير نشاط القطاع الخاص وما ينجز عن ذلك من آثار ايجابية على معدلات النمو الاقتصادي و الحد من الفقر.
- كما أن الشراكة بين القطاع العام والخاص من شأنها التخفيف من قيود الإنفاق و العجز في الميزانية من جهة، كما يمكنها من جهة أخرى اقتصاد النفقات الموجهة للبنية التحتية و توجيهها نحو استخدامات أخرى في حاجة التمويل تتكفل الدولة بأدائها وتحمل تمويلها مما يعود بالإيجاب على الاقتصاد و المجتمع . (بودخد ، 2011 ، ص 16)

خلاصة الفصل :

إن مساهمة كل قطاع في الاقتصاد الوطني والشراكة القائمة بينهم تلبي المصالح والطموحات المشروعة للاقتصاد الجزائري والحوافز الأساسية لهذه الشراكة بالنسبة للجزائر ، تتمثل في تقليص الفوارق الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية وزيادة مستوى التنمية وتلبية الحاجيات الأساسية للمواطنين وتحقيق التوازن القطاعي والإقليمي والقضاء علة مظاهر الفقر وسوء توزيع الثروة ، مما يوفر للجزائر إمكانية التموقع على خارطة العولمة والعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد .

1- الدراسة الإستطلاعية .

2- مجالات الدراسة الأساسية .

3- منهج الدراسة .

4- مجتمع الدراسة وعينته الأساسية .

5- خصائص عينة الدراسة الأساسية.

6- أدوات الدراسة الأساسية .

7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .

خلاصة الفصل .

تمهيد :

بعد التعرف على موضوع الدراسة وتناول جزئياتها نظريا و الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة مستوى الطموح المهني و قيم العمل ، قامت الباحثة بدراسة استطلاعية كخطوة ثانية ، وذلك للتقرب من عينة الدراسة ومن الإدارة بغرض التعرف على الظروف المحيطة بمهنة الموظفين الإداريين وجمع المعلومات والبيانات الكافية وفق أسس علمية والتي تسمح بصياغة مشكلة الدراسة صياغة دقيقة بالإضافة إلى جمع المعلومات وتفرغها وتحويلها إلى نتائج صادقة لذلك تسعى الباحثة من خلال هذا الفصل لتطرق إلى مجمل الإجراءات الميدانية .

1- الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة التي تنطلق منها الباحثة في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية ، وهي تعتبر الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائياً على خطة الدراسة ، ويفضل القيام بها على عينة محدودة من الأفراد (أبو علام ، 2004، ص87)

كما تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى ايجاد السبل الفكرية لتدقيق مشكلة البحث وتساعد على تدقيق سؤال الانطلاق وضبطه (سبعون، 2012، ص77) ، وذلك من خلال جمع المادة العلمية حول موضوع الدراسة منذ بداية التسجيل في الدكتوراه ، والتعرف على الدراسات الميدانية السابقة ومناقشة موضوع الدراسة مع المشرف والأساتذة المختصين في مجال علم النفس عمل وتنظيم داخل الجامعة وخارجها ، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتهم وتعديل و ضبط الدراسة إلى شكلها النهائي ، وتمكنت الباحثة في الأخير من بناء استبيانات الدراسة ، وبدأت في تطبيقها بعد التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة ، وبدأت أهمية الدراسة الاستطلاعية بالنسبة للباحثة ببداية الدراسة الميدانية من شهر (مارس إلى ماي 2016) بتجميع المادة العلمية من خلال وثائق ومعلومات لها صلة بموضوع بحثنا ، مع تتبع كم عدد المؤسسات التابعة للقطاع العام والخاص بمدينة بسكرة ، ومواجهة بعض الصعوبات التي لا يخلو أي بحث علمي منها ، حيث كان مجال الصحة هو المقصود في الأول لكن للأسف وجدت صعوبة في تقبل الفكرة وهذا في بعض المستشفيات التابعة للقطاع الخاص والبعض منها تقبل الفكرة من خلال تقديم الوسائط ، أما بالنسبة للقطاع العام تقبل الفكرة وبصعوبة ومعاناة ومنها من رفض الفكرة ثم قررت الباحثة مع المشرف تغيير مكان الدراسة الذي كان محدد إجراؤه من مجال الصحة الى مجالات أخرى سوف يتم ذكرهم مع الحفاظ على فكرة نوع القطاع ، كما تم خلالها بزيارة القطاع العام والخاص في مجال الصناعة والخدمات والاقتصاد وهذا تطلب منا وقت وجهد كبير ومع اظالة الرد من طرف المسؤولين لكن الحمد لله بدأت الدراسة الاستطلاعية في القطاع العام 2017/06/4 أما القطاع الخاص: 2017/06/12 .

قمن خلال هذه الدراسة الإستطلاعية بتوزيع 120 نسخة من كل إستبيان من كلتا المؤسستين تم إستغلالها في دراسة الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والتي سنتطرق إليها بنوع من التفصيل فيما سيأتي .

1-1- نتائج الدراسة الإستطلاعية :

مساعدة الباحث على ضبط عينة البحث الأساسي ، وكذا التعرف على المجال المكاني للعينة معرفة مدى صلاحية أداة الدراسة التي سيستخدمها في الدراسة الأساسية ، وكذا التأكد من صدقها وثباتها ، وبذلك يستطيع الباحث التعرف على أية مشكلة يمكن أن تظهر قبل القيام بالدراسة الأساسية ، كما تمكن الباحث من التعرف على خصائص المجتمع الأصلي للدراسة .

- قياس الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة بعد توزيع أداة الدراسة (الإستبيان) .

2- مجالات الدراسة الأساسية :

1-2- المجال البشري:

في الدراسة الحالية تمثّل مجتمع البحث من جميع الموظفين الإداريين لمديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك ببسكرة كقطاع عام والبالغ عددهم 60 موظف ، وكذا الموظفين الإداريين بمؤسسة الإخوة عموري والبالغ عددهم 70 عامل ببسكرة كقطاع خاص .

2-2- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في قطاعين : مؤسسة الخدمات الإجتماعية سونطراك ببسكرة كقطاع عام ومؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص .

2-3- المجال الزمني :

بدأت الباحثة بجمع المادة العلمية والقيام بالإجراءات المنهجية بحيث تم إجراء الدراسة الإستطلاعية للدراسة الحالية في المؤسسة المبحوثة الأولى ابتداء من 06-4-2017 أما المؤسسة المبحوثة الثانية فكان ذلك بتاريخ -2017/06/12 .

بعد ذلك تم الشروع في العمل الميداني بتاريخ 20 /11-2018 في المؤسسة الأولى ، أما المؤسسة الثانية فكان بتاريخ : 2019/01/6

- التعريف بالمؤسسة المبحوثة الأولى " مديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك كقطاع عام ببسكرة:

- نشأة مديرية الخدمات الإجتماعية والهيكل التنظيمي الخاص بها :

في 13 ديسمبر 1963 تأسست شركة وطنية سونطراك للنقل ، في تلك الفترة لم تكن تحمل اسم الخدمات الإجتماعية وفي عام 1967 تبعا لإقتناء الشركات البترولية والأجنبية أو الوطنية المعادة ، ورثت سونطراك الخدمات الإجتماعية من تلك المؤسسات .

من ثم تم خلق قسم للتسيير خلافا للأقسام الإجتماعية الأجنبية البترولية الجزائرية والخدمات الإجتماعية هذا القسم الإجتماعي في ناحية بسكرة مركز الصحة بالجزائر .

- أما معنى الخدمات الإجتماعية في ناحية بسكرة فهي تلتزم بعمليات الستة ويمكن حصرها في النقاط التالية :

* تحسين الرفاهية المادية للعمال.

* توفير وسائل النقل للعمال .

* توفير الرعاية الصحية للعمال وأسرهم.

* توفير وحدات سكنية للعمال.

- رعاية مجموعة خاصة التي تشمل:

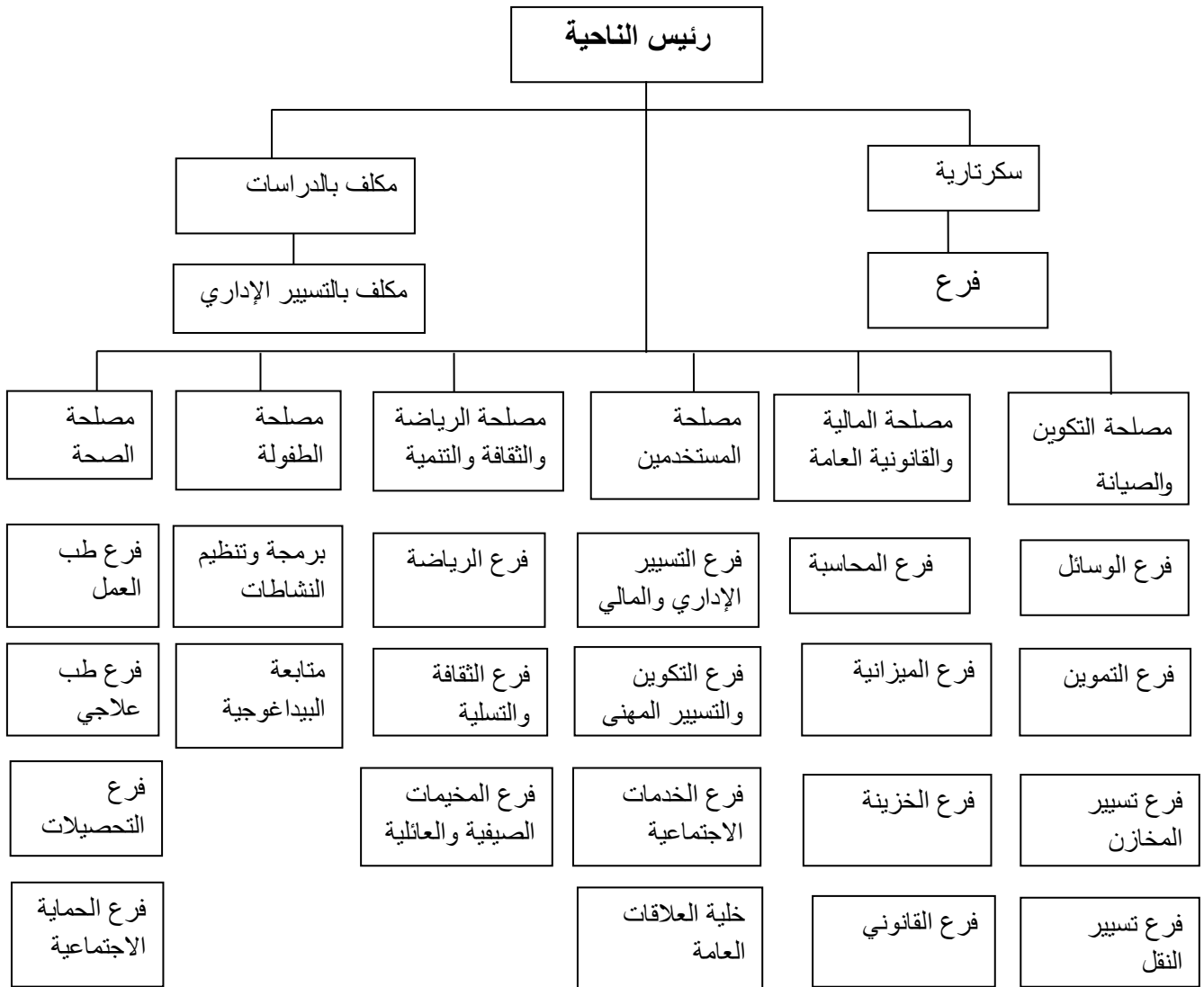
* تنفيذ برنامج تسيير الإستثمار الإجتماعي.

* رعاية الطفولة.

الصّفة القانونية: قطاع عام

جدول رقم (01) يبين توزيع الموظفين بمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك.

الوظيفة	العدد
عدد الموظفين الإداريين	60 عامل
عون تحكم	96 عامل
عون تنفيذ	33 عامل
مجموع الموظفين	189 عامل



شكل رقم (05) : الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الاجتماعية بسكرة

المصدر: مديرية الخدمات الاجتماعية بسكرة.

- التعريف بالمؤسسة المبحوثة الثانية : مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة.

هي شركة ذات مسؤولية محدودة وتنشط في مجال التجارة حيث تقوم باستيراد كل المعدات للأشغال العمومية والبناء بما في ذلك قطع الغيار واللواحق.

استيراد المعدات ، ماكنات رفع الأثقال والتفريغ ثم بيعها داخل الوطن ، تتفرع عبر 20 نقطة بيع موزعة على مختلف مناطق الوطن ومن بينها الوحدة الأم هي بسكرة .

نشأتها :

انطلقت مؤسسة SARLSOFRAMIMEX في 01/10/2010 وتقع هذه الوحدة ببسكرة في شارع زعاطشة.

تقدر المساحة الإجمالية بـ 960 متر مربع منها المغطاة 600 متر مربع.

رأسمالها يقدر بـ 500.000.000 دج.

أما بالنسبة للموظفين فقد تشغل المؤسسة 70 موظفا .

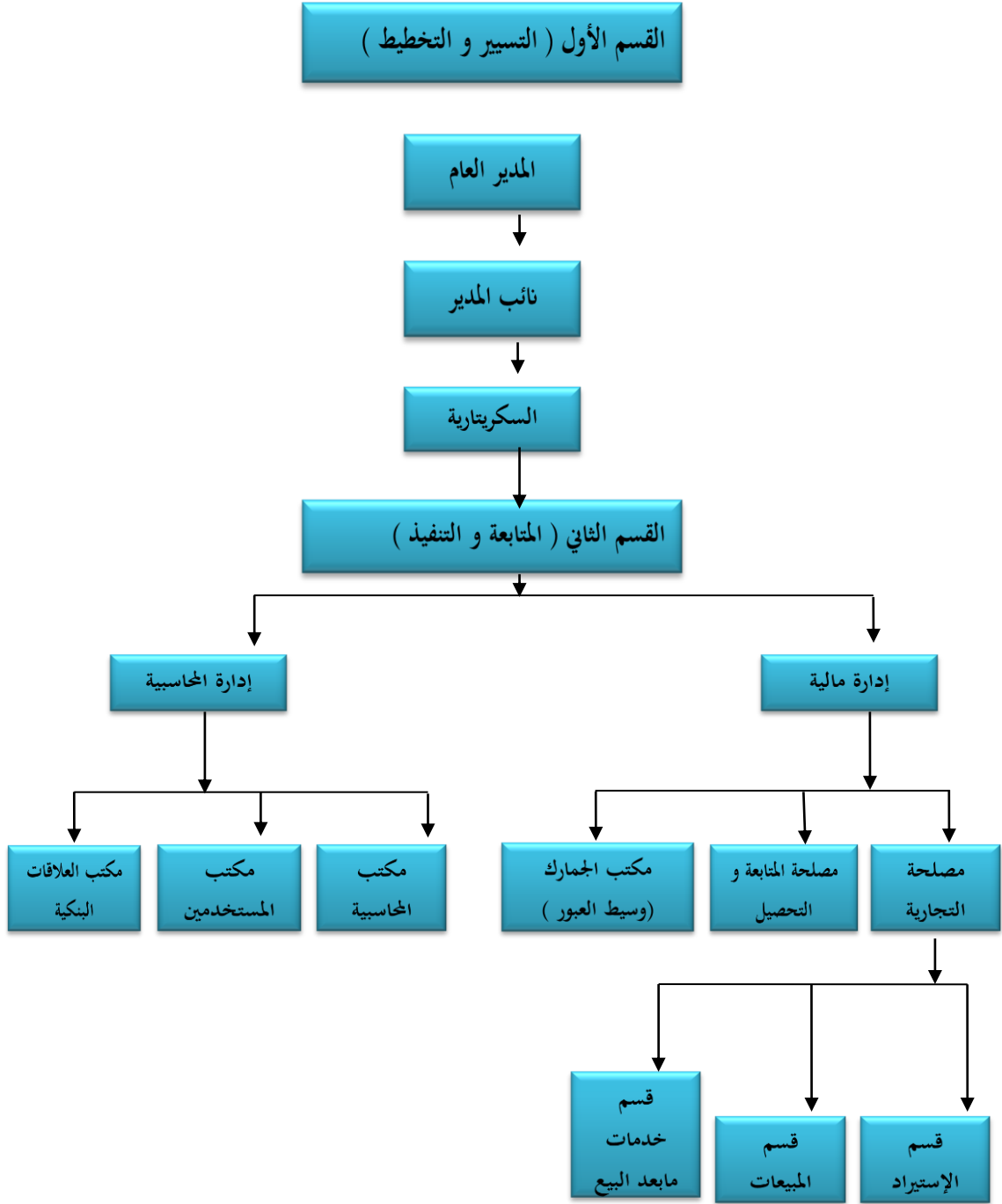
الصّفة القانونية: قطاع خاص.

أهداف المؤسسة :

- توسيع نطاق توزيعها في معظم مناطق الوطن .

- التحكم في منافذ التوزيع ومراقبتها.

الزيادة في حجم المبيعات.



شكل رقم (06) : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإخوة عموري بسكرة

المصدر إدارة مؤسسة الإخوة عموري بسكرة .

3- منهج الدراسة :

أول أساس تنطلق منه أي دراسة عملية، هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، فهو مجموعة الإجراءات والانطلاقات المحددة التي يتبناها الباحث للوصول إلى نتيجة. (الحسن، 1997، ص 65)

ويعني أيضا " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة"

(بوحوش، الذنبيات، 1995، ص 89)

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم المراحل في عملية البحث العلمي ويعني : جملة المبادئ والقواعد والإرشادات التي يجب إتباعها من ألف بحثه إلى يائه ، بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة. (سلاطنية ، الجيلاني، 2004، ص 27)

كما يساعدنا أيضا في توضيح كيفية جمع البيانات والمعلومات حول موضوع هذه الدراسة ، ولكل منهج وظيفته وخصائصه، وبالتالي طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب ونظرا لكون الدراسة الحالية تسعى إلى معرفة قوة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة كل من مستوى الطموح المهني وقيم العمل وكذا المقارنة بين نتائج القطاعين العام والخاص فيما يخص الموظفين الإداريين وقد تم الاعتماد على المنهجين وهما : **المنهج الوصفي الارتباطي ، والمنهج الوصفي المقارن** باعتبارهما المنهجين المناسبين للدراسة الحالية ، ويعتبر المنهج الوصفي الارتباطي الأكثر ملائمة مع طبيعة الدراسة وأهدافها والكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرين ، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة . وتهتم الدراسة الوصفية الارتباطية بالكشف عن العلاقة بين متغيرين أو أكثر وذلك بجمع البيانات من عدد من المتغيرات وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بينها، وإيجاد قيمة تلك العلاقة والتعبير عنها بشكل كمي من خلال ما يسمى بمعامل الارتباط (ملحم، 2002، ص ص 352-379)

كما يمد كل المعلومات والبيانات والمعطيات الخاصة بمتغيرات الدراسة التي يمكن الاعتماد عليها في كشف العلاقات بين المتغيرات المختلفة في الدراسة الحالية . (ملحم: 2000، ص 350) ولضبط وتوضيح هدف الدراسة بصورة أكثر دقة كان لابد لنا الاستعانة **بالمنهج الوصفي المقارن** من أجل الوقوف

على الفروقات الاحصائية الموجودة لدى الموظفين الإداريين بين القطاع العام والخاص من خلال مجموعة من المتغيرات التي تم ضبطها انطلاقاً من المقابلة.

حيث يوضح عبد الرحمان عدس : " يحاول الباحث في الدراسة العلمية المقارنة أن يتعرف على الأسباب التي تقف وراء الفروق التي تظهر في سلوكيات المجموعات المختلفة من الأفراد و في الأوضاع القائمة في حالتهم " (بوعلاق ، 1999، ص 185)

و يعرفها **منتديات الحقوق والعلوم القانونية** أن المنهج المقارن بأنه تلك الطريقة العلمية التي تعتمد على المقارنة في تفسير الظواهر المتماثلة من حيث إبراز أوجه التشابه والاختلاف فيما بينهما وفق خطوات بحث معينة من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية بشأن الظواهر محل الدراسة والتحليل.

ويركز هذا المنهج على وصف الحقائق المتعلقة بظاهرة ما وصفا دقيقا وواقعا ، وذلك عن طريق تجميع الأرقام وتلخيصها حول موضوع معين واستخدام الطرق الرقمية والرياضية في المعالجة وتحليل البيانات وإعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها وتفسيرها في صورة نتائج وتم ذلك عبر المراحل التالية :

- أ- جمع البيانات الإحصائية عن موضوع البحث في مجال القطاع العام و القطاع الخاص ببسكرة.
- ب- استعملنا برنامج الحزمة الإحصائية (Spss V 20) لمعالجة البيانات وتفرغ المعلومات الضرورية في الجداول .
- ج- عرض البيانات

د- تفسير البيانات عن طريق الأرقام المجمعة من نتائج الدراسة.

4- مجتمع وعينة الدراسة الأساسية :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين لمديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك ببسكرة كقطاع عام وكذا الموظفين الإداريين بمؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص وهم جميع مفردات الظاهرة موضوع الدراسة، والذين تم اختيارهم من طرف الباحثة بشكل مقصود ، كعينة مقصودة تمثل المجتمع الكلي للقطاعين.

ونقصد بـ" العينة المقصودة " العينة التي تم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من طرف الباحث.

وقد حاولت الباحثة إجراء البحث على كامل مجتمع الدراسة حتى تكون العينة المدروسة أكثر تمثيلاً للمجتمع المدروس، وهو 130 عامل وعاملة وقد تم توزيع استمارة استبيان على عينة الدراسة حيث (تم توزيع 105 استمارة فقط بسبب أن باقي الموظفين كانوا في عطلة سنوية) و استرجع منها 98 مع رفض 7 استمارات لأنها غير كاملة . وبالتالي كان عدد الاستبيانات المعتمدة للتحليل الإحصائي هو 98 استبانة .

5- خصائص عينة الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والتي تمثلت في (الجنس، السن ، سنوات الأقدمية، نوع القطاع) ويمكن توضيح هذه الخصائص في القطاعين كما يلي:

أ/-توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس لمديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة :

جدول رقم (2) حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
49.1%	26	ذكور
50.9%	27	إناث
100%	53	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من الجدول رقم (02) أنّ النسب متقاربة جدا لعينة الدراسة بالنسبة للقطاع العام والمتمثلة من فئة الإناث بنسبة بلغت (50.9%) مقابل (49.1%) لفئة الذكور .

ب/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة:

جدول رقم (03) حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن
1.9%	01	أقل من 25 سنة
60.4%	32	من 26-40 سنة
37.7%	20	أكثر من 40 سنة
100%	53	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Sps.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن غالبية أفراد عينة البحث بنسبة (60.4%) تتراوح أعمارهم من 26 - 40 سنة ، ثم تليها نسبة (37.7%) لمن أعمارهم تتراوح أكثر من 40 سنة ثم الذين تتراوح أعمارهم أقل من 25 سنة بنسبة (01.9%) تأتي في مؤخرة الترتيب.

ج/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الأقدمية لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة:

جدول رقم (04) حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الأقدمية
22.6%	12	أقل من 05 سنوات
35.8%	19	من 6-10 سنوات
41.5%	22	أكثر من 10 سنوات
100%	53	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Sps.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن غالبية أفراد عينة البحث (41.5%) تتراوح خبراتهم العلمية من 10 سنوات فما فوق ، ثم تليها نسبة (35.8%) لمن خبراتهم تتراوح من (6-10 سنوات) ثم الذين تتراوح خبراتهم أقل من 5 سنوات بنسبة (22.6%) تأتي في مؤخرة الترتيب.

د/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع القطاع لمديرية الخدمات الإجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة :

جدول رقم (05) نوع القطاع العام :

النسبة المئوية	التكرار	القطاع العام
100%	53	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم(05) يبين أن مجموع الموظفين الإداريين عددهم 53 عامل وهي تمثل مجتمع عينة الدراسة المدروس بالنسبة لمديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك في القطاع العام بسكرة بنسبة 100%.

أ/- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة :

جدول رقم (06) حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
33.3%	15	ذكور
66.7%	30	إناث
100%	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من الجدول رقم (06) الغالبية العظمى لعينة الدراسة بالنسبة للقطاع الخاص والمتمثلة من فئة الإناث بنسبة بلغت (66.7%) مقابل (33.3%) من فئة الذكور .

ب/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة

جدول رقم (07) حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرار	السن
8.9%	04	أقل من 25 سنة
75.6%	34	من 26-40 سنة
15.6%	07	أكثر من 40 سنة
100%	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن غالبية أفراد عينة البحث بنسبة (75.6%) تتراوح أعمارهم من 26-40 سنة ، ثم تليها نسبة (15.6%) لمن أعمارهم تتراوح أكثر من 40 سنة ثم الذين تتراوح أعمارهم أقل من 25 سنة بنسبة (8.9%) تأتي في مؤخرة الترتيب.

ج/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الأقدمية لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة :

جدول رقم (08) حسب سنوات الأقدمية :

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الأقدمية
40%	18	أقل من 05 سنوات
48.9%	22	من 6-10 سنوات
11.1%	05	أكثر من 10 سنوات
100%	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن غالبية أفراد عينة البحث (48.9%) تتراوح خبراتهم العلمية من 6 إلى 10 سنوات ، ثم تليها نسبة (40%) لمن خبراتهم تتراوح أقل من 5 سنوات ثم الذين تتراوح خبراتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة (11.1%) تأتي في مؤخرة الترتيب.

د/ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع القطاع لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة :

جدول رقم (09) نوع القطاع الخاص:

النسبة المئوية	التكرار	القطاع الخاص
100%	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج Spss.v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (09) يبين أن مجموع الموظفين الإداريين عددهم 45 عامل وهي تمثل مجتمع عينة الدراسة المدروس بالنسبة لمؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص بسكرة بنسبة 100%.

6- أدوات الدراسة الأساسية:

هناك العديد من أدوات جمع البيانات التي تستخدم في البحوث العلمية، والهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن نوع العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ، إضافة إلى إيجاد الفروق الإحصائية بين المؤسستين المبحوثتين ولتحقيق كل هذا تم استخدام مجموعة أدوات وهي :

- الملاحظة:

تعرف الملاحظة على أنها الانتباه إلى ظاهرة أو حادثة معينة بهدف الكشف عن أسبابها وقوانينها.

(سامي، 2000، ص 276)

وهناك من يعرفها بأنها : عبارة عن مشاهدة الوقائع على ما هي عليه في الواقع أو في الطبيعة بهدف إنشاء الواقعة العلمية (شروخ ، 2003 ، ص 29) .

- المقابلة (الحرّة) :

وهي إحدى وسائل جمع البيانات من مصادرها، ويتم إجراؤها بين طرفين حول موضوع محدد منطلقاً من أسباب ومحققاً لغايات.

وتهدف المقابلة إلى التعرف على الظاهرة أو الموضوع المراد دراسته، بالبحث والتقصي عن الأسباب من خلال إلتقاء مباشر بين الباحث والمبحوث حيث تطرح فيه أسئلة تهدف إلى إيضاح الحقائق وتشخيص المعلومات عن طريق ربط العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، بالإضافة إلى أنها أداة تبدأ بها البحوث التجريبية والدراسات الاستطلاعية كونها تتميز بالمرونة خصوصاً إذا لم تقيد باستمرار مقننة. (مروان، 2000، ص 171)

ولقد تم إجراء المقابلة الحرّة ففي هذه الدراسة في البداية كان لزاماً توضيح الفكرة التي يدور حولها الموضوع ، مع رئيس الموظفين في المؤسستين كل من مديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك ناحية بسكرة في القطاع العام و مؤسسة الإخوة عموري في القطاع الخاص ببسكرة . قصد توضيح الغاية من دراستنا والموافقة على التواصل مع الموظفين ، وبعد أن تم الحصول على الموافقة تمت المباشرة في زيارة المؤسستين، لإلقاء نظرة على ميدان الدراسة وعينة الدراسة وقد دامت دراستنا الاستطلاعية لمدة 05 أيام. (أنظر الملحق رقم 01)

وفي إطار التحضير لإجراء الدراسة التطبيقية حول موضوع الدراسة تم طرح مجموعة من الأسئلة التي تكشف عن وجود مستوى الطموح المهني وقيم العمل من عدمه لدى عينة الدراسة ،وتوزيع استمارة أولية تضم بعض الأسئلة لها علاقة بموضوع الدراسة ومدى تجاوب أفراد القطاعين المبحوثين قيد الدراسة مع التأكد من قدرة فهمهم للأسئلة المعتمدة ومدى مصداقية الاستبيان وكان يحتوي على أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة وشرح هدف البحث والورقة الأخير للاستبيان تحتوي على الاقتراحات أي يقترحوا أسئلة أو فكرة لم يسبق ذكرها وهنا يكون تصميم الاستبيانات انطلاقاً من الواقع المبحوث والفئة المستهدفة محل الدراسة ويعبروا عن واقعهم و تدرج افكارهم في الاستبيان في شكله النهائي .

(أنظر الملحق رقم 01)

- الإستبيان:

اخترنا الإستبيان كوسيلة لقياس مستوى الطموح المهني و قيم العمل السائدة داخل المؤسسات في القطاعين كما يعرف الاستبيان على أنه : " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد ،تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة بسحب كمي بهدف ايجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنة رقمية" .

(انجرس،2006،ص204)

- ويعرف أيضا : بأنه الوسيلة الأنسب للحصول على بيانات من أكبر عدد من المبحوثين وفي أقل وقت ممكن، ولسهولة تكوين بنوده في ضوء الفرضيات المصاغة. (رشوان،2003،ص167)

7- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة :

للبحث العلمي أدوات عديدة يلجأ إليها الباحث عند قيامه بالبحث، مستعينا بقدراته ومواهبه واستعداداته ومدى براعته وتدريبه عليها، وهي مهمة للغاية خاصة وأن نجاحه يتوقف إلى حد كبير على قدرته على

اختيار هذه الأدوات وفقا لما يستدعيه أهداف البحث الذي يقوم بإعداده، ولقد استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية على استبيان مستوى الطموح المهني، واستبيان لقياس قيم العمل ، بهدف جمع البيانات والأدوات المستخدمة هي:

7-1- استبيان مستوى الطموح المهني:

1- وصف الإستبيان :

يحتوي الاستبيان على (22) فقرة ، وهو استبيان مقنن من مقياس كاميليا عبد الفتاح وعدة مقاييس سابقة و كتب و دراسات سابقة لها علاقة بالموضوع والاستعانة بالدراسة الاستطلاعية والجانب النظري للدراسة

2- صدق الاستبيان :

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها عند اجراء أي بحث، والصدق مفهوم واسع

له عدة معاني تختلف بحسب استخدام الاستبيان، وأول معاني الصدق هو أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه ، أي أن الاستبيان الصادق يقيس الوظيفة التي يرغب أن يقيسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلا منها أو بالإضافة إليها (برجي، 2018، ص157) وللتأكد من صدق الاستبيان في الدراسة الحالية اتبعت الباحثة الخطوات التالية :

2-1- حساب الصدق الظاهري (المحكمن) لاستبيان مستوى الطموح المهني :

قمنا بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمن متكونة من (7) أستاذ وأستاذة في مجال التخصص من الجامعات التالية : "جامعة بسكرة" "جامعة المسيلة" لتأكيد صدقها الظاهري وبهدف التحقق من :

- مدى سلامة ووضوح فقرات الاستبيان .

- مدى ملائمة الاستبيان للبيئة الجزائرية ولعينة الدراسة (الموظفين الإداريين) .

بحيث تم إعطاء مجموعة من الملاحظات التي في إطارها تم التعديل لأداة الدراسة لتصبح بعد ذلك جاهزة لقياس متغيرات الدراسة في الجانب الميداني، بحيث تم حذف (07) عبارات من أصل (29) فقرة والمتمثلة في العبارة رقم (4-6-7-8-9-11-20) نظرا لعدم حصولها على نسبة اتفاق (80 %) من طرف المحكمن. كما تم إعادة صياغة وتعديل البنود رقم (1-2-3-4-5-8-10-12-13-14-15-16-17-18-19-21-22-23-24-25-26-27-28-29) من الناحية اللغوية . (أنظر الملحق رقم 03)

2-2- حساب صدق الاتساق الداخلي :

قامت الباحثة في الدراسة الحالية بحساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان مستوى الطموح المهني وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (120) موظف و موظفة ، وذلك لتأكد من ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستبيان وبعد حساب ارتباط العبارات تم اعتماد معيارين للإبقاء على العبارة في الاستبيان وبناء على ذلك يجب أن تحقق العبارة المعتمدين معا ولا يكفي توفر أحدهما دون الآخر وهذان المعياران هما:

أ- يجب أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في ارتباطها مع الدرجة الكلية للاستبيان ولا يكفي تمتعها بدلالة احصائية على أحدهما دون الآخر.

ب - يجب ألا يقل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للاستبيان عن (0.15).

1- ساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من استبيان مستوى الطموح المهني ودرجته الكلية:

تم حساب ارتباط كل عبارة من استبيان مستوى الطموح المهني مع درجته الكلية باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وبعد تطبيق المعيارين السابقين على جميع عبارات المقياس تبين أن جميع عبارات استبيان مستوى الطموح المهني المتكونة من (22) فقرة ترتبط مع درجته الكلية وذلك عند مستوى (0.05) ومستوى (0.01) وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة من استبيان مستوى الطموح المهني ودرجته الكلية.

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط بيرسون
1	0.236**	12	0.285**
2	0.206*	13	0.202*
3	0.414**	14	0.307**
4	0.233**	15	0.332**
5	0.206*	16	0.209*
6	0.236**	17	0.278**
7	0.289**	18	0.206*
8	0.346**	19	0.233**
9	0.443**	20	0.343**
10	0.185*	21	0.224*
11	0.240**	22	0.453**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

3-2- الصدق التمييزي:

قامت الباحثة بإجراء الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) ، حيث تم ترتيب أفراد العينة الاستطلاعية (120) ترتيباً تنازلياً حسب الدرجة الكلية التي حققها كل منهم في إجاباته على الدرجة الكلية لاستبيان مستوى الطموح المهني ، ثم تم اختيار (27%) من الدرجات وعددهم (33) فرداً ، وأدنى (27%) من الدرجات وعددهم أيضاً (33) فرداً ، وتم إجراء المقارنة بين درجات المجموعتين ، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يمثل معامل الارتباط بين منخفضي ومرتفعي الدرجات للدرجة الكلية لاستبيان مستوى الطموح المهني باستخدام معامل بيرسون:

مستوى الدلالة المعتمدة	معامل الارتباط بيرسون	حجم العينة	مستوى الطموح المهني
0.01	-0.937**	33	منخفضي الدرجات
		33	مرتفعي الدرجات

من خلال الجدول رقم (11) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين منخفضي ومرتفعي الدرجات على معامل مستوى الطموح المهني يقدر بـ -0.937^{**} عند مستوى الدلالة المعتمدة (0.01) وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية سالبة ودالة. وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) .

3- حساب ثبات استبيان مستوى الطموح المهني :

الثبات يعني: " أن الاختبار ثابت فيما يعطي من نتائج فإذا طبق الاختبار على نفس المجموعة من الأفراد في مرتين متلاحقتين كانت النتائج متشابهة " (العيسوي عبد الرحمن، 2000، ص335)، وفي الدراسة الحالية تم التحقق من ثبات الاستمارة باستخدام طريقتين : طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ.

3-1- طريقة ألفا كرونباخ :

لحساب ثبات الاستبيان استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ، وذلك بحساب معامل الثبات للدرجة الكلية للاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12) ثبات استبيان مستوى الطموح المهني باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان:

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	استبيان مستوى الطموح المهني
0.69	22	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول رقم(12) أن معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لاستبيان تساوي (0.69) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01) وهذا ما يدل على ثبات الاستبيان.

4- استبيان مستوى الطموح المهني في صورته النهائية :

بعد حذف البنود رقم (4-6-7-8-9-11-20) نظرا لعدم حصولها على نسبة اتفاق (80%) من طرف المحكمين و ذلك بالاعتماد على معادلة كوبر سميث أصبحت درجات الأفراد على استبيان مستوى الطموح المهني تتراوح بين (22) درجة كحد أدنى و(66) درجة كحد أقصى ، وتشير الدرجة المرتفعة على الاستبيان إلى تمتع الفرد بمستوى مرتفع من الطموح المهني .(أنظر الملحق رقم04)

7-2- بناء استبيان قيم العمل :

من بين أهداف الدراسة السعي لتوفير وسيلة جمع بيانات تقيس قيم العمل لدى عينة الدراسة، في حدود ما توفر لدى الباحثة من دراسات سابقة وكتب ومجلات وغيرها .

1- خطوات بناء استبيان :

1-1- تحديد هدف استبيان :

إن هدف استبيان قيم العمل هو الكشف و البحث عن القيم المسيطرة داخل العمل وبين الموظفين الإداريين خاصة في القطاع العام والقطاع الخاص، كما تحدد ما هو صواب وما هو خطأ وما يجب أن يكون عليه السلوك الموظفين في إطار هذه المعايير .

- حيث كانت الانطلاقة لبناء استبيان من خلال البحث عن المقاييس والمراجع والجانب النظري حول القيم وخاصة : مقياس القيم المهنية " دونالد و سوبر" حيث قامت الباحثة بترجمة المقياس .

- الاستعانة بمقياس القيم السلوكية للدكتورة : عجال مسعودة

- ومقياس قيم العمل من كتاب مطبوع حول: الإحصاء والقياس النفسي والتربوي (مع نماذج من المقاييس والإختبارات) تحت تأليف : دكتور مقدم عبد الحفيظ، 2003. يعتبر هو الأساسي والمرجعي وكانت الإنطلاقة من هذا الاستبيان حيث كان يحتوي على 15 بعد و 45 عبارة وبعد القيام بالدراسة الاستطلاعية وقراءة مجموعة من دراسات سابقة ومقاييس عديدة حول قيم العمل ، في الأخير زاح الغموض وقررت الباحثة وجوب بناء استبيان خاص بها حول قيم العمل حيث يحتوي على (28) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد. أنظر الملحق رقم(04)

1-2- تحديد المحاور الرئيسية وصياغة المفردات وترتيبها :

انطلاقاً من الواقع ومن فكرة إن قيم العمل هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية ، وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح كما نجد قيم العمل تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل الموظفين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية ، علاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة.

بعد جمع المادة العلمية وتحديد أهداف الدراسة وفهم الموضوع و القيام بالدراسة الاستطلاعية حول عينة الدراسة تم ضبط المحاور الرئيسية للاستبيان و تحديد ثلاث أبعاد أساسية لقيم العمل حسب رأي الباحثة ، تم عرضها على المشرف وتصحيحها والموافقة عليها ، وعرض أداة الدراسة على مجموعة من أساتذة التخصص من جامعة بسكرة وجامعة مسيلة لإبداء آرائهم ولتأكيد صدقها الظاهري (أنظر الملحق رقم 02) بحيث تم إعطاء مجموعة من الملاحظات التي في إطارها تم التعديل لأداة الدراسة لتصبح بعد ذلك جاهزة لقياس متغيرات الدراسة في الجانب الميداني. كما نجد أن العمل له أهمية للفرد والمجتمع. حيث يمثل "قيمة إنسانية" متميزة بين مجموعة القيم التي تنظم مقومات الوجود الإنساني. لما له من دور في تحقيق القيمة الفعلية للحياة ، حيث وضعه الإسلام في مراتب الفرائض باعتباره - العمل - عبارة ووسيلة لعمارة الأرض التي استخلف الله الإنسان فيها. فإن العمل - كنشاط - يخضع في اختياره وأدائه ونتائجه لتوجهات قيمة هي التي تحدد أشكال الاختيار والأداء والنتائج داخله.

ولهذا، أكدت الدراسات النظرية والميدانية المهمة بدراسة قضايا العمل على أهمية ودور " القيم" المرتبطة بالعمل التي يتبناها الأفراد. " فنسق قيم العمل" يمثل إطاراً مرجعياً تتمحور حوله وتتشكل أفعال الفرد وتصرفاته واتجاهاته نحو العمل. حيث يشكل هذا النسق عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية هذا النسق، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم. (اعتماد، 1995، ص36)

2- وصف الاستبيان : يحتوي الاستبيان على (28) فقرة ، ويندرج تحت ثلاث أبعاد رئيسية مقسمة الإجابات حسب التصنيف الثلاثي لسلم ليكرت وتكون طريقة تصحيحه كالتالي: 3 للبدل موافق و 2 للبدل محايد و 1 للبدل غير موافق وبناءا عليه فإن مجموع درجات الاستبيان تتراوح من (28) درجة كحد أدنى و(84) درجة كحد أعلى ، وقد قسم هذا الاستبيان إلى ثلاث أبعاد :

البعد الأول: محور القيم الأخلاقية للعمل ويتكون من (09) فقرات وتضم مؤشر (الأمانة - الصدق - الصبر - الشجاعة)

البعد الثاني: محور القيم الاجتماعية ويتكون من (10) فقرات وتضم مؤشر (المساعدة - علاقات الاشراف - والمساواة بين الموظفين)

البعد الثالث: محور القيم المعرفية ويتكون من (09) فقرات تضم مؤشر (الإنجاز - الابداع - التنوع - الإستشارة الفكرية) أنظر الملحق رقم (04)

3- صدق الاستبيان :

الصدق هو: أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاستبيان يقيس الوظيفة التي يزعم أنه يقيسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلا منها أو بالإضافة إليها. (ملحم، 2001، ص270). وللتأكد من صدق الاستبيان في الدراسة الحالية اتبعت الباحثة الخطوات التالية:

3-1- حساب الصدق الظاهري (المحكمن) للاستبيان قيم العمل :

قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين متكونة من (7) أستاذ وأستاذة في مجال التخصص من الجامعات التالية : "جامعة بسكرة " "جامعة المسيلة" لتأكيد صدقها الظاهري وبهدف التحقق من:

- مدى سلامة ووضوح فقرات الاستبيان .

- مدى ملائمة الاستبيان للبيئة الجزائرية ولعينة الدراسة (الموظفين الإداريين) .

بحيث تم إعطاء مجموعة من الملاحظات التي في إطارها تم التعديل لأداة الدراسة لتصبح بعد ذلك جاهزة لقياس متغيرات الدراسة في الجانب الميداني، بحيث لم يتم حذف أي عبارة وبقي الاستبيان يحتوي على (28) عبارة كما تم إعادة صياغة وتعديل البنود رقم(4-5-8-14-15) من الناحية اللغوية (أنظر الملحق رقم 04) .

3-2- حساب صدق الاتساق الداخلي :

قامت الباحثة في الدراسة الحالية بحساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيم العمل وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (120) موظف و موظفة ، وذلك لتأكد من ارتباط كل عبارة للمقياس، وانتماء كل عبارة للبعد الذي تمثله ، بالإضافة إلى ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس . وبناء على ذلك يجب أن تحقق عبارات المقياس المعيارين التاليين:

- 1- يجب أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك مع الدرجة الكلية للاستبيان ولا يكفي تمتعها بدلالة إحصائية على أحدهما دون الآخر.
- 2- يجب ألا يقل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للاستبيان عن (0.15).

1- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من استبيان قيم العمل ودرجته الكلية:

تم حساب ارتباط كل عبارة من استبيان قيم العمل مع درجته الكلية باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وبعد تطبيق المعيارين السابقين على جميع عبارات المقياس تبين أن جميع عبارات الاستبيان قيم العمل المتكون من (28) عبارة ترتبط مع درجته الكلية وذلك عند مستوى (0.05) ومستوى (0.01) وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) : معاملات الارتباط بين كل عبارة من استبيان قيم العمل ودرجته الكلية.

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	رقم العيارة	قيمة معامل الارتباط بيرسون
1	0.506**	15	0.197*
2	0.480**	16	0.488**
3	0.436**	17	0.560**
4	0.456**	18	0.491**
5	0.397**	19	0.385**
6	0.521**	20	0.521**
7	0.246**	21	0.373**
8	0.446**	22	0.425**
9	0.273**	23	0.482**
10	0.534**	24	0.186*
11	0.682**	25	0.363**
12	0.410**	26	0.346**
13	0.576**	27	0.358**
14	0.480**	28	0.577**

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01

* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

2- حساب درجة ارتباط عبارات الاستبيان قيم العمل مع البعد الذي ينتمي إليه:

تم حساب ارتباط عبارات استبيان قيم العمل مع البعد الذي تنتمي إليه ، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وبعد تطبيق المعيارين السابقين على جميع عبارات الاستبيان تبين أن جميع عبارات استبيان قيم العمل ترتبط مع البعد الذي تنتمي إليه عند مستوى (0.01) وفق ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) : معاملات ارتباط كل عبارة من استبيان قيم العمل مع البعد الذي ينتمي إليه:

القيم المعرفية		القيم الاجتماعية		القيم الأخلاقية للعمل	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.446**	21	0.737**	11	0.632**	1
0.447**	22	0.494**	12	0.579**	2
0.503**	23	0.643**	13	0.389**	3
0.390**	24	0.550**	14	0.616**	4
0.588**	25	0.389**	15	0.600**	5
0.507**	26	0.524**	16	0.504**	6
0.609**	27	0.624**	17	0.249**	7
0.714**	28	0.586**	18	0.551**	8
دالة عند مستوى الدلالة 0.01		0.461	20	0.678**	10

4- حساب ثبات استبيان قيم العمل :

الثبات يعني الحصول على نفس النتائج عند تكرار عملية القياس ، ويعرفه " هو الاتساق والدقة في الاستبيان " .(يوسفي،2013،ص72)

أ- طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات استبيان قيم العمل وذلك بالاعتماد على معادلة (سبيرمان براون وجتمان) لكل بعد من الاستبيان ودرجته الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان - براون، جيتمان) للدرجة الكلية للاستبيان :

طريقة التجزئة النصفية		عدد الفقرات	استبيان قيم العمل
جيتمان	سبيرمان - براون		
0.79	0.79	28	الدرجة الكلية

من خلال الجدول رقم (15) يتبين أن معاملات الثبات سبيرمان - براون و جيتمان لاستبيان قيم العمل يساوي (0.79)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يؤكد على ثبات الاستبيان وصلاحيته لإجراء الدراسة الأساسية.

4-1- طريقة ألفا كرونباخ:

لحساب ثبات استبيان قيم العمل تم استخدام معامل ألفا كرونباخ ، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (16) : ثبات استبيان قيم العمل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان قيم العمل
0.82	28	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستبيان قيم العمل تساوي (0.82) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01) وهذا ما يدل على ثبات الاستبيان.

5- جدول رقم (17) : الصورة النهائية للاستبيان قيم العمل :

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات لكل بعد
القيم الأخلاقية للعمل	09	9-8-7-6-5-4-3-2-1
قيم الاجتماعية	10	-18-17-16-15-14-13-12-11-10 19
قيم معرفية	09	28-27-26-25-24-23-22-21-20

خلاصة الفصل :

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى جميع الإجراءات المنهجية التي يجب إتباعها في أي دراسة ، فقد تم التعرض إلى المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج الوصفي المقارن كونه الملائم للدراسة، ثم بينا مجتمع وعينة الدراسة ومواصفاتها، ثم تم التحقق من صدق وثبات الأدوات المستعملة في الدراسة الاستطلاعية المشار إليها، حتى نتأكد من ملائمتها لمواصفات العينة، كما تعرضنا إلى إجراءات الدراسة الأساسية والتي اعتمدت على الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع فرضيات الدراسة وتوصلنا في الأخير إلى النتائج التي سنقوم بعرضها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الدراسة .

1-1- عرض نتائج الدراسة حول مستوى الطموح المهني .

1-2- عرض نتائج الدراسة حول قيم العمل .

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة .

2-1- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الأولى .

2-2- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثانية .

2-3- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثالثة .

2-4- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الرابعة .

2-5- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الخامسة .

2-6- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السادسة .

2-7- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السابعة .

3- نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص وتفسيرها .

4- تحليل ومناقشة الفرضية العامة .

5- خاتمة .

6- اقتراحات الدراسة .

7- قائمة المراجع .

8- الملاحق .

تمهيد:

إن الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى العمال الإداريين في القطاع العام والخاص بمدينة بسكرة. وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية للدراسة. للتوصل الى هذه الأهداف قمنا بتطبيق أدوات القياس على العينة وانتهت الدراسة إلى الإجابة على فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss v.20) كما يلي:

1- عرض نتائج الدراسة

1-1- عرض النتائج الدراسة حول مستوى الطموح المهني :

جدول رقم (18) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والمدى والفئات بحساب الدرجات الفاصلة لمتغير مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص :

المتغيرات	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	المدى الأصغر	المدى الأكبر	الفئات بحساب الدرجة الفاصلة
مستوى الطموح المهني	58.49	2.804	52	65	منخفض من 52 إلى 55
					متوسط من 56 إلى 61
					مرتفع من 62 إلى 65

من خلال الجدول رقم (18) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوح الطموح المهني ككل قد بلغت (58.49) وبما أن قيمة الانحراف المعياري بلغت (2.80) ، وبما أن استبيان مستوى الطموح المهني يحتوي على (22) بند يحتوي على البدائل (1.2.3) أن المدى الأصغر بقيمة (52) والمدى الأكبر بقيمة (65) تم تقسيمه إلى فئات لحساب الدرجات الفاصلة التالية: من (52 إلى 55) مستوى الطموح المهني منخفض، ومن (56 إلى 61) مستوى الطموح المهني متوسط ، ومن (62 إلى 65) مستوى الطموح المهني مرتفع.

1-2- عرض نتائج الدراسة حول قيم العمل :

جدول رقم (19) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والمدى والفئات بحساب الدرجات الفاصلة لمتغير قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص :

المتغيرات	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	المدى الأصغر	المدى الأكبر	الفئات بحساب الدرجة الفاصلة
قيم العمل ككل	73.04	5.930	53	84	منخفض من 53 إلى 67
					متوسط من 68 إلى 78
					مرتفع من 79 إلى 84
القيم الأخلاقية للعمل	22.83	2.792	12	27	منخفض من 12 إلى 20
					متوسط من 21 إلى 25
					مرتفع من 26 إلى 27
قيم الاجتماعية	25.94	2.835	20	30	منخفض من 20 إلى 22
					متوسط من 23 إلى 28
					مرتفع من 29 إلى 30
قيم معرفية	24.27	2.232	17	27	منخفض من 17 إلى 22
					متوسط من 23 إلى 26
					مرتفع من 26 إلى 27

- من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للمقياس ككل قد بلغت (73.04) وبما أن قيمة الانحراف المعياري بلغت (5.93) ، وبما أن مقياس قيم العمل يحتوي على (28) بند يحتوي على البدائل (1.2.3) أن المدى الأصغر بقيمة (53) ، والمدى الأكبر بقيمة (84) تم تقسيمه إلى فئات لحساب الدرجات الفاصلة التالية : من (53 إلى 67) مستوى قيم العمل منخفض ومن (68 إلى 78) قيم العمل متوسط ، ومن (79 إلى 84) قيم العمل مرتفع.

أما بالنسبة لبعد القيم الأخلاقية للعمل نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغت (22.83)، وبما أن قيمة الانحراف المعياري بلغت (2.79)، وأن المدى الأصغر بقيمة (12) ، والمدى الأكبر بقيمة (27) تم تقسيمه إلى حساب الدرجات الفاصلة التالية: من (12 إلى 20) مستوى القيم الأخلاقية للعمل منخفضة ، ومن (21 إلى 25) مستوى القيم الأخلاقية للعمل متوسطة، ومن (26 إلى 27) مستوى مرتفع.

أما بالنسبة لبعد القيم الاجتماعية نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغت (25.94)، وبما أن قيمة الانحراف المعياري بلغت (2.83)، وأن المدى الأصغر بقيمة (20) ، والمدى الأكبر بقيمة (30) تم تقسيمه إلى حساب الدرجات الفاصلة التالية: من (20 إلى 22) مستوى القيم الأخلاقية للعمل منخفضة ، ومن (23 إلى 28) مستوى القيم الأخلاقية للعمل متوسطة ، ومن (29 إلى 30) مستوى القيم الاجتماعية مرتفعة.

أما بالنسبة لبعد القيم المعرفية نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغت (24.27)، وبما أن قيمة الانحراف المعياري بلغت (2.23)، وأن المدى الأصغر بقيمة (17) ، والمدى الأكبر بقيمة (27) تم تقسيمه إلى حساب الدرجات الفاصلة التالية: من (17 إلى 22) مستوى القيم الأخلاقية للعمل منخفضة ومن (23 إلى 26) مستوى القيم الأخلاقية للعمل متوسطة ، ومن (29 إلى 30) مستوى القيم المعرفية مرتفعة.

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة :

2-1- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الأولى :

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن مستوى منخفض من الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص.

جدول رقم (20) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب مستوى الطموح المهني مع نسبة عالية لذوي

الطموح المهني المنخفض والعينة الكلية هي 98 فرد:

المتغيرات	المستويات	تكرار	النسب المئوية
مستوى الطموح المهني	منخفض	14	14.3%
	متوسط	69	70.4%
	مرتفع	15	15.3%
المجموع		98	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (20) المتعلق باستبيان مستوى الطموح المهني أن قيمة المتوسط الحسابي (58.49) فهي تقع ضمن المستوى المتوسط من (56إلى61) وأعلى نسبة مئوية كانت (70.4%) بتكرار (69)، ثم تليها المستوى المرتفع من (62إلى65) بنسبة (15.3%) بتكرار (15)، وفي المستوى المنخفض من (52إلى55) بتكرار (14.3) وهذا ما يدل على أن مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص يتميز بالمستوى متوسط لدى أفراد العينة. مما يدل على عدم تحقيق الفرضية الجزئية الأولى. ويمكن تفسير هذه الفرضية بأن الظروف ومحيط العمل ونوع القطاع لم تتناسب مع طموح الموظفين الإداريين وأن قدراتهم المهنية أكبر من المهام المسندة اليهم وغير راضيين بمركزهم الوظيفي الذي يشغلوه فقد نجد نسبة كبيرة من الموظفين يطمحون للحصول على أكثر خبرة في مهنتهم ولديهم آمال مهنية يريدون تحقيقها مستقبلا، وفي هذا الصدد أكد عبد

الدايم 1996) على أهمية المستقبل كمكون رئيسي لسلوك الشخص، والقدرة على بناء أهداف شخصية بعيدة المدى، والعمل على تحقيقها وهي صفة هامة للكائنات الإنسانية. وأن عدم قدرة بعض الناس من الناحية النفسية على إنجاز خطط مستقبلية بعيدة المدى يرتبط بافتقارهم إلى منظور زمن المستقبل (فراج ومحمود، 2006) ، هذا وقد أشارت عبد الفتاح (1984) أن هناك عوامل عديدة تؤثر في مستوى طموح الفرد كالتفاعل الطبيعي السوي عن طريق إعطائه الفرصة للتعبير عن رأيه ، ومساعدته في اتخاذ القرارات السليمة وتدريبه وتوجيهه وتحديد دوره ومكانته في الحياة وتعريفه بوضعه وإشعاره بأهميته بين أفراد أسرته.

- كما يمكن القول أن مستوى طموح الموظف الإداري تتدخل فيه عدة عوامل داخلية خاصة منها كاستعداداته وقدراته ونسبة ذكائه وقدرته على الانسجام مع محيط عمله وعلاقاته بين زملائه ومرؤوسيه والمتعاملين معهم سواء بين القطاع العام والخاص ، والموظف الذكي هو ذلك الموظف الذي يتبنى خطة تكون متوازية من أجل الوصول الى تحقيق طموحاته داخل وخارج محيط عمله، كما طموحات الموظفين تختلف من موظف إلى آخر فمنهم من يطمح مواصلة عمله والوصول إلى أعلى المراتب الذي يعمل فيه ، ومنهم من يفضل تغيير نوع القطاع الذي يعمل فيه من أجل الوصول إلى أهدافه .وعند مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة نجدها تتفق مع دراسة (زياد بركات 2009) أن مستوى مفهوم الذات ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة بالمستوى المتوسط.

2-2- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أن درجة منخفضة من قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص.

جدول رقم (21) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب درجات قيم العمل مع نسبة عالية لذوي الدرجة المنخفضة والعينة الكلية هي 98 فرد:

المتغيرات	درجات	التكرار	النسب المئوية
قيم العمل ككل	منخفض	18	18.4%
	متوسط	61	62.2%
	مرتفع	19	19.4%
القيم الأخلاقية للعمل	منخفض	16	16.3%
	متوسط	68	69.4%
	مرتفع	14	14.3%
القيم الاجتماعية	منخفض	17	17.3%
	متوسط	61	62.2%
	مرتفع	20	20.4%
قيم معرفية	منخفض	17	17.3%
	متوسط	48	49.0%
	مرتفع	33	33.7%
المجموع		98	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (21) المتعلق بمقياس قيم العمل ككل أن قيمة المتوسط الحسابي قد بلغت (73.04) ، فهي تقع ضمن الدرجة المتوسطة من (68إلى78) وأعلى نسبة مئوية كانت (62.2%) بتكرار (61)، ثم تليها الدرجة المرتفع من (79إلى84) بنسبة(19.4%) و بتكرار(19)، وفي المستوى المنخفض من(53إلى67) بتكرار (18) ، كما نجد نفس الترتيب للدرجات بالنسبة لأبعاد قيم العمل(الأخلاقية ، الاجتماعية ، المعرفية) فهي تقع ضمن الدرجة المتوسطة وهذا ما يدل على أن قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص يتميز بالمستوى متوسط. مما يدل على

عدم تحقيق الفرضية الجزئية الثانية ، وهذا ما يدل على أن درجة قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص هي درجة متوسطة ، وهذه النتيجة هي نتيجة مكملة للفرضية السابقة ، وهذا ما يبرر أن أفراد عينة الدراسة لديهم إشباعات بنسب متوسطة لمجموعة حاجات الموظف المشتقة أو المرتبطة بقيم عمله ، ومنه يمكن التنبؤ بالعلاقة الموجودة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظف الإداري فكلما كانت قيم عمله مرتفعة كان لديه مستوى طموح مهني مرتفع والعكس صحيح . وقد نجدها تتفق مع دراسة (حسن 1980) التي أظهرت نتائجها أن تقديرات قيم العمل لدى المديرين والمعلمين ذات مستوى متوسط ، كذلك نجدها تتفق مع دراسة (نورة السبيعي، 1998) التي توصلت نتائجها إلى أن تقدير قيم العمل لدى مجموعة من العاملين الاكاديميين والإداريين ذات مستويات متوسطة .

2-3- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة المنبثقة على التساؤل الثالث للدراسة الحالية على وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص.

جدول رقم (22) بين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة : ن=98

الدالة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	عدد العينة	مستوى الطموح المهني
دالة	0.01	0.479**	98	القيم الأخلاقية للعمل

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة بين الدرجة الكلية لمستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل ، حيث بلغ معامل الارتباط (**0.479) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا ما يعني وجود علاقة طردية موجبة قوية بين مستوى الطموح المهني و القيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين بالقطاع العام والخاص ومنه يمكن القول أن الفرضية الثالثة قد تحققت. ويمكن تفسير العلاقة بين متغيري الدراسة ، كونهما عنصرين أساسيين من عناصر الشخصية مما يدل على أنه كلما زاد مستوى طموح عينة الدراسة كلما زادت القيم الأخلاقية للعمل أي تكمن العلاقة في الهدف الذي يحدده الفرد نفسه في مجال عمله يحقق اشباعا لمجموعة من حاجيات الفرد لها علاقة بالعمل منها الأمانة الصبر والصدق وهذا ما يزيد من رفع طموحات الأفراد وتتفق نتيجة هذه الدراسة على ما توصلت إليه دراسة : عجال مسعودة (2018) حول القيم السلوكية وعلاقتها بجودة التعليم العالي لدى هيئة التدريس أنه وجود علاقة طردية قوية بين القيم الأخلاقية وجودة التعليم العالي.

2-4- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الرابعة :

تنص الفرضية الجزئية الرابعة المنبثقة على التساؤل الرابع للدراسة الحالية على أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح والقيم الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص.

جدول رقم (23) بين العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح والقيم الاجتماعية لدى الموظفين

الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة :ن=98

الدالة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	عدد العينة	مستوى الطموح
دالة	0.01	0.428**	98	قيم الاجتماعية

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة بين الدرجة الكلية لمستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل ، حيث بلغ معامل الارتباط (**0.428) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا ما يعني وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى الطموح المهني و القيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين بالقطاع العام والخاص ومنه يمكن القول أن الفرضية الرابعة قد تحققت. باعتبار العلاقة أن كلما زاد مستوى الطموح المهني لدى الموظفين في القطاعين فإن ذلك ينتشع العامل بالقيم الاجتماعية وهذا ما جعل العلاقة بين هذين المتغيرين هي علاقة طردية باعتبار القيم الاجتماعية تدعم العمال و تتميز بقيم الاخلاص والتعاون مما يساهم في رفع من مستوى طموحات العمال داخل القطاعين وإرساء مبدأ العدالة والثقة وضرورة اهتمام المسؤولين الإداريين في القطاع العام والخاص بالأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في مجال عمله من أجل الوصول إلى تحسين من أداء العمال ومن جودة الإنتاج وهذا ما يحقق ربح المؤسسة وتبني فكرة المشاركة في اتخاذ القرارات بين العمال حيث أكدت الدراسات السابقة أن ما يؤدي من رفع مستوى طموحات الموظفين و المشاركة الجامعية في عملية صنع القرار ترفع من معنويات العاملين مما تساهم في تحسين أداء العمل ، وهذا ما تعمل من أجله مؤسسات القطاع العام والخاص للزيادة في الإنتاج والأرباح.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة على ما توصلت إليه دراسة محمد (1992) وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مستويات التحفيز لعينة من العمال الجزائريين الذين يشتغلون في المؤسسات الوطنية أن العمال ذوي مستوى التحفيز العالي والقوي يميلون إلى القيم الاجتماعية. وتتفق كذلك مع دراسة العمري (2000) حول انتشار واستخدام تقنيات الاتصالات الشخصية وأثرها في القيم الاجتماعية في المجتمع السعودي. أنه هناك تأثير في بعض المعايير التي تحدد سلوك الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة وانعكس هذا على القيم الاجتماعية المتعلقة بالعلاقات الشخصية و الأسرية و العمل و الوقت. وكذلك تتفق مع دراسة عمومن رمضان (2005) : حول علاقة قيم العمل بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية حيث نجد أن العمال يهتمون بالقيم الخارجية (المادية) أكثر من إهتمامهم بالقيم الداخلية (الغير مادية) والقيم الإجتماعية ، وتتفق مع دراسة شياوي (2015) حول: النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي أنه: توجد علاقة طردية بين القيم الاجتماعية ومستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.

- بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة : عجال مسعودة (2018) التي بينت نتائجها أنه لا توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين القيم الاجتماعية وجودة التعليم العالي لدى هيئة التدريس ، ودراسة الصعب (2009) حول قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني أنه : عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين المقياس الفرعي القيمة الاجتماعية في العمل.

2-5- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية الخامسة :

تنص الفرضية الجزئية الخامسة المنبثقة على التساؤل الخامس للدراسة الحالية على هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص.

جدول رقم(24) يبين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة:ن=98

مستوى الطموح المهني	عدد العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة
قيم معرفية	98	0.281**	0.01	دالة

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة بين الدرجة الكلية لمستوى الطموح المهني والقيم المعرفية ، حيث بلغ معامل الارتباط(0.281**) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا ما يعني وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى الطموح المهني و القيم المعرفية للعمل لدى الموظفين الإداريين بالقطاع العام والخاص ومنه يمكن القول أن الفرضية الخامسة قد تحققت. باعتبار العلاقة أن كلما زاد مستوى الطموح المهني لدى الموظفين في القطاعين وهو يعتبر بمثابة دافع داخلي يدفع الفرد للتميز والنجاح من خلال الانجاز والابداع والتنوع في العمل وهذا راجع إلى وجود روح المنافسة بين القطاع العام والخاص ، وأن سياسة التنظيم داخل المؤسسات نجدها تشجع على هذه العلاقة من أجل تحقيق طموحات الموظفين بالقيم المعرفية الأصيلة ونشرها بين العاملين لتأثيرها الفعال والإيجابي من خلال اكتساب أفكار جديدة ومتنوعة نحو العمل وهذا ما يجعل من رفع مستوى طموح العمال في المستقبل القريب الذي يكون بحوزته أحلام وآمال وأهداف كثيرة يرغب بتحقيقها أثناء عمله وبين القطاعين. ونجدها تتفق مع دراسة داود(1990): مستوى الطموح وعلاقته بالقيم السائدة لدى جامعة الأزهر أنه وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين القيم النظرية ومستوى الطموح ودراسة انيلوف(2003) والتي هدفت للتحقق من العلاقة بين مفهوم

الذات ومستوى الطموح المهني كما بينت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح.

2-6- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السادسة :

تنص الفرضية الجزئية السادسة المنبثقة على التساؤل السادس للدراسة الحالية على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص.تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، السن ، الأقدمية، و نوع القطاع) .

- جدول رقم (25) يوضح دلالة الفروق (t.test) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الجنس لدى عينة الدراسة .

متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط خطأ معياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	الدلالة
ذكر	41	58.56	3.178	.496	96	0.212	0.832	غير دالة
أنثى	57	58.44	2.529	.335	73.785			

من الجدول رقم(25) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0.212) عند قيمة الدلالة (0.83) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) وهذا ما يدل على عدم وجود فروق دالة في مستوى الطموح المهني بين العمال والعاملات(ذكور،إناث) في القطاع العام والخاص ، وترجع هذه إلى كون نفس الجنسين لا يختلفون في مستوى طموحهم وأنهم يعايشون نفس ظروف العمل الإقتصادية و الإجتماعية و الجغرافية وبالتالي عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فقد نجد معظم العمال يسعون إلى تحقيق طموحاتهم داخل القطاع العام والخاص. وهذا ما يتفق مع دراسة (الخطيب1990) التي هدفت إلى معرفة مدى إختلاف مستوى الطموح المهني والأكاديمي عند الطلبة باختلاف التخصص والجنس . ومن بين ما توصل إليه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متغير الطموح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة تعزى إلى متغير الجنس ونوع الدراسة.

ودراسة (Apostal & Bilden,1991) حول " الطموح الدراسي والمهني لدى الطلبة الريفيين في المرحلة الثانوية." حيث أظهرت نتائج الدراسة ، انه لا توجد فروق في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس ، وكذلك نجد دراسة بيترسون(1989) حول : العلاقة بين مفهوم الذات والطموح الإداري عند مجموعة من النساء اللاتي يحضرن للعمل في التعليم لم تجد فروقا بين الذكور والإناث في الطموح الوظيفي ،دراسة توفيق محمد توفيق شبير(2005) أنه لا توجد فروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية (0.05)، وأنه لا توجد فروق بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية(0,05). وتتفق مع دراسة رشا الناظور (2008)عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور ولإناث في مستوى الطموح ، وكذلك دراسة بركات(2009) أنه عدم وجود فروق جوهرية في هذه الدرجات تبعًا لمتغيري الجنس . ونجد دراسة دلال يوسف(2013) التي تبين من خلالها : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة ، وكذلك دراسة برجى مليكة (2018)علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى جامعي التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الطموح بين طلاب وطالبات السنة الأولى جامعي .

بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة : عبد المجيد عواد(2012) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الطلبة الثانوية العامة من الذكور من أفراد العينة العاديين وبين متوسطات أقرانهم من أبناء الشهداء على مقياس الطموح لصالح العاديين.

- جدول رقم (26) يوضح دلالة الفروق (F) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير السن لدى عينة الدراسة .

متغير السن	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	قيمة الدلالة المحسوبة	الدلالة
	بين المجموعات	1.032	2	.516	.064	0.938	غير دال
	داخل المجموعات	761.458	95	8.015			
	المجموع	762.490	97				

يبين الجدول رقم(26) نلاحظ أن قيمة (ف) تساوي (0.064) وقيمة الدلالة (0.93) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإن قيمة (ف) غير دالة احصائياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مما يعني عدم وجود فروق في متغير السن لدى عينة الدراسة وترجع هذه النتيجة أن الموظف الطموح يتمتع بمستوى طموح مهني لذا نجد الأغلبية الكبرى من الموظفين الإداريين حسب اختلاف أعمارهم لديهم نفس المستوى من الطموح المهني و لديهم آمال مهنية يرغبون في الوصول إلى تحقيقه .

- جدول رقم (27) يوضح دلالة الفروق (F) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة .

متغير الأقدمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	قيمة الدلالة المحسوبة	الدلالة
	بين المجموعات	.749	2	.374	0.047	0.954	غير دال
	داخل المجموعات	761.741	95	8.018			
	المجموع	762.490	97				

من الجدول رقم(27) نلاحظ أن قيمة (ف) تساوي (0.047) وقيمة الدلالة (0.95) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإن قيمة (ف) غير دالة احصائياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مما يعني عدم وجد فروق في مدة الأقدمية لدى عينة الدراسة ، هذا ما يفسر أن الاختلاف في سنوات الأقدمية لا يعمل على تغيير من طموح الموظف في القطاعين وأنهم لديهم نفس المستوى من الطموح كما نجدهم من خلال خبرتهم في مجال عملهم يسعون الحصول على الترقية وشعورهم بالرضا من

خلالها سعيهم على تحسين من ظروفهم المعيشية ويطمحون للحصول على أكثر خبرة في مهنتهم وهذا من خلال مواجهة ضغوطات العمل بجدية تامة حتى لا تؤثر على أداء الموظفين الإداريين والنجاح في مجال عملهم من خلال تمسكهم بقيمتهم.

- جدول رقم (28) يوضح دلالة الفروق (t.test) في مستويات الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير نوع القطاع لدى عينة الدراسة .

متغير نوع القطاع	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط خطأ معياري	درجة الحرية	قيمة t	قيمة الدلالة	الدلالة
قطاع خاص	45	58.51	2.889	.431	96	.069	0.945	غير دالة
قطاع عام	53	58.47	2.757	.379	91.870			

من الجدول رقم(28) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت(0.069) عند قيمة الدلالة(0.94)وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة(0.05) ، وهذا مما يدل على عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح المهني بين القطاع العام والخاص وهذا راجع أن القطاع والخاص متبادلان الأدوار وقد يبرز أحدهما على حساب الآخر وذلك وفقا لطبيعة النظام الاقتصادي المتبع ، وأن كلا القطاعين لديهم أهداف وآمال واضحة في حياتهم المهنية يريدون تحقيقها مستقبلا و بالنسبة لأهدافهم تكون محددة في العمل كما يمتلكون ثقة كبيرة بقدراتهم في تحقيق ما يسعون إليه مما يعتبر الطموح كأحد الثوابت التي يمكن أن تميز كل من القطاعين .

2-7- تحليل ومناقشة إختبار الفرضية الجزئية السابعة :

تنص الفرضية السابعة المنبثقة على التساؤل السابع للدراسة الحالية على وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببسكرة كقطاع عام ومؤسسة الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص. تعزى لمتغيرات الدراسة:الجنس السن-الأقدمية- نوع القطاع) .

- جدول رقم (29) يوضح دلالة الفروق (t.test) في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الجنس لدى عينة الدراسة .

متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط خطأ معياري	درجة الحرية	قيمة t	قيمة الدلالة	الدلالة
ذكر	41	74.59	6.584	1.028	96	2.247	0.027	دال
أنثى	57	71.91	5.187	.687	73.256			

من الجدول رقم(29) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0.027) عند قيمة الدلالة (0.027) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة(0.05) لصالح العمال لأن متوسط العمال أكبر من متوسط العاملات ولديهم قيم عمل أكبر وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل بين العمال والعاملات (ذكور،إناث) في القطاع العام والخاص وهذا راجع إلى طبيعة العمل ووجود فروق في قيم العمل باختلاف الجنس بمعنى الذكور لديهم قيم عمل أكبر من الإناث وهذا راجع إلى تشبعهم بمجموعة من الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الذكور داخل عمله أو نشاطه المهني الذي يمارسه ويمتلك مجموعة من القيم الاخلاقية والاجتماعية والمعرفية ، وقد نجدها اتفقت مع دراسة عجال مسعودة(2018) توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة التعليم العالي بالكلية تعزى للجنس وكذلك تختلف مع دراسة العمري(2000) أنه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعتي المديرين والمديرات تعزى لمتغير الجنس. وكذلك دراسة(سنج ساتقر 1998) أن اختلاف النوع و قيم العمل وسمات الشخصية للمديرين أن النساء أكثر تحمسا وارتباطا بالعمل من الذكور .

- جدول رقم (30) يوضح دلالة الفروق (F) في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير السن لدى عينة الدراسة .

الدالة	قيمة الدالة المحسوبة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	متغير السن
غير دال	0.652	0.429	15.278	2	30.557	بين المجموعات	
			35.583	95	3380.352	داخل المجموعات	
				97	3410.908	المجموع	

من الجدول رقم(30) نلاحظ أن قيمة (ف) تساوي (0.429) وقيمة الدلالة (0.65) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإن قيمة (ف) غير دالة احصائياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مما يعني عدم وجود فروق في متغير السن لدى عينة الدراسة وترجع هذه النتيجة أن الموظف يتمتع بقيم العمل وتكون ثابتة لديه وأن الاختلاف في أعمار الموظفين سواء الكبير أو الصغير في السن نجدهم يمتلكون نفس القيم بمعنى عامل السن لا يغير بقيم الموظفين الإداريين في القطاعين فقد نجدهم يتمتعون بقيم أخلاقية وسلوكية عالية ولديهم روح المبادرة في العمل .

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة: شيخاوي صلاح الدين (2015) النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير السن . كما تختلف مع دراسة (ستيفن هاردنج وفارترز 1995) على وجود فروق في قيم العمل ومتغير العمر لصالح الأكبر سناً .

جدول رقم (31) يوضح دلالة الفروق (F) في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة .

الدلالة	قيمة الدلالة المحسوبة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	متغير الأقدمية
غير دال	0.568	.568	20.168	2	40.336	بين المجموعات	
			35.480	95	3370.572	داخل المجموعات	
				97	3410.908	المجموع	

من الجدول رقم (31) نلاحظ أن قيمة (ف) تساوي (0.56) وقيمة الدلالة (0.56) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإن قيمة (ف) غير دالة احصائياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص مما يعني عدم وجد فروق في مدة الأقدمية لدى عينة الدراسة ، هذا ما يفسر أن متغير الأقدمية لا يعمل على تغيير قيم الموظفين الإداريين في القطاعين كما نجدهم يتمتعون بمجموعة من القيم و أن خبرتهم المهنية تساهم في رفع من الروح المعنوية ، كما تساهم خبرتهم المهنية في تشكيل حافز معنوي لديهم مما يدفعهم على أداء عملي على أحسن ما يرام .

ومن خلال النتيجة التي تم التوصل إليها تبين أن هناك من الدراسات السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية : كدراسة العمري(2000) حول: القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام المتوسط والثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظرهم. التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعتي المديرين والمديرات تعزى لمتغير الخبرة في مجال الإدارة المدرسية . كما تتفق كذلك مع دراسة الصعب 2009 : حول القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين على أنه :عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة ، ودراسة (عجال، 2018) التي توصلت لاتوجد فروقات ذات دلالة احصائية للقيم السلوكية وجودة التعليم .

- جدول رقم (32) يوضح دلالة الفروق (t.test) في قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص حسب متغير نوع القطاع لدى عينة الدراسة.

متغير نوع القطاع	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط خطأ معياري	درجة الحرية	قيمة t	قيمة الدلالة	الدلالة
قطاع خاص	45	73.20	5.818	.867	96	0.259	0.796	غير دال
قطاع عام	53	72.89	6.075	.835	94.587			

من الجدول رقم(32) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0.25) عند قيمة الدلالة(0.79) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة(0.05) ، وهذا مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل بين القطاع العام والخاص ، وهذا راجع إلى قيم العمل هي أساس أي قطاع وهي جوهر المنظمة ومن أجلها نحقق النجاح وتعطينا شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين كما تعد مؤشر لتصرفاتهم اليومية ، لذلك الموظف في لقطاع العام والخاص يكون مشبع بمجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوكه وتربطه بالمحددات التي تنظم علاقة الموظف ببيئة عمله المادية والبشرية والتنظيمية ، كما نجده متمسك بمجموعة من القيم الأخلاقية والاجتماعية والمعرفية مما يشعر بالاحترام والتقدير من خلال أدائه لعمله وأن يضحى من خلال القطاع الذي يعمل به و يتحمل تبعات اقتراحاته ، و يمكن إرجاع قيم العمل إلى سلوكيات ثابتة ومعتقدات يمتلكها الموظف و توجهه ولا تتأثر في الوقت الراهن بين قطاع العام وقطاع خاص .وتتفق كذلك مع دراسة الصعب 2009 : حول القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين على أنه :عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف مكان العمل .

3- نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص وتفسيرها :

المحاور	نوع القطاع	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى الطموح المهني	قطاع عام	45	58.51	2.889
	قطاع خاص	53	58.47	2.757
قيم العمل	قطاع عام	45	73.20	5.818
	قطاع خاص	53	72.89	6.075
القيم الأخلاقية للعمل	قطاع عام	45	22.51	2.951
	قطاع خاص	53	23.09	2.648
القيم الاجتماعية	قطاع عام	45	26.64	2.268
	قطاع خاص	53	25.34	3.138
القيم المعرفية	قطاع عام	45	24.04	2.246
	قطاع خاص	53	24.45	2.224

- جدول رقم(33) نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص من حيث مستوى الطموح المهني :

مستوى الطموح المهني	قطاع عام	45	58.51	2.889
	قطاع خاص	53	58.47	2.757

3-1 فيما يخص مستوى الطموح المهني :

نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستبيان مستوى الطموح المهني ككل في القطاع العام متقارب جدا قدر

بـ (58.51) ، وإنحراف معياري بلغ (2.88) مما هو عليه في القطاع الخاص قدر المتوسط

الحسابي بـ (58.47) ، وإنحراف معياري بلغ (2.75)

تفسير ذلك من خلال ما يلي :

- أن العمل في القطاع العام يشجع على تحقيق طموحات الموظفين الإداريين أفضل من القطاع

الخاص ، على الرغم من كون هذا التشجيع ليس فلسفة في حد ذاته إنما براغماتية نفعية ، فالقطاع

العام يهتم بالبعد التخطيطي لمستقبله من خلال الإعداد المسبق لما يرغب الموظف القيام به من

أعمال من خلال بذل المزيد من الجهد للتغلب على المشاكل التي تصادفهم في أدائهم لهذه الأعمال وإصرارهم على بلوغ أهدافهم وهذا يدل على أن الموظف الطموح لا يفشل ويواجه ضغوط العمل بجدية حتى لا تؤثر على أدائه و لا يتركه .ومن هنا يحقق القطاع العام امتصاص البطالة وكما تسمح لهم في المشاركة في اتخاذهم قراراتهم والتعامل مع رؤوسهم وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها المؤسسة .

جدول رقم(34) نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص من حيث قيم العمل:

3-2- فيما يخص قيم العمل :

2.951	22.51	45	قطاع عام	القيم الأخلاقية للعمل
2.648	23.09	53	قطاع خاص	

- بالنسبة للقيم الأخلاقية للعمل :

نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لبعده القيم الأخلاقية للعمل أن القطاع الخاص أكبر نوعا ما من القطاع العام حيث قدر المتوسط الحسابي بـ (22.51) وإنحراف معياري بلغ(2.95) مقابل القطاع الخاص كان بمتوسط حسابي قدر بـ (23.09) وإنحراف معياري بلغ(2.64) وعليه يمكن القول أن الموظفين الإداريين بالقطاع الخاص يتمتعون بالقيم الأخلاقية للعمل أكثر بقليل من القطاع العام تفسير ذلك من خلال ما يلي :

يمكن القول أن القطاع الخاص في الجزائر بصفة عامة يشجع على قيم الأمانة و الصدق والصبر والشجاعة كما أن هذا القطاع يركز على تحقيق مبدأ العدالة بين الموظفين وتوفير الاحترام والتقدير من خلال أدائهم لعملهم ، ويعمل على تشجيع روح المبادرة ومن صفات هذه القيم هي التضحية و المحافظة على أسرار المهنة فهذه القيم نجدها سائدة لدى موظفين القطاع الخاص أكثر من موظفين القطاع العام ، كما المؤسسات الخاصة تهتم على القيم الأخلاقية من أجل الحصول على إنتاجية أكثر و منح للموظف كرامته داخل مؤسسته.

- على عكس القطاع العام الذي لا يفرط في هذه القيم كما نجد العلاقات بين الموظفين مبنية على أساس المصلحة الفردية ، كما لا يشعر الموظف بالمعاملة العادلة بين زملائه ومسئوله وغياب مبدأ الاحترام بينهم .

- بالنسبة للقيم الاجتماعية :

2.268	26.64	45	قطاع عام	القيم الاجتماعية
3.138	25.34	53	قطاع خاص	

نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لبعدها القيم الاجتماعية أن المتوسط الحسابي في القطاع العام قدر بـ (26.64) وانحراف المعياري بلغ (2.26) مقابل المتوسط الحسابي قدر بـ (25.34) في القطاع الخاص. وانحراف معياري بلغ (3.13) وعليه يمكن القول أن الموظفين بالقطاع العام يتمتعون بقيمة العمل أكثر بقليل من القطاع الخاص. وهو معتبر بالنسبة للقيم الأخرى.

تفسير ذلك من خلال ما يلي :

يمكن القول أن القطاع العام يتمتع بقيمة إجتماعية مقارنة بالقطاع الخاص وهذا ما يبرر على وجود فروق بين القطاع العام والخاص حيث القطاع العام يطبق مبدأ التعاون والمساعدة بين الموظفين الإداريين في أداء مهامهم وتطبيق مبدأ المساواة ، كما له دور هام في توجيه سلوك الفرد والجماعة وتشكيل الكيان النفسي للفرد ، كما يقوم على الأحكام المعيارية التي يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والاجتماعية والمادية كما يسمح له بتكوين العلاقات الغير رسمية مع مختلف أنماط الموظفين ومشاركة الآخرين في مشاعرهم ومسؤولياتهم و أن معظم المواقف التي يتعرض لها الموظف داخل المؤسسة تحل بالحوار وهذا من خلال مساعدة المشرفين في العمل من أجل تخطي الصعوبات التي تواجهه .

على عكس القطاع الخاص الذي يفتقر لهذه المبادئ الأساسية و تعمل على تكريس هذه القيم الاجتماعية مما أدى إلى غياب العلاقات الغير رسمية وبدونها يشعر الموظف باغتراب وأنه غريب عن المؤسسة التي ينتمي إليها وهذا راجع إلى سياسة المؤسسة المتبعة وكذلك تقسيم العمل إلى العمال وهذا ما أدى إلى غياب روح المشاركة والتعاون والعمل الجماعي والتعاون فيما بينهم ، كما تربطهم بالمشرفين علاقة أمر وتطبيق بمعنى غياب عامل مهم ألا وهو الحوار من أجل حل وفك النزاعات والصراعات داخل المؤسسة عند وقوعها ، كما أن القرارات التي تنزل على الموظفين في القطاع الخاص هي قرارات فردية من مستويات عليا وليس لديهم أي حق للموظف المشاركة في هذه القرارات

وليس لديه أي حق لتقديم أفكار جديدة وهذا ما أثر في قيم العمل الاجتماعية في علاقات الإشراف ومساعدة الآخرين والتي بالسلب على نجاح المؤسسة سواء كانت اقتصادية أو خدمية .

3-4 - بالنسبة للقيم المعرفية :

القيم المعرفية	قطاع عام	45	24.04	2.246
	قطاع خاص	53	24.45	2.224

نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لبعدها القيم المعرفية أن المتوسط الحسابي في القطاع العام قدر بـ (24.04) ، وإنحراف معياري بلغ (2.24) مقابل القطاع الخاص الذي قدر المتوسط الحسابي بـ (24.45) ، وإنحراف معياري بلغ بـ (2.22) وعليه يمكن القول أن قيم المعرفية للموظفين بالقطاع الخاص أكثر بقليل جدا من القطاع العام .

تفسير ذلك من خلال ما يلي :

يمكن القول أن القطاع الخاص يشجع قيم الانجاز والإبداع و يحب التنوع في العمل والاستشارة الفكرية أفضل من القطاع العام على الرغم من كون هذا التشجيع يقوم على تقديم أفكار جديدة في العمل وشعور الموظف بأنه أعلى مستوى من خلال امتلاكه السلطة وكذلك خبرته المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية كما أن المهام التي تسند إليه تكون تتناسب مع مستواه المهني والمعرفي مما يجعله منضبط في عمله كما يراعي القطاع الخاص عامل مهم ألا وهو الخبرة المهنية التي تشكل حافزا معنويا مما يزيد من أداء الموظف ولا يفرض في الكفاءات التي يراها مناسبة لتسيير مؤسساته .

على العكس في القطاع العام قد نجد لا يمنح الفرصة للموظفين على الإبداع وتقديم أفكار جديدة تساعدهم على العمل مما يجعل خبرتهم المهنية محدودة ويشعرون بالإحباط داخل هذا النظام و هذا ما يجعلهم يتهربون من المسؤولية بسبب المشاكل التي يتخبط فيها هذا القطاع .

- في الأخير نستطيع ترتيب أبعاد قيم العمل ككل حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري : نجد أن القيم الاجتماعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وإنحراف معياري لصالح القطاع العام بنسبة (26.44) . ثم القيم المعرفية في المرحلة الثانية وفي المرتبة الثالثة والأخيرة نجد القيم الأخلاقية ، حيث نجد هذا الترتيب يتوافق مع دراسة (الداهري ، 1997) الذي توصل إلى: أن طلبة

علم النفس يتمتعون بذكاء اجتماعي وقيم اجتماعية ، كما تتفق مع دراسة (موسى وخوالدة 2008) الذي توصل إلى :جميع القيم الاجتماعية موجودة لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً .

- نتائج المقارنة :

- بينت النتائج المتوصل إليها من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فيما يتعلق بمستوى المهني وقيم العمل ككل ، يمكن القول أن نسبة تبني العمال لمستوى الطموح المهني وقيم العمل في القطاع العام أكثر مما عليه في القطاع الخاص وهذا ما أثبتته الدراسة الميدانية التي تم إجرائها في مديرية الخدمات الاجتماعية سونطراك ببسكرة كقطاع عام ، و الإخوة عموري ببسكرة كقطاع خاص وهذا راجع إلى عدة عوامل منها طابع المؤسسة يلعب دورا كبيرا في رفع من مستوى طموحهم و تحقيق قيم عملهم وقد نجدها تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية للموظفين الإداريين من خلال تحسين الرفاهية المادية ، كما توفر لهم وسائل النقل للموظفين و توفر لهم أهم خدمة وهي فرص العمل لأفراد المجتمع ومن خلالها تقضي بنسبة كبيرة على ظاهرة البطالة ، و تهتم بصحة الموظفين و حتى أسرهم كما تسعى على توفير الوحدات السكنية ، وتعمل على توفير مجموعة من الخدمات الاستثنائية منها : تنفيذ برنامج لتسيير الإستثمار الاجتماعي ، كما يوجد بها فضاء خاص برعاية الطفولة وتهتم بهم في جميع المجالات ، كما نجد تركيبة القطاع العام تتميز بنوع من الصرامة مصدرها البرغماتية التي يتعامل بها العمال ، خاصة في إلزامية المردودية ويعمل على تحقيق التوازنات الاجتماعية ويهتم بالموظفين الأكفاء ، وتوفير سبل الراحة للموظفين ، وهذا ما يجعل الموظفين الإداريين في القطاع العام يتمتعون بمستوى طموح مرتفع و مشبع بقيم عمل

- بالمقابل يمنح القطاع الخاص بالنسبة للإخوة عموري ببسكرة ، فقد نجد هذا القطاع يركز على توسيع نطاق توزيع صناعته و التحكم في منافذ التوزيع و المراقبة للموظفين أثناء العمل وفي الأخير يركز على الزيادة في حجم المبيعات ، كما أن القطاع الخاص يقوم على منظومة الأجور حسب الأداء والرتبة الوظيفية ، مما يعطي فروقا في الرضا على الأجر بين الإطارات والطبقات الأخرى من العمال .

4- تحليل ومناقشة الفرضية العامة :

كما تنص الفرضية الأولى المنبثقة على التساؤل الرئيسي الأول للدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الاجتماعية ببيسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري ببيسكرة كقطاع خاص .

جدول رقم (35) : يبين العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والخاص لدى عينة الدراسة.

المتغيرات	N	معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة	Sig. (bilatérale)	الدلالة
مستوى الطموح المهني	98	0.535**	0.01	0.000	دالة
قيم العمل					

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى عينة الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط (0.535^{**}) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01). وهذا ما يعني وجود علاقة طردية موجبة بين مستوى الطموح المهني و قيم العمل لدى الموظفين الإداريين بالقطاع العام والخاص ، ويمكن تعليل هذه النتيجة حسب رأي الباحثة بأنه ارتباط قوي إلى حد بعيد كونه أكثر من 50% ، أي أنه كلما زاد أحدهما زاد الآخر والعكس صحيح ومنه يمكن القول أن الفرضية العامة قد تحققت ، وهذه النتيجة منطقية ومقبولة إلى أن مستوى الطموح المهني يعتبر عامل من عوامل قيم العمل ، ومن أجل رفع من مستوى الطموح المهني أو الوصول إلى نتائجه المرغوبة يجب علينا غرس قيم العمل داخل التنظيم لأن لها تأثير مباشر وقوي على أدائهم لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم الحاسمة وعلاقات الموظف بمسئوله والمتعامل معهم ، هذا راجع إلى تمسك الموظف الإداري بمستوى طموحه وتحقيقها في مجال عمله كان لها الأثر العظيم في تحسين وتحقيق قيم عمله وهذا ما يشعره بالراحة والرضا عن ذاته وتحقيق أهدافه كما تقوم بحديد سلوك الموظف داخل بيئة عمله أو خارجها أو فيما يتعلق بنشاطه المهني الذي يمارسه .

ومن الدراسات التي اتفقت معها نتيجة الدراسة الحالية ، دراسة (حمادات، 2004) حول : قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العاملة وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي التي توصلت إلى : هناك علاقة قوية موجبة بين قيم العمل السائدة ومستوى التزامهم الوظيفي لدى المديرين والمعلمين . كما تتفق مع دراسة (عساكر وزايد ، 1994) أن هناك علاقة بين قيم العمل والرضا الوظيفي .

خاتمة

خاتمة :

إن لكل موظف طموح وآمال يسعى للوصول إليها مستقبلا، وتختلف من مؤسسة لأخرى ومن قطاع لآخر كما أن لقيم العمل أهمية كبيرة في تحديد السلوكيات المرغوبة فيها ، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة داخل المؤسسة ، وبالنسبة إلى الموظف الناجح تكون طموحاته المشروعة عادة في إطار أهدافه وفي إطار وظيفته ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة ، فكلما كان مستوى طموح الموظف مناسباً لقدرات الفرد وإمكانياته ينال الكثير في تحقيق القيم داخل المنظمة.

وباعتبار أن القطاع العام يمثل الزاوية الأساسية في تنمية الاقتصاد عكس القطاع الخاص الذي شهد تخلفاً أمام منافسات القطاع العام من الناحية التنظيمية والسياسية التي تعتبر الدافع الأول في نجاح المنظمات. فقد سعينا من خلال دراستنا إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح المهني و قيم العمل لدى الموظفين الإداريين بين القطاع العام والخاص ببسكرة . وما يؤكد أهمية مستوى الطموح المهني في تحقيق قيم العمل وغرسها داخل المنظمات . وما نلاحظه من تطور و تنامي المؤسسات بما فيها رأس المال الفكري .

حيث يعتبر فشل المنظمات أو نجاحها مرتبطاً بالعنصر البشري الذي يعد عاملاً أساسياً لها ، وبالتالي يجب على القطاع العام والخاص أن يسعى جاهداً إلى الحفاظ على مواردهم البشرية وتحقيق إرضائهم، وإتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرار والحوار والتعبير عن مشاغلهم وغرس القيم وتعديل سلوكياتهم ، بما يعزز من ولائهم والتزامهم نحو مسؤولياتهم لضمان بقائهم وتحقيق طموحاتهم وأهدافهم ، التي تعود عليهم بالرضا والإرضاء وخدمة الموظفين الإداريين بين القطاع العام والخاص.

اقتراحات الدراسة

اقتراحات الدراسة:

بناء على ما ورد في هذه الدراسة من نتائج المقارنة بين القطاع العام والخاص تقترح الباحثة جملة من الاقتراحات العلمية و المتمثلة فيما يلي:

- القيام بدراسة حول متغيرات قيم العمل و علاقتها بمتغيرات أخرى .
- القيام بدراسات أخرى حول نفس الموضوع لكن بأخذ عينة كبيرة وتنظيمات أخرى.
- إعداد مقاييس واختبارات تقيس مستوى الطموح المهني وقيم العمل حسب كل قطاع.
- إجراء المزيد من الدراسات البحثية حول الطموح المهني .
- الاهتمام بقيم العمل المتمثلة في غرس روح المساعدة والتعاون خاصة على مستوى القطاعين العام والخاص محل الدراسة.
- تطبيق النظام الرسمي في المؤسسات الخاصة للعمل وإعطاء فرصة للعمل بالمشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل التي تواجه العمال داخل العمل باعتبار أن هذا الطابع فيه تحسين من مستوى طموح الموظفين .
- الاعتماد على أخلاقيات المهنة في المؤسسات كونها أساس نجاحها وضمان استقرارها .
- الاهتمام بالإنجاز والإبداع لتحقيق وتكريس قيم العمل والرفع من مستوى طموح الموظف لبذل مجهود أكبر وبالتالي تحقيق القيم المعرفية التي لها دور في تطوير المؤسسة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أ- القرآن الكريم .

ب - المراجع العربية :

- 1- ابن منظور، محمد مكرم . (2012) . لسان العرب ، ط1 ، بيروت: دار صادر.
- 2- أبوعلام ، رجاء محمود .(2004). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية،(ط2).القاهرة :دار النشر للجامعة.
- 3- أجغيم ، طاهر.(2006). مكانة الدراسات السابقة وكيفية توظيفها في إعداد الرسائل الجامعية ، أساسيات ومنهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة
- 4- أحمد ، سهير كامل وشحاتة، سليمان محمد.(2002). تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق.القاهرة:مركز الإسكندرية للكتاب.
- 5- اعتماد علام وآخرون.(1995). التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري. جامعة قطر : مركز الوثائق والدراسات الإنسانية .
- 6- أبوسعيد ، راشيد محمد . (2012). التعليم الأساسي وتنمية قيم العمل، مجلة جامعة دمشق، 28، ع2، عمان الأردن.
- 7- أنجس مورييس.(2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية .(ترجمة بوزيد صحراوي وكمال بوشراف و سعيد سبعون).الجزائر :دار القصب للنشر.(العمل الأصلي نشر في 1996) .
- 8- باحمد جويذة . (2015) . علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المتمدرسين بمركز التعليم والتكوين عن بعد بولاية تيزي وزو، رسالة ماجستير ،منشورة ، جامعة مولود معمري تيزي وزو .
- 9- برجى ، مليكة .(2018).علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى جامعي .أطروحة دكتوراه ، منشورة .جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر.
- 10- بركات ، خليفة عبد اللطيف محمد . (2000) . الدافعية للإنجاز . مصر : دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع .

قائمة المراجع

- 11- بكوش ، الجموعي مومن .(2017). التغير الاجتماعي وانعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة ، أطروحة دكتوراه علوم منشورة ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر .
- 12- بلخيري ، كمال . (2012) . النسق القيمي لدى الفرد الجزائري وعلاقته بالجريمة.مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية(15).
- 13- بن زاهي، منصور.(2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة منتوري ، قسنطينة .
- 14- بن عبد الله الشنقاوي ، عبد الرحمان.(2002). الشراكة العام والخاص ، مجلة البحث ، عدد3، الرياض.
- 15- بن غذفة، شريفة .(2014). اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير ومستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية ، أطروحة دكتوراه علوم منشورة،جامعة سطيف 2 ،الجزائر .
- 16- بوحفص ، مباركي .(2008). مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم . الجزائر : دار الناشر والطبع آل رضوان .
- 17- بوحوش عمار ومحمد الذنبيات.(1995). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 18- بودخدخ ، عبد الكريم .(2011). دور القطاع الخاص في رفع تنافسية الإقتصاد الجزائري ، والتحضير لمرحلة ما بعد البترول ،ع2 ، جامعة محمد الصديق ، جيجل .
- 19- بوزواوي، محمد . (2009) . معجم المصطلحات الفلسفية . الجزائر : الدار الوطنية للكتاب
- 20- بوعطيط ، سفيان .(2012). القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني . أطروحة دكتوراه علوم منشورة ،جامعة منتوري - قسنطينة ، الجزائر .
- 21- بوعلاق ، محمد . (1999).الهدف الإجرائي تمييزه وصيغته. الجزائر : قصر الكتاب للنشر والتوزيع.
- 22- بوفلجة غيات .(2015).القيم الثقافية وفعالية التنظيمات.الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- 23- بولقواس ، زرفة .(2012).المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر .

قائمة المراجع

- 24- بولقواس زرفة.(2012). دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل . مجلة العلوم الانسانية – جامعة محمد خيضر بسكرة .العدد الرابع والعشرون .
- 25- بولهواش، عمر . (2011). دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية سكيكدة ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة منتوري، قسنطينة .
- 26- تاويريت ، نور الدين . (2009) . الفعالية التنظيمية بين النظرية والتطبيق (فهم المبادئ ، حل المشكلات التنظيمية). الأردن :عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع .
- 27- جابر، نصر الدين ، لوكيا الهاشمي.(2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، ط2. جامعة منتوري ، قسنطينة:مخبر التطبيقات النفسية والتربوية.
- 28- الجبالي ، حسني .(2003). علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق .القاهرة: مكتبة انجلو المصرية .
- 29- جبر سعيد ، سعاد .(2008).القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني . عمان: جدار للكتاب العالمي.
- 30- جبران، مسعود.(2000). الرائد . بيروت : الدار العلم للملايين.
- 31- جبلي ،علي عبد الرزاق .(1984). دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية.بيروت : دار النهضة العربية.
- 32- الجلاد، ماجد زكي .(2005). تعلم القيم وتعليمها .عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة
- 33- الحسن ، إحسان محمد . (1997). الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية. لبنان: الدار العلمية للطباعة والنشر .
- 34- حسن ، عادل .(2003).إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية . مصر : مؤسسة شباب الجامعة مصطفى مشرقة .
- 35- حمادات ، محمد حسن محمد . (2006). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس .عمان : دار حامد للنشر والتوزيع .
- 36- حمدي، علي أحمد علي، و عبد الله الشايع، محمد .(2011). السعودة وقيم العمل لدى طلاب ، جامعة القصيم . عمادة البحث العلمي .

قائمة المراجع

- 37- الختاتنة، سامي محسن، النوايسة ، فاطمة عبد الرحيم .(2011). علم النفس الاجتماعي.الأردن : دار حامد للنشر والتوزيع .
- 38- خرموش، مراد رمزي .(2014).دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام ، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة بسكرة ، الجزائر .
- 39- الخطيب، أحمد،معاينة ، وعادل سالم .(2009). الادارة الحديثة نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة . عمان :عالم الكتب الحديث.
- 40- خلف السكارنة ، بلال .(2008). أخلاقيات العمل . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 41- خليل ، خميس.(2011). مساهمة القطاع العام والخاص في التنمية الوطنية في الجزائر ، مجلة البحث ، عدد 09، جامعة ورقلة ، الجزائر .
- 42- خيضر، كاظم.(2002). السلوك التنظيمي. الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع .
- 43- دراوسي، مسعود . (2005).السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي ، أطروحة دكتوراه دولة منشورة ، جامعة الجزائر .
- 44- درويش عابد ،أمل عبد الرزاق.(2015) . الدور التربوي للأسرة في تنمية قيم العمل لدى أبنائها في ضوء السيرة النبوية . رسالة الماجستير منشورة بالمملكة العربية السعودية.
- 45- ديف فرانسيس ، مايك وود كوك . (1995) . القيم التنظيمية (الترجمة الرحمان أحمد هيجان). الرياض : معهد الادارة العامة.
- 46- راجح،أحمد عزت .(1968).أصول علم النفس.ط7.القاهرة : دار الكتاب العربي للطباعة والنشر .
- 47- رحماني ، اسحاق .(2017). المقالة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل(دراسة ميدانية للمقاولات الخاصة بولاية البويرة)، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة باتنة 01، الجزائر .
- 48- رشوان ، حسين عبد الحميد .(2003). مؤسسة شباب الجامعة ،(دط) ،الإسكندرية:مصر .
- 49- الزغول.(2002) . مبادئ علم النفس التربوي،ط2 . الامارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي.

قائمة المراجع

- 50- زهران ، حامد عبد السلام (2000) . علم النفس الإجتماعي ، عالم الكتاب . القاهرة : عالم الكتب نشر . توزيع .
- 51- زوزي محمد .(2010). استراتيجية الصناعات المصنعة والصناعات الجزائرية ، مجلة الباحث. عدد08، ورقلة ،الجزائر .
- 52- الزيات ، فتحي.(1996). سيكولوجية التعلم بين المنظور الإرتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 53- سايمنتن، دين كيث.(1993).العبقرية والإبداع والقيادة. (ترجمة شاکر عبد الحميد)،سلسلة عالم المعرفة ، العدد176. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت .
- 54- سبعون ،سعيد .(2012). الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصة للنشر.
- 55- سلاطنية، بالقاسم و الجيلاني حسان . (2004) . منهجية العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الهدى.
- 56- شبير ، توفيق محمد توفيق .(2005) . دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية . رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- 57- شروخ ، صلاح الدين . (2003) . منهجية البحث العلمي . الجزائر : دار العلوم .
- 58- شكشك، أنس.(2008). علم النفس العام (القوى النفسية المعرفية المحركة للسلوك) ط1، دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع.
- 59- الصعب، محمد عبيد هاشم . (2009) . قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، لدى عينة من المرشدين المدرسين ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
- 60- ضياء ، مجيد.(2008).الخصصة والتصحيحات الهيكلية آراء واتجاهات . الاسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي .
- 61- ضياء مجيد الموسوي، ضياء مجيد .(1995). الخصصة والتصحيحات الهيكلية ، آراء واتجاهات. الجزائر: ديوان المطبوعات.
- 62- طه عبد الرحيم ،عاطف جابر .(2013). أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل .القاهرة .

قائمة المراجع

- 63- عبد الحي ، رمزي أحمد . (2006). التعليم العالي والتنمية . القاهرة : دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر .
- 64- عبد الرحمان ،صالح هاني ، صالح الطويل.(1999).الادارة التعليمية(مفاهيم وأفاق). عمان:دار وائل للطباعة والنشر .
- 65- عبد اللطيف ،محمد خليفة.(1992).ارتقاء القيم (دراسية نفسية) . الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب .
- 66- عبد الله ، محمد قاسم.(2000). مدخل إلى الصحة النفسية.عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- 67- عبد الله معتز ، سيد وخليفة ،عبد اللطيف محمد.(2001). علم النفس الاجتماعي.القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 68- عبد الهني ،أحمد . (2010).الشراكة بين القطاع العام والخاص،ط1 .الأردن : دار حواء .
- 69- عزيزو عبد الرحمان.(2015).الرضى الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص دراسة ميدانية بمركز حليب الجزائر بئر خادم ومركب الحضنة بالمسيلة ، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة محمد خيضر بسكرة
- 70- عطية ، محمود هناء . (1986).اختيار القيم واستخداماته كدراسة التعليمات. الكويت : دار القلم.
- 71- عكاشة ،محمد فتحي ، محمد شفيق زكي.(1997). المدخل إلى علم النفس الاجتماعي.الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- 72- علام ، اعتماد وزايد أحمد.(1992). مقياس قيم العمل . القاهرة : مكتبة الأنجلو مصرية .
- 73- عمارة نور الدين .(2004). انعكاسات ممارسة النشاط الرياضي الترويحي على القيم العمل لدى متربصين التكوين المهني والتمهين (دراسة ميدانية عن المتربصين بمراكز التكوين المهني والتمهين ولاية الجزائر) ، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة الجزائر .
- 74- عمومن، رمضان . (2005).علاقة قيم العمل بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية مشرفين منفذين (دراسة ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة E.N.CC) . رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الجزائر .

قائمة المراجع

- 75- العميان ، محمود سلمان.(2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط3 . عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .
- 76- العنين ، علي خليل .(1988).القيم الإسلامية . القاهرة : دار العربي .
- 77- العيسوي ، عبد الرحمان . (2003).الاختبارات والمقاييس النفسية ، ط1 . مصر: منشأة المعارف
- 78- غربي.(2008) . علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لعينة من التلاميذ الصم البكم وناقصي السمع المدمجين في الأقسام العادية ، رسالة ماجستير منشورة ، المركز الجامعي الوادي ،الجزائر
- 79- الغريب ، رمزية .(1999). التعلم دراسة نفسية-تفسيرية توجيهية . مصر: مكتبة الأنجلو
مصرية.
- 80- غيلث بوفلجة .(1984).الأسس النفسية للتكوين ومناهجه،الجزائر ، ديوان المطبوعات
الجامعية.
- 81- القطناني ، علاء سمير موسى.(2011).الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى
الطموح لدى طلبة في ضوء محددات الذات . رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر ، غزة.
- 82- قلاتي،ابراهيم .(2009). قاموس الهدى ، ط1 ، عين مليلة: دار الهدى.
- 83- كاميليا ،عبد الفتاح.(1984) . مستوى الطموح والشخصية . بيروت: دار النهضة العربية .
- 84- كاميليا، عبد الفتاح .(1990).دراسة سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية ، ط3 ، القاهرة :
دار النهضة للطباعة والنشر والتوزيع .
- 85- كحيلة ، ريم.(2014). دراسة مستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب
الثالثة ثانوي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، ط6، المجلد521،36-535.
- 86- كربالي، بغداد .(سبتمبر2005) . نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة
العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، العدد الثامن .
- 87- محمد حسانين ، محمد، مجدي محمد أحمد الشحات.(2006). دراسة لبعض المتغيرات
العقلية (السرعة الإدراكية - الغلق اللفظي) و الانفعالية (مستوى الطموح- تحمل الغموض)الفرق
بين الطلاب العاديين و بطئ التعلم في المرحلة الابتدائية، مجلة الكلية التربوية ،المجلد6
العدد68،جامعة القاهرة .

- 88- محمد هاني ، محمد .(2015). السلوك التنظيمي الحديث .الأردن : دار المعترف للنشر والتوزيع.
- 89- مرحاب ، صلاح .(1989). سيكولوجيا التوافق النفسي ومستوى الطموح ،المغرب : دار الأمان.
- 90- مروان ، عبد المجيد ابراهيم .(2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ،ط1 .عمان : مؤسسة الوراق .
- 91- المعاينة ، عبد الرحمان خليل .(2007). علم النفس الاجتماعي .عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- 92- مغنية ، الأزرق.(1980). نشوء الطبقات في الجزائر ، دراسة في الاستعمار والتغير الاجتماعي والسياسي ، ترجمة : سمير كرم ، بيروت :مؤسسات الأبحاث العربية.
- 93- مقدم ، عبد الحفيظ .(2003). الاحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات .ط2. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .
- 94- ملحم ، سامي محمد . (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس.(ط2)، الأردن:دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 95- ملحم ، سامي محمد .(2000). مناهج البحث في علم التربية والنفس، الأردن، دار المسيرة.
- 96- مولاي لخضر ،عبد الرزاق، بونوة ، شعيب.(2010). دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية-دراسة حالة -مجلة الباحث - العدد 07،الجزائر .
- 97- مياسي، إكرام. (2012) . الاندماج الاقتصادي العالمي وانعكاساته على القطاع الخاص .الجزائر: دار هومة .
- 98- الناظور، رشا. (2008). مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند الطلاب الثالثة ثانوي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة دمشق، سوريا.
- 99- نشواتي.(1998) . علم النفس التربوي ، طو. الأردن : دار المؤسسة الرسالة .
- 100- النوبي محمد علي،محمد(2010).مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعاديين.عمان:دار الفاء للنشر والتوزيع.
- 101- نيفين ، عبد الرحمان المصري.(2011).قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي . رسالة ماجستير منشورة ،جامعة الأزهر ، غزة .

قائمة المراجع

102- هيشور، محمد لمين .(2009). العوامل المؤثرة على تنظيم العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة (مؤسسة صوموك للمشروبات الغازية انموذجا - سطيف-). رسالة ماجستير منشورة . جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر .

103- يوسف، دلال.(2013).القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى التلاميذ السنة الثانية ثانوي (دراسة ميدانية ببعض الثانويات المتواجدة ببلدية المسيلة)،رسالة ماجستير منشورة ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر .

ج- المراجع باللغة الأجنبية :

104- André LALANDE.(2006). Vocabulaire technique et critique de la philosophie, revu par MM. Les

105- C.Levy- Leboyer .(1980).: Le psychologue et l'entreprise. Pu, Montreal .

106- Hamid M. Temmer .Strategie de development independent ; o. cit .

107- howard D.Mehaliger(hand book for the teachning of social studies) paris, UNESCO ,1981.

108- howard D.Mehaliger.(1981).(hand book for the teachning of social studies) paris, UNESCO .

109-membres et correspondants de la Société française de philosophie et publié, avec leurs corrections et observations par André Lalande, membre de l'Institut, professeur à la Sorbonne, secrétaire général de la Société (2 volumes, 1927). Réédition : Presses Universitaires de France, Paris, 2006.

110- Sillamy, N. (1980). dictionnaire de psychologie, Larousse. Paris: France loisirs.

الملاحق

الملحق رقم (01) : الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية :

يرجى التكرم بملئ الاستبيان المرفق بعد قراءة كل عبارة قراءة متأنية ، الرجاء الاجابة عن كل الأسئلة وعدم تركها فارغة ، وتأكدوا أن اجاباتكم ستحاط بالسرية التامة كما أنها تعتبر اسهاما منكم لدراسة الموضوع ومشاركة فعالة في خدمة البحث العلمي ، وفي الأخير توجد ورقة فارغة من أجل كتابة أي سؤال أو فكرة لم يتم التطرق اليها .

شكرا على تعاونكم مسبقا .

موضوع الدراسة :

مستوى الطموح المهني وعلاقته بقييم العمل (دراسة مقارنة لدى العمال الإداريين في القطاع العام والخاص ببسكرة)

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه

الأسئلة :

- أميل إلى الاستمرار في عملي والبقاء فيه لمدة طويلة ولا أغيره.

.....

هل لديك أهداف واضحة في حياتك؟

لا

نعم

أرغب في الحصول على عمل جيد أو وظيفة ، فأتأبر وأجهد نفسي حتى أحصل على ذلك

.....

أؤمن بأن نجاحي في الحياة يعود لحظي وليس لجهدي

.....

هل تبذل جهد كبير في للتكيف مع الزملاء في العمل ؟

لا

نعم

حياتك مملوءة بالنشاط والحيوية والرغبة داخل عملك

.....

هل لديك آمال عملية تريد تحقيقها مستقبلا ؟

لا

نعم

عملي يتيح لي استخدام قدراتي

.....

هل من خلال عملك تساهم في الترفيه عن زملائك ؟

لا

نعم

عملي تكون فيه العوائد الاقتصادية مناسبة بقدر كاف للحفاظ على مستواي المعيشي

.....

هل عملك الذي تقوم به ليست فيه مهام روتينية ؟

لا

نعم

عملي تكون فيه مبادرات مستقلة عن الآخرين

.....

عملي يجلب لي الاحساس بالاحترام الذاتي

.....

هل عمك تكون فيه وظيفتك مضمونة ؟

نعم لا

يتيح لي عملي المحافظة على شخصيتي من خلال تعاملي مع الآخرين

.....

هل عمك يحتاج أن تكون مستيقظا ذهنيا طيلة وقت العمل ؟

نعم لا

عملي لا يولد لي فيه الخوف من أن أستقال من منصبي

.....

- هل هناك شيء تود إضافته إلى إجابتك ؟

.....

- هل لديك طموحات أخرى داخل عمك ؟

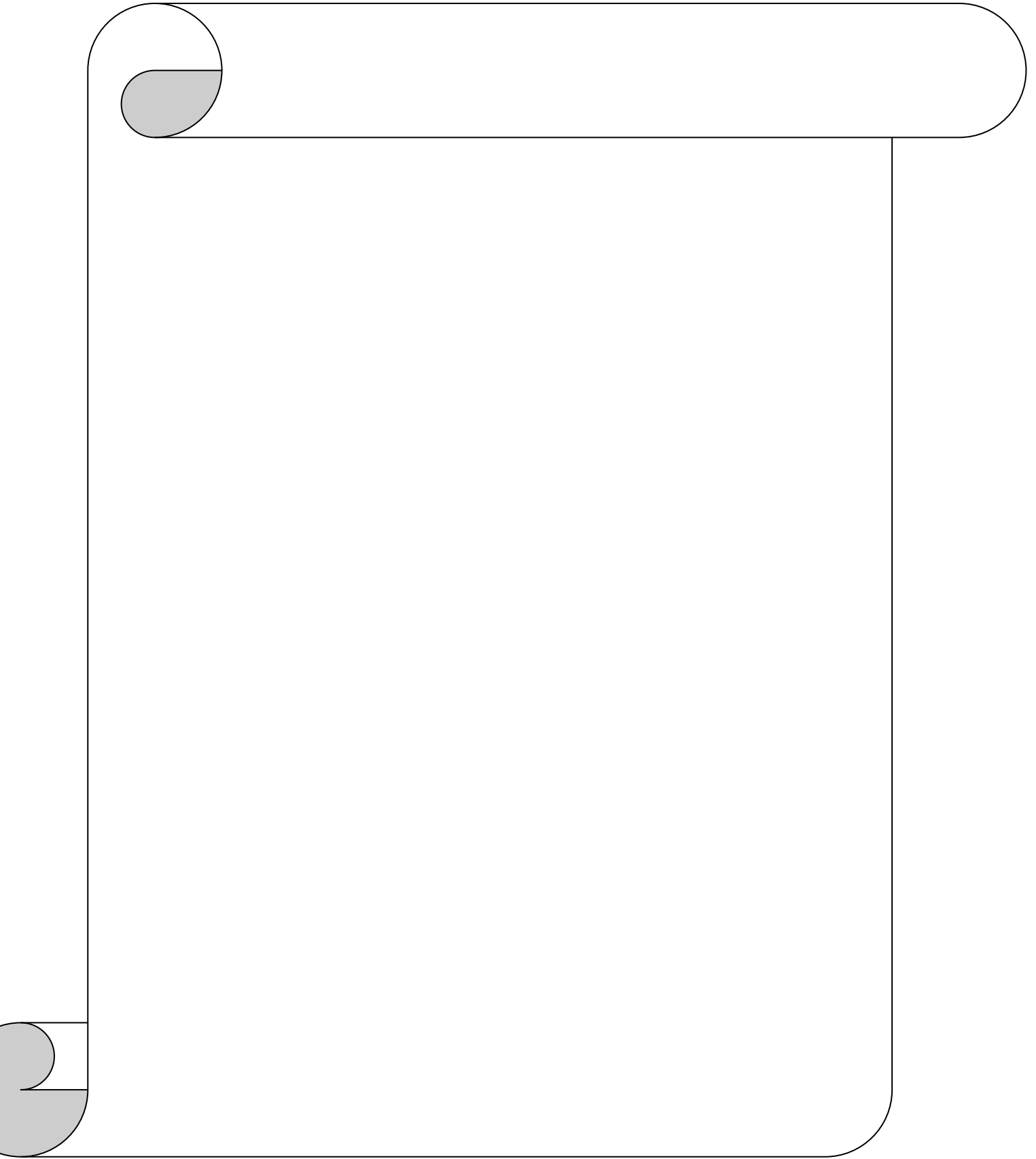
.....

- وهل لديك قيم أخرى للعمل تستطيع ذكرها هل الالتزام واجب ام تؤديه حبا للمهنة ام تتلزم به فقط

.....

- كيف كان طموحك نحو المهنة قبل العمل و بعد العمل و كيف أصبح (بين الواقع والمأمول)

.....



الملحق رقم (02) : قائمة المحكمين

الرتبة	الإسم
أستاذ علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة .	قبقوب عيسى
أستاذ علم النفس بجامعة محمد بوضياف مسيلة .	نوال بوضياف
أستاذ علم النفس بجامعة محمد بوضياف مسيلة.	قويدر دوباخ
أستاذة علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة .	قشي الهام
أستاذ علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة .	ريحاني زهرة
أستاذ علم الاجتماع بجامعة محمد خيضر بسكرة.	عصمان بوبكر
أستاذ علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة .	جوادي يوسف

الملحق رقم (3) : أداة الدراسة المعتمدة في صورتها الأولى .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة تحكيم الاستبيان في صورتها الأولى

أستاذي الكريم | أستاذتي الكريمة

في صدد التحضير لبحثنا العلمي، تقوم الباحثة: مودع هاجر بإجراء دراسة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) تخصص علم النفس عمل وتنظيم والموسومة بـ: مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والقطاع الخاص - مدينة بسكرة - تحت إشراف الأستاذ: نور الدين توريريت، وعليه أقدم لسيادتكم المحترمة تحكيم الاستبيانين التاليين:

- الاستبيان الأول: يخص استمارة مستوى الطموح المهني .
- الاستبيان الثاني: مقياس قيم العمل .

راجية منكم تحكيمها من حيث: قياس العبارات وسلامة الصياغة اللغوية ووضوحها والتعديل المقترح للعبارات إن وجدت أو حذف ما ترونه مناسباً لتحقيق هدف الدراسة.

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن : أقل من 25

من 26-40

أكثر من 40

3- سنوات الأقدمية في مجال العمل :

أقل من 5

من 6-10

أكثر من 10

المحور الثاني : مستوى الطموح المهني :

الرقم	العبارات	تقيس	لا تقس	البديل
1	أفضل وظيفة أفضل من وظيفتي الحالية.			
2	أميل إلى الاستمرار في عملي والبقاء فيه لمدة طويلة ولا أغيره.			
3	أرغب في الحصول على عمل جيد أو وظيفة فأتأثر وأجهد نفسي حتى أحصل على ذلك.			
4	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.			
5	أحب أن أعمل في مجال تخصصي.			
6	أؤمن بأن نجاحي في الحياة يعود لحظي وليس لجهدي.			
7	يصيبني التعب أو الملل فيمنعني من مواصلة الأعمال التي أريد أن أتمها.			
8	عند القيام بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة لم أتركه لعمل آخر.			
9	أترك حاجياتي اليومية لشخص ما يعينني على قضائها.			
10	أميل للتجديد في حياتي.			
11	أصدي للفشل دائما.			
12	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.			
13	أنا غير راض بمعيشتي ومركزي الحالي بوجه عام.			
14	أفضل العمل مع الجماعة وأرغب أن أتولى دور القيادة بالنسبة إليهم.			
15	أطمح الوصول الى مستوى ممتاز.			
16	ثقتي بنفسي وقدراتي كبيرة في تحقيق ما أسعى اليه.			
17	أميل الى معرفة كل المعلومات المتعلقة بعملتي.			

			أهدافي في العمل محددة.	18
			يشغلني التفكير بالمستقبل.	19
			يدفعني الفشل في عمل ما و أتركه ولا أحاول العودة إليه مرة أخرى.	20
			لا يزعجني نقد الآخرين لي	21
			أشعر أنني أمتلك قدرات أكثر من مناصبي هذا.	22
			لدي أهداف واضحة في حياتي.	23
			لا أفكر بالفشل دائما.	24
			أطمح للحصول على أكثر خبرة في مهنتي	25
			ضغط لعمل يعمل على كبح طموحاتي	26
			لدي آمال عملية أريد تحقيقها مستقبلا	27

المحور الثالث : قيم العمل:

الأبعاد	العبارات	تقيس	لا تقيس	البديل
القيم الأخلاقيات للعمل	1- أشعر بالمعاملة العادلة بيني وبين زملائي والمشرف			
	2- أشعر بالاحترام والتقدير من خلال تأديتي لعملي			
	3- لدي روح المبادرة و العمل الجاد حتى في غير مهنتي			
	4- يمكن لساعات عملك أن تتغير حسب لحاجاتك الخاصة في العمل			
	5- يمكنك ان تعمل لساعات متأخرة من أجل مصلحة المؤسسة			
	6- علاقتك بزملائك تعاونية مبنية على الثقة			
	7- تعمل بسرية تامة حتى عن من هم بنفس وظيفتك			
	8- تستحق مؤسستك التضحية من خلال تحملك تبعات قراراتك واقتراحاتك			
	9- يمكنني تعويض زميلي في العمل .			

			10- معظم المواقف التي تتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار	القيم الاجتماعية
			11- يمكن أن نمنح لك صلاحيات لحل المواقف في العمل	
			12- لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسؤولين.	
			13- نوعية الاشراف تمنح لك الاتصال الفعال بين زملائك	
			14- تشارك زملائك في انجاز مهامهم	
			15- تربطك بالمشرفين علاقة أمر وتطبيق .	
			16- تتبادل المعلومات والخبرات مع غيرك في العمل	
			17- يساعدي المشرفين في العمل على تخطي الصعوبات التي تواجهني	
			18- أتعلم آراء واقتراحات زملائي في العمل	
			19- يمكنني اقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل	
			20- يمكنني تقديم أفكار جديدة في عملي	قيم معرفية
			21- الشعور بأني أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة .	
			22- خبرتي المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية	
			23- أشعر بارتياح كوني أقوم بعملتي .	
			24- لدي مستوى تكويني مناسب لأداء عملي	
			25- المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني	
			26-مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي	
			27-خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن مايرام	
			28- يمكنني الاضافة للآخرين من خلال عملي	

الملحق رقم (4) : أداة الدراسة المعتمدة في صورتها النهائية .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة البحث الميداني (صورتها النهائية)

سيدي / سيدتي

بصدد التحضير لبحثنا العلمي، تقوم الباحثة: مودع هاجر بإجراء دراسة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) تخصص علم النفس عمل وتنظيم والموسومة ب: مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام والقطاع الخاص - مدينة بسكرة - تحت إشراف الأستاذ: نور الدين توريريت، وعليه نرجو منكم التعاون معنا في انجاز هذا البحث وذلك

من خلال التعبير عن مواقفكم الشخصية كما تدركونها وأجوبتكم التي تناسب آرائكم ، كما نحيطكم علما أن اجاباتكم سيتم تحويلها الى أرقام بغية الحصول على نتائج يتم تسخيرها في خدمة البحث العلمي مع التأكيد أن الأجوبة تكون سرية ومسخرة فقط لغرض البحث العلمي.

✓ شكرا مسبقا على حسن تعاونكم معنا في هذا الإطار رافعين اليكم أسمى عبارات التقدير والاحترام.

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن :

أقل من 25 سنة

من 26 - 40 سنة

أكثر من 40 سنة

3- سنوات الأقدمية في مجال العمل :

أقل من 5 سنوات

من 6 - 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

4- نوع القطاع :

قطاع خاص

قطاع عام

المحور الثاني : مستوى الطموح المهني :

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	أفكر في تجديد الوظيفة .			
2	أميل إلى الاستمرار في عملي والبقاء فيه لمدة طويلة.			
3	أرغب في الحصول على عمل جيد .			
4	أنتظر الترقية في عملي حتى أشعر بالرضا .			
5	أحب أن أعمل في مجال تخصصي.			
6	أقدم أكثر ولا أنتظر المقابل.			
7	أشعر بالملل عند تكرار الأعمال اليومية.			
8	أحرص على انتهاء مهامتي في الوقت المحدد.			
9	أميل للتجديد في حياتي المهنية.			
10	أحب النجاح في عملي.			
11	أترقب و أنتظر الفرصة المناسبة في عملي.			
12	أنا راض بمركزي الوظيفي الحالي.			
13	أسعى من خلال عملي إلى تحسين ظروف المعيشة			
14	ثققي بنفسك كبيرة في تحقيق ما أسعى اليه.			
15	أسعى من خلال زملائي الحصول على كافة المعلومات التي تساعدني على أداء عملي.			
16	يشغلني التفكير بالمستقبل .			
17	حين أفضل في عملي أتركه بلا رجعة.			
18	أقبل التوجيهات في العمل بكل أريحية			

			19 قدراتي المهنية أكبر من المهام المسندة ليا.
			20 أطمح للحصول على أكثر خبرة في مهنتي
			21 أواجه ضغوط العمل بجدية حتى لا تؤثر على أداء.
			22 لدي آمال مهنية أريد تحقيقها مستقبلا.

المحور الثالث : قيم العمل:

الأبعاد	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
القيم الأخلاقيات للعمل	1- أشعر بالمعاملة العادلة بيني وبين زملائي .			
	2- أشعر بالاحترام والتقدير من خلال تأديتي لعملي			
	3- لدي روح المبادرة في العمل			
	4- تتغير ساعات العمل حسب متطلبات العمل			
	5- أعمل ساعات متأخرة في المؤسسة.			
	6- علاقتي بزملائي مبنية على الثقة .			
	7- أحافظ على أسرار مهنتي.			
	8- تستحق مؤسستي التضحية من خلال تحملي تبعات اقتراحاتي			
	9- يمكنني تعويض زميلي في العمل .			
القيم الاجتماعية	10- معظم المواقف التي أتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار			
	11- يمكن أن تمنح لي صلاحيات لحل المواقف في عملي.			
	12- لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسئولين.			
	13- نوعية الإشراف تمنح لي الاتصال الفعال بين زملائي.			
	14- أشارك زملائي في انجاز مهماتي.			
	15- تربطني بالمشرفين علاقة أمر وتطبيق .			
	16- أتبادل المعلومات والخبرات مع غيري في العمل			
	17- يساعدني المشرفين في العمل على تخطي الصعوبات التي تواجهني			
	18- أتقبل آراء واقتراحات زملائي في العمل			
	19- يمكنني إقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل			

			20- يمكنني تقديم أفكار جديدة في عملي	القيم معرفية
			21- الشعور بأني أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة .	
			22- خبرتي المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية	
			23- أشعر بارتياح كوني أقوم بعملي .	
			24- لدي مستوى تكويني مناسب لأداء عملي	
			25- المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني	
			26-مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي	
			27-خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن ما يرام	
			28- يمكنني الاضافة للآخرين من خلال عملي	

الملحق رقم (5) : نتائج الدراسة بالإعتماد على برنامج Spss v.20

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
mtt	98	52	65	58.49	2.804
vtt	98	53	84	73.03	5.930
VAMORALTRAVAI	98	12	27	22.83	2.792
SOCITRAVAIL	98	20	30	25.94	2.835
COG	98	17	27	24.27	2.232
N valide (listwise)	98				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
mtt	98	52	65	58.49	2.804
vtt	98	53	84	73.03	5.930
VAMORALTRAVAI	98	12	27	22.83	2.792
SOCITRAVAIL	98	20	30	25.94	2.835
COG	98	17	27	24.27	2.232
N valide (listwise)	98				

AGE

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	5	5.1	5.1	5.1
2	66	67.3	67.3	72.4
3	27	27.6	27.6	100.0
Valide				
Total	98	100.0	100.0	

enciente

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	30	30.6	30.6	30.6
2	41	41.8	41.8	72.4
3	27	27.6	27.6	100.0
Valide				
Total	98	100.0	100.0	

secteur

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	45	45.9	45.9	45.9
Valide 2	53	54.1	54.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

MTTCODE

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	14	14.3	14.3	14.3
Valide 2	69	70.4	70.4	84.7
3	15	15.3	15.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
mtt	1	41	58.56	3.178	.496
	2	57	58.44	2.529	.335

Statistiques de groupe

	secteur	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
mtt	1	45	58.51	2.889	.431
	2	53	58.47	2.757	.379

ANOVA à 1 facteur

mtt

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.032	2	.516	.064	.938
Intra-groupes	761.458	95	8.015		
Total	762.490	97			

ANOVA à 1 facteur

mtt

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.749	2	.374	.047	.954
Intra-groupes	761.741	95	8.018		
Total	762.490	97			

VTTC

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	18	18.4	18.4	18.4
2	61	62.2	62.2	80.6
3	19	19.4	19.4	100.0
Total	98	100.0	100.0	

VAMORALC

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	16	16.3	16.3	16.3
2	68	69.4	69.4	85.7
3	14	14.3	14.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

SOCITRAVAIC

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	17	17.3	17.3	17.3
2	61	62.2	62.2	79.6
3	20	20.4	20.4	100.0
Total	98	100.0	100.0	

COGC

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	17	17.3	17.3	17.3
2	48	49.0	49.0	66.3
3	33	33.7	33.7	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Statistiques de groupe

	SEX	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
vtt	1	41	74.59	6.584	1.028
	2	57	71.91	5.187	.687

Statistiques de groupe

	secteur	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
vtt	1	45	73.20	5.818	.867
	2	53	72.89	6.075	.835

ANOVA à 1 facteur

vtt

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	30.557	2	15.278	.429	.652
Intra-groupes	3380.352	95	35.583		
Total	3410.908	97			

ANOVA à 1 facteur

vtt

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	40.336	2	20.168	.568	.568
Intra-groupes	3370.572	95	35.480		
Total	3410.908	97			

Corrélations

	mtt	vtt
Corrélation de Pearson	1	.535**
mtt Sig. (bilatérale)		.000
N	98	98
Corrélation de Pearson	.535**	1
vtt Sig. (bilatérale)	.000	
N	98	98

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

Corrélations

	mtt	VAMORALTRAVAI	SOCITRAVAIL	COG
Corrélation de Pearson	1	.479**	.428**	.281**
mtt Sig. (bilatérale)		.000	.000	.005
N	98	98	98	98

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