



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي : 71

رقم التسجيل 02/PG/D/LM/PSY/13

عنوان الأطروحة

المسار الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات و مستوى الطموح

- دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء و الغاز لمدينة بسكرة -

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في: علم النفس
تخصص : علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الأستاذ :

- عيسى قبقوب

إعداد الطالبة:

- جميلة دغيش

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
نور الدين تاويريت	أستاذ	بسكرة	رئيسا
عيسى قبقوب	أستاذ	بسكرة	مشرفا و مقرا
بن زروال فتيحة	أستاذ	أم البواقي	عضوا مناقشا
مراد بوقطاية	أستاذ	الجزائر	عضوا مناقشا
يوسف جوادي	أستاذ محاضر -أ-	بسكرة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 1438/ 1439هـ

2018/2017م



شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على اشرف المرسلين خلق الله، محمد صلى الله عليه وسلم.

الحمد لله الذي وسع كل شيء علما والذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله. والحمد لله الذي وفقنا لانجاز هذا العمل المتواضع، وما توفيقى إلا بالله. أما وقد وفقني الله لإتمام هذه الدراسة فيسرني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى صاحب هدف النبيل ورأي حكيم وفكر سليم وعقل منير إلى أستاذي الفاضل "قبقوب عيسى" الذي تشرفت بإشرافه على هذه المذكرة وعلى مجهاداته وسعة صدره طيلة فترة بحثنا هذا.

شكرا... لأعضاء اللجنة الموقرة... الأستاذة الأفاضل على قبولهم لمناقشة هذا العمل.

كما اتقدم بالشكر والتقدير لكل الأستاذة الذين قدموا لي نصيحة لهم مني جميعا الشكر والتقدير فجازاهم الله عني خير جزاء وإلى جميع أساتذتي بجامعة محمد خيضر بسكرة الذين درست عندهم كل المراحل.

كما أتقدم بالشكر إلى مسؤولين وعمال مؤسسة الكهرباء والغاز (سونلغاز) بولاية بسكرة على مساعدتهم والذين لم يبخلوا علي بمعلومات وعلى كل التسهيلات التي تلقيتها.

كما أتقدم بشكر الخاص إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

وفي الأخير أسأل الله العلي أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة: دغيش جميلة



أ.....	شكر و عرفان
ب_خ.....	القائمة
د_ذ.....	فهرس الجداول
ر.....	فهرس الأشكال
ز_س.....	ملخص باللغة العربية
ش_ص.....	ملخص باللغة الأجنبية
1.....	مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

05.....	1-الإشكالية
08.....	2-تساؤلات فرعية
08.....	3- فرضيات الدراسة
08.....	4- أهمية الدراسة
09.....	5- أهداف الدراسة
09.....	6- تحديد مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني: المسار الوظيفي

- 14.....تمهيد -
- 15.....1- تعريف المسار الوظيفي
- 16.....2- تطور الاهتمام بالمسار الوظيفي
- 17.....3- نظريات المسار الوظيفي
- 27.....4- خصائص المسار الوظيفي
- 29.....5- أنواع المسارات الوظيفية
- 31.....6- مراحل المسار الوظيفي
- 37.....7- اسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي
- 40.....8- استخدامات المسار الوظيفي
- 41.....9- أهمية المسار الوظيفي
- 44.....10- معوقات المسار الوظيفي
- 47.....11- تخطيط المسار الوظيفي
- 48.....12- كيف تخطط مسار الوظيفي
- 50.....- خلاصة

الفصل الثالث: فاعلية الذات

- 52.....تمهيد -
- 52.....1- مفهوم فاعلية الذات
- 57.....2- علاقة فاعلية الذات ببعض المفاهيم الاخرى

- 3- نظرية فاعلية الذات لبندورا.....59
- 4- طبيعة وبنية الفاعلية الذاتية.....64
- 5- خصائص فاعلية الذات.....67
- 6- أنواع فاعلية الذات68
- 7- مصادر فاعلية الذات.....69
- 8- خصائص العامة لذوي فاعلية الذات المرتفعة.....76
- 9- سمات فاعلية الذات المنخفضة.....78
- 10- مقارنة بين الفاعلية الذاتية العالية والمتدنية.....78
- 11- أبعاد فاعلية الذات.....82
- 12- اثار الفاعلية الذاتية.....85
- 13- أهمية فاعلية الذات.....89
- خلاصة.....91

الفصل الرابع : مستوى الطموح

- تمهيد.....93
- 1- تعريف مستوى الطموح.....94
- 2- طبيعة مستوى الطموح.....97
- 3- نظريات المفسرة لمستوى الطموح.....99
- 4- الاهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح.....102
- 5- أنواع الطموح.....103
- 6- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح.....105

- 7- الجوانب الأساسية المميزة لمستوى الطموح.....106
- 8- نمو مستوى الطموح.....107
- 9- علاقة مستوى الطموح بالصحة النفسية.....109
- 10- مظاهر مستوى الطموح.....109
- 11- خصائص الفرد الطموح.....110
- 12- نقاط مهمة من اجل تحقيق الطموح.....112
- 13- مستويات الطموح.....112
- 14- قياس مستوى الطموح.....113
- خلاصة.....116

الفصل الخامس: الدراسات السابقة

- تمهيد.....118
- 1- الدراسات التي تناولت المسار الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات....118
- 2- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات.....130
- 3- الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات...145
- 4- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة.....158
- 5- علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.....158
- خلاصة.....159

الجانب التطبيقي

الفصل السادس: منهجية البحث وإجراءاته

- 162.....تمهيد -
- 163.....1- تعريف مديرية الكهرباء والغاز
- 169.....2- الدراسة الاستطلاعية
- 170.....3- حدود الدراسة
- 171.....4- منهج الدراسة
- 172.....5- عينة الدراسة
- 173.....6- أدوات جمع البيانات
- 176.....7- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
- 190.....8- الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
- 192.....- خلاصة

الفصل السابع: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

- 194.....تمهيد -
- 195.....1- عرض النتائج
- 197.....2- عرض النتائج الخاصة بتسؤلات الدراسة

- 3- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....201
- 4- الاستنتاج العام.....202
- خلاصة.....203
- خاتمة.....204
- التوصيات.....205
- قائمة المراجع.....207
- الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	المراحل الأربعة المكونة للمسار الوظيفي	01
79	العمليات المعرفية للفعالية الذاتية العالية والامتدنية	02
80	الدافعية لكل من العالية الفاعلية الذاتية والامتدنية	03
81	العمليات الانفعالية لكل من الفاعلية الذاتية العالية والامتدنية	04
82	عمليات الاختيار لكل من الفاعلية الذاتية العالية والامتدنية	05
172	توزيع عينة الدراسة على المصالح	06
173	عدد الاستبيانات المعادة الصالح للدراسة	07
174	توزيع أبعاد استبيان المسار الوظيفي وعدد العبارات	08
175	توزيع أبعاد الاستبيان فاعلية الذات وعدد العبارات	09
176	توزيع ابعاد الاستبيان مستوى الطموح وعدد العبارات	10
178	ارتباط درجة كل بند من استبيان المسار الوظيفي مع درجة البعد الذي ينتمي إليه	11
180	ارتباطات درجات أبعاد استبيان المسار الوظيفي مع الدرجة الكلية للاستبيان	12
181	ارتباط درجة كل بند من استبيان فاعلية الذات مع درجة البعد الذي ينتمي إليه	13
183	ارتباطات درجات أبعاد استبيان فاعلية الذات مع الدرجة الكلية للاستبيان	14
184	ارتباط درجة كل بند من استبيان مستوى الطموح مع درجة البعد الذي ينتمي إليه	15
186	ارتباطات درجات أبعاد استبيان مستوى الطموح مع الدرجة الكلية للاستبيان	16
187	التجزئة النصفية لمحاور الاستبيان	17
189	معامل ثبات ألفا لأداة الدراسة	18
191	يبين التقدير اللفظي للمتوسط الحسابي	19

فهرس الجداول

195	لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة على محور المسار الوظيفي	20
196	لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة على محور فاعية الذات	21
197	لمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة على محور مستوى الطموح	22
198	معاملات ارتباط بيرسون بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وأبعادها لدى عينة الدراسة	23
199	معاملات ارتباط بيرسون بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وأبعادها لدى عينة الدراسة	24

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	المسار الوظيفي التقليدي	01
30	مسار المصفوفة	02
32	مراحل الوظيفية، أداء الفرد، ودورة حياة الموظف	03
36	نظام المسار الوظيفي المزدوج	04
61	نموذج الحتمية المتبادلة في نظرية فاعلية الذات	05
62	العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج	06
75	مصادر فاعلية الذات عند باندورا	07
85	أبعاد فاعلية الذات عند باندورا	08

الملخص:

إن الهدف من الدراسة الحالية توضيح العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، وذلك من خلال الاجابة على تساؤلات الدراسة ومتمثلة في التساؤل الرئيسي:

هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟
وتفرع منه تساولين وهما:

هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟

هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟

حيث تكونت عينة الدراسة من (78) اطار واختيرت العينية بطريقة المسح الشامل حيث اخذت بعين اعتبار كل افراد العينة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي مكننا من إجواء الدراسة، ولتحقيق اهداف الدراسة أستخدم الاستبيان كأداة رئيسية، وهذا الاخير تم التحقق من خصائصه السيكومترية (الصدق والثبات)، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون عن طريق الرزمة الاحصائية

للعلوم الاجتماعية (Spss21)، وتوصلت النتائج الدراسة بعد التحليل الاحصائي ان هناك علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وأيضاً وجود علاقة بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة، كما بينت النتائج انه توجد علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة، وأوصت الدراسة القيام بدراسات حول موضوع المسار الوظيفي نظراً لندرته وربطها بمتغيرات اخرى مثل العدالة تنظيمية والرضى الوظيفي وغيرها.

Abstract:

The purpose of this study is explaining relationship among Career Path, Self-effectiveness and Ambition Level in the Electricity & Gas Corporation in Biskra City through answering the Study's questions, represented in the main question:

Is there relationship among Career Path, Self-effectiveness and Ambition Level in frameworks of the Electricity & Gas Corporation in Biskra City?

Two questions emerged up from the main question and they are as follows:

- Is there relationship between Career Path & Self-effectiveness in frameworks of the Electricity & Gas Corporation in Biskra City?
- Is there relationship between Career Path & Ambition Level in frameworks of the Electricity & Gas Corporation in Biskra City?

The Sample Study compromised from (78) frames and the sample has been selected through comprehensive survey. Such Survey took in consideration all individuals of the sample and has based on the descriptive approach which enabled us to make this study.

To achieve purposes of this study, we utilized the survey as the main method. We ensured from the Psychometric characteristics (credibility & validity) of the survey. We also utilized the arithmetic averages, standard deviation, Pearson correlation coefficient through the Statistical Package for the Social Sciences.



Abstract

After study & statistical analysis, the results revealed the direct and positive relationship between Career Path & Self-effectiveness and the direct positive relationship between Career Path & Ambition Level in the Sample Study.

The results also revealed the direct positive relationship among Career Path, Self-effectiveness and Ambition Level in the Sample of Study. That study recommended to make studies about Career Path due to its rarity and link it with other variables such as Organizational Equity and Job Satisfaction etc.

تميزت الحياة الوظيفية في الماضي بسهولة والبساطة، لكن في الوقت الراهن هناك العديد من التحديات التي تفرض نفسها على بيئة العمل تستوجب إحداث تغييرات لمواكبتها، وذلك لأن أي منظمة لا تعمل بمعزل عن البيئة الموجودة فيها فهي تتأثر وتتأثر بما يحدث من تطورات وتغييرات خارجية.

وفي خضم كل هذه الظروف التي تعيشها المنظمات، اقتضت الحاجة لاستحداث البرامج التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية لغرض الاستمرار وتحسين، وذلك في ظل إستراتيجية خاصة بها تخدم رسالة وأهداف المنظمة لأنها المسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بأهم مورد من الموارد التي تمتلكها، ألا وهو المورد البشري، وأهم الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية التي تعتبر من أدواتها هي الاستقطاب والاختيار والتدريب والبحوث للتطوير الإداري، وتخطيط المسار الوظيفي، الذي يعتبر من أهم الأنشطة لأن فيه يتم تحديد كفاءات الموارد وطرق تحسين أدائها من خلال التدريب وتكوين وكذلك تبنيتها لبرنامج الأمثل والأفضل للمهارات التي تمتلكها، فإن تطبيق برامج التخطيط المسار الوظيفي لكل الأفراد قد يساعد المؤسسة على تحقيق ذلك التكامل المطلوب بين البرامج المختلفة باعتباره يبين المسار الخاص بكل فرد من خلال خدمته الوظيفية ومن خلال البحث الواقعي في الظروف الحالية وبيئة المسار الوظيفي الحالية والمستقبلية فيعرف الفرد ما هي الوظيفة التي سيبدأ منها؟ وما هي الوظائف المحتمل أن يرقى إليها خلال حياته الوظيفية.

أي معرفة ما لديهم من طموحات وظيفية يريدون تحقيقها عبر مسيرة حياتهم العملية عن طريق الترقية، حيث أن العامل دائماً يطمح لترقية وتحقيق الذات فيحاول تحسين أدائه وتطوير مهاراته ويؤثر ذلك على ذاته من خلال محاولة تطويرها وزيادة مهارتها فتولد لديه فعالية ذاتية خاصة به تتبع من داخله إن حب تحقيق الذات وتطوير وترقية لا توجد عند كل الأفراد فهناك فروق فردية في ذلك أي أن الإنسان الطموح هو من يرغب في ذلك وتختلف مستويات الطموح من فرد إلى آخر، وعلى ضوء ما طرح سنقوم في هذه الدراسة بدراسة

المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز لمدينة بسكرة.

وبغرض القيام بهذه الدراسة ارتأينا تناولها في فصول مقسمة إلى إطار نظري وآخر تطبيقي، حيث اشتمل الإطار النظري على 5 فصول، تعرضنا في الفصل الأول وهو الفصل الخاص بإشكالية وأبعاد البحث، حيث تناولنا إشكالية البحث التي تم فيها طرح المشكلة المواد دراستها، وتساؤلات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد مصطلحات الدراسة، أما الفصول الأربعة الأخرى فتناولنا فيها متغيرات الدراسة وفق الترتيب التالي، الفصل الثاني وهو المسار الوظيفي حيث قسم إلى عدة عناصر وهي تعريف المسار الوظيفي خصائصه، أهدافه، مراحل، أهميته، التخطيط له، أما فصل فاعلية الذات وهو الفصل الثالث فلقد تم التطرق إلى تعريف الذات وخصائصها، أنواعها، نظرياتها، أبعادها، أثارها، علاقة فاعلية الذات ببعض المفاهيم، وفي ما يخص الفصل الرابع الخاص بمستوى الطموح تم طرح كل مفهوم مستوى الطموح، علاقته بمتغيرات الشخصية، النظريات المفسرة له، نموه، الصحة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح، وفي الفصل الخامس الخاص بالدراسات السابقة تم فيه ذكر الدراسات الخاصة بكل من المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح من المحلية والعربية والأجنبية وتم تعليق عليها من خلال أوجه الاختلاف وتشابه مع دراسة الحالية.

واشتمل الجانب التطبيقي على فصلين، الفصل الأول وهو الفصل السادس في الدراسة وهو الإطار المنهجي للدراسة حيث تم تطرق إلى عينة الدراسة، منهجها، أدواتها وأساليب إحصائية مستخدمة في دراسة وفي الفصل الأخير وهو الفصل السابع تم فيه عرض النتائج ، مناقشتها وخلصنا النتائج، فوصولاً إلى الخاتمة.



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا

1 - الإشكالية:

قد تعاني اغلب المؤسسات من تطبيق مختلف الأساليب الحديثة للتسيير بما في ذلك إدارة الموارد البشرية نظر لتغيرات والتطورات الدائمة في مختلف مجالات العمل، وفي ظل بيئة عمل متجددة تسودها المنافسة حيث يكون الاعتماد على الأساليب العلمية والتي منها التخطيط للموارد البشرية من استقطاب، تعيين، تدريب وتخطيط المسار الوظيفي أمر ضروريا لضمان الاستمرارية.

في القديم لم يحظ هذا المجال باهتمام كبير من طرف إدارة الموارد البشرية فلم تخضع الإدارة للأساليب العلمية في التوظيف وتسيير شؤون الموظفين، حيث كان التوظيف عشوائي وكذا الانتقال في سلم الوظيفي والترقية لا يكون مبني على أساليب إدارية علمية متطورة، مما خلق عدة مشاكل في المنظمات في كمية الانتاج وكذا مشاكل الموظفين من عدم رضى عن الوظيفة، كثرة الغياب عن العمل، الاغتراب الوظيفي، قلة الدافعية والانضباط في العمل، و بتطور الزمن وتطور التكنولوجيا والبحث في هذا المجال فظهرت عدة نظريات حديثة للإدارة مما أدى الى الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وتطبيق النظريات والأساليب الحديثة في تعيين الموظفين وتقييم الأداء ونقلهم وترقيتهم على حسب كفاءتهم وقدراتهم النفسية والجسدية وبما يناسب مصلحة المؤسسة والموظف.

لقد أخذ المسار الوظيفي أهمية قصوى من الاهتمام في إدارة الموارد البشرية من خلال معرفة الفرد من أي وظيفة يبدأ إلى أي وظيفة يصل، فتعطي إدارة الموارد البشرية تفصيل دقيق ووصف لكل الوظائف وما تتطلبه كل وظيفة من امكانيات نفسية وجسدية وتعليمية ووظيفية، وتقوم إدارة الموارد البشرية بتوضيح المسار الوظيفي لكل وظيفة ولكل موظف من اين يبدأ وأين يصل في السلم الوظيفي وأي الوظائف متوفرة بمؤسسة وما تطلبه كل مرحلة للانتقال في السلم الوظيفي، وتسعى المنظمات لخلق جو من التنافس

بين الموظفين للوصول إلى أعلى المناصب في المنظمة وبالتالي خلق الابداع والابتكار بين الموظفين مما يرجع بنتائج ايجابية للمنظمة والموظفين،حيث يقوم الموظف بزيادة مهاراته وتطوير ذاته للوصول إلى أعلى المناصب الموجودة مما يحقق له تحقيق الذات وكذا يرجع بالإيجاب على المنظمة وهذا طبعا لأن الإنسان بطبعه لديه طموح دائما للتطور وزيادة الوصول الى ما يطمح له على المستوى الوظيفي الاجتماعي والمادي، وفي جميع نواحي الحياة.

ومما لا شك فيه ان هناك فروق فردية بين الافراد في قدراتهم النفسية والجسدية والعقلية وبطبع هذه فروق تؤثر على الأفراد في جميع مجالات حياتهم وبنسبة النجاح والفشل فيها والعمل احد هذه المجالات الذي يتأثر بهذه الفروق وبالتالي تؤثر على مساره الوظيفي، ومن هذه الفروق موجودة بين الموظفين مستوى الطموح لنجاح في العمل والصعود في السلم الوظيفي لأعلى المناصب اي يختلف الطموح من موظف إلى آخر وهذا الامر يرجع للفروق الفردية بين العمال، الشخصية الموظف وكذا لبيئة عمله حيث نجد هناك موظفين لديهم طموح مرتفع ورؤية استراتيجية للمستقبل والعكس صحيح اي هناك من لديهم طموح منخفض وهذا بالتأكيد يؤثر على المسار الوظيفي للموظف فهناك اختلاف كبير بين الموظف غير طموح والذي يؤثر سلبا على شخصه وعمله وعلى المنظمة بينما الموظف الطموح الذي يسعى لتحقيق أهدافه والوصول إلى ما يريد، عن طريق أسلوب تطوير الذات وزيادة الكفاءة عن طريق تحسين المهارات العملية،العلمية، الثقة بالنفس والإيمان بقدرته للوصول لما يطمح له في مشواره الوظيفي.

إن الموظف الطموح والذي يريد ان يحقق ما يطمح له في مساره الوظيفي يحاول جاهدا النجاح والتفوق في العمل وذلك بالإطلاع ،تدريب ودراسة وتحسين قدراته

العلمية، العملية والفكرية هذا طبعا يرجع لقناعاته بقدراته وثقته بنفسه على ما هو قادر على تحقيقه والوصول له.

تختلف قناعة الموظف بقدراته من موظف لآخر، حيث تلعب ثقة العامل بقدراته دورا كبيرا في تحقيق أهدافه مما يؤدي الى زيادة فعاليته، للعمل الجاد للوصول لما يطمح له في مساره الوظيفي، فعندما يحدد المسار الوظيفي للعامل ويرى بعين المستقبل الوظائف التي يمكن أن يصل إليها وما تحققة هذه الوظائف من امتيازات ومركز مرموق يعمل من اجل زيادة مهارته و تطوير ذاته وزيادة فاعليتها،اي تلعب فاعلية الذات دورا مهما في النجاح، فتوقعات الموظف لسلوكه وثقته بقدراته يؤدي الى نجاح في ما يريد وتجنب الفشل فيقوم باختيار السليم للأنشطة التي توصله للهدف بأقل جهد وأحسن اداء ومواجهة الصعوبات وانجاز السلوك المطلوب للمهمة، فإذا اراد النجاح في مساره الوظيفي فما عليه إلا ان تكون له فاعلية ذات مرتفعة وهذا طبعا يرجع الى نسبة الطموح لديه،أي الطموح عنصر مهم للوصول للأهداف المسطرة والمرسومة للموظف.

إن فاعلية الذات ومستوى الطموح يلعبان دورا هاما لنجاح في المسار الوظيفي فانخفاضهما يجعل الموظف يبقى في مكانه من بداية عمله الى اخر يوم بالعمل دون أن يحقق اي نجاح بالعمل او يشعر برضى على ما قدمه في مساره الوظيفي، وكذا وضوح المسار الوظيفي وتوفره بمنظمة والمساواة في الفرص يؤثر على كل من مستوى الطموح وفاعلية الذات للموظف، اي هناك علاقة بين هذه المتغيرات، ولمعرفة نوع وطبيعة العلاقة بين كل من المسار الوظيفي ومستوى الطموح وفاعلية الذات قمنا بهذه الدراسة التي سنكشف عن العلاقة بين المسار الوظيفي بكل من مستوى الطموح وفاعلية الذات لدى إدارات مؤسسة الكهرباء والغاز، ومنه نطرح التساؤل التالي:

هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى

إدارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟.

2- تساؤلات فرعية:

2-1- هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟.

2-2 هل هناك علاقة بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟.

3- فرضيات الدراسة:

3-1- فرضية العامة: هناك علاقة بين المسار الوظيفي بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.

3-2- فرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة .

- هناك علاقة بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة .

4- أهمية الدراسة:

- تعد هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي تحاول دراسة العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح.

- تبرز أهمية الدراسة أيضا في الكشف عن المشاكل الموجودة في التخطيط للمسار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة .

- الإضافة العلمية التي قد تأتي من هذا البحث خاصة انه يتناول جانب مهم من جوانب إدارة البشرية.

- قد يساعد هذا البحث في إعطاء أفكار جديدة يمكن للدارسين والباحثين العمل عليها والتطرق لجوانب جديدة في هذه الدراسات .

- مساهمة هذه الدراسة في تنمية وزيادة المادة المتاحة في المكتبة، حيث هذه الدراسة تطرقت لموضوع حديث وجديد.

5- أهداف الدراسة:

- يهدف البحث التعرف على المسار الوظيفي وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى لإطارات مؤسسة الكهرباء والغاز لمدينة بسكرة.

-إبراز مسئولية إدارة الموارد البشرية في تخطيط للمسار الوظيفي الذي يساعد على تحقيق أهداف لإطارات والمؤسسة.

- إبراز أهمية المسار الوظيفي في فاعلية الذات ومستوى الطموح.

6- تحديد مصطلحات الدراسة:

6-1-المسار الوظيفي : المسار الوظيفي هو المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي، فالتوجه المعاصر في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل إليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي، ولم يعد مفضلا الشخص الذي يحصر نفسه في مجال تخصص واحد وينتقل ضمنه من وظيفة أدنى لوظيفة أعلى فقط، فالمطلوب الآن

شغل الفرد لوظائف متعددة ومتنوعة رأسياً وأفقياً، فهذا التنوع يكسبه مهارات متعددة ومختلفة، فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في الوقت الحاضر وانطلاقاً مما سبق يمكننا تعريف المسار الوظيفي بأنه مجموعة الخبرات المرتبطة بالعمل والتي تمتد عبر حياة الفرد. (فائزة بوراس، 2008، ص ص 50، 51).

وتشمل الخبرات الوظيفية كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام، وهناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل. (راوية حسن، 2003/2002، ص 305).

أما التعريف الإجرائي للمسار الوظيفي: فهو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس المسار الوظيفي المستخدم بهذا البحث.

6-2- فاعلية الذات: عرفها باندورا (1977) بأنها أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض. وتتعرض تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك.

وعرفها العدل (2001) بأنها أي فاعلية الذات ثقة الفرد في قدراته من خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة. وهي اعتقادات الفرد في قوة الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاوت

وعرفها الزيات (2001) وبأنها : دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتب معايير الامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة أو محددة، أو هي المحصلة النهائية للعلاقة بين دوافع النجاح ودافع تجنب الخوف من الفشل والتفاعل بينهما . (محمد عبد الهادي الجبوري، 2013، ص 13).

أما التعريف الإجرائي لفاعلية الذات : فهو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس فاعلية الذات المستخدم بهذا البحث.

6-3- مستوى الطموح: يعرف معوض وعبد العظيم (2005) مستوى الطموح بأنه سمة ثابتة ثابتا نسبيا تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل والمقدرة على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط .

وتعرف أمال عبد السميع أباظة (2004) :الطموح على أنه “ الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية واقتصادية ويحاول تحقيقها ويتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة بشخصية الفرد أو القول البيئة المحيطة به.

أما صلاح أبو ناهية (1981): فيعرفه بأنه الهدف الممكن الذي يضعه الفرد لنفسه في مجال ما يتطلع إليه ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ويتفق هذا الهدف والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها. (محمد عبد الهادي الجبوري، 2013، ص 14).

أما التعريف الإجرائي لمستوى الطموح : فهو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس الطموح المعد لهذا البحث.

6-4- تعريف الإطار: إن مفهوم الإطار يدل على شخص معين له مكانته داخل التقسيم الاجتماعي للعمل، إلا أن المكانة لا تظهر ولا تتضح إلا من معيارين:

- المعيار العلمي: يتمثل في شهادة أو تكوين وكفاءة محصل عليها ذاتيا عن طريق الممارسة والخبرة والترقية داخل مؤسسة معينة.

- المعيار الوظيفي أو المنصب الذي يحتله هذا الإطار في المجتمع، ومكانة هذا الإطار داخل المجتمع، ويتضح ذلك عن طريق التزاماته بأدواره المنوطة إليه.

ويقصد بمفهوم الإطار أنه أجبر، يمارس وظيفة مبادرة وقيادة، ويقوم بمسؤوليات معينة داخل المؤسسة. وهو الذي حصل على تكوين عالي، أي لديه شهادة جامعية أو تكوين

محصل عليه ذاتيا عن طريق الممارسة والخبرة ويعمل في ميادين مختلفة ،سواء كانت تقنية أو إدارية قانونية تجارية أو مالية...الخ(ليندة عزازة،2005، ص ص 8 ، 9).

التعريف الإجرائي: هو خريج الجامعة المتحصل على شهادة وتكوين لمدة زمنية معينة والذي يمارس نشاطه الوظيفي داخل مؤسسة عامة أو خاصة ويتحمل مسؤوليات مختلفة من التسيير إلى المراقبة والتحكم والإبداع، وتم تحديد الإطار في هذه دراسة من خلال الهيكل التنظيمي الموضوع للمؤسسة والذي تم فيه تحديد إطاراتها من قبلها على معايير خاصة بمؤسسة.

الفصل الثاني: المسار الوظيفي

- تمهيد

- 1- تعريف المسار الوظيفي.
- 2- تطور الاهتمام المسار الوظيفي.
- 3- نظريات المسار الوظيفي.
- 4- خصائص المسار الوظيفي.
- 5- أنواع المسارات الوظيفي.
- 6- مراحل المسار الوظيفي.
- 7- أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي.
- 8- استخدامات المسار الوظيفي.
- 9- أهمية المسار الوظيفي.
- 10- معوقات المسار الوظيفي.
- 11- تخطيط المسار الوظيفي.
- 12- كيف تخطط مسارك الوظيفي.

- خلاصة

- تمهيد:

نظرا لتطور الكبير الموجود في المنظمات ولتضخم أعمالها وتعقيدات أصبح من الضروري على العاملين معرفة طرق والسبل التي من خلالها يمكن أن يرتقوا ويصعدوا في السلم الوظيفي لشغل المناصب المرموقة، مما يحقق لهم أهدافهم التي يصبون إليها من التنمية الفردية وتحسين دخلهم وتحقيق ذاتهم، فيقيم كل عامل نقاط قوته وضعفه ليتعرف على الوظائف التي يمكن أن يشغلها في المستقبل من أول وظيفة إلى آخرها. لذلك تحاول كل المنظمات توضيح ذلك للعامل وتوضيح المسارات الوظيفية لكل مهنة. وفي هذا المجال سنتطرق في هذا المبحث إلى المسار الوظيفي من خلال تعريفه، خصائصه أهميته، أهدافه ومراحله.

1- تعريف المسار الوظيفي Functional Career :

يستخدم كثير من الناس مصطلح المسارات الوظيفية ليعني ما يزاوله المرء من وظيفة، أو مهنة، أو حرفة. ولكن المسار الوظيفي يتضمن أبعادا تفوق بكثير ما تتضمنه الوظيفة أو المهنة أو الحرفة، فالمسار الوظيفي هو نمط العمل والنشاطات المرتبطة به الذي يتطور طوال فترة حياة الإنسان، فهو يشمل الوظيفة أو سلسلة الوظائف التي يتولاها الفرد منذ تعيينه إلى أن يحال على التقاعد. (قشي الهام، 2009/2008، ص 139).

- ويقصد بالمسار الوظيفي "مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج من خلالها العامل خلال حياته الوظيفية". (Dessler, G, 2000,p354).

- وهو عبارة عن سلسلة الوظائف التي ينتقل خلالها العامل في حياته العملية. (حنا نصر الله، 2000، ص 249).

بينما يعرف نائل عبد الحافظ العوالمه أن مصطلح المسار الوظيفي يشير إلى المراكز الوظيفية التي يحتلها الشخص خلال حياته العملية بغض النظر عن مدى النجاح أو الفشل الذي يحققه الفرد ويتضمن ذلك كافة الأعمال التي يقوم بها الفرد بما فيها الأعمال التطوعية والخاصة أو العامة على حد سواء.

وأیضا يعرفه هو مجموعة الأعمال أو المهن التي يضعها الفرد لنفسه ليمارسها كمنهج في حياته العملية. (نائل عبد الحافظ العوالمه، 1955، ص ص 54، 55).

- وهو سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، أو هو مجموعة المراكز التي يشغلها الفرد، وتجارب العمل المترابطة خلال حياته العملية. (صلاح الدين الهيتي، 2004، ص 34).

- المسار الوظيفي هم مجموعة الخبرات المرتبطة بالعمل والتي تمتد عبر حياة الفرد. (عمر وصفي عقيلي، 2005، ص 546).

- يشمل المسار الوظيفي على كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام، وهناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل.(راوية حسن،2002/2003، ص 303).

- هو نموذج الخبرات المرتبطة بالعمل والذي يمتد عبر حياة إنسان ما، وتشمل الخبرات الوظيفية كل من المراكز الوظيفية، خبرات العمل، نوعيات المهام.وفي حياته تتأثر الخبرات الوظيفية بقيم واحتياجات ومشاعر الفرد، فإن الحاجات المهنية تختلف وفقا لمرحلة تطوير المسار الوظيفي ومتطلباتها البيولوجية.(جمال الدين محمد مرسى،2003،ص 375،376).

2- تطور الاهتمام بالمسار الوظيفي:

تأخر الاهتمام المسار الوظيفي مقارنة بالمسائل الإدارية الأخرى، رغم وجود المسار الوظيفي في حياة الموظفين على جميع مراحل الوظيفية التي يمر بها الموظف، ولكن نظرا للتطور الحديث في دراسة إدارة الموارد البشرية اخذ المسار الوظيفي بعدا آخر، و قد ساعدت العديد من العوامل في التأخر بالاهتمام بالمسار الوظيفي وتخطيطه وتطويره ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

* غموض مفهوم المسار الوظيفي وعدم إدراك أهميته من قبل الإدارة العليا في الكثير من المنظمات.

* عدم اعتبار تخطيط المسار الوظيفي من بين المهام والمسؤوليات الأساسية للمدراء.

* اعتقاد بعض المدراء بان تخطيط المسار الوظيفي قد يزعزع استقرار المنظمة لأنه يتضمن الترقية والحركية الوظيفية.

* نقص المعلومات حول المسار الوظيفي، ومشكلاته وسبل تطويره وغير ذلك من الجوانب.

* نقص مهارة المدراء في إدارة حلقات النقاش حول المسار الوظيفي للعاملين بغية إرشادهم ومساعدتهم في تطوير مساراتهم الوظيفية.

* عدم فعالية الربط بين تخطيط المسار الوظيفي وكل من الأداء الفردي والتنظيمي ونظام الحوافز. (رشدي عبد اللطيف وادي وكمال ماضي، 2007، ص ص 787، 788).

* ندرة الدراسات العلمية والأبحاث في مجال المسار الوظيفي.

وهناك عدة عوامل أدت تنمية الاهتمام العلمي والعملية بموضوع المسار الوظيفي وهي

* تطور الاهتمام بالأفراد وزيادة الاهتمام بالعنصر البشري.

* سعي المنظمات لتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي.

* توسع مجالات التخصصات العلمية، مما أدى إلى تطور الدراسات في مجال إدارة القوى البشرية.

* إدراك أهمية الترابط بين الأهداف الفردية وأهداف المؤسسة والسعي لتحقيق التوازن بين هذه الأهداف.

* السعي إلى الاستفادة من الجهد البشري بأفضل طريقة. (محمود عبد الفتاح رضوان، 2012/2013، ص ص 40، 41).

3- نظريات المسار الوظيفي: هناك نظريات عديدة ومقاربات ساهمت طالبي العمل لبناء مساراتهم الوظيفية تم تناولها من طرف العديد من الدارسين والباحثين وخبراء في علم النفس سيتم ذكرهم فيما يلي:

3-1- جينزبيرغ Ginzberg :

تتدرج أعمال جينزبيرغ ضمن التناول للاختيار المهني، حيث ينظر إليه على انه صيرورة تطويرية تمتد طول فترة المراهقة، تؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد، ويرى بأن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم، و العوامل الانفعالية والقيم وفي رأيه القرارات المهنية التي يتخذها الفرد من فراغاً إنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وان لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دور فيها، ومن ناحية أخرى يرى بان العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دوراً في عملية اختيار المهن وفي نظره أيضاً أن اتجاهات الفرد العاطفية وقيمته الشخصية والاجتماعية تلعب دوراً آخر فيه. وبناءاً على ملاحظته الميدانية توصل إلى تحديد ثلاث مراحل متميزة في عملية صياغة الاختيارات المهنية وهي:

أ- **مرحلة الاختيارات الخيالية:** تبدأ هذه المرحلة في سن الخامسة إلى السادسة سنوات وتمتد حتى السن العاشرة، وتتميز بالتقليد ولعب بعض الأدوار من طرف الطفل دون مراعاة حقيقية لقدراتهم ولمفهوم الزمن.

ب- **مرحلة الاختيارات المؤقتة:** تمتد هذه المرحلة من سن العاشرة إلى سابعة عشر سنة تنمو خصائص الفرد في هذه المدة بسرعة ويزداد إدراك الفرد لذاته وللعالم الخارجي، كما إن اختيار مهنة ما يصبح لديه معنى معين عند الفرد نتيجة اكتسابه المنظور الزمني. لكن رغم الارتقاء تبقى الاختيارات غير مستقرة ومؤقتة وتنقسم هذه المرحلة بدورها إلى:

ب-1- **مرحلة الميول (11-12 سنة):** حيث تكون الرغبات أساس للاختبارات المهنية في هذا السن.

ب-2- **مرحلة القدرات (13-14 سنة):** يبدأ الفرد في الأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية كما أن تصوراته عن قدراته أكثر موضوعية.

ب-3- مرحلة القيم (15-16 سنة): يصبح الفرد قادرا على التعرف على القيم المرتبطة بالعمل ويبحث عن إشباعها.

ب-4- المرحلة الانتقالية (17 سنة): يعمل الفرد على إدماج إكراهات المحيط وحقائقه في اختياراته التكوينية أو المهنية لكن اتخاذ القرار عنده ليس بالأمر السهل بما أن هناك عوامل أخرى متعددة يجب عليه مراعاتها. ولهذا تظهر لديه الحاجة إلى البحث عن مواقف لتجريب ميوله وقدراته وقيمه من أجل التوصل فيما بعد إلى اتخاذ القرارات الملائمة.

ج - مرحلة الاختيارات الواقعية: تتكون هذه المرحلة من المراحل الجزئية التالية:

• فترة الإستكشاف: يحاول الفرد فيها الحصول على الخبرة التي تساعده على حل مشاكله. مما يجعله يعمل على التعرف على ميادين الدراسة المختلفة، البحث عن معلومات حول المهن ويظهر في هذه الفترة عند الفرد الشعور بالقلق وعدم الأمن وعدم الارتياح، وذلك لأنه لا يعرف كيف يعالج مجموعة حقائق المحيط وبالتالي يكون غير متأكد من اتخاذ القرار.

• فترة التبلور: نقصد بالتبلور الصيرورة التي من خلالها يصبح الفرد قادرا على تلخيص جملة المتغيرات الداخلية الهامة في اتخاذ القرار. في هذه الفترة تكون هناك إرادة لدى الفرد في السير بالاستكشاف إلى ذروته، وبناء مخططات نهائية فيما يخص المستقبل وبالتالي يتجه نحو الاستقرار في الاختيار.

• فترة التخصص تعبر هذه الفترة على نهاية الصيرورة وتدل على الالتزام، مع ظهور سلوك المقاومة نحو أي توجيه مهني آخر.

إن أهم أنواع النقد التي وجهت إلى تصور جينزبيرغ تتصل بعدم مرونة المراحل التي قدمها، حيث انه:

- يعتبر المراحل التفاعلية في اتجاه واحد، رغم أن التراجع في بعض الحالات قد يحدث.

- يفيد بأن الاختيار المهني نهائي في مرحلة التخصص.

وتجدر الإشارة إلى أن جينزبيرغ عند تقدم أبحاثه تراجع عن فكرة خصائص المراحل ليركز على أن صيرورة الاختيار يمكن أن تمتد لتشمل طول الحياة المهنية النشطة، مؤكداً بأن العوامل التي تؤثر فيها متصلة بالفرد وكذلك بالمحيط.

3-2- نظرية سوپر Super :

إن نظرية سوپر هي إحدى النظريات التي وصفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، لقد تأثر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ ورفقائه فاستعمل بعض المفاهيم التي أتى بها جينزبيرغ، حيث يعتبر التطور المهني صيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة. وهو عملية ديناميكية تكون نتيجة التفاعل بين الفرد والمحيط. وانتقد سوپر أعمال جينزبيرغ أن فيها نقص كبير من كونها لم تأخذ في الحسبان تأثير المعلومات وخبرة فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، كما تأثر بRogers .

فيعتبر أن سلوك الفرد ليس انعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته، فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن صيرورة تكوين ثم ترجمة في صور مهنية وأخيراً تحقيق لصورة الذات.

ويشير سوپر في سنة(1969) بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف، ويوضح في سنة (1976) بأن الأفراد يلعبون عدة ادوار(طفل، تلميذ، عامل، زوج، أب، مواطن، مريض....) على خشبة المسرح متنوعة (البيت، الحي، مكان العمل،...الخ) مع العلم انه يوجد تبعية بين هذه الدوار والفضاءات، حيث انه نجح الفرد في أداء ادوار مختلفة سهل عليه تحمل مسؤوليات ادوار أخرى.

إن تتزوج هذه الدوار المتعددة هو المسئول على هيكله حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين، وبالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بنى عليها سوبر نظريته يمكننا أن نضيف تأكيده على إن صيرورة النمو المهني ترتب في مراحل، تزداد في التعقيد وتتجه نحو الواقع وتخصص، ويوجد في كل مرحلة مهام يجب على الفرد إنجازها، وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكافي الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع.

تبرز أهمية نموذج سوبر في تركيزه على إن النضج المهني يمكن تربيته عند الأفراد، حيث أنه مرتبط ليس فقط بالاستعدادات وإنما أيضا بمدى إثارة ميوله، واستخدام إمكانيته ونوعية الخبرات التي مر بها.

كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لصيرورة القرار المهني أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه.

يمكننا أن نستخلص من المساهمات النظرية حسب التناول التطوري في ميدان التوجيه و الدور الايجابي والنشط الذي يقوم به الفرد في بناء قراره المهني من خلال صيرورة نمو تمتد عبر الزمن والتي في سياقها يتجه نحو مشاريع واقعية وذلك من خلال قيامه بتقويم إمكانياته ولمتطلبات المحيط والوسائل اللازم تسخيرها لتحقيق الهدف المرسوم.

3-3- جون هولاند « The Typologie Of Vocational Behavior »

تتلخص نظرية الاختيار المهني لهولاند في أن الفرد يختار عادة المهنة التي تتوافق مع خطوط شخصيته وتتلاءم مع واقعه النفسي والباطني بحيث تتماشى ومهارته، وهذا ما ينتج عنه علاقة مع خصائص المحيط المهني. ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط وعلى هذا الأساس، قسم هولاند الأشخاص إلى 6 أنواع حسب شخصيتهم.

- الشخصية الواقعية Realistic Personality نجدها لدى الفرد الذي يمتاز بقدرات يدوية وميكانيكية وتقنية ويفضل الواجبات المحسوسة على الأعمال التجريدية.
 - الشخصية العلمية Investigatig Personality التي تتميز بحب البحث والنقد والاستطلاع Intellectuel Curiodity
 - الشخصية الفنية Artidtic Personality التي تتميز بخيال مبدع وقدرات فنية مختلفة.
 - الشخصية الاجتماعية Socail Personality التي لها ميل لربط علاقات اجتماعية والعمل وسط مجموعة وتحب الاختلاط بالآخرين.
 - الشخصية الجريئة Daring Personality التي تحب الإدارة والتسيير وتتميز بالطموح وحب البروز.
 - الشخصية التقليدية Personality Conventional التي تتميز بالانضباط وحب التنظيم والالتزام بالقوانين والمواثيق الاجتماعية.
- وقد اعد هولاند من خلال مقارنته هذه رائزا اسماه"رائز الشخصية لهولاند Inventory Of Holland Personality « I.P.H » وهو اختبار يمكن طالب العمل الذي يلاقي صعوبات ادماج من تحديد مسار مهني يمكنه من الاندماج في سوق العمل وذلك من خلال استكشاف المجالات التالية:
- تمثلات الشخص لذاته .
 - تعبيره عن مثله العليا ومبادئه The Values of life.
 - تماهيه Identification لشخصيات مشهورة.
 - الاختصاصات الدراسية التي يحبها أو بالعكس التي ينفر منها.
 - الأنشطة التي يفضلها .
 - الميادين التي يبدي كفاءة فيها.

- أنشطة أوقات الفراغ.
- تقييم القدرات التي استعملها في الماضي.
- التعبير عن الميولات والاختيارات المهنية التي عبر عنها خلال طفولته أو مراهقته.

إضافة إلى رائز الشخصية لهولاند IPH هناك عدة آليات أخرى تم استنباطها من خلال هذه النظرية مثل رائز الميالات المهنية.

وتهدف هذه الروائز إلي استكشاف الميولات المهنية لطالبي الشغل الذين ليس لديهم مشروع مهني واضح بحيث تحدد في مرحلة أولى مجالات النشاط التي تتطابق مع شخصية الفرد وتستجيب لميولاته وتتماشى مع قدراته ومؤهلاته، ثم تقارن في مرحلة ثانية بين الاختيار المهني وما يوفره سوق العمل ولتحقيق هذا الهدف يمكن استعمال الموازنة الشخصية والمهنية وهو آلية تستعمل في مجال التوجيه المهني بصفة فردية أو جماعية وتعتمد على استكشاف كل موارد وقدرات الشخص انطلاقا من دراسته وشهادته وتكوينه وخبراته المهنية والاجتماعية والثقافية ووصولاً لكفاءته ومميزات شخصيته وقد تكون هذه المميزات في بعض الحالات غير واضحة للعيان لكن يمكن ملاحظتها إذا ما أتاحت الظروف المناسبة مثل: المبادئ Values والميولات Interests والمواقف Attitudes.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الموازنة لا تهدف إلى إيجاد حلول للمشاكل لطالبي العمل بل تعالج الإشكاليات التي لها علاقة باندماجه المهني، كما أنها مرتبطة بمدى دافعيته Motivation ورغبته في تجاوز العراقيل والصعوبات.

إذن تعتبر هذه النظرية أن الاختيار المهني حدث أي يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن ومن بين المساهمات التي تتدرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من Holland و Roe.

3-4- روجرز Rogers :

تعتمد مقارنة روجرز على أن كل إنسان قادر على التطور والتحسين وتجاوز نقائصه وصعوباته. « The Willingness Of Human Development »، وتتطبق هذه المقاربة على طالب العمل الذي يعاني من صعوبات إدماج، فهو قادر حسب روجرز على تجاوز العراقيل التي تعوق اندماجه وعلى تطوير إمكانيته وقدراته ونقاط قوته.

وقد ركز روجرز في مقاربتة على استعمال المحادثة الفردية وخاصة محادثة النصح Counselling كآلية مساعدة مركزة Discussion Centred On The Customer.

وتتم هذه المحادثة في إطار علاقة المساعدة Relationship Of Help وتهدف إلى فهم مشكل الفرد في إطاره الحقيقي بالارتباط مع واقعه المعاش وخصائصه الذاتية وذلك لمساعدته على التطور الشخصي والتأقلم الاجتماعي.

كما بين روجرز الدور الكبير الذي يلعبه مستشار التشغيل والتوجيه والخصائص الشخصية التي يجب أن يتمتع بها حتى يكون قادرا على بناء علاقة مساعدة وعلى القيام بمحادثة نصح Counselling على أحسن وجه بحيث تكون العلاقة خالية من الأحكام المسبقة والشعور بالقلق وتكون شكل من التواصل المتبادل الذي يخلق جسرا بين المساعد والمساعد. وانطلاقا من مقارنة روجرز تم إعداد مثال لبنية المحادثة الفردية ولنوعية الأسئلة التي يمكن طرحها لمعرفة رغبات الفرد وانتظارا ته ولتقييم نوعية الصعوبة التي تعوق اندماجه المهني.

وقد بين روجرز انه يجب اعتماد المحادثة شبه الموجه A Semi Directive Discussion وذلك لترك مجال لطالب الشغل للتعبير عن صعوباته وميولاته دون الابتعاد عن الإشكالية المرتبطة بحياته المهنية.

ولتيسير فهم مشكل طالب الشغل وبالتالي مساعدته على تحديد مساره المهني، بين روجرز أنه على مستشار التوجيه والتشغيل أن يعتمد مجموعة من التقنيات التي تسهل عملية التواصل مثل الإصغاء والإعادة Repetition وطرح الأسئلة والاحترام والإحساس بالآخر .Empathy

كما أنه يمكن اعتماد آليات تحديد المسارات المهنية خلال المحادثة مثل الروايات والتمارين المتعلقة بالميولات والقدرات البدنية والذهنية والعلائقية التي من شأنها أن تساعد في تحديد المسار المهني الضروري لبناء المشروع المناسب.

3-5- جاك ليموج Jacques Limoges :

ترتكز مقارنة ليموج على مثال يحتوى على 6 مراحل تتخلل مسار الإدماج المهني « Le Modèle Du Trèfle Chanceux » تسمى كل مرحلة منها "الموقع من التشغيلية « The Employability State »".

ويعتمد هذا المثال خلال محادثة تحليل الطلب Interview for Analysing the Application وهي المحادثة الأولى مع طالب العمل التي تمكن في مرحلة الأولى من معرفة خصائص الأولوية مثل سنه ومستواه الدراسي وخبرته المهنية Identification of Job Seeker، ثم تحليل طلبه Analysis Of his Application أي إن كان يرغب في العمل المؤجر أو العمل للحساب الخاص أو متابعة تدريب مهني أو تكميلي...

وتمكن محادثة تحليل الطلب من تموقع طالب الشغل بالنسبة لمستوى تشغيله حسب مثال ليموج، أي إذا كانت رؤيته المستقبلية واضحة أو إذا كان بحاجة للمرافقة بهدف تحديد مسار مهني وبناء مشروع ييسر إدماجه في الحياة النشيطة.

فنموذج ليموج يقترح تصورا عاما لتمشي عملية الإدماج الاجتماعي والمهني آخذ بعين الاعتبار للظاهرة في مجموعها وتعقيداتها لكن بطريقة واضحة ومبسطة جدا مما يجعل منه

أداة بيداغوجية مساعدة في الوضعيات التي يقع فيها تشريك طالب الشغل في التشخيص والتنفيذ بهدف الإدماج المهني ولقد لخص ليموج مراحل الإدماج المهني في النقاط الست التالية:

✓ المرحلة 1: وتهم هذه المرحلة الأشخاص الموجودين خارج الفضاء المهني أي الأشخاص الذين لسبب أو لآخر يجدون أنفسهم خارج عالم الشغل وذلك لعدم رغبتهم في الاندماج في الحياة النشيطة وفضلية قراراتهم في هذا المجال.

✓ المرحلة 2: يوجد في هذه المرحلة الأشخاص المترددون Ambivalents أو المتناقضون في التعبير عن ميولاتهم المهنية وعن إمكانيات إدماجهم في سوق الشغل.

✓ المرحلة 3 : تهم هذه المرحلة طالبي الشغل الذين يفتقرون لمشروع مهني واضح وواقعي والراغبين في معرفة إمكانياتهم وميولاتهم وكذلك إمكانيات سوق الشغل.

✓ المرحلة 4: تخص هذه المرحلة الأشخاص ذوي الاستعداد الضعيف People Less Ready For Insertion للإدماج والذين تمكنوا من معرفة ميولاتهم وتحديد طريقة بحثهم عن شغل لكن لازالت تنقصهم معرفة سوق الشغل الشيء الذي يجعلهم يستنزفون طاقتهم دون جدوى ودون تحديد الهدف الذي يجب بلوغه.

✓ المرحلة 5 : يوجد في هذه المرحلة الأشخاص شبه المستعدين للإدماج People Almost Ready For Insertion أي الأشخاص الذين تمكنوا من تحديد ميولاتهم وقدراتهم والواقع الاقتصادي وبقيت تنقصهم منهجية أو إستراتيجية مواجهة سوق العمل.

✓ المرحلة 6: وتهم هذه المرحلة الأشخاص المستعدين للإدماج والذين تمكنوا من استنباط مجالات القابلية على التشغيلية Employability بعد معرفة الذات

Oneself والمكان The Place ومنهجية البحث عن الشغل The Method كل هذا في تفاعله مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي.

وقد بين ليموج من خلال هذا المثال المسار الذي يجب أن يسلكه طالب الشغل حتى يتمكن من الاندماج، كما ركز على إن نجاح عملية الإدماج المهني والاجتماعي ترتكز على صيرورة تتكون من مجموعة من المراحل المتتالية والمرتبطة بهدف يجب الوصول إليه.

وتجدر الإشارة إلى أن مثال ليموج يتوجه أساس للعاطلين عن العمل والباحثين عن شغل لكنه يمكن أن يهتم كذلك الأشخاص الناشطين والذين يحسون بعدم الراحة(ولو نفسية) في عملهم ويرغبون في تغيير مهنتهم لأنها لم تعد تحقق لهم ذواتهم ولم تعد تمكنهم من استعمال قدراتهم خاصة وان كل إنسان يتطور ويتغير.

كما أن مثال ليموج يمكن من تحديد طالبي العمل الذين يستوجب إدماجهم البدء بمساعدتهم على تحديد ومتابعة مسار مهني.(قشي الهام،2008/2009،ص ص 151-159).

4- خصائص المسار الوظيفي:

- يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

- يقع على افرء قدر من مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.(فيصل حسونة،2008، ص32).

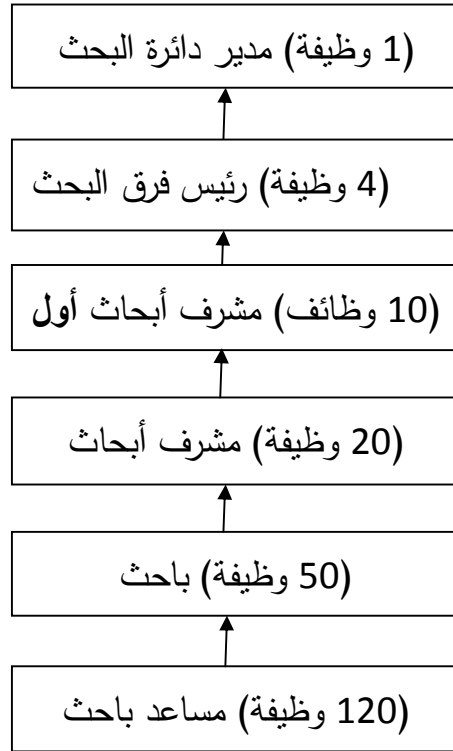
- لوضع المسار الوظيفي يستلزم أن تمارس المنظمة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والإدخال إلى العمل والتدريب والترقية والنقل وانتهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والانتداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف ما يتفق والمسار الوظيفي لكل فرد بناء على قدراته وكفاءته.(صلاح الدين الهيتي،2004، ص38).

- العمل من خلال النظم، وتكامل جهود كل من الفرد والمؤسسة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الفرد، وتوقعاته واحتياجات المؤسسة وأهدافها.
- وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي بين المسار الوظيفي للفرد وخطط المنظمة في تشغيل العمالة.
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة. (سيد احمد مصطفى، 2002، ص 285).
- يقوم المسار الوظيفي على أساس مسؤولية المنظمة عن إيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وصفات. (محفوظ احمد جودة، 2010، ص 291).
- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة ، حيث لا يمثل احد الطرفين (الفرد أو المؤسسة) عبئا على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال وضع مسار وظيفي فعال.
- وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعاقل للأدوار حيث يقع على الفرد عبء المساعدة في تأهيل وتنمية قدراته، تطوير وتحديث ما لديه من معرفة وإحداث التكيف في اتجاهاته ورغباته .
- تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفية بين الفرد والمؤسسة.
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة. (مصطفى محمود أبو بكر، 2008، ص ص 198، 199).

5- أنواع المسارات الوظيفية: هناك ثلاثة أنواع من المسارات الوظيفية:

أ- المسار التقليدي **Traditionnel Carrer Pathway**: وهو تقدم في السلم الوظيفي، أي الفرد (المحاسب مثلا) يبدأ في أسفل السلم (ككاتب حسابات) ثم يترقى تدريجيا حتى يصبح في المراحل المتقدمة من عمله بمستوى مدير حسابات أو مدير تنفيذي لشؤون الحسابات. (سعد نائف برنوطي، 2004، ص430).

و يعكس المسار التقليدي مسار ترقية الموظف بشكل عمودي Vertical إلى الوظائف الأعلى التي يفترض أن تكون لها علاقة بوظيفية الحالية وبمخصصه. ويمثل الشكل التالي هذا النوع من المسارات:



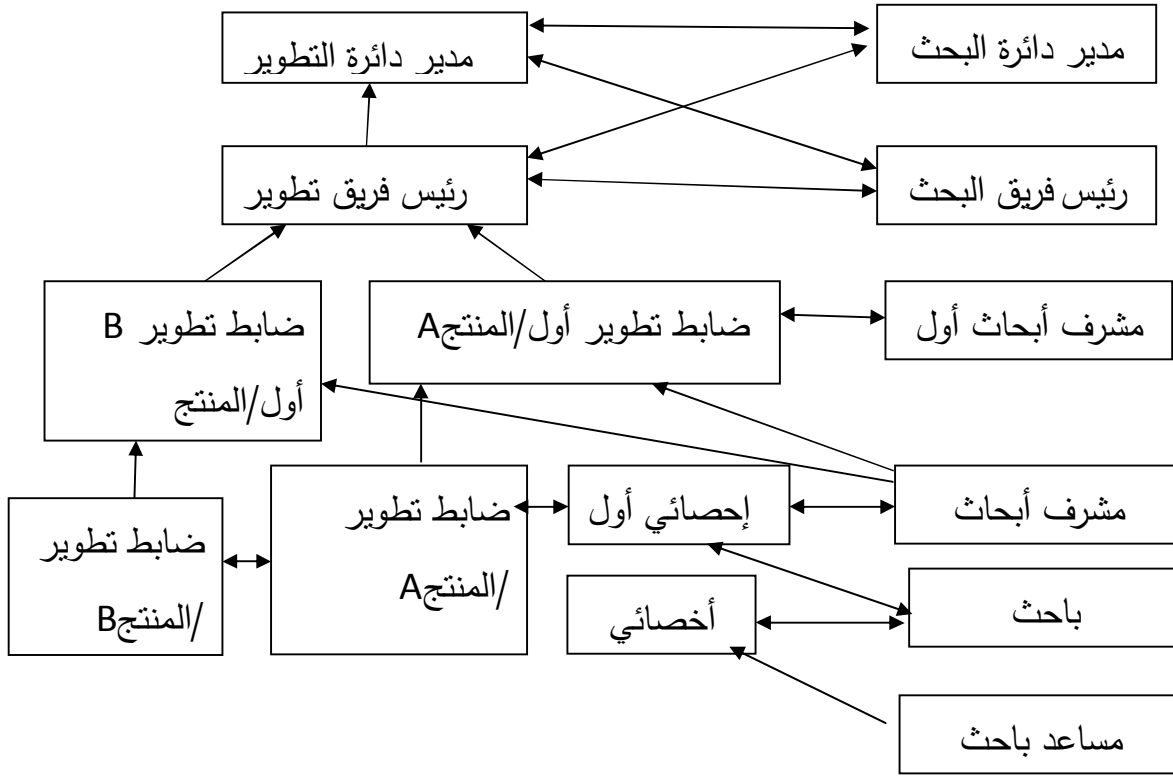
الشكل رقم (1): المسار الوظيفي التقليدي

المصدر: محفوظ احمد جودة، 2010، ص294.

ويعد المسار التقليدي ضيقا من حيث محدودية الوظائف التي تكون متاحة أمام الموظف للترقية، فهو لا يستطيع أن يرتقي إلا للوظائف التي لها علاقة بوظيفة الحالية كما

هو موضح في الشكل رقم (1).فالباحث يترقى إلى مشرف، ومشرف الأبحاث يترقى إلى مشرف أبحاث أول، الذي بدوره يترقى إلى رئيس بحث ثم إلى مدير دائرة البحث. (محفوظ أحمد جودة،2010، ص ص293،294).

ب- مسار المصفوفة Carrer Matrix : يعكس مسار المصفوفة إمكانية انتقال الموظف بشكل عمودي كما في المسار التقليدي، وكذلك إمكانية انتقاله بشكل أفقي في نفس المستوى الإداري لوظيفته، وذلك بهدف إكسابه مهارات وقدرات إدارية وفنية متعددة في عدة وظائف مختلفة. هذا النوع من المسار يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (2) يوضح:مسار المصفوفة

المصدر:محفوظ احمد جودة،2010،ص295.

من الشكل السابق يمكن ملاحظة أن مشرف الأبحاث مثلا يمكن أن يرتقي عموديا إلى منصب أعلى أي إلى مشرف أبحاث أول، كما يمكن أن تعمل المنظمة على توسيع خبرته

من خلال نقله أفقياً إلى إحصائي أول أو إلى ضابط تطوير المنتج A أو ضابط تطوير المنتج B ، كما يمكن ترقبته إلى ضابط تطوير أول سواء المنتج A أو المنتج B .

ج- مسارات الانجازات Achievements Carrer Path :

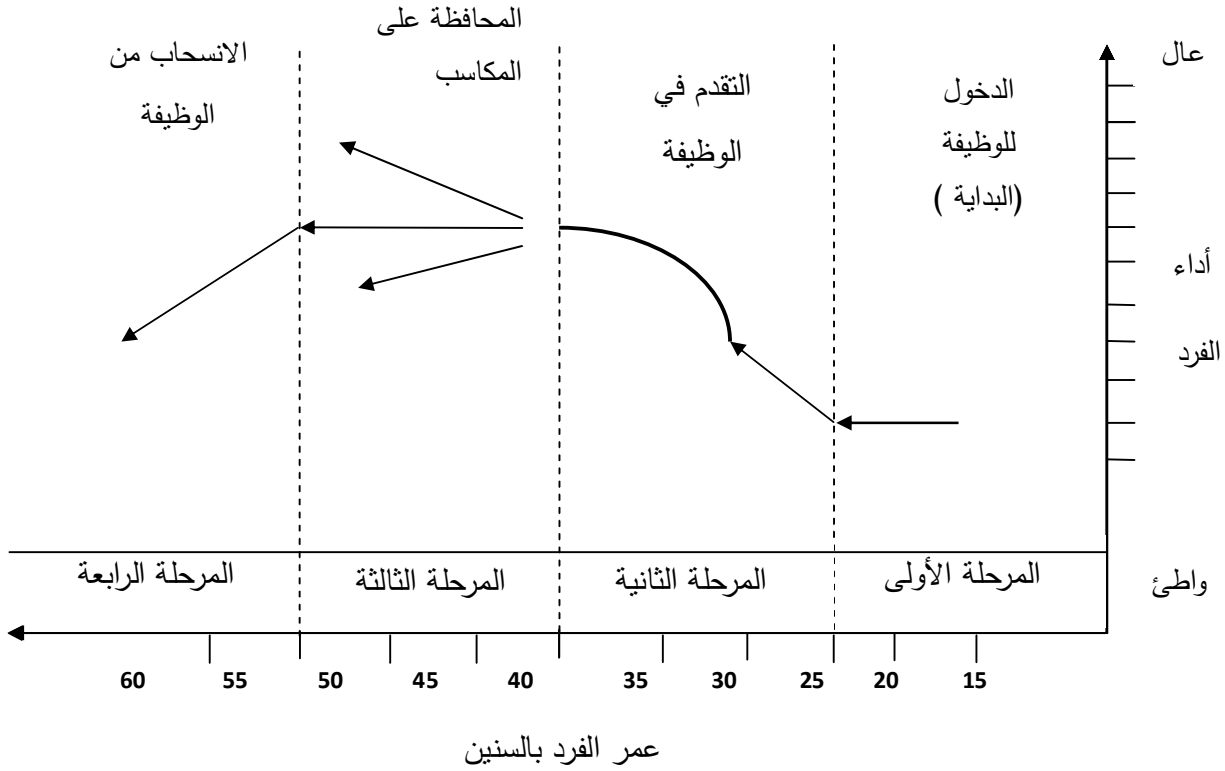
يعتمد مسار على فكرة واقعية مفادها أن انجازات الموظف وأدائه يمكن أن تقرر ترقبته بدون النظر إلى المدة التي يقضيها الموظف في الوظيفة الحالية حتى يرقى إلى الوظيفة التالية. وبناءً عليه ، فإنه كلما زادت انجازات الموظف كلما أدى ذلك إلى زيادة معدل سرعة ترقباته إلى موظف الأعلى، وتؤيد كثير من المنظمات إمكانية تعديل المسار الوظيفي بالتجاوز عن بعض المراحل الوسيطة، وذلك في حالات الأفراد المتميزين في أدائهم، حيث ينتج عن ذلك اختصار فترة المسار الوظيفي بسبب انجازاتهم ونجاحاتهم. (محفوظ أحمد جودة، 2010، ص ص 293-296).

6- مراحل المسار الوظيفي Methods & Carrer Path Stages :

هناك طرق ومراحل في المسار الوظيفي، تجسد الأولى النظرة التقليدية، وتمثل الأخرى و إلى حد بعيد النظرة الحديثة للمسار الوظيفي وفيما يلي شرح لهما:

أ- الطريقة التقليدية في المسار الوظيفي:

ونجد في هذه الطريقة أربع مراحل للحياة الوظيفية يمكن تعميمها على جميع الموظفين خلال سنوات حياتهم في المنظمة بغض النظر عن العمل الذي يزاولونه ولكل مرحلة عمر أو مدى زمني ثابت نسبياً. كما تختلف احتياجات الموظف في كل مرحلة. هذه المراحل يوضحها الشكل رقم (3) .



الشكل رقم (3): يوضح مراحل الوظيفة، أداء الفرد، ودورة حياة الموظف

المصدر: عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، 2006، ص214.

وفيما يلي شرح لهذه المراحل:

* مرحلة البداية (الدخول للوظيفة) : Carrer Entry Stage

وهذه المرحلة هي مرحلة بداية الدخول إلى المنظمة والعمل فيها بوظيفة معينة ويتراوح عمر الفرد عند دخوله هذه المرحلة بين (18-25) سنة. ويحتاج الموظف في هذه المرحلة لمن يقف إلى جانبه ويوجهه، كما يحتاج لتدعيم قدراته ومهاراته للعمل. ويحتاج أيضا للإحساس بالأمان الوظيفي. ومن أجل ذلك يتوقع من رئيسه أن يكون صديقا ومستشارا له يوجهه التوجيه السليم، ويمد له يد المساعدة عند حصول مشكلة معينة.

*** مرحلة التقدم Carrer Avancement Stage :**

يتراوح عمر الموظف هنا بين (25-45) سنة. وفي هذه المرحلة يفترض أن يؤدي الفرد عمله على خير وجه. ويركز اهتمامه على حب الانجاز والاستقلالية في العمل وتحقيق الذات ولذلك فإنه يتوقع الترقيات والحرية الأكبر في اتخاذ القرارات والمزيد من السلطات. أما الذين لا يحققون نجاحا في هذه المرحلة فلا بد من إعادة تقييم أدائهم أو تغيير أعمالهم إلى أعمال أخرى تتناسب مع قابليتهم أو مع حاجاتهم الذاتية.

*** مرحلة المحافظة على المكاسب Carrer Maintenance Stage:**

يتراوح عمر الفرد في هذه المرحلة بين (45-60) سنة تقريبا، وهي مرحلة المحافظة على المكاسب الوظيفية التي حققها الموظف، وقد يزيد الفرد من تقدمه خلال هذه المرحلة أو قد تقل مقدرته على العطاء مع محاولة الثبات في الوظيفة. ولكن غالبا ما يفقد الفرد المرونة الوظيفية Carrer Flexibility . وأسباب ذلك كثيرة منها شخصية أو عائلية أو لندرة الحصول على فرص بديلة. وفي هذه المرحلة يكون الموظف قد وصل تقريبا إلى أقصى طموحاته وأشبع غالبية حاجاته المالية والاجتماعية، ويحاول الموظف في هذه المرحلة تكوين جيل ثاني من المساعدين.

*** مرحلة الانسحاب Carrer Withdrawal Stage :**

وهي مرحلة الاستعداد للتقاعد . واعتمادا على الفرد نفسه، وقد تكون هذه المرحلة ايجابية جدا (أو مريكة جدا) في حياته. ولقد أخذت إدارة الموارد البشرية مؤخرا تهتم جدا بهذه المرحلة، حيث تقدم التدريب والدعم للإفراد (المغادرون) لممارسة بعض الأنشطة التي لم يكونوا قادرين على ممارستها في مساهم الوظيفي، مثل الانتماء إلى الجمعيات الخيرية أو الالتحاق ببعض النوادي الاجتماعية أو ممارسة بعض الأعمال المنزلية، كالنجارة، والعناية بالحديقة... الخ .

الفصل الثاني:.....المسار الوظيفي

ويصور لنا الجدول رقم(1) هذه المراحل الأربعة بصورة أكثر تفصيلا من حيث العمر والنشاطات والمتطلبات النفسية والاحتياجات الأساسية التي يسعى الموظف إلى إشباعها.

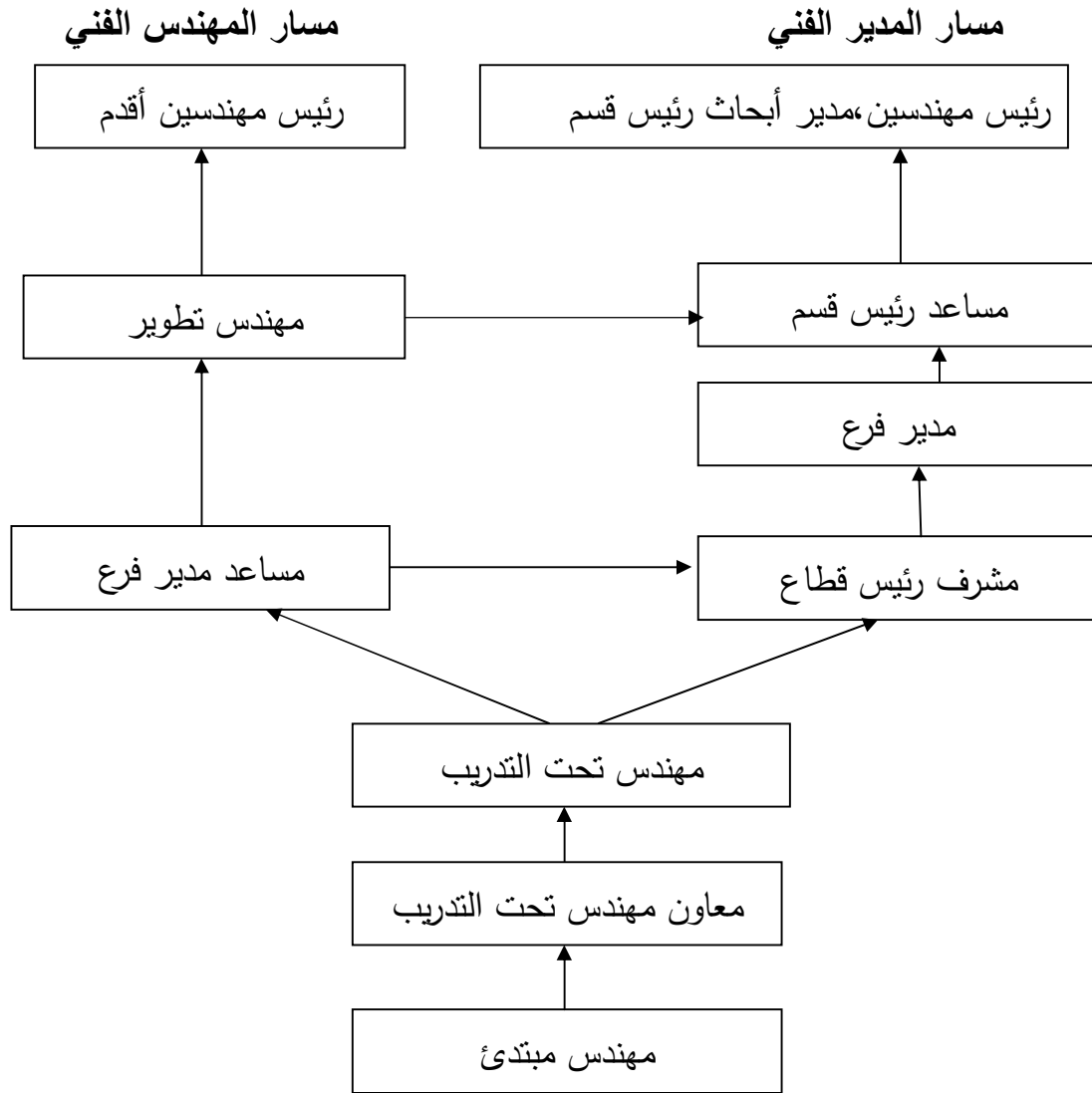
الجدول رقم(1) يوضح:المراحل الأربعة المكونة للمسار الوظيفي

مراحل المسار الوظيفي				
مرحلة (4) الانسحاب من 60 فأكثر	مرحلة (3) حفظ المكاسب من (45-60)	مرحلة التقدم (2) من (25-45)	مرحلة (1) البداية من (18-25)	الخصائص
يشارك الآخريين تجاربه	يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدین عن طريق التدريب	الاعتماد على النفس في تطوير العمل وتحسين القدرات	الحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل.الاستعداد لقبول التوجيهات	النشاطات الوظيفية
ادوار لعب ادمار لممارسة بعض الهوايات خارج مكان العمل	الاعتماد على الآخريين في إشباع الحاجات الذاتية	الاعتماد على النفس في الحصول على المنافع	الاعتماد على الآخريين في الحصول على المنافع	المتطلبات النفسية
تأكيد الذات	احترام النفس	الانجاز والاستقلالية	الأمن الوظيفي	أهم الاحتياجات

المصدر: عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، 2006، ص215.

ب- الطريقة الحديثة: تحديد أكثر من مسار وظيفي:

تتوافق هذه الطريقة مع المتغيرات الحديثة في عالم الأعمال، إذا فرضت استراتيجيات تقليص الأعمال عادة الهندسة انخفاضا في فرص التقدم الوظيفي كلما اتجهنا نحو المناصب الإدارية العليا، ومن جهة أخرى عندما يمتلك الفرد طموحا ومواصفات وظيفية ممتازة قد يحاول أن يصل إلى مراتب وظيفية أعلى بفترة زمنية تقل كثيرا عما لو سار في طريق المهن الاعتيادي. هذه الحقائق جعلت المنظمات تفكر في وضع أكثر من مسار وظيفي محتمل للمهنة الواحد قوا عداد ما يسمى بالمسار الوظيفي المزدوج A dual-Career Path كمنتفس لهذه المشاكل. ذلك لان المسارات المتعددة تساعد على تحفيز ورفع معنويات العاملين وزيادة رضائهم الأمر الذي سيزيد في النهاية من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. ويرى Scholar أن بإمكان المنظمة وضع مسارات وظيفية أو مهنة متعددة، فقد تضع مسارا سريعا Fast-Track أو بطيئا Slow- Track كما يمكن أن يكون ضيقا أو واسعا. (عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، 2006، ص ص 213-216).



الشكل رقم (4): يوضح نظام المسار الوظيفي المزدوج

المصدر: عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، 2006، ص 217.

7- أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي:

هناك العديد من العناصر التي تحكم نجاح أو فشل الفرد في المراحل المختلفة من مساره الوظيفي، وسوف نتعرض لبعض من هذه العناصر وذلك حسب اختلافها من مرحلة إلى أخرى خلال المسار الحياتي والوظيفي للفرد.

7-1- العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي:

ويقصد بذلك نقطة البداية في المسار عند دخول الفرد لأول وظيفة له وتعرضه لأول خبرات وتجار وظيفية ها، ويقابل الفرد مجموعة من الصعوبات والمشاكل منها.

- **زيادة الطموح وعدم واقعيته:** في بداية المسار الوظيفي لأي فرد يكون لديه مجموعة من الأحلام يأمل أن يحققها، وقد يفشل في ذلك رغم ما يتوفر لديه من إمكانيات تحقق له ذلك الطموح، فتكون النتيجة أحيانا تحطم الآمال.

- **انعدام أهمية الوظيفة الأولى:** يزداد إحباط كثير من الأفراد في أولى وظائفهم بسبب صغر الوظيفة وانخفاض أهميتها، وما يزيد من المشكلة تعقيدا هو أن الشخص يبني آمالا تفوق الواقع وفي نفس الوقت لا يعطي المديرين بالآ إلى أن الشباب لديهم طاقات يمكن استغلالها لو تم توفير وظائف وأعمال بها درجة من التحدي، وتوفر الإمكانيات والسلطات التي تطلق إمكانياتهم.

- **عدم النضج الشخصي:** يتميز الفرد في بداية مساره بعدم الخبرة الكافية لتحمل المسؤوليات الكبيرة، كما أنهم غير ماهرين في العلاقات الاجتماعية والشخصية مع الآخرين، وهي أمور كلها مطلوبة للنجاح في العمل.

- **انخفاض الجانب العملي:** يتميز الموظفون الجدد بأنهم نظريون، وأنهم يحتاجون إلى أن يتعلموا كثيرا الفن التطبيقي، وأن ما درسوه يحتاج إلى عض التكيف حتى يتم تطبيقه.

- **عدم تبليغ الفرد بتقييم أداءه:** يحتاج الموظف الجديد باستمرار أن يحصل على معلومات عن مدى تقدمه في الأداء والانجاز، وما إذا كان أداءه جيدا أم انه يحتاج إلى تطوير وتعديل وتدريب وتوجيه إضافي.

- **الرئيس المباشر سيء:** وتعدد مشاكل الرئيس المباشر، فقد يكون تجاهله التام للموظف الجديد وعدم تدريبه له، إهماله في إعطاءه التعليمات اللازمة، وعدم تحفيزه، وعد نصحه وإرشاده، اثر سلبي على الموظف الجديد.

- **مشاكل مع الزملاء:** يمارس الزملاء مع الموظف الجديد بعض الخدع والحيل، لإثبات أقداميتهم وأحقيتهم في الوظيفة، أو رما لغرض النفوذ عليه، بينما يحتاج الموظف الجديد إلى كل زميل ناصح أمين يرشده إلى الطريق السليم.

7-2- العناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار الوظيفي:

تعتبر مرحلة منتصف المسار الوظيفي من أصعب المراحل التي يمر بها الفرد على طول المسار نظرا للتغيرات العديدة التي تصاحب هذه الفترة، فهي وان كانت فترة جني ثمار السنوات الماضية، إلا أنها كثيرا ما تكون فترة إعادة نظر وتقييم الأمور، ومن المعروف أن الأفراد عند مرورهم بهذه المرحلة يتعرضون للعديد من التغيرات النفسية والفكرية والمهنية والأسرية مثل:

- إدراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمانية.

- إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها.

- حدوث تغيرات كثيرة في العلاقات الأسرية.

- تزايد الشعور بالتقادم.

كما تتميز هذه المرحلة بحدوث تغيرات في بيئة العمل نفسها والتي تساهم في تفاقم أزمة منتصف العمر والتي يمكن تحديدها فيما يلي:

- عدم انفصال العمل عن الحياة لبعض الأفراد اللذين يعتبرون أنهم مستقبلهم الوظيفي هو حياتهم وبالتالي يصبح الوقت عنصر حرج ثمين جدا.

- الخوف المتزايد من الهزيمة مع تزايد الضغوط المحيطة بالفرد، تصبح الحاجة للنجاح قوية جدا.

- تزايد الاعتمادية، فنظرا لتعدد الأعمال يضطر المدير للاعتماد على فريق من المستشارين الفنيين والمساعدين.

- يقضي الفرد معظم حياته في شق طريقه إلى القمة أو المدافعة عن هذه القمة، وهذا يعني البقاء في حالة طوارئ مستمرة مما يسبب ضغط شديد على الأعصاب.

- نظرا لتزايد تقدير المجتمع للشباب فان النجاح الذي حققه خلال منتصف العمل يشوه الشعور بتقدم العمر.

7-3- العناصر المرتبطة بنهاية المسار (التقاعد):

في هذه المرحلة يتحول الفرد من شخص عامل إلى شخص متقاعد، وما إن العمل هو جزء هام من كيان المرء، وخاصة بالنسبة للأشخاص من ذوي الوظائف العليا مثل المديرين والمختصين فان فقد العمل يؤدي إلى شعوره أن جزءا من كيانه قد ضاع، ولكن من ناحية أخرى فان التقاعد يمكن أن يعني الهروب من وظيفة محطمة ومن العمل الصعب والشاق والحرية لعمل أشياء لم يكن لديه وقت للقيام بها، وربما يعني الهروب من ضغوط كثيرة جدا أن التقاعد يتطلب تغيير العادات والروتين اليومي للحياة، وتغيير التصور الذاتي الذي كان ثابت نسبيا على مدى فترة طويلة باعتبار أن العمل كان يحقق للفرد العديد من الأهداف في السابق ومن بينها:

- إن العمل يعطي الفرد الفرصة لكي يربط نفسه بالمجتمع، وان يساهم في المجتمع ا وان يرى نفسه على انه شخص مساهم في المجتمع من خلال توفير السلع والضائع والخدمات التي يحتاجها.

-يساعد الفرد على دعم وتوطيد منزلته واحترام الذات.

- يساعد العمل أيضا على إبعاد الأفكار ومشاعر الوحدة والعزلة.

- إن العمل يقدم المجال لكي يحقق الفرد ذاته وشخصه ومواجهة الأهداف التي يرى الآخرون أنها ذات قيمة وتستحق المدح.

ولعل أهم ما يصور أهمية العمل في حياة الفرد هو انه يقدم العائد الاقتصادي الذي يعتبر الوسيلة لاقتناء الحاجات أي أن العمل هو أداة للبقاء.

وخيرا وللتخلص من كل هذه المشاكل التي تعيق الفرد في مساره الوظيفي لابد عليه من تخطيطه وتميته للسعي إلى مستقبل أفضل من خلال التعرف على الآمال الوظيفية والإمكانات الفردية، وان يتدرب لكي يكون الأفضل . (احمد ماهر،1995، ص ص37-44)

8- استخدامات المسار الوظيفي

✓ إعداد القيادات الإدارية: تساهم عملية تخطيط المسار الوظيفي في إعداد القيادات الإدارية من حيث وجود فرص اكتشاف هذه القيادات الواعدة وتدريبها وتجهيزها لمناصب إدارية أعلى.

✓ الترقية: تشمل خطط المسار الوظيفي على ترقيات للموظفين في تواريخ محددة وما يتطلبه ذلك من تأهيل لهم فما المسار الوظيفي إلا مجموعة من الترقيات المتتالية للموظف الذي يثبت جدارته وأهليته للترقية.

✓ الإحلال الوظيفي:إن عملية الإحلال الوظيفي تعتمد على وجود خطة للمسار الوظيفي حيث لا يعقل أن تتم عمليات الإحلال بشكل عشوائي وبدون تخطيط.

إن الفكرة الأساسية للمسار الوظيفي ها إعداد الأفراد لتولي مهام الوظائف الأنسب لهم وتجهيزهم مسبقا لتحمل مسؤولياتهم واستثمار خبراتهم وقدراتهم التي تكونت أثناء مباشرتهم ووظائفهم الحالية والسابقة في تحسين فرص نجاحهم في الوظائف التي ينتقلون إليها.(عبوي، و فريد منير، 2007، ص105).

9- أهمية المسار الوظيفي:

يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمؤسسة.

أ- أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

في ظل التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية السريعة، فان نجاح المسارات الوظيفية يحقق للفرد أهمية بالغة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين التوقعات والخبرات: فزيادة رغباته واهتماماته يميل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل، والتوقعات المبالغ فيها يمكن أن ينتج عنها الإحباط والغضب وعد الرضا، إذا ما اختلفت خبرات العمل مع القيم والأهداف.

- إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم وما يؤدونه من أنواع المهن وفي توجهاتهم الوظيفية، فبينما يعطي بعض الأفراد قيمة اكبر للتقني أو الحرية، فان آخرين يعطون قيمة اكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل، وآخرون يقدرون بدرجة اكبر الشعور بالأمان وتحقيق التوازن في حياتهم، ومن هنا رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع هذه التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.

- تحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال وترقي والتحدي والمسؤولية في العمل والمجتمع وبين الأسرة ووقت الفراغ والتي تأخذ قيم ترجيحية اكبر عن العمل ومن ثم فالفرد الآن يحاول أن يسعى إلى تحقيق تعايش، حيث لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته، ومثل هذا القرار يعد من القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد، لأنها تحتاج للمقارنة بين الحاجة إلى العمل والحاجة إلى وقت فراغ اكبر.(بوراس فائزة، 2007/2008، ص60).

- توفير فرص تطور وظيفي عادلة للرجال والنساء، حيث أن تشريعات العمل في العديد من بلدان العالم توفر فرص عمل متكافئة للرجال والنساء، بالإضافة إلى توفير برامج التطوير والتدريب تمكنهم من تحمل المسؤوليات، كما أن وجود مثل هذه البرامج.

- يساعد على إزالة الصراعات في مجال العمل، وينمي الولاء والانتماء لكافة فئات العاملين.

- الرضا الوظيفي: ويقصد به تنمية الشعور بتقدير الذات والنتائج من النمو والتعليم.

- بناء المهارات: ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكين الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات. (Bernard Martory, Daniel Growet ,1998,p65).

ب- أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

المؤسسة مثل الفرد لديها حافظ لفهم ديناميكية المسار الوظيفي، ففي الواقع قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية بفعالية تتوقف على قدراتها على فهم الحاجات الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مسار الوظيفي بفعالية.

-اختيار الموارد البشرية : تبدأ إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجديد وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين الموهوبين واختيار وتعيين أفضل فرد في العمل، والذي يكون هناك احتمالات اكر لإسهامه في التنمية، ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لابد وان تتفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها والتي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها، علاوة على ذلك عليها أن تساعد الأفراد على فهم وظائفهم وتقدير قيمة الثقافة التنظيمية.

-تنمية واستخدام الموارد البشرية: عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، فيصح الفرد عبئاً والتزاماً على المؤسسة، وهذا من خلال أدائه الضعيف، لذلك فانه ومن مصلحة المؤسسة أن تساعد

أفرادها على إدارة مسار اتهم الوظيفية (راوية حسن، 2002/2003، ص340)، وعلاوة على ذلك ولكي تساعد وتدعم أداء وتنمية الموارد البشرية، وعليها أن تفهم المهام الحرجة التي تواجه الأفراد في المراحل المختلفة لمساراتهم الوظيفية، وضمان الحركة المؤسسة للموارد البشرية لشغل المراكز الشاغرة ففوقية والمعاش والنقل وإنهاء الخدمة لبعض العناصر الرئيسية في المستويات العليا، تحدد سلسلة من فرص الحراك للمستويات الأقل، حيث أن كل فراغ وظيفي يشغل من الداخل، يخلق مراكز شاغرة أخرى بالمؤسسة، لذلك يتطلب التدفق المنتظم للموارد البشرية لديهم الخبرات المتطورة الضرورية لتحمل مسؤولية أكبر، كما يجب على المؤسسة فهم الدينامية التي تتخذ بها القرارات المهنية، وأن تكون على علم بالاهتمامات المهنية للفرد حتى تتجنب الخطأ في تقديراتها وحساباتها لاحتياجات الموارد البشرية.

-توافر المهارات والموهب: ويقصد به توفير معلومات عن قدرات وطموحات الأفراد بحيث يمكن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، لتحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والإمكانات الفردية.

- تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة كمنظمة تسعى جاهدة لتحسين أنشطتها وعملياتها. (Alain Chauvet, 2000, p102)

- الاستقطاب: ونعني به تدعيم جاذبية المناخ التنظيمي كمكان يسعى الأفراد الموهوبين للعمل به.

- توضيح الأهداف : ويعني العمل على مساعدة المديرين والمشرفين على توضيح الأهداف التنظيمية على مستوى الوحدات وكيفية توافقها مع مهام الأفراد.

- تقييم الأداء: يساهم المسار الوظيفي في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساس أساليب عادلة مثل الكفاءة والمهارة ومدى الاستعداد وليس على أساس معايير غير موضوعية مثل الجنس، السن، ومن توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الفرد. (أحمد ماهر، 1995، ص 16).

- إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي: في حالة وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز معينة بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة للترقي للمديرين والأفراد الآخرين، يصبح كثير من الأفراد راسبين وظيفيا في المراحل المهنية الأولى، أي أن احتمال بقائهم في وظائف تقدم فرص محدودة للترقي، يمثل هذا الموقف تحدي بالنسبة لمؤسسة تسعى للحفاظ على مستوى عالي من إنتاجية أفرادها بتقليل معدل دوران العمل العالي مثلا أو نسبة الغياب التي يمكن أن تسبب مشاكل انخفاض معنويات الأفراد الذين يدركون عدم وجود فرص كبيرة أمامهم للترقي في العمل، وذلك لن يكون إلا بفهم المسار الوظيفي لكل فرد في المنظمة.

- الدافعية: إن إثارة دافعية الفرد للعمل بفعالية متوقف على مدى إدراكه بان البيئة ومناخ عمله يقدم له فرص النمو والتحدي والمسؤولية المشتركة للمؤسسة، لتحقيق النمو الشخصي.

وباختصار وكما هو واضح فإن المسار الوظيفي يعتبر بمثابة الرسالة التي تضفي قيمة اكبر لأنشطة الموارد البشرية داخل المؤسسة، فبدون تحقيق هذه العلاقة المترابطة بين أنشطة الموارد البشرية، فإن الاتصال بين برامج المؤسسة والأفراد سينعدم.(راوية حسن، 2003/2002، ص ص 342-350).

10- معوقات المسار الوظيفي:

تجابه المسارات الوظيفية عدة مقومات من أهمها تأثير العوامل والتقلبات الاقتصادية على المنظمات مما يضطرها إلى إعادة التنظيم وما قد ينتج عن ذلك من تخفيض Downsizing للموارد البشرية العاملة وبالتالي إلغاء بعض الوظائف سواء في الإدارة الدنيا أو الإدارة الوسطى أو حتى في الإدارة العليا. وهذا الأمر يعطل المسارات الوظيفية بأنواعها الثلاثة: التقليدية أو المصنوفة أو الانجازات.

بالإضافة إلى ذلك فقد تسبب قوانين العمل في بعض الدول من حيث التقاعد المكر بعض الإرياقات في تطبيق المسار الوظيفي، فقد تقوم المنظمة بالتخطيط للمسار الوظيفي

لموظف معين حتى بلوغه الخمسين من العمر، ثم تفاجئ المنظمة بعد ذلك بان الموظف قد انتهت خدماته بسبب تقديمه طلب للتقاعد المبكر .

بالإضافة إلى ذلك فقد يكون هناك معوقات للمسارات الوظيفية تتعلق باحتمال تغير سلوك الموظف في المستقبل نحو الأسوأ وتدني مستوى أدائه بشكل غير متوقع أصلاً، مما قد يربك عملية تخطيط المسارات الوظيفية بأكملها.

* انتهاء الخدمة Termination Of Services:

هناك عدة أشكال لانتهاء خدمات الموظف، ويمكن إيجاز هذه الأشكال في ثلاث مجموعات هي:

أ- انتهاء الخدمة بطلب من الموظف:

تنتهي خدمات الموظف بطلب منه بسببين:

* الاستقالة:

يقدم الموظف استقالته Resignation من العمل بناء على رغبته في الوقت الذي يريده مع مراعاة نوع العقد هل هو عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ففي حالة العقد محدد المدة فإنه لا يجوز للموظف تقديم استقالته إلا بعد الاتفاق مع المنظمة حيث قد يتضمن ذلك دفع غرامات مالية متفق عليها، أما في العقد غير محدد المدة فبإمكان الموظف تقديم استقالته مع اعتبار إعطاء إشعار أو فترة إنذار وفق المدة التي يحددها القانون. (محفوظ ابو جودة، 2010، ص 296، 297).

* **التقاعد المبكر Early Retirement** : تنص قوانين العمل في معظم الدول على أن الموظف الذي بلغ عمراً معيناً (يحدده قانون العمل في الدولة) وقضى وقتاً محدداً في العمل أو سدد أدنى من الاشتراكات الفعلية في الضمان الاجتماعي، له الحق في تقديم طلب التقاعد المبكر.

إن قرار التقاعد المبكر يتم بناء على طلب الموظف ورغبته، وذلك قبل بلوغه سن التقاعد الإلزامي وفقا للضوابط القانونية المحددة في هذا المجال.

ب- انتهاء الخدمة بقرار إداري:

قد تنتهي خدمات الموظف بقرار من الإدارة يتعلق بالفصل Dismissal من العمل بسبب عدم صلاحية الموظف للعمل، أو لسبب عدم اجتيازه فترة التجربة بنجاح. كما قد يكون قرار الفصل من العمل بسبب قرار تأديبي نتيجة لارتكابه خطأ جسيماً أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الاختلاس أو تسببه في مشكلة تستوجب فصله.

بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تنتهي خدمات الموظف بقرار إداري عند إعادة التنظيم أو اتخاذ قرار بإلغاء الوظيفة. وتقوم المنظمة في مثل هذه الحالة بمحاولة نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في دائرة أخرى قد تكون بحاجة إلى موظفين مع اعتبار اختيار الأفضل والأكثر كفاءة. لم تكن هناك فرصة للموظف في دائرة أخرى فالحل الوحيد هو إنهاء خدماته. (رشيد ومازن فارس، 2001، ص 1092).

ج- انتهاء الخدمة لأسباب أخرى:

قد تنتهي خدمات الموظف بسبب انتهاء مدة العقد محدد المدة، فإذا كان العقد مدته محددة بثلاث سنوات، فإن الاتفاق بين المنظمة والموظف ينتهي، وبالتالي يتوقف الموظف عن العمل.

كما تنتهي خدمات الموظف بسبب وفاته أو العجز الصحي عن العمل أو بسبب بلوغه السن القانوني للتقاعد والذي يتراوح بين (60-65) سنة حسب قانون الدولة المطبق فيها القانون (التقاعد الإجباري)، وهناك بعض الاستثناءات لعمل الفرد بعد سن 60 أو 65 من عمره كان تكون المنظمة بحاجة إليه أو في حالة حاجة الموظف إلى استكمال تسديد الحد الأدنى من الاشتراكات الفعلية للضمان الاجتماعي.

وتقوم بعض المنظمات بتأسيس برامج للتقاعد Retirement Programs الهدف منها مساعدة الأفراد المتقاعدين في حياتهم بعد تقاعدهم. وفي هذا المجال يذكر الطائي وآخرون إن المقصود ببرنامج التقاعد هو البرنامج الذي تكفل بالأفراد العاملين الذين على وشك التقاعد والأفراد المتقاعدين، ويساعدهم في حياتهم الجدية بعد سن التقاعد.(الطائي وآخرون،2006، ص506).

11- تخطيط المسار الوظيفي:

إن مفهوم تخطيط المسار الوظيفي يعبر عن التصور المستقبلي المتعلق كيفية تقدم وترقي العاملين في المنشأة في إطار كل من حاجة ومتطلبات الأداء في المنشأة من ناحية وتطلعات هؤلاء الأفراد من ناحية أخرى.(Armstrong,1999,p190).

ويقصد بتخطيط المسار الوظيفي Career Planning تحديد الوسائل للوصول للأهداف المرغوبة، وفي نفس السياق تكون المسارات الوظيفية هي تلك الوسائل لتحقيق الأهداف.(Ivancevich,1986,p544).

وهو عبارة عن عملية نظامية أو هي الجهود النظامية تربط بين قدرات الفرد وطموحاته من جهة وبين فرص تحقيقها من جهة أخرى.(عباس محمد،2003، ص208).

هو العملية التي تحدد من خلالها المنظمة المسارات والأنشطة لأفرادها الموظفين وهم في طور التطور.(منير زكريا احمد عدوان،2011، ص15).

هو إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة أفرادها لتنمية مسارهم الوظيفي، وذلك لتحقيق الرضا والحفز لهم نتيجة لمعرفة مسار حياتهم في خطوات متسلسلة تبدأ من أول السلم الوظيفي حتى سن التقاعد.(صلاح عبد الباقي،1999/2000، ص259).

وعرفه البعض بأنه "إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعنى بإحداث توافق وتطابق بين الفرد والوظيفية التي يشغلها، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المؤسسة في الإنتاجية وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل"(احمد ماهر،2004، ص374).

12- كيف تخطط مسارك الوظيفي؟

سواء كنت تبدأ حياتك العملية أو كنت فعلا على الدرب، ستساعدك الأفكار التالية على تحسين خطواتك وتحقيق رضائك عن مسارك الوظيفي.إنها نصائح لا تغطي كل شيء على سبيل الحصر لكنها تتناول الاعتبارات الرئيسية .

1- افهم حاجاتك:

كيف تعرف أن كان عملا معيننا مناسباً لك أم لا، تحتاج لتقييم ذاتي لمعرفة مهاراتك واهتماماتك المهنية، كذلك يتعين أن تعد قائمة بالمهارات التي اكتسبتها، سيساعدك في هذا الصدد الرجوع إلى قائمة"هولاند" في الفصل الخاص بالشخصية.لتحديد نمط شخصيتك واهتماماتك تجاه أنواع الأعمال.

2- افهم قدراتك:

لكل منا مواهب وقدرات وخبرات تساعده على سرعة تعلم عمل ما وادابته ومهما وودت أن تكون عظيماً أو شهيراً فلن يغنى ذلك عن أن تقيس قدراتك أولاً.إن التقييم الذاتي ومعرفة نتائج الأعمال التي أدبتها قبلاً والمعلومات الموضوعية من الأصدقاء والإقراء ستفيد كثيراً.كما أن أصحاب الأعمال والمديرين يحثون عن ما وراء القدرات الفنية التي يتطلبها العمل، يحثون عن قدرتين شخصية مثل قدرات الاتصال وإدارة العلاقات مع الآخرين وحل المشكلات وإدارة الصراع. ويرى بعضهم أن هذه القدرات هي جان تحظى اهتمام لا يقل عن القدرات الفنية.

3- صمم أهدافك بشأن المسار الوظيفي:

يجب أن تضع أهدافاً تصل بك لإشباع حاجاتك. بشرط ألا تكون هذه الأهداف أكبر من قدراتك، ستفيدك هذه الأهداف باعتبارها مرشداً ومحفزاً لتحركاتك، فأهداف المسار الوظيفي هي معايير نقيس عليها مدى تقدمنا، ونقيدها في رسم خطط تطوير قدراتنا على المدى المتوسط والطويل.

4- كون شبكة علاقات:

طالما اتجهت لتطوير مسارك الوظيفي فان نجاحك متوقف على عدة أسباب منها تكوين شبكة علاقات أساسها الثقة والاحترام المتبادل. لا سيما إن كنت تتوي أن يكون لك مسارا وظيفيا عر منظمة أو أكثر غير تلك التي بدأت ها أو تعمل بها الآن، فكلما وفقت في ذلك زادت فرصك في الحصول على فرص توظف أو ترقى جديدة أو تلقي حوافز. ومن المهم أن تحث عن علاقات خارج محيط عملك الحالي في مجالات أو منظمات قد تحتاج يوما ما لان تعمل بها.

5- اشترى كبير:

الكبير هنا الذي يجب أن تبحث عن وده وتحظى بدعمه هو موظف أقدم واخبر. قد يكون مديرك أو أي زميل أخر أوسع معرفة وأعلى خبرة. انه الراعي والناصح والمدرّب والمتبني والمدافع، لن يدريك فقط بل سيعطيك معلومات مرتدة عن أدائك ورؤية أو رؤى ابعده وأوسع في تطوير مسارك الوظيفي. (سيد احمد مصطفى، 2002، ص ص 308، 309).

خلاصة:

المسار الوظيفي كما سبق الإشارة إليه هو مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وأماله ومشاعره. ويحتل موضوع المسار الوظيفي أهمية خاصة لدى جميع العاملين وجميع المنظمات، لذلك تسعى كل المنظمات لاهتمام مسار الوظيفي للعاملين لديها وتطويره وتوضيح كل ما يخصه فتمنية المسار الوظيفي يدعم ويقوي إدراك اختلاف الأفراد في مواهبهم ودافعيتهم داخل العمل. فالمسار الوظيفي يسهل على المنظمة اكتشاف وتوجيه الفرد بطرق تحقق أو تشبع تفضيلاته المتنوعة، وفي نفس الوقت تقابل الاحتياجات التنظيمية بكفاءة من خلال تحقيق التوافق بين المؤهلات الفردية، مع متطلبات الوظائف المختلفة. لذا يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة إلى خلق وظائف وفرص عمل متنوعة وأفضل للأفراد مع سعي للمسا عدتهم على امتلاك الخبرة والقدرة اللازمة ومناسبة لهذه الوظائف من خلال التنمية والتدريب، فعند قيام بأنشطة تخطيط المسار الوظيفي يجب خلق توافق وتكامل بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.

الفصل الثالث: فاعلية الذات

- تمهيد

- 1- مفهوم فاعلية الذات.
- 2- علاقة فاعلية الذات عض المفاهيم الأخرى.
- 3- نظرية فاعلية الذات لباندورا.
- 4- طبيعة وبنية فاعلية الذات.
- 5- خصائص فاعلية الذات.
- 6- أنواع فاعلية الذات.
- 7- مصادر فاعلية الذات.
- 8- خصائص فاعلية الذات.
- 9- سمات ذوي فاعلية الذات المنخفضة.
- 10- مقارنة بين الفاعلية الذاتية العالية والامتدنية.
- 11- أبعاد فاعلية الذات.
- 12- آثار فاعلية الذات.
- 13- أهمية فاعلية الذات.

- خلاصة

- تمهيد:

من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث وهي بمثابة آلية نفسية فعالة تعكس الحكم الذي يكونه الفرد بشأن قدراته على الأداء الناجح لمختلف الممارسات التي يقوم بها في حياته، لذلك تلعب دورا هاما في تحديد مدى نجاح الفرد في مواقف حياته بشكل عام، إن فاعلية الذات تعد بمثابة مرآة معرفية Cognition Mirrors فهي مؤشر لمدى قدرة الفرد على التحكم في أفعاله الشخصية، وأعماله بالفرد الذي لديه إحساس عال بفاعلية الذات يمكن أن يسلك طريقة أكثر فاعلية ويكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات بيئية، واتخاذ القرارات، ووضع الأهداف مستقبلية ذات مستوى عال، بينما الشعور بنقص الفاعلية الذاتية يرتبط بالاكتئاب، القلق العجز، انخفاض تقدير الذات وامتلاك أفكار تشاؤمية عن مدى قدرة على الانجاز والنمو الشخصي. إن فاعلية الذات ذات قيمة تنبؤية تفوق نتائجها (السلوك)، كما إن قيمتها التنبؤية تفوق القيمة التنبؤية لكل من المعرفة والمهارة التي يمتلكها الفرد.

ومن خلال هذا الفصل، حاولت طالبة الإلمام بأبرز الجوانب النظرية للفاعلية الذاتية من خلال التعرض لتعريف الفاعلية الذاتية، أنواعها، مصادرها، ومستويات تأثيرها.

1- مفهوم فاعلية الذات: قبل تعريف فاعلية الذات نتطرق إلى مفهوم الذات ومفهوم فاعلية.

1-1- مفهوم فاعلية: هي انجاز العمل المطلوب في اقل تكلفة وأسرع وقت وهي تعني استثمار كل ما يملكه الفرد باستخدام مجموعة من الموارد بطريقة مثالية. (درغام ميخائيل، 2000، ص41).

وهي الأهلية والجدارة أي قدرة الإنسان على أن يؤدي عملا ما أداءا حسنا ويقال فلان فاعل لهذا الأمر أي: أهل له. (رحاحلية سمية، 2010/2009، ص48).

1-2- مفهوم الذات:

يشير فرحان إلى مفهوم الروح Soul الذي ادخله سقراط (469 أو 470 ق.م) حيث يعني ذلك المعنى العميق للعبارة المنقوشة على معبد دلفي "اعرف نفسك بنفسك" (فرحان محمد جلوب، 1986، ص7).

أما المخطوطة الهندية التي ترجع أصلها إلى القرن الأول الميلاد فتذكر "النفس تمجد نفسها، ولا تعتقد أنها دنيئة". (قحطان احمد الظاهر، 2010، ص15).

وهي الجانب الشعوري من الشخصية، وهو الجزء الذي يواجه العالم الخارجي ويتأثر به، وتشارك عدة عوامل في تكوين الذات، مثل الذكاء ودرجة الاتزان الانفعالي للفرد. (مدحت محمد أبو النصر، 2008، ص23).

ويعرفها آخرون على أنها الصورة المعرفية للنفس البشرية. (حامد زهران عبد السلام، 1980، ص82).

● **الذات لغة:** ذات الشيء حقيقته وخاصيته، وبذلك عرفه من ذات نفسه، كأنه يعني سريرته المضمرة. وقوله عزل وجل: {إنه عليم بذات الصدور} (الملك، الآية، 13) ومعناه: حقيقة القلوب من المضمرات. (ابن المنظور، 1988، ص13).

● **الذات اصطلاحاً:** هي الشعور والوعي بكيئونة الفرد، تنمو تدريجياً من المجال الإدراكي، وتتكون بينهما كنتاج للتفاعل مع البيئة وانه تشمل الذات المدركة والذات من تصور الآخرين والذات المثالية، وانه تمتص قيم الآخرين وتسعى إلى التوافق والثبات وتنمو نتيجة للنضج والتعليم. (محمود دياب علوان، 2009، ص11).

1-3- مفهوم فاعلية الذات:

حظيت توقعات فاعلية الذات في الآونة الأخيرة بأهمية بالغة في مجال علم النفس الصحة لإسهامها كعامل وسيط في تعديل السلوك وتعتبر من البناءات النظرية الهامة لنظرية التعلم الاجتماعي المعرفي.

تستخدم المراجع المتخصصة مفاهيم توقعات الكفاءة (Competency Expectancies) وتقدير توقعات الذات (Self- efficiency assessment)، وتوقعات الكفاءة الذاتية (Self-efficiency Expectancies) في السياق نفسه، كما أن بعض المراجع تستعمل مرادف آخر وهو فاعلية الذات (Self-efficacy). (فتحي محمد الزيات، 2001، ص501).

يسلم باندورا في تصوره للحتمية التبادلية وجود تفاعل وتأثر بين البيئة والسلوك الشخص. وفي إطار هذا التصور تشير فعالية الذات إلى عامل الشخص، ولهذا العامل اثر قوي وهو ليس المحدد الوحيد للسلوك، إنما يرتبط البيئة وبالسلوك الساق بمتغيرات الشخصية الأخرى لإحداث السلوك.

يقصد باندورا بفاعلية الذات انه توقع الفرد انه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين، والذين يتمتعون بفاعلية ذات عالية يعتقدون أنهم يقدرون على عمل شيء لتغيير وقائع البيئة، أما الذين يتصفون بفاعلية ذات منخفضة فإنهم ينظرون إلى أنفسهم في الأساس باعتبارهم عاجزين عن إحداث سلوك له آثاره ونتائجه، ويعرف باندورا توقع الفاعلية بأنه "الاعتقاد بان المرء يستطيع أن يصدر نجاح السلوك المطلوب لتحقيق النتائج" (جابر عبد الحميد جابر، 1990، ص442).

ويحددها Schwarzer 1994: على أنها بعد ثالث في أبعاد الشخصية، تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية. (سامر جميل رضوان، 1997، ص25).

ويعرفها دوفان وواكر (dovan et walker 1997) بأنها القدرة أو الإمكانيات على أداء السلوك المطلوب، ومن ثم التأثير في العمليات ومجريات الأمور "الإحداث التفسير والتطور" (رشيد رزقي، 2011/2012، ص29).

و عرفها (Maddux,1998) بأنها: اعتقاد الفرد بقابليته العامة على عمل الأشياء التي ستوصله إلى ما يريده في الحياة.

و عرفها (Regehr,2000) أنها: تشير إلى عملية معرفية عاملة تحدث توقعات يتمكن الفرد بموجبها من حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة.(هيثم احمد على شهاب الزبيدي، 2011، ص3).

تعرف بأنها قناعات الفرد بقدرته الشخصية على القيام سلوك معين الذي يوصله إلى نتائج محددة).

هي عبارة عن معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وأداء سلسلة من الأنشطة المطلوبة لانجاز مهمة معينة.(احمد سيد عبد الفتاح عد الجواد، 2006، ص5).

كما تعرف الفاعلية الذاتية على أنها مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدراته على القيام بسلوكيات معينة ومرونته في هذا التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة للانجاز، ويتضمن هذا المفهوم الأبعاد التالية: الثقة بالنفس والمقدرة والتحكم في ضغوط الحياة وتجنب المواقف التقليدية والصمود أمام خبرات الفشل والمثابرة على الانجاز.(علاء محمود الشعراوي، 2000، ص297).

وينظر عادل العدل إلى فاعلية الذات على أنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى. (عادل محمد محمود العدل، 2001، ص131).

ويري حمدي الفرماوي أن: توقعات الفاعلية الذاتية للشخص يمكن أن تحدد المسار الذي يتبعه كإجراءات سلوكية إما في صورة ابتكاره أو نمطية، كذلك فإن هذا المسار يمكن أن يشير إلى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية Personal Efficacy وثقته بإمكاناته التي يقتضيها الموقف.(حمدي على الفرماوي،1990،ص372).

ويعرف سامي زيدان فاعلية على أنها إدراك الفرد لقدرته على انجاز السلوك المرغوب بإتقان ورغبته في أداء الأعمال الصعبة، وتعليم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابة وإصرار.(سامي محمد زيدان،2001، ص131).

يشير مفهوم فاعلية الذات للفرد إلى مدى سيطرته على نشاطه الشخصي، أي عندما يكون لدى الفرد توقعاته وأفكاره الخاصة به حول ماهية السلوك المناسب، أو غير المناسب وبذلك يستطيع أن يختار أفعاله تبعا لما يراه مناسبا ومتماشيا مع معايير السلوك الطبيعي في المجتمع.(محمود كاظم محمود وحسن احمد سهيل،2008، ص1).

أما Egan 1982 فيرى أن الفاعلية الذاتية لها علاقة كبيرة برغبة الأفراد واستعدادهم لبذل وتقديم الجهد والتفاعل مع الصعوبات ومواجهتها ومقدار الجهد الذي سيبدلونه.(عبد المنعم احمد الدريدي،2004، ص209).

الشعور بالفاعلية الذاتية هو الاعتقاد بأننا نستطيع أن نحقق أهدافنا وان نتغلب على المشاكل التي تواجهنا وان نحقق النجاح الذي نحلم به، وهذا أساسي في تكوين تقدير الذات والثقة بالنفس وهذا الشعور لا يتولد إلا عند حدوث العديد من التجارب الناجحة.وهو يتضمن القدرة على استخدام المهارات المعرفية والاجتماعية والسلوكية بما في ذلك مهارات اتخاذ القرار وذلك لتحقيق الأهداف الشخصية، وتتطلب الفاعلية الذاتية ما يلي:

-الاختيار السليم للقرارات.

- تطبيق المهارات.

- تحمل مسؤولية السلوك.

- إظهار المبادرة في حل المشكلات.

- دافعية عالية لتحقيق الأهداف.(مريم سليم،2003، ص63).

وتعكس فاعلية الذات معتقدات الأفراد حول قدرتهم على النجاح في مجالات معينة وتؤكد الأطر النظرية التأثير الشديد لمعتقدات فاعلية الذات في مجالات النشاط الإنساني المتعددة سواء الأكاديمية، أو الصحية، أو العمل، أو الأخلاق، وحتى المجال السياسي والاجتماعي.(هيام صابر صادق شاهين،2012، ص ص154،155).

2- علاقة فاعلية الذات ببعض المفاهيم الأخرى:

2-1- فاعلية الذات ومفهوم الذات: Self- Efficacy and Self-Concept

أكدت الدراسات التي دارت حول موضوع مفهوم الذات على انه يعتبر حجر الزاوية في الشخصية، وأصبح مفهوم الذات الآن ذا أهمية بالغة ويحتل في هذه الأيام مكان القلب في التوجيه والإرشاد النفسي وفي العلاج المركز حول العميل أي الممرکز حول الذات.(حامد زهران،2001،ص260).

ويعرف محمد احمد إبراهيم غنيم : مفهوم الذات بأنه "تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتريه تعريفا نفسيا لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيثونة الداخلية أو الخارجية، وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تظهر إجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة" "Perceived Self" والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد أن

الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال "التفاعل الاجتماعي" "Socail Self" والمدرجات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون "الذات المثالية" "Ideal Self" ووظيفة مفهوم الذات ووظيفة دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه، ولذا فانه ينظم ويحدد السلوك، أما فاعلية الذات لا تحتوي على الشعور الذات ومفهوم الذات اشمل واعم من فاعلية الذات، مفهوم الذات يحتوى على الكفاءة والشعور الذات في السلوكيات التي يؤديها الفرد.(محمد احمد إبراهيم غنيم، 2001، ص ص 45-77).

2-2- فاعلية الذات وتقدير الذات: Self Efficacy&Self-Esteem:

يعرف رونزبرج (Rosenberg 1978): تقدير الذات على انه "اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه" وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذات قيمة وأهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته.(محمود عكاشة، 1990، ص 225).

كما يعرف عبد الرحيم بخيت تقدير الذات على انه "مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، فهو حكم الشخص تجاه نفسه، وقد يكون هذا الحكم بالموافقة أو الرفض.(عبد الرحيم بخيت، 1985، ص 225).

ويشير صابر عبد القادر: إلى أن تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته بينما مفهوم فاعلية الذات يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز الفعل في المستقبل وأن تقدير الذات يعني بالجوانب الوجدانية والمعرفية^أ وأما فاعلية الذات فهي غالباً معرفية وأن مفهوم تقدير الذات وفاعلية الذات بعدان هاما لمفهوم الذات لأنهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه (مفهوم الذات) وأيضاً^أ يؤثر كل منهما على الآخر فالأفراد الذين يدركون أنفسهم على أنهم ذو قيمة ومؤثرين وناجحين (تقدير ذات مرتفع) بشكل عام سوف يتنبأ لهم باحتمالات النجاح في المهام حيث أن هذه الاحتمالات تكون مرتفعة(فاعلية ذات مرتفعة) عن أولئك الذين

يرون أنفسهم أقل كفاءة وتأثيراً أو نجاحاً وقيمة (تقدير ذات إجمالي منخفض). (صابر عبد القادر، 2007، ص3).

2-3- فاعلية الذات وتحقيق الذات: Self Efficacy&Self-Actualization

تعرف رواية دسوقي تحقيق الذات على انه عملية تنمية استطاعات ومواهب الفرد، وتفهم وتقبل ذاته.

وتعرف فاطمة العامري تحقيق الذات على انه عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجهاً من داخله، وامتكاملاً على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية. (نيفين عبد الرحمن المصري، 2010/2011، ص63).

إن تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكاناته، وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل، والانجاز، والتعبير عن الذات ولذلك فإن تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وان عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وإمكاناته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الأمل، مما يعرضه للقلق والتشاؤم. (علاء الشعراوي، 2000، ص296).

3- نظرية فاعلية الذات لباندورا:

تعد نظرية التعلم الاجتماعي من أهم النظريات التي فسرت الفاعلية الذاتية لدى الأفراد كما يعد Albert Bandura وهو الذي ظهر على يده مصطلح الفاعلية الذاتية احد مؤسسي هذه النظرية مع Walter Mischel & Julian Rotter كما يعد احد السلوكيين الذين أضافوا الجانب المعرفي للسلوكية، وهم بذلك اختلفوا مع سلوكية Skinner الخالصة، فهم رأوا أن الأفراد لديهم وعي وتفكير وشعور، وهي العمليات المعرفية التي تجاهلها Skinner وتجاهل معها المصطلح الأساسي والمهم للسلوك البشري. ومن ثم فقد أسسوا نظريتهم التي أطلقوا عليها نظرية التعلم الاجتماعي، أو نظرية المعرفية الاجتماعية، أو نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي. (غانم حجاج، 2005، ص93).

فالإنسان وفقا لهذه النظرية ليس مدفوعا بقوى داخلية فقط وإنما هناك تفاعل بين هذه العوامل والسلوك الذي يقوم به الفرد، ومن الأفكار الرئيسية في هذه النظرية فكرة التعلم عن طريق النمذجة أو الملاحظة أو التقليد، فقدرة الإنسان على التعلم بهذه الطريقة تمكن من اكتساب نماذج سلوكية عديدة عن طريق المثال دون التعرض للمحاولة والخطأ في كل مرة وللتوضيح فإنه يمكن تطوير الاستجابات الانفعالية من خلال ملاحظة هذه الاستجابات عند الآخرين سواء كانت سارة أو مؤلمة، كما أن السلوك الدفاعي والخوف والعدوانية وغيرها يمكن محوها عن طريق مشاهدة الآخرين وهم يواجهون مواقف مخيفة دون شعور بالخوف. (عبد الهادي جودت عزت، 2000، ص 252).

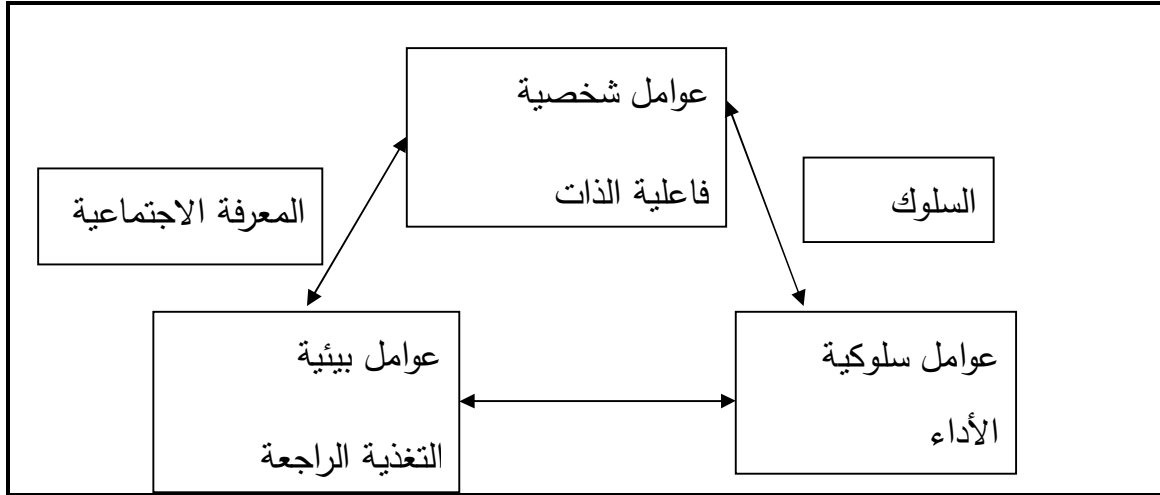
وكما سبق القول إن تفسير السلوك حسب نظرية التعلم الاجتماعي يعتمد على التفاعل بين العوامل الذاتية الداخلية عند الفرد من دوافع وسمات وحاجات وبين العوامل الخارجية أو البيئية التي تؤثر على الفرد، ويأخذ هذا التفاعل إحدى الصور الثلاثة:

1- النظر إلى الفرد و البيئة كما لو كانا مستقلين يتحدا بطرق مختلفة لإحداث النتائج السلوكي، ويمكن تمثيل ذلك بالمعادلة التالية: $b=f(pe)$.

حيث b = السلوك، f = دالة، p = متغيرات ذاتية أو خارجية مستقلة، e = متغيرات بيئية مستقلة.

2- النظر إلى الفرد والبيئة كسببين معتمدين على بعضهما البعض لإحداث الأثر السلوكي وليس كأسباب منفصلة عن بعضهما البعض.

3- تصور السلوك والمحددات الفردية (الداخلية) والبيئية كما لو كانت جميعها نظاما متشابكا من التأثيرات المتبادلة. ويقول باندورا أن هذا هو موقفه وان هذا يسمى بالحتمية المتبادلة وتتمثل في الشكل التالي. (محمود دياب علوان، 2009، ص 25).



الشكل رقم (5): نموذج الحتمية المتبادلة في نظرية فاعلية الذات

المصدر: Bandura ,1986 ,p 24

ويمكن شرح التفاعلات التبادلية هذا الشكل كالتالي:

أ- الفاعلية الذاتية \leftrightarrow السلوك : وهذا يعني أن الفاعلية الذاتية تؤثر في السلوك كما تتأثر بالسلوك.

* الفاعلية الذاتية تؤثر في السلوك فالتوقعات والاعتقادات الذاتية والأهداف المقصودة تشكل وتوجه السلوك البشري.

* السلوك يؤثر على الفاعلية الذاتية: لان السلوك يمد الفرد بالخبرات واستراتيجيات التنظيم الذاتي التي لها دور في تكوين الاعتقادات.

ب- الفاعلية الذاتية \leftrightarrow المؤثرات البيئية : وهذا يعني أن الفاعلية الذاتية تؤثر في البيئة المحيطة، كما أن البيئة تؤثر في الفاعلية الذاتية.

* المؤثرات البيئية تؤثر في الفاعلية الذاتية: نظرا لان النمذجة وملاحظة سلوك الآخرين وأساليب الإقناع الاجتماعي والتشجيع الذي يتلقاه الفرد من جانب الآباء والمحيطين بهم وغير ذلك من المؤثرات البيئة تعد عوامل بيئية مهمة جدا في تكوين اعتقادات الفرد عن فاعلية الذاتية.

ج - البيئة ← السلوك البشري:

* البيئة تؤثر في السلوك : نظرا لان المؤثرات البيئية تؤثر على سلوك الفرد ولكن هذه المثيرات لا تؤثر على السلوك إلا إذا نشطت بسلوك مناسب.

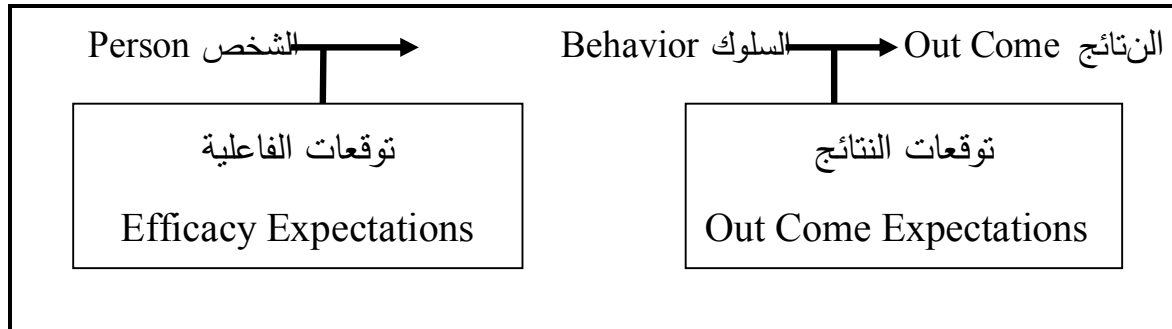
* السلوك البشري يؤثر في البيئة: فالشخص العدوانى يخلق بيئة عدوانية أينما ذهب بينما الشخص الطيب يحدث جو ودي لطيف.(غانم حجاج،2005،ص97).

وتقوم نظرية فاعلية الذاتية على الأحكام التي يصدرها الفرد، وعلى مدى قدرته على تحقيق الأعمال المختلفة المطلوبة منه عند التعامل مع المواقف المستقبلية، ومعرفة العلاقة بين هذه التعليمات والأحكام الفردية والسلوك التابع لها والنتائج عنها، وهذه الأحكام تعتبر محددات السلوك لدى الفرد في المواقف المستقبلية .(صالح عواطف،1993،ص462).

ويرى باندورا (Bandura 1997) ان سلوك الفرد يحدث وفقا لتوقعاته الخاصة بكل من:

1- توقعات النتائج (Out Come Expectations)

2- توقعات الفاعلية (Efficacy Expectations).



الشكل رقم (6): العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج

المصدر: Bandura ,1997 ,p195

ويعني ذلك أن توقعات الفاعلية الذاتية تسبق توقعات الفرد عن ناتج أو مخرجات السلوك، ويقرر باندورا (Bandura 1986) أن كلا من الفاعلية الذاتية والتوقعات عن

المخرجات أليتان تتدرجان فيما يسمى بالتقييم الذاتي (Self- Evaluation) وهما يحددان معا انجاز السلوك على نحو ما.(غالب بن محمد على المشيخي،2009، ص75).

ويضيف باندورا(1982 Bnadura) إن فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة ترتبط بالبيئة فعندما تكون الفاعلية مرتفعة والبيئة مناسبة يغلب أن تكون النتائج ناجحة وعندما ترتبط الفاعلية المنخفضة ببيئة غير مناسبة يصبح الشخص مكتئبا حين يلاحظ أن الآخرين ينجحون في أعمال صعبة بالنسبة له، وعندما يواجه الأشخاص ذوو الفاعلية المرتفعة مواقف بيئية غير مناسبة فإنهم يكيفون جهودهم ليغيروا البيئة وقد يستخدمون الاحتجاج والتنشيط الاجتماعي أو حتى القوة لإثارة التغيير ولكن إذا أخفقت جهودهم فسوف يستخدمون مسارا جديدا.

وحين ترتبط فاعلية الذات المنخفضة مع بيئة غير مناسبة فثمة تنبؤ بعدم الاكتراث والاستسلام واليأس.(Bandura,1982 ,p123)

ويشير جابر إلى أن باندورا قد توصل في نظريته عن فاعلية الذات (1977) تحقيق التوازن بين مكونين أساسيين لبناء النظرية وهما "التأمل الإبداعي، والملاحظة الدقيقة" (هو يختلف عن كل من "فرويد" و"يونج" و"ادلر" (Freud, Jung, Alder) الذين بنو نظرياتهم على ملاحظاتهم وخبراتهم الإكلينيكية). كما انه يختلف عن كل من "دولارد" و"ميلر" و"سكينر" (Dollard, Miller, Skinner) لان نظرياتهم أقيمت على دراسات وتجارب أجريت على الحيوان، بينما نظرية فاعلية الذات تقوم على بيانات مستمدة بعناية من دراسة الإنسان.وهو يختلف عن ماسلو والبورث وبعض أصحاب نظريات الذات من حيث انه يجب أن تتعد تأملاته عن بياناته، وقد تكون متقدمة عليها خطوة واحدة وبعناية.وهذا الإجراء السليم علميا يزيد من احتمال أن اختبار فروضه سوف يكشف عن نتائج موجبة، وان النظرية سوف تولد فروقا أخرى قابلة للاختبار.(جابر عبد الحميد،1995، ص441).

ويذكر باجارس (Pajares) أن باندورا حدد عدة حالات يمكن من خلالها تعميم أحكام الفاعلية الذاتية عبر النشاطات المختلفة وهي:

1- عندما تتطلب المهمات المختلفة نفس المهارات الفرعية، فمن الممكن في هذه الحالة توقع أن أحكام الفرد حول قدرته على إظهار المهارات الأساسية، يعني انه يستطيع أن يؤدي مهامًا مختلفة.

2- إذا كانت المهارات المطلوبة لإتمام نشاطات مختلفة، مهارات متلازمة أي يتم اكتسابها معًا، فانه إذا اعتقد الفرد انه يستطيع أداء احد هذه الأنشطة فهو التالي يستطيع أداء باقي الأنشطة.

3- أيضا هناك ما يسمى "تحويل الخبرات" Transforming Experiences وهو نتيجة لتحقيق شيء صعب، فهذا الانجاز القوي يقوي اعتقادات الفرد في فاعليته الذاتية عبر مساحات متنوعة وغير مترابطة من النشاطات.

ويرى الباحث أن نظرية فاعلية الذات تهتم بإحكام الفرد حول مدى قدرته على انجاز تصرفات مطلوبة للتعامل مع المواقف المستقبلية اعتبار أن هذه الأحكام محددات لسلوكه. (Parjares,1996,p562).

4- **طبيعة وبنية الفاعلية الذاتية: الفاعلية الذاتية** هي مجموعة متميزة من المعتقدات أو الإدراكات المترابطة أو المتداخلة تنتج مجموعة من الوظائف ب:

- الضبط الذاتي لعمليات التفكير

- الدافعية

- الحالات الانفعالية الفسيولوجية. (فتحي محمد الزيات، 2001، ص508).

ويؤكد باندورا أن فاعلية الذات تعمل على تنظيم وتفعيل السلوك وضبطه من خلال عوامل داخلية أساسية هي:

4-1- العوامل المعرفية:

إذ من خلال العوامل المعرفية يرى باحثو النظرية المعرفية الاجتماعية أن الشعور والإحساس فاعلية التنظيم الذاتي يؤثر في النشاط المعرفي الذي ينعكس بدوره على تفاعلات الفرد حيث يرقى بها أو يعمل العكس على إضعافها، وعليه فإن سلوك الفرد بصفته هادفا ينظم آراء وأفكار أو تصورات معرفية تشمل على أهداف واضحة تتضمن خطة مدروسة لتحقيقها لهذا فإن عملية وضع الأهداف الشخصية تتأثر بشكل مباشر بإدراكنا لقدراتنا، فكلما نما الإحساس بفاعلية الذات كانت الأهداف السلوكية الصحية التي يضعها الناس لأنفسهم عالية ومتقدمة وراقية وكذلك رغباتهم وقدراتهم في تحقيقها أيضا كبير جدا.

4-2- عوامل ذات صلة بالدافعية:

أما عن العوامل ذات صلة بالدافعية فإن إدراك فاعلية الذات يؤثر في الجهد الذي يبذله الناس والمثابرة التي يظهرونها في وجه الصعوبات والتحديات التي تعترض طريق حياتهم، فكلما كان الشعور والإحساس بالفاعلية الذاتية كبيرا بذلت جهودا كبيرة لتحقيق النجاح وانجاز الأداء، حيث نجد أن الأفراد الذين يتمتعون أو يتميزون بفاعلية ذاتية عالية هم أكثر مثابرة في أعمالهم وجهودهم وممارستهم لسلوكيات صحية من غيرهم في وجه الصعوبات أو التحديات، بينما الذين يعانون من ضعف أو انخفاض القدرات والثقة الذات فهم عرضة للعجز ويستسلمون للتشاؤم واليأس.

4-3- العوامل الانفعالية:

يلاحظ أيضا أن الإحساس بالفاعلية وإدراكها يؤثر كذلك على استجابات الفرد الانفعالية، حيث يحدد مستوى التوتر أو الاكتئاب الذي قد ينجم جراء تعرض الإنسان لمواقف ضاغطة وصعبة، فالأفراد الذين لديهم ثقة عالية في قدراتهم في مواجهة وتحدي تهديدات محتملة تجددهم أقل توترا وأكثر ثقة وتركيزا في أدائهم إنجازهم الأمر الذي يزيد من قدرتهم وحركتهم على الجد والمثابرة في الأنشطة الصحية، بينما الذين يعتقدون انه لا قدرة ولا ثقة لهم على إدارة أية تهديدات قد يواجهونها تراهم يعانون من حالات التوتر والقلق والانفعالية الشديدة التي بدورها قد تؤدي إلى سوء التوافق في الحياة.

4-4- عوامل ذات صلة بالاختيار:

من خلال عوامل الاختيار يستطيع الفرد إن يؤثر بمسار حياته، فالبيئة التي يختارها لنفسيته والبيئة التي يعمل على إحداثها من خلال ممارسته الناجحة أو انجازاته الراقية قد يكون للفاعلية الذاتية دور هام في اختيار النشاط الذي يريد الفرد أن يزاوله، كما أن الإحساس والشعور الفاعلية دورا في اختيار البيئة التي يريد الفرد أن يتفاعل معها، وبالتالي فإن الأشخاص الذين لديهم شعور أو إحساس ضعيف بالفاعلية في شان مواجهة موقف معين في حياتهم قد يعملون بشدة وجد على تجنبه، ولهذا فإن الأفراد الذين تخلو عن التدخين حديثا أو لمدة زمنية غير بعيدة قد يتجنبون مواقف اجتماعية حافلة بسلوك التدخين خوفا من الانتكاس وربما يختارون موقفا يكون لهم فيه قدر كبير من التحكم في الشأن وتحدي أو مقاومة رغبتهم في ممارسات عادة التدخين. إن قدرة الفرد على تحقيق أهدافه الوقائية الصحية تتأثر إلى درجة كبيرة بقدرته وثقته في ذاته على اختيار بيئة وممارسة للنشاط الذي يختاره. (مفتاح محمد عبد العزيز، 2010، ص ص 165، 166).

5- خصائص فاعلية الذات: هناك خصائص عامة لفاعلية الذات وهي:

- مجموعة والأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الشخص وإمكاناته ومشاعره.
- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
- توقعات الفرد للأداء في المستقبل.
- أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضا على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوافر لديه من مهارات، ففاعلية الذات هي الاعتقاد بان الفرد يستطيع تنفيذ أحداث مطلوبة.
- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع انجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية.
- أن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو التدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
- أن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.
- تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.
- أن فاعلية الذات ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.

وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع فاعلية الذات الايجابية للتنمية والتطوير وذلك بزيادة التعرض للخبرات التربوية المناسبة (Cynthia&Bobko,1994 ,p364)

6- أنواع فاعلية الذات: يمكن تصنيف فاعلية الذات إلى عدة أنواع منها:

6-1- الفاعلية القومية: Population-Efficacy:

إن الفاعلية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة، والتغير الاجتماعي السريع في احد المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات على أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد. (جابر عبد الحميد، 1990، ص 477).

6-2- الفاعلية الجماعية: Collective – Efficacy:

الفاعلية الجماعية هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها.

ويشير باندورا إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا، وان الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول إلى النتائج، وان جذور فاعلية الجماعية تكمن في فاعلية الذات أفراد هذه الجماعة.

ومثال ذلك: فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته ومقدراته على الفوز على الفريق المنافس فيصبح لديه بذلك فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح.(السيد محمد أبو هاشم، 1994، ص 45).

وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع فاعلية الذات الايجابية للتمنية والتطوير وذلك بزيادة للخبرات المناسبة.(Cynthia&Bobko,1994 ,p364).

3-6- فاعلية الذات العامة: Generalized Self- Efficacy:

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج ايجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.(Bandura,1986 ,p479)

4-6- فاعلية الذات الخاصة: Specifie Self-Efficacy:

ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات(الأشكال الهندسية)، أو اللغة العربية(الإعراب- التعبير).

5-6- فاعلية الذات الاكاديمية: Academic Self-Efficacy:

تشير فاعلية الذات الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها. أي تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكرها منها حجم الفصل الدراسي وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي. (غالب بن محمد على المشيخي، 2009، ص85).

7- مصادر فاعلية الذات:

إن إحساس بالفاعلية إدراكها لا يأتي من فراغ بل يعتمد على تفاعل الفرد السليم مع البيئة المحيطة به والخبرات الاجتماعية التي يكتسبها في هذا الصدد (Bandura, 1981). وتوجد حسب باندورا (Bandura, 1986) أربعة مصادر أساسية للمعلومات حول

الفاعلية:الانجازات الأدائية Performance Accomplishment الخبرات البديلة
Vicarious Experience والإقناع اللفظي Verbal Persuasion والحالة الفسيولوجية
.Physiological

1-7- الانجازات الأدائية: Performance Accomplishment

يعتبر النشاط العادي للإنسان وممارسته اليومية أهم مصدر للمعلومات حول فاعلية
الذاتية، حيث تشكل محاولاته للأداء الجيد والانجاز الأساس الذي سيبنى وينمي فاعليته
الذاتية، وعليه فإن تكرار الأداء الناجح في نشاط معين ينمي إحساس الفرد بالفاعلية الذاتية
ويزيد من ثقته في قدرته على أداء السلوك المناسب، بينما إخفاقه في ذلك يصاحبه شعور
بالتشاؤم وإحساس بالعجز وانعدام الثقة في النفس.

في مجال الصحة السلوكية يحصل الناس على معلومات ذات صلة بالفاعلية من خلال
نشاط معين يميلون إلى الشعور بالإحساس بالفاعلية بعد مشاركتهم في ذلك النشاط بصفة
منتظمة ولبعض الوقت.والأشخاص الذين يحافظون مثلاً على وزن عادي وسليم لهم القدرة
على امتلاك إحساس قوي بالفاعلية نظراً لقدرتهم على ممارسة العادات الغذائية السليمة بصفة
مستمرة.وعليه تعتبر الانجازات الأدائية أهم مصدر للمعلومات ذات صلة بالفاعلية لأنها تتبع
من خبرات الفرد الحقيقية وممارسته الناجحة، وهي بذلك تعتر من أهم العوامل المؤثرة في
فاعلية الذات.(عثمان يخلف،2001، ص ص104، 105).

ومما سبق ذكره حول الانجازات الأدائية يمكن القول:

- إن النجاح في الأداء يزيد من مستوى فاعلية الذات بما يتناسب مع صعوبة المهمة والعمل.
- إن الأعمال التي يتم انجازها بنجاح من قبل الفرد معتمداً على نفسه تكون أكثر تأثيراً على فاعلية ذاته من تلك الأعمال التي يتلقى فيها مساعدة من الآخرين.

- إن الإخفاق المتكرر يؤدي في بعض الأحيان إلى انخفاض الفاعلية وخاصة عندما يعلم الشخص انه قد بذل أفضل ما لديه من جهد، وبالتالي فان الانجازات الأدائية تمثل أداء الفرد وخبراته السابقة المباشرة وان الأداء الناجح يزيد من فاعلية الذات لدى الفرد بينما الإخفاق المتكرر مع بذل الجهد المناسب يؤدي إلى خفض درجة فاعلية الذات.(رشيد رزقي،2011/2012،ص35).

2-2- الخبرات البديلة: Vicarious Experience:

ويعني هذا المصدر "التعلم بالملاحظة" أو "التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين" وهي الخبرات غير مباشرة، كالمعلومات التي تصدر من الآخرين، ويرى باندورا (Bandura) إن الأفراد لا يتقون في نموذج الخبرة كمصدر أساسي للمعلومات فيما يتعلق بمستوى فاعلية الذات، ولذلك فان الكثير من التوقعات تشتق من الخبرات البديلة، ورؤية أداء الآخرين لأنشطة الصعبة ويمكن للخبرات البديلة أن تنتج توقعات مرتفعة عن طريق الملاحظة والرغبة في التقدم، والمثابرة ومقارنة القدرات الذاتية بالنسبة لقدرات الآخرين.(Bandura,1977 ,p197).

ويضيف باندورا 1986 إن تقدير فاعلية الذات يتأثر جزئيا بالخبرات البديلة، أو رؤية الآخرين يؤدون النشاط بنجاح، وبالرغم من ضعف المكونات المدركة في ملاحظة الآخرين فإن عرض النماذج المشابهة يمكنها أن تنقل معلومات حول فاعلية الذات والتنبؤ بالأحداث البيئية.(غالب بن محمد المشيخي،2009،ص81).

كما يضيف باندورا أن نظرية المقارنة الاجتماعية نشأت لتفسير التقييم الذاتي للقدرة في ظل غياب محك محايد، فهناك العديد من العمليات التي من خلالها تؤثر الخبرات البديلة على التقييم الذاتي لفاعلية الذات ومن هذه العمليات المقارنة الاجتماعية،فأداء الآخرين المشابه لأداء الفرد يشكل مصدرا مهما للحكم على القدرة الذاتية، كما إن مراقبة الأفراد لأدائهم تحت ظروف معينة والذي يؤدي إلى نتائج ناجحة يوضح بطريقة مباشرة حدود قدرات الفرد،وهذا ما

يطلق عليه محاكاة الذات (Self-Modeling). (بندر بن محمد العتيبي، 2009، ص30). والتعلم بالملاحظة تتحكم فيه أربع عمليات فرعية وهي:

• **عملية الانتباه:** فهي تحدد الملاحظة الانتقائية في ضوء تأثير النمذجة، وهي المعلومات المستخلصة من الأحداث المشاهدة، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على اكتشاف وفحص النماذج في البيئة الاجتماعية والرمزية، ومنها العمليات المعرفية، والتصورات السابقة، وقيم الملاحظ، والتكافؤ الفعال، والجاذبية، والقيم والأنشطة الملاحظة، ومع ذلك فإن الأفراد لا يتأثرون كثيرا بالأنشطة التي يتم نسيانها. (سعد بن حامد العبدلي، 2009، ص4).

• **عملية الدافعية:** حيث يتأثر أداء السلوك الناتج عن الملاحظة بثلاثة أنواع من الدوافع المحفزة، وهي النتائج المباشرة، والخبرات البديلة، والإنتاج الذاتي، والأفراد يميلون إلى أداء السلوك إذا كان يؤدي إلى نتائج قيمة مباشرة، حيث أن نجاح الآخرين يعطي الفرد دفعة للقيام بسلوك مماثل، بينما الإخفاق والسلوكيات ذات العواقب الوخيمة تؤدي إلى كف السلوك، والمعيار الشخصي يوفر مصدرا آخرًا للدافعية حيث انه التقييم التفاعلي الذي يمليه الفرد لسلوكه ينظم الأنشطة الناتجة عن التعلم بالملاحظة . (نيفين عبد الرحمن المصري، 2010/2011، ص53).

وان تأثير الخبرات البديلة على فاعلية الذات لا يتضمن فقط تعرض الأفراد لنماذج فالنماذج تعمل من خلال شبكة معقدة من العمليات المعرفية، والنظرية المعرفية الاجتماعية توفر إطارا تصوريا لكيفية استخدام كل من عمليات الانتباه، والذاكرة وإنتاج السلوك، والدافعية لتعزيز الفاعلية الذاتية عن طريق الخبرات البديلة وهناك طريقة أخرى يمكن للخبرات البديلة بموجبها التأثير على التقييم الذاتي للفاعلية وهي الحالات الانفعالية المستثارة من تقييم الذات المقارن، فرؤية انجازات الآخرين المشابهة قد تسعد أو تحبط الملاحظين اعتمادا على تصور النجاح أو الإخفاق الناتج عن المقارنة الاجتماعية، والمقارنة التنافسية بأداء متفوق تؤدي إلى

انتقاص الذات واليأس بينما تؤدي المقارنة بأداء أفراد لهم نفس القدر من الموهبة إلى انتقاص ذاتي إيجابي والأفراد الذين يشعرون بعدم الأمان يتجنبون المقارنات الاجتماعية التي تحمل تهديدا كامنا لإحساسهم بتقدير الذات.(قريشي فيصل،2010/2011، ص107).

- **عملية الذاكرة:** حيث تقوم بتحويل وبناء المعلومات التي تتعلق بالأحداث، ليعاد تمثيلها في الذاكرة على هيئة قواعد والتصورات السلوكية لإنتاج القواعد التي تعمل على بناء الأحداث المناسبة للظروف المتغيرة.
- **عملية إنتاج السلوك:** حيث يتم تعديل السلوك في ضوء المعلومات المقارنة بالنموذج التصوري للإنجاز، وهناك ارتباط بين الفعل والتصورات المسبقة، وكلما امتلك الفرد العديد من المهارات الفرعية كلما كان من السهل استخدام هذه النماذج التصورية لإنتاج سلوك جديد (هذاب الجويان،2003، ص53).

7-3- الإقناع اللفظي : Verbal Persuasion :

يذكر باندورا (1982) إن الإقناع اللفظي هو الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين والافتتاح بها من قبل الفرد، أو المعلومات تأتي إلى الفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعا من الترغيب في الأداء ويؤثر على سلوك الفرد أثناء محاولاته للقيام بالمهمة، وإن الإقناع الاجتماعي له دور مهم في تقدم الإحساس بالفاعلية الشخصية وبالرغم من إن الإقناع الاجتماعي وحده يملك حدودا معينة لخلق حس ثابت بالفاعلية، لكنه يمكن إن يساهم في النجاحات التي تتم من خلال الأداء التصحيحي، فالأشخاص الذين يتلقون الإقناع الاجتماعي يملكون قدرات خاصة للتصدي للمواقف الشائكة، ويتلقون المساعدة للقيام بأداء مقبول، كما يستطيعون أن يبذلوا جهدا كبيرا أكثر من أولئك الذين يتلقون المعاونة فقط، ومع ذلك فإن وجود الإقناع اللفظي وحده دون تهيئة الظروف المناسبة للأداء الفعال يؤدي غالبا إلى الفشل الذي يضعف الثقة بالمقنع.وبالتالي فإن هناك علاقة تفاعلية وهي في نفس الوقت مستقلة لأثار الإقناع اللفظي على فاعلية ذات.(Bandura,1982 ,p122).

4-7- الحالة الفسيولوجية والانفعالية:

تؤثر البنية الفسيولوجية والانفعالية أو الوجدانية تأثيرا عاما على الفاعلية الذاتية للفرد وعلى مختلف مجالات وأنماط الوظائف العقلية والمعرفية والحسية والعصية لدى الفرد، وعلى هذا فهناك ثلاث أساليب رئيسية لزيادة تفعيل لإراكات الفاعلية الذاتية وهي:

- تعزيز أو زيادة أو تنشيط النية البدنية أو الصحية.
- تخفيض مستويات الضغط والنزعات والميول الانفعالية السالبة.
- تصحيح التفسيرات الخاطئة للحالات التي تعترى الجسم.

كما تؤثر الحالات المزاجية على الانتباه وعلى تفسير الفرد للأحداثوا إدراكها وتنظيمها وتخزينها، واسترجاعها من الذاكرة وبصورة عامة تؤثر الحالة المزاجية الانفعالية أو الدافعية على إدراك الفرد لفاعليته وعلى الأحكام التي يصدرها. (Resnick B,2008 ,p183).

ويذكر جابر في هذا الصدد إن معظم الناس تعلموا تقييم ذواتهم من خلال تنفيذ عمل معين في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالذين يملكون خوفا شديدا أو قلقا حادا يغلب أن تكون فاعليتهم منخفضة، وترتبط الاستثارة بعدة متغيرات وهي:

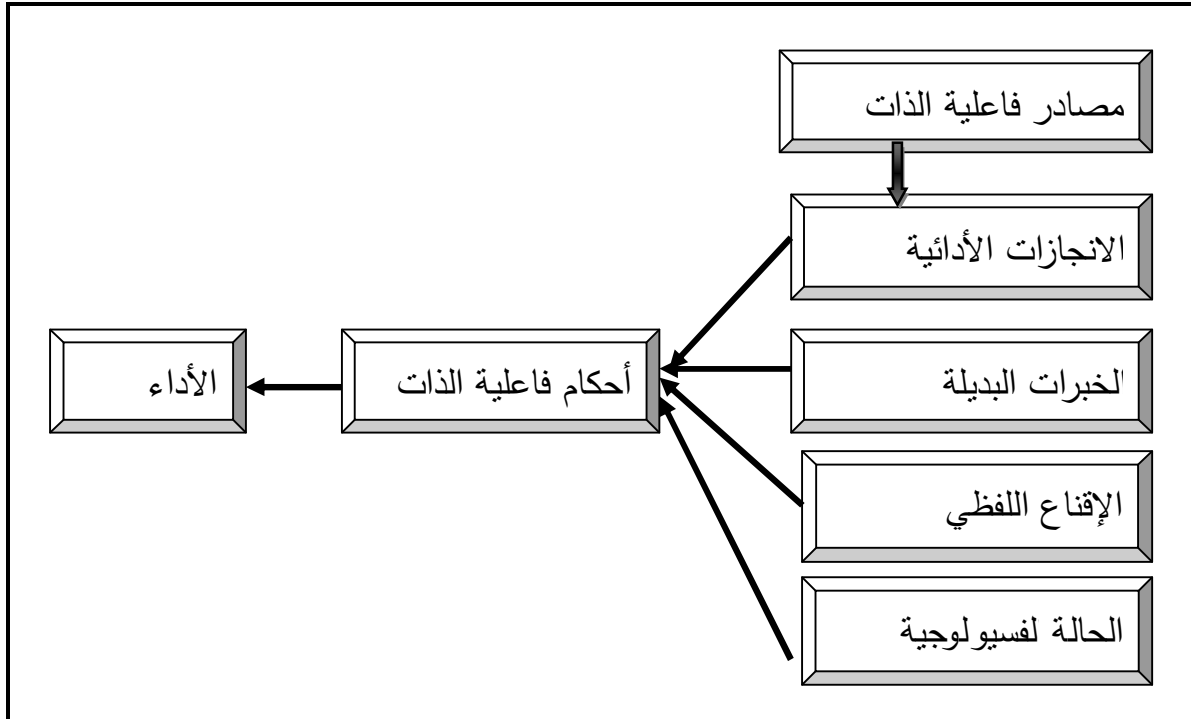
- أ- مستوى الاستثارة: فالاستثارة الانفعالية ترتبط في بعض المواقف بتزايد الأداء.
- ب-الدافعية المدركة للاستثارة الانفعالية: فإذا عرف الشخص أن الخوف أمر واقعي فإن هذا الخوف قد يرفع فاعلية الفرد، ولكن يكون خوفا مرضيا فان الاستثارة الانفعالية عندئذ تميل إلى خفض الفاعلية.
- ج- طبيعة العمل: إن الاستثارة الانفعالية قد تيسر النجاح للأعمال البسيطة ويغلب أن تعطل الأنشطة المعقدة. (جابر عبد الحميد، 1990، ص ص 445، 446).

إن مصادر الفاعلية الذاتية المتمثلة في الانجازات الأدائية، النمذجة أو الخبرات البديلة الإقناع اللفظي، والحالة الفسيولوجية والانفعالية يستخدمها الأفراد في الحكم على مستويات

الفصل الثالث:.....فاعلية الذات

الفاعلية الذاتية لديهم، إذ كلما كانت هذه المصادر موثوق بها، كلما زاد التغيير في إدراك الفرد لذاته كإنسان قادر على السيطرة على حل المشكلات، وهكذا فإن المعلومات المبنية على الأداء الاجتماعي الفعلي للفرد من شأنها أن تكون أكثر تأثيراً على الفاعلية الذاتية من المعلومات القائمة على الإقناع من خلال الطرق الخاصة بالتفسير المنطقي للمشكلات أو المقترحات.

إن هذه المصادر ليست ثابتة دائماً ولكنها معلومات لها صلة وثيقة بحكم الشخص على قدراته سواء كانت متصلة بالإنجازات الأدائية أو الخبرات البديلة أو الإقناع اللفظي أو الحالة الفسيولوجية والنفسية، وإن نظرية التعلم الاجتماعي تسلم أن هناك ميكانيزم عام في الإنسان يمكنه من تغيير السلوك، وأن الفاعلية الذاتية هي أفضل منبئ بالسلوك الشخصي. (محمد أبو هاشم حسن، 2003، ص44).



الشكل رقم(7):يوضح مصادر فاعلية الذات عند باندورا

المصدر: Bandura ,1997 ,p105

8- الخصائص العامة لذوي فاعلية الذات المرتفعة:

8-1-الثقة بالنفس وبالقدرات:

إن أهم صفات الشخص الواثق من نفسه قدرته على تحديد أهدافه بنفسه والواثق من نفسه يقوم بأصعب الأعمال ببسر بالغ، والفرد الفعال لديه القدرة على أن يثق فيما يسعى إليه ومن ثم يصبر و يثابر على تحقيقه، والثقة بالنفس هي طاقة دافعة تعين صاحبها على مواجهة شتى المواقف الجديدة.

8-2-المثابرة:

المثابرة سمة فعالة روحها السعي، وهي تعين على إخراج طموحاته من داخله إلي حيز الوجود، والمثابرة تعني الاستمرارية وانتقال الفرد من نجاح إلى نجاح والشخصية الفعالة نشطة حيوية لا تفتر همتها مهما صادفها عن عقبات ومواقف محبطة.

8-3-القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين:

تعتمد فاعلية الفرد على تكوين علاقة قوية وسليمة مع الآخرين، فالشخص الفعال تكون لديه القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين بما له من سمات المرونة والشعور بالانتماء، والذكاء الاجتماعي هو السلاح الفعال لدى الفرد في هذا المجال، وكلما كانت علاقات الفرد قوية مع الآخرين كلما كان توافقه أفضل وخاصة توافقه الاجتماعي، وعدم وجود علاقات سليمة مع الآخرين من شأنه أن يصيب الفرد الشعور بالعزلة الاجتماعية.

8-4-القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية:

تحمل المسؤولية أمر له قيمته، فلا يقدر على حملها إلا شخص يكون مهيباً انفعاليا لتقبل المسؤولية، ويبدع عند أداء واجبه مستخدماً كل طاقاته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمه، ويثق الآخرين فيه وفي قدراته على تحمل المسؤولية، وفي

الفصل الثالث:.....فاعلية الذات

كونه يمكن الاعتماد عليه مستقبلا، ويختار الأهداف المناسبة القادر على تحمل مسؤوليتها وتنفيذها، ويتصف بالواقعية فيما يتعلق بقدراته أو ظروف بيئته، ويحكم سلوكه بالالتزام الخلقى، والشخص السوي هو الذي يعتبر نفسه مسئولا عن أفعاله وتصرفاته ولديه القدرة على تحمل المسؤولية التي تساعده وتمكنه من الخروج عن حدود خبرته إلى الاستفادة من خبرة الآخرين ما يحقق التواصل بينه وبين أفراد مجتمعه.

8-5- البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية:

وتعتبر من مظاهر فاعلية الذات المرتفعة فالفرد ذو الفاعلية المرتفعة يستجيب للمواقف الجديدة بطريقة مناسبة، ويعدل من نفسه وأهدافه وفق ظروف البيئة، مرن وإيجابي وقادر على مواجهة المشكلات غير المألوفة فيدرك ببصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات ويتقبل الأساليب والأفكار الجديدة في أداء الأعمال. تيفين عبد الرحمن المصري، 2010/2011، ص ص 66، 67).

ويضيف باندورا خصائص يتميز بها ذوي فاعلية الذات المرتفعة والذين لديهم إيمان قوي في قدراتهم وهي:

- لديهم طاقة عالية.
- لديهم مستوى طموح مرتفع، فهم يضعون أهداف صعبة ويلتزمون بالوصول إليها.
- يعززون الفشل للجهد غير الكافي.
- يتصرفون بالتفاؤل.
- لديهم القدرة على التخطيط للمستقبل.
- لديهم القدرة على تحمل الضغوط..

9- سمات ذوي فاعلية الذات المنخفضة:

- يخلطون من المهام الصعبة.
- يستسلمون بسرعة.
- لديهم طموحات منخفضة.
- ينشغلون بنقائصهم، ويهولون المهام المطلوبة.
- يركزون على النتائج الفاشلة.
- ليس من السهل أن ينهضون من النكسات.
- يقعون بسهولة ضحايا للاجتهاد والاكنتاب.(Bandura,1997 ,p38)

10-مقارنة بين الفاعلية الذاتية العالية والامتدنية: يمكن التمييز بين الفاعلية الذاتية العالية

والامتدنية من خلال ملاحظة الخصائص المذكورة سابقا، وهذا وفق أربعة عناصر وهي:

- العمليات المعرفية
- الدافعية
- العمليات الانفعالية.
- عمليات الاختيار.

- العمليات المعرفية:

الجدول رقم(2): يبين العمليات المعرفية للفاعلية الذاتية العالية والمتدنية.

الفاعلية الذاتية المتدنية	الفاعلية الذاتية العالية
1- أهداف غير واضحة ومشكك بها	1-أهداف واقعية، مفهومه وواضحة وقابلة للتحقق،ويظهر التزاما به.
2- يطور حوارات ذاتية فاشلة وخاطئة حول أهدافه.	2- يطور حوارات ذاتية ناجحة حول ذاتية ناجحة حول أهدافه.
3- يفشل في السيطرة على الأحداث.	3- يسيطر على الأحداث المؤثرة في حياته وخاصة الغامضة.
4- أكثر شكا وشرودا،متدن الطموح والأداء.	4- تفكير تحليلي يساعدهم على تحدي أدائهم لتلبية طموح عالي، ويواجه العوائق والصعوبات.
5- يشكون في إمكانية مواجهة الصعاب والمعوقات عند تحقيق أهدافهم.	5- يتخيلون أنهم يحققون أهدافهم.

المصدر: يوسف قطامي، 2004، ص186.

- الدافعية:

الجدول رقم(3): يبين الدافعية لكل من الفعالية الذاتية العالية والامتدنية.

الفاعلية الذاتية المتدنية	الفاعلية الذاتية العالية
1- يبذلون جهدا متدني لتحقيق الأهداف.	1- يبذلون جهدا عاليا لتحقيق الأهداف.
2- لديهم أفكار متدنية عن قدراتهم مما يجعلهم يفشلون.	2- لديهم أفكار عالية عن قدراتهم مما يجعلهم يبذلون جهودا كبيرة.
3- مثابرة متدنية.	3- مثابرون بدرجة كبيرة.
4- مصادر أهدافهم ودافعيتهم خارجية.	4- مصادر أهدافهم ودافعيتهم داخلية.
5- يشكون بقدراتهم ويفشلون في بذل الجهد المناسب.	5- لديهم قناعة ذاتية بالقدرة و يبذل الجهد المناسب.
6- يواجهون إحباطا في مواجهة المواقف الصعبة.	6- الدوافع تعمل على تعزيز قدراتهم في مواجهة أهداف صعبة التحقيق.
7- تدني إمكاناتهم في ممارستهم للتدريب الذاتي.	7- يستفيدون بدرجة عالية من مواقف التدريب الذاتي.

المصدر: يوسف قطامي، 2004، ص186.

- العمليات الانفعالية:

الجدول رقم(4): يبين العمليات الانفعالية لكل من الفعالية الذاتية العالية والمتدنية.

الفاعلية الذاتية المتدنية	الفاعلية الذاتية العالية
1- تدني إمكانيات استفادتهم من التدريب.	1- يتدربون في السيطرة على التهديدات.
2- تزداد لديهم درجات القلق.	2- تتدنى لديهم درجات القلق.
3- تتدنى إمكانيات استفادتهم من درجات ضبط ذاتهم.	3- يتدربون على ضبط أنفسهم بدرجة عالية.
4- البيئة مصدر خطر وتهديد.	4- ظروف مناسبة ويمكن السيطرة على متغيراتها.
5- يعمل الإحباط على إفساد مستوى أدائه الوظيفي ومعاناته للتهديد.	5- يواجهون الإحباط بفاعلية ويتفوقون على مصادرها
6- يفشل في مواجهة المخاوف البيئية المحيطة.	6- يوفر بيئة يسيطر فيها على المخاوف المحيطة.
7- يطور عزله بسبب فشله في مواجهة أحداث البيئية.	7- يتفاعل مع الزاخرين ويتجاوز الصعوبات البيئية.
8- يطور اضطرابات جسدية مثل الضغط ونقص المناعة وسرعة تطور أعراض المرض بسبب الإحباط وعدم القدرة على السيطرة.	8- يطور استراتيجيات نحو قدرته على السيطرة على الإمكانيات البيئية بالثقة بنفسه وضمان مواجهة ما يصادف، وهو متكيف سوي.

المصدر: يوسف قطامي، 2004، ص187.

- عمليات الاختيار:

الجدول رقم(5): يبين عمليات الاختيار لكل من الفعالية الذاتية العالية والمتدنية.

الفاعلية الذاتية المتدنية	الفاعلية الذاتية العالية
1- سلوكه استجابة للمتغيرات البيئية ويصعب عليه مواجهتها.	1- سلوكه نتاج لتفاعل عملياته الذهنية الداخلية وخصائص المتغيرات البيئية.
2- يشعر أن المواقف تتجاوز قدراته.	2- يختار نشاطات مناسبة ويستطيع استئارة قدراته لتحقيق ما يريد.
3- يفشل في مواجهة التحديات ويفتقر إلى مهارة الاختيار.	3- ينجح في مواجهة التحديات ولديه مهارة في الاختيار.
4- تضطرب اختياراته المهنية.	4- يختار مهنة مناسبة.
5- لديه مدى محدود في مجال الاختيار المهني.	5- لديه مدى واسع لاختيار المهنة المناسبة.

المصدر: يوسف قطامي، 2004، ص188

11- أبعاد فاعلية الذات:

حدد باندورا(1977) ثلاثة أبعاد تتغير فاعلية الذات تبعاً لها وهذه الأبعاد هي:

11-1- قدر الفاعلية: Magnitude:

وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويتضح قدر الفاعلية عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا Bandura من خلال صعوبة الموقف، ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل للصعب. لذلك يطلق على هذا البعد "مستوى صعوبة المهمة" Level Of Task Difficulty. (Bandura,1977 ,p194).

ويؤكد باندورا في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل مستوى الإلتقان، بذل الجهد، الدقة، الإنتاجية التهديد و التنظيم الذاتي المطلوب فمن خلال التنظيم الذاتي فان القضية لم تعد أن فردا ما يمكن أن ينجز عملا معيناً عن طريق الصدفة ولكن هي أن فردا ما لديه الفاعلية لينجز بنفسه وبطريقة منظمة من خلال مواجهة مختلف حالات العدول عن الأداء. (Bandura,1997 ,p195).

11-2- العمومية: Generality:

العمومية هي انتقال توقعات الفاعلية من موقف ما إلى مواقف مشابهة فالأفراد غالبا ما يعممون إحساسهم بالفاعلية في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها (Bandura,1986 ,p53).

وتتباين درجة العمومية ما بين اللامحدودية والتي تعبر عن أعلى درجات العمومية والمحدودية الأحادية التي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محددة. وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية: درجة تماثل الأنشطة، وسائل التعبير عن إمكانية "سلوكية-معرفية-انفعالية" والخصائص الكيفية للموقف ومنها خصائص الشخص أو الموقف محور السلوك. (فتحي محمد الزيات،2001،ص510).

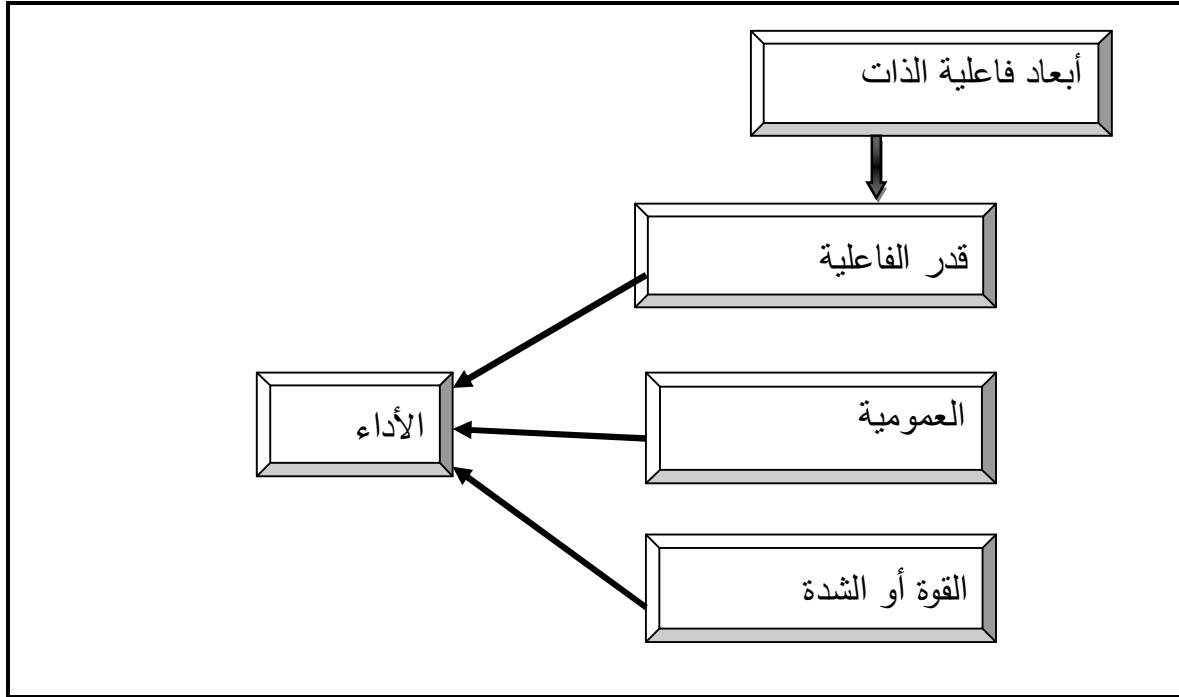
ويبين باندورا أن العمومية تتحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف تبعا لاختلاف عدد من الأبعاد، أهمها، درجة تشابه الأنشطة، والطرق التي تعبر عن الإمكانيات أو القدرات، ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف، وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك. (Bandura,1997 ,p45).

11-3- القوة أو الشدة: Strength :

يبين ألبرت باندورا أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح، كما يذكر أيضا انه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فان الناس سوف يحكمون على ثقتهم في أنهم يمكنهم أداء النشاط بشكل منظم في خلال فترات زمنية، فالمعتقدات الضعيفة عن الفاعلية تجعل أفرادا أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه مثل ملاحظة فرد يفشل في أداء مهمة ما، أو يكون أداءه ضعيفا فيها، ولكن الأفراد مع قوة الاعتقاد بفاعلية ذواتهم يتأثرون في مواجهة الأداء الضعيف، ولهذا فقد يحصل طالبان على درجات ضعيفة في مادة ما، احدهما أكثر قدرة على مواجهة الموقف" فاعلية الذات لديه مرتفعة" والأخر اقل قدرة"فاعلية الذات لديه منخفضة".(علاء الشعراوي، 2000، ص293).

ويشير أيضا هذا البعد إلى عمق الإحساس بالفاعلية الذاتية، معنى قدرة أو شدة أو عمق اعتقاد أو إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس. ويتدرج بعد القوة أو الشدة على متصل ما بين قوى جدا إلى ضعيف جدا.(فتحي محمد الزيات، 2001، ص510).

وأشار باندورا إلى أن القوة تتحد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف، وان الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة. (Bandura,1997 ,p198).



الشكل رقم(8):يوضح أبعاد فاعلية الذات عند باندورا

المصدر: Bandura,1997,p44

12- آثار الفاعلية الذاتية:

تحدد اعتقادات الأفراد بالفاعلية الذاتية، والطريقة التي يشعرون بها، ويفكرون ويدفعون بأنفسهم للإنجاز وتبني استراتيجيات فعالة لمواجهة المواقف المختلفة، لذلك فهي تمارس تأثيرات متنوعة على أربع عمليات أساسية، تشمل على العملية المعرفية، العملية الدافعية العملية الوجدانية وعملية اختيار السلوك.

12-1- العملية المعرفية: Cognitive Process

وجد باندورا أن آثار فاعلية الذات على العملية المعرفية تأخذ أشكالاً مختلفة فهي تؤثر على كل من الهدف للفرد وكذلك في السيناريوهات التوقعية التي يبنونها، فالأفراد مرتفعي الفاعلية يتصورون سيناريوهات النجاح التي تزيد من أدائهم وتدعمه، بينما يتصور الأفراد منخفضي الفاعلية دائماً سيناريوهات الفشل ويفكرون فيها.

الفصل الثالث:.....فاعلية الذات

ويضيف باندورا ان معتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال مفهوم القدرة، ومن خلال مدى اعتقاد الأفراد بقدرتهم على السيطرة على البيئة، ففيما يتعلق بمفهوم القدرة يتمثل دور معتقدات فاعلية الذات في التأثير على كيفية تأويل الأفراد لقدراتهم فالبعض يرى إن القدرة على أساس أنها موروثه، ومن الخطأ الارتقاء بالقدرات الذاتية، وبالتالي فان الأداء الفاشل يحمل تهديدا لهم ولذكائهم على حساب خوضهم تجارب قد توسع من معرفهم ومؤهلاتهم. (عبد الرحمن محمد الجاسرالبندي، 2007، ص ص 37-40).

وفي هذا الشأن يذكر بييري Berry 1987 انه كلما زاد مستوى تعقيد الأداء كلما أدى ذلك إلى ارتفاع أداء الذاكرة، وبالتالي تساهم معتقدات الفاعلية الذاتية في تحسين أداء الذاكرة عن طريق الأداء.

والأفراد بشكل عام يقيمون قدراتهم عن طريق مقارنة أدائهم بالآخرين، وعن طريق التغذية الراجعة.

ومبدئيا يعتمد الأفراد على أدائهم الماضي للحكم على فاعليتهم، ولتحديد مستوى طموحهم، ولكن عن طريق المزيد من التجارب يبادرون بوضع خطة ذاتية لفاعليتهم الذاتية وهذا في حد ذاته يعزز الأداء بشكل جيد عن طريق معتقداتهم في فاعليتهم الذاتية.

ويرى مادوك سان معتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال التأثير على:

1. الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم، فالذين يمتلكون قدرات مرتفعة يضعون أهدافا طموحة، ويهدفون لتحقيق العديد من الانجازات، عكس الذين لديهم ضعف في معتقداتهم فيما يتعلق بقدراتهم.

2. الخطط والاستراتيجيات التي يضعها الأفراد، من اجل تحقيق الأهداف.

3. التنبؤ بالسلوك المناسب، والتأثير على الأحداث.

4. القدرة على حل المشكلات، فالأفراد ذو الفاعلية المرتفعة أكثر كفاءة في حل المشكلات واتخاذ القرار.

12-2- العملية الدافعية: Motivation Process:

لقد أشار باندورا إلى أن اعتقادات الأفراد لفاعلية الذات تساهم في تحديد مستوياتهم الدافعية، وهناك ثلاثة أنواع من النظريات المفسرة للدوافع العقلية وهي: نظرية العزو السببي ونظرية توقع النتائج، ونظرية الأهداف المدركة، وتقوم فاعلية الذات بدور مهم في التأثير على الدوافع العقلية في كل منها، فنظرية العزو السببي تقوم على مبدأ أن الأفراد مرتفعي الفاعلية يعززون فشلهم إلى الجهد غير الكافي وإلى الظروف الموقفية غير الملائمة، بينما الأفراد منخفضي الفاعلية يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم، فالعزو السببي يؤثر على كل من الدافعية والأداء وردود الأفعال الفاعلية، عن طريق الاعتماد على الفاعلية الذاتية، وفي نظرية توقع النتائج تنظم الدوافع عن طريق توقع أن سلوكا محددًا سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة، كما هو معروف فهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص منخفضي الفاعلية لا يستطيعون التوصل إليها، ولا يناضلون من أجل تحقيقها لأنهم يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاءة وفيما يتعلق بنظرية الأهداف المدركة تشير الدلالة إلى أن الأهداف الواضحة والمتضمنة تحديات تعزز العملية الدافعية، وتتأثر الأهداف بالتأثير الشخصي أكثر من تأثيرها بتنظيم الدوافع والأفعال، ويذكر باندورا وسيرفون Bandura&Cervone أن الدوافع القائمة على الأهداف تتأثر بثلاثة أنواع من التأثير الشخصي وهي: الرضا وعدم الرضا الشخصي عن الأداء وفاعلية الذات المدركة للهدف، وإعادة تعديل الأهداف بناء على التقييم الشخصي، ففاعلية الذات تحدد الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم، وكمية الجهد المبذول في مواجهتها أو حلها، ودرجة إصرار الأفراد ومثابرتهم عند مواجهة تلك المشكلات، فالأشخاص مرتفعي الفاعلية يبذلون جهدا عظيما عند فشلهم لمواجهة التحديات. (Bandura,1993 ,pp128-130).

12-3- العملية الوجدانية: Affective Process:

تؤثر اعتقادات فاعلية الذات في كم الضغوط والإحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد، كما يؤثر على مستوى الدافعية، حيث أن الفرد ذوي الإحساس المنخفض بفاعلية الذات أكثر عرضة للقلق، حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم على إنجاز تلك المهمة، كما أنهم عرضة للاكتئاب، بسبب طموحاتهم غير منجزة، وإحساسهم المنخفض بفاعليتهم الاجتماعية، وعدم قدرتهم على إنجاز الأمور التي تحقق الرضا الشخصي، في حين يتيح إدراك فاعلية الذات المرتفعة تنظيم الشعور بالقلق والسلوك الانسحابي من المهام الصعبة، عن طريق التنبؤ بالسلوك المناسب في موقف ما.

12-4- عملية اختيار السلوك: Selection Process:

تؤثر فاعلية الذات على عملية انتقاء السلوك، ومن هنا فان اختيار الأفراد للأنشطة والأعمال التي يقبلون عليها و هون بما يتوفر لديهم من اعتقادات ذاتية في قدرتهم على تحقيق النجاح في عمل محدد دون غيره، ويمكن إجمال نتائج الدراسات فيما يختص بالعلاقات بين فاعلية الذات واختيار السلوك على النحو التالي: الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية، ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنها تشكل تهديدا شخصيا لهم، حيث يتزاحمون في بذل الجهد ويستسلمون سريعا عند مواجهة المصاعب، وفي المقابل فإن الإحساس المرتفع يعزز الانجاز الشخصي بطرق مختلفة فالأفراد ذوو ثقة العالية في قدراتهم يرون الصعوبات كتحدى يجب التغلب عليه، وليس تهديد يجب تجنبه كما يرفعون ويعززون من جهودهم في مواجهة المصاعب، بالإضافة إلى أنهم يتخلصون سريعا من آثار الفشل. (مصطفى عطية إبراهيم مصبح، 2011، ص ص 45-47).

13- أهمية فاعلية الذات:

إن مصائر الأمم والمؤسسات التي نعمل فيها أو نديرها تتوقف على كفاءتنا في الإدارة والتحكم في الضغوط.

فتحقيق الأحكام وإدراك السعادة الشخصية والمحافظة على الصحة تتأصل بشكل أساسي في قوة الأنا (قوة الشخصية) والقدرة على مواجهة ضغوط الحياة، إن رجال المناصب العليا أو رجال الأعمال لكي ينجحوا لابد أن يتعلموا كيف يعملون في ظل ضغوط العمل المعقدة التي تتسم بالتنافس واتخاذ القرارات الصائبة في ظل مناخ العمل الحديث.(السيد عثمان فاروق، 2001، ص165).

ونظرا لتفاعل الإنسان مع جوانب الحياة المختلفة فقد يتعرض لكثير من أحداث الحياة التي تمثل ضغوطا عليه، فقد تكون طبيعية أو فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية والضغوط الطبيعية قد تكون تلغيرات المتطرفة في البيئة من حرارة وغيرها أما الضغوط الفسيولوجية مثل نقص كمية الأكسجين التي يحتاجها الجسم، ومخاطر جسمية، والضغوط النفسية تكون ناتجة عن مواجهة الشخص لذاته ومعتقداته.(عبد الله جابر، 2006، ص535).

وتجدر الإشارة إلى أن إدراك الفرد لفاعليته الذاتية له علاقة بتقييم قدرته على تحقيق مستوى محدد من الانجاز ومستوى قدرته على التحكم بالأحداث، لان اعتقاد الفرد حول مستوى فاعليته يؤثر على طبيعة الهدف أو العمل الذي يصبوا لتحقيقه ويحقق مقدار الجهد الذي يمكن أن يبذله في مقابل ذلك، ومدى مثابرتة في التصدي للعوائق التي قد تعترض سبيله في تحقيق ذلك، ويؤثر على نمط تفكيره وعلى مقدار التوتر والانفعال الذي سيعانيه في تحقيق تكيفه مع المطالب البيئية.(المصري محمد عبد المجيد، 2006، ص167).

وتهتم الفاعلية الذاتية بمدى قدرة الفرد على انجاز التصرفات المطلوبة بالتعامل مع المواقف المستقبلية، وأحكام فعالية الذات هي التي تؤثر في اختيار الفرد للأنشطة والمواقف

الفصل الثالث:.....فاعلية الذات

البيئية تمثيا مع فاعلية الذات عنده، فالموقف الذي يعتقدون الأفراد انه أعلى من قدراتهم يتحاشونه ويقبلون على الأفعال التي يعتقدون أنهم قادرون عليها.

وإدراك الناس لفاعليتهم يؤثر على خططهم المستقبلية فالذين لديهم إحساس مرتفع فاعلية الذات يرسمون خطط ناجحة توضح الخطوط الايجابية الموصلة للإنجاز بينما ذوي فاعلية الذات المنخفضة يرسمون خططا فاشلة. (أبو معلا مسعد ربيع عبد الله، 2006، ص 27).

- خلاصة:

من خلال هذا الفصل، الذي عرضنا فيه أهم الجوانب النظرية للفاعلية الذاتية حيث أن الفاعلية الذاتية حسب باندورا هي توقع الفرد بأنه قادر على تنفيذ السلوك المناسب الذي يحقق نتائج مرغوب فيها تخدم صحته وتزيد من ثقته وقدرته على مواجهة التحديات التي قد يواجهها في حياته اليومية. كما تطرقنا إلى كل ما هو متعلق بفاعلية الذات من أنواعها، مصادرها، تأثيرها، أبعادها وأهميتها... الخ، حيث يمكن أن نستخلص ما يلي:

- إن الفاعلية الذاتية متعلقة بمعتقدات الأفراد حول قدراتهم على القيام بسلوكيات معينة في تحدي المواقف الصعبة والمعقدة.
 - الفاعلية بعد من أبعاد الشخصية.
 - تتغير الفاعلية الذاتية تبعاً لتغير أبعادها الثلاثة: قدر الفاعلية ، العمومية، والشدة أو القوة.
 - لا يكفي إحساس الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها فقط في تحدي المواقف الصعبة بل لابد من توفر قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أو عقلية أو نفسية.
- وعلى ضوء مما سبق فيمكن حسب هذه النظرية أن يتوقع ممارسة السلوك الصحيح عندما تتوفر قناعة لدى الفرد انه سينجح في تنفيذ السلوك المناسب لتحقيق النتائج المرغوب فيها.

الفصل الرابع : مستوى الطموح

- تمهيد

- 1-تعريف الطموح ومستوى الطموح.
- 2- طبيعة مستوى الطموح.
- 3-النظريات المفسرة لمستوى الطموح.
- 4-الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح.
- 5-أنواع الطموح.
- 6-العوامل المؤثرة في مستوى الطموح.
- 7-الجوانب الأساسية المميزة لمستوى الطموح.
- 8-نمو مستوى الطموح.
- 9-علاقة مستوى الطموح بالصحة النفسية.
- 10-مظاهر مستوى الطموح.
- 11-خصائص الفرد الطموح.
- 12- نقاط مهمة من اجل تحقيق الطموح.
- 13-مستويات الطموح.
- 14- قياس مستوى الطموح.

- خلاصة

تمهيد:

يعد مستوى الطموح من أهم العوامل التي تميز شخصية الفرد، فكلما كان طموح الفرد مرتفع بقدر ما تكون شخصية الفرد متميزة وينعكس هذا على إيجابا على المجتمع. فالطموح يعتبر جوهر لنجاح الفرد حيث يحفز الشخص للقيام بسلوكيات معينة فكل فرد طموح معينة ينصبها أمامه ليعمل على تحقيقها ونجاحه مرتبط بمدى كفاءته وقدراته، ويتفق الباحثون على تعريف مستوى الطموح لغة واصطلاحا لكننا نجد بعض الاتجاهات المختلفة في تعريفه وطبيعته باختلاف وجهات النظر، وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل حيث سنتطرق إلى تعريف الطموح ومستوى الطموح ثم النظريات المفسرة للطموح ثم الطموح وعلاقته بمتغيرات الشخصية وأنواعه ونمو مستوى الطموح والعوامل المؤثرة في مستوى الطموح وعلاقة الطموح بالصحة النفسية ثم الجوانب الأساسية المميزة لمستوى الطموح وأخيرا طرق قياسه.

1-تعريف الطموح ومستوى الطموح:

إن مصطلح الطموح يدل على ذلك الأمر البعيد العالي الذي يسعى الإنسان للوصول إليه، فهو غير محقق له في الوقت الراهن، ولكنه يأمل أن يحققه في المستقبل.

1-1- تعريف الطموح لغة:

عرف الطموح في معجم لسان العرب لان منظور بأنه الارتفاع فيقال بحر طموح الموج أي موج مرتفع.

أما أبو حرب في المعجم فعرف الطموح بقوله: طمح بصره إليه طموحا يعني امتد وعلا صره الطامح كل مرتفع والطموح يعني السعي إلى المراتب العليا وصاحب الآمال الواسعة. (نيفين عبد الرحمن المصري، 2010-2011، ص68).

1-2- التعريف النفسي:

حيث يشير في معجم التربية 1973م إلى "الهدف أو إلى نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد".

كما يعرف في معجم علم النفس 1997 بأنه "التطلع للوصول إلى هدف أو إنجاز معين". (صالحى هناء، 2012/2013، ص28).

لقد تم تعريف مستوى الطموح في معجم علم السلوك 1973 (Dictionary Of Behavioray Science) على انه "مستوى المتوقع للأداء الكلي والمقبل.

وفي تعريفنا لمستوى الطموح فيعرفه معجم علم النفس والتحليل النفسي: "على أنه المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه، سواء في تحصيله الدراسي أو إنجازه العلمي أو في مهنته ويعتمد على تقديره لذاته وإمكانياته ولظروفه". (فرج عبد القادر طه وآخرون، ص414).

ويعرف على أنه "الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها ويتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة بشخصية الفرد أو القول البيئة المحيطة به. (أمال عد السميع باظة، 2004، ص5).

كما وردت تعريفات كثيرة لمستوى الطموح منها:

يعرفه بدوي: بأنه مستوى الانجاز الذي يحدده شخص معين لنفسه، ويتوقع تحقيقه بناء على تقدير لقدراته واستعداداته. (بدوي احمد زكي، 1977، ص27).

ويعرفه الحفني: بأنه معيار الطموح الذي يقاس إليه نجاح الشخص أو فشله. (عبد المنعم الحفني، 1979، ص70).

ويعرف: بأنه مستوى قياسي يفرضه الفرد على نفسه ويطمح إلى الوصول إليه ويقاس انجازاته بالنسبة إليه، ومستوى الطموح دليل على الثقة وبتزاوح ارتفاعا وهبوطا بحسب النجاح والفشل والإخفاق. (عائل فاخر، 1988، ص212).

كما يعرفه دامبو 1930: بأنه "مستوى النجاح الذي يتمنى الوصول إليه الإنسان". (جليل وديع شكور، 1989، ص321).

ونلاحظ من هذا التعريف انه اقتصر على عامل واحد من العوامل المساهمة في تحديد مستوى الطموح، ألا وهو النجاح، إذ يعتر النجاح من العوامل الدافعة للرفع من مستوى طموح الفرد وليس هو مستوى الطموح فالنجاح الذي يحققه الفرد في أعماله هو نتيجة نهائية لمستوى طموحه حس هذا التعريف، وهذا ما يتعارض مع جوهرية مستوى الطموح الذي يسبق الأداء أو العمل ولا يتوقع الفرد نجاحه، أو فشله فيه، فقد يطمح الإنسان في شيء ما ولكن لا يتحقق له النجاح فيه. (صالحى هناء، 2012/2013، ص42).

وهو: "سمة ثابتة نسبيا بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي، ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها.

وعرف دريفر مستوى الطموح بأنه: الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات أو هو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل.

عرفه فر انك بأنه: مستوى الإجابة المقبل في واجب مألوف يأخذ الفرد على عاتقه الوصول إليه بعد معرفة مستوى إجابته من قبل في ذلك الواجب.

ويعرفه جاردرنر (1949): بأنه "القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل".

وعرفه وتش: "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". (كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص ص 9-15)

أما إبراهيم قشقوش (1975): بأنه هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو يتطلع الفرد 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 وأهميته في ضوء الإطار المرجعي للفرد".

كما عرفه راجح (1968): بأنه المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه، وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإِنجاز أعمال اليومية. (احمد عبد الله أبو زايد 1999، ص 14)

كما يعرف سيد محمد عبد العال (1976) مستوى الطموح بأنه "يعني معياراً يضع الفرد في إطاره أهدافه المرحلية والبعيدة في الحياة ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته بقدرته الراهنة. (زينب شقير، 1995، ص 223).

وعرفه نيشولز (1997): مستوى الطموح بأنه "المستوى الأداء اللاحق لمهمة ما، أو النشاط المؤلف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه اعتماداً على معرفته بمستوى أدائه السابق في مثل تلك المهمة أو ذلك النشاط. (فتحي محمد الزيات، 1996، ص 282).

ويعرفه إبراهيم عطية (1995): بأنه مدى قدرة الفرد على وضع وتخطيط أهدافه، في جوانب حياته المختلفة، ومحاولة الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف متخطياً كل الصعوبات بما يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي وتبعاً لإمكانيات الفرد وخبراته السابقة التي مر بها. (صالحى هناء، 2013/2012، ص 41).

كما يعرفه أبو زيادة بأنه: "اتجاه إيجابي نحو هدف ذو مستوى محدد يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب معين حياته، وتختلف درجة أهمية الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف النمط الحياتي". (دلال يوسفى، 2013/2012، ص 38).

ويعرف مستوى الطموح : المستوى الذي يتوقع الفرد أن يصل إليه على أساس تقديره لمستوى قدراته ومكاناته.(رشا الناظور،2008، ص10).

مستوى الطموح هو قوة دافعية للأشخاص يتم اكتسابها من خلال البيئة ويتم قياسها الفرق بين المستوى الذي وصل إليه الفرد والمستوى الذي كان يرغب الوصول إليه.(محمد النوبي محمد علي،2003، ص21).

ويشير "هوبي" 1930 إلى مستوى الطموح بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة.(سهير أحمد كامل،1999، ص 182).

هو الهدف الذي يعمل الفرد إلى تحقيقه ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة في حين نستطيع أن ندرك المدى الذي ستحقق عنده الأهداف الممكنة.(موسى ابن رشد البهدل،2004، ص90).

يشير معوض وعبد العظيم:إلى أن مستوى الطموح هو سمة ثابتة نسبيا تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل و المقدرة على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط.(معوض عبد التواب،سيد عبد العظيم،2005، ص3).

2- طبيعة مستوى الطموح:

لقد أخذ مستوى الطموح عدة اعتبارات:

2-1- مستوى الطموح باعتباره استعدادا نفسيا:

والمقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح إن بعض الناس عندهم الميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض وهذا الاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح .فكل فرد يقوم تحديد أهدافه في الحياة وهذه الأهداف التي رسمها لنفسه قد تمثل مستوى من الطموح العالي ومستوى من الطموح المنخفض وفي كلتا الحالتين فإن هذا التحديد يتأثر بما لدى الفرد من عوامل تكوينية وعوامل التدريب والتربية والتثنية.

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

وهذا الإطار يتكون من عاملين:

- العامل الأول: التجارب الشخصية التي يمر بها الفرد في حياته وتعمل على تكوين أساس يحكم ه الفرد على مختلف المواقف.

- العامل الثاني: دور الاتجاهات والقيم والتقاليد في تكوين مستوى الطموح.

ومن خلال تفاعل العاملين السابقين يتشكل لدى الفرد إطار يحتكم إليه في جميع المواقف.

2-3- مستوى الطموح باعتباره سمة:

والسمة ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم وسلوكهم ولهذا نجد استجابات الناس تجاه موقف واحد متعددة فلكل فرد سماته التي تميزه ولكن مع الأخذ في الاعتبار أن هذه السمة ليست مطلقة وإنما هي ثابتة نسبياً، ولهذا نجد تأثر مستوى الطموح بما لدى الفرد من استعدادات فطرية ومكتسبة وما لديه من اتجاهات وعادات وتقاليد يتأثر بها في المواقف والظروف. فهناك ربط بين مستوى الطموح الفرد وعوامل أخرى تتعلق في التكوين النفسي والتدريب والتنشئة الاجتماعية وما تحويه من قيم وعادات واتجاهات وتقاليد، والتجارب والخبرات التي يمر بها والتي تشكل إطاره المرجعي، فيتبادل الأثر والتأثير بين هذه العوامل وبين مستوى الطموح ولهذا يعد مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية التي تختلف من شخص لآخر وتتغير طبقاً للتفاعل المستمر بين هذه العوامل ومستوى طموح الفرد. (كاميليا عبد الفتاح، 1990، ص11).

3- النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

تعددت النظريات التي تناولت مستوى الطموح ومن هذه النظريات ما يلي:

3-1- نظرية الفريد أدلر: Adler

يعتبر (آدلر) من المدرسة التحليلية ومن تلاميذه (فرويد) ولكنه انشق عن فرويد بسبب آرائه في الجنس، وعدم انسجامه مع العديد من أفكاره، وكون هو مجموعة معه ما يعرف بالتحليلية الجديدة.

ويؤمن أدلر: "بفكرة كفاح الفرد للوصول إلى السمو، والارتفاع، وذلك تعويضا عن مشاعر النقص، فقد أصبحت هذه الفكرة من نظريات الشخصية الجديدة، فكرة الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان. كذلك فقد أكد أدلر على أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة فرويد المتمثلة في الأنا الدنيا، والأنا الوسطى، والأنا العليا. كذلك أكد أدلر على أهمية العلاقات الاجتماعية، وعلى أهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل فرويد ويعتبر أدلر الإنسان كائنا اجتماعيا، تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية، وأهدافه الحياتية، يشعر بأسباب سلوكه وبالأهداف التي يحاول بلوغها، ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها. ومن المفاهيم الأساسية عنده الذات الخلاقة، الكفاح في سبيل التفوق، أسلوب الحياة، الأهداف النهائية والوهمية، مشاعر النقص وتقويضها. وتمثل الذات الخلاقة: نظاما شخصيا وذاتيا للغاية، تبحث عن الخبرات التي تساعد على تحقيق أسلوبه الشخصي الفريد، والمميز في حياته، وهي فر جوهرها: أن يصنع الفرد شخصيته، ويعتبر أدلر مبدأ الكفاح من أجل التفوق فطريا. فالفرد يسعى للكفاح من أجل التفوق وذلك منذ ميلاده وحتى وفاته، وهو الغاية التي ينزع جميع البشر لبلوغها، وتعتبر الغاية التي ينشط الشخص لتحقيقها عامل حاسم في توجيه سلوكه. كما ويؤكد أدلر أن كل إنسان يتمتع بإرادة أساسية في القوة، ودافع ملح نحو السيطرة والتفوق. فإذا وجد إنسان انه ينقصه شيء فانه ينساق نحو جعل نفسه متفوقا بطريقة ما، أو على الأقل نحو الزعم لنفسه وللآخرين بأنه متفوق. ومثل الدافع الجنسي قد يعوض نقصه بجهد صادق منظم. وذلك فان أدلر يعتقد أن حافز

توكيد الذات، وليس الدافع الجنسي، هو القوة السائدة الايجابية في الحياة، وهو الذي يجعل الفرد في اندفاع دائم الوجود نحو التفوق أو على الأقل ضد النقص.

3-2- نظرية القيمة الذاتية للهدف لاسكالونا: Escalona

قدمت اسكالونا هذه النظرية (1940) وترى أنه، على أساس قيمة الشيء الذاتية، يتقرر الاختيار بالإضافة إلى احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد سيضع توقعاته في حدود قدراته، وتقوم النظرية على ثلاثة حقائق هي:

- هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبيا.
- كما لديهم ميلا لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه لحدود معينة.
- أن هناك فروقا كبيرة بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل، فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم احتمال الفشل، وهذا ينزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف.

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

- الفشل الحديث يميل إلى إنقاص مستوى الطموح، والحالات التي ترفع مستوى الطموح بعد الفشل تأتي إما نتيجة لإنقاص الشعور بالواقع، أو نتيجة لتقبل الفشل.
- 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 دائما.
- البحث عن النجاح، والابتعاد عن الفشل، هو الأساس في مستوى الطموح.

3-3- نظرية المجال لليفين: Kurt Lovin

يذكر ليفين عند كلامه عن أثر القوى الدافعة في التكوين المعرفي للمجال: أنا هناك عوامل متعددة من شأنها أن تعمل كدوافع للتعلم في المدرسة، وقد أجملها فيما سماه بمستوى الطموح، حيث يعمل هذا المستوى على خلق أهداف جديدة، بعد أن يشعر الفرد بحالة الرضا والاعتداد بالذات، فيسعى إلى الاستزادة بهذا الشعور المرضي، ويطمح في تحقيق أهداف أبعد، وإن كانت مترتبة على الأولى إلا أنها في العادة تكون أصعب وأبعد منالاً، وتسمى هذه الحالة العقلية بمستوى الطموح.

وقد دلت دراسة الطموح السيكولوجية على أن الطموح على درجات: فقد يكون مجرد رغبة للقيام بتحقيق هدف، وقد يكون على درجة القوة، بحيث يحدد الهدف، ويعبئ قوى الجسم لتحصيله. في هذه الحالة يقال إن مستوى الطموح عند الفرد عال أو راق، وتعتبر نظرية المجال أول نظرية فسرت مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الإنساني بصفة عامة. وقد يرجع ذلك للأعمال المتعددة التي أسهم بها ليفين وتلاميظه في هذا المجال، ويعتبر ليفين أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح، منها ما يأتي:

- **عامل النضج:** فكلما كان الفرد أكثر نضجاً، كان في كتناول يده وسائل جمع تحقيق أهداف الطموح، وكان أقدر على التفكير في الوسائل والغايات على السواء.

- **القدرة العقلية:** كلما كان الفرد أكثر قدرة، كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.

- **النجاح والفشل:** فالنجاح يرفع من مستوى الطموح، ويشعر صاحبه الرضا، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط، وكثيراً ما يكون معرقلاً للتقدم في العمل.

- **الثواب والعقاب:** الثواب المادي والمعنوي (الأجور، الحوافز، الترقية) يرفع من مستوى الطموح، ويجعل الإنسان يقوم بتنظيم نشاطه ويوجهه نحو تحقيق الهدف.

- **القوى الانفعالية:** ويقصد بها الجو العام الذي يمارس فيه العمل مثلك شعور الفرد بتقدير الزملاء، وإعجابهم بنشاطه وإنتاجه، وعلاقاته الطيبة برؤسائه، وشعوره بأنه متقبل من جماعة العمل، كل ذلك يعتبر سببا في ارتفاع مستوى الطموح، وعكس ذلك يؤدي إلى كراهيته للمؤسسة وللعمل ويسبب في غيابه المتكرر وبالتالي إنقاص مستوى طموحه.

- **القوى الاجتماعية والمنافسة:** فقد تؤدي المنافسة بين الزملاء إلى رفع مستوى الطموح، ولكنها قد تنقلب إلى أنانية، أو تنازع، ولذا يجب أخذ ذلك بعين الاعتبار.

- **مستوى الزملاء:** قد تكون معرفة الأخصائي لمستوى زملائه، ومقارنته بمستواه شخصيا سببا في رفع مستوى طموحه، ودفعه للعمل، وتعبئة جهوده نحو تحقيق الهدف.

- **نظرة الفرد إلى المستقبل:** تؤثر نظرة الفرد إلى المستقبل، وما يتوقع أن يحققه من أهداف في مستقبل حياته على أهدافه الحاضرة. فالشخص الذي يمتد بصره وتفكيره إلى مستقبل زاهر، يكون تحصيله مخالفا لشخص ينظر للمستقبل بمنظار أسود.

4- الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح:

إن مستوى الطموح يلعب دورا هاما في حياة الفرد إذ أنه من أهم الأبعاد في الشخصية الإنسانية وذلك لأنه يعتبر مؤشرا يميز ويوضح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه ومع البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه.

وتعتبر دراسة مستوى الطموح مهمة جدا، لأن أهميتها لا تقتصر على الفرد، وإنما تتعداه لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام كيف لا؟ والفرد يعتبر عنصرا فاعلا داخل المجتمع، بل يعتبر الأفراد هم الثروة القومية للمجتمع، وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع ورفعته، بينما يعني وجود مستوى منخفض من الطموح تراجع المجتمع وانهيائه. وتكمن هذه الأهمية كالاتي:

- إن دراسة مستوى الطموح، قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة، وعليه من الممكن تنمية أو تعديل دستور مستوى الطموح.

- إن دراسة الطموح تمثل إحدى المؤثرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية، ودراستها بطريقة علمية، قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد، مما يعود على المجتمع بالفائدة وزيادة الإنتاج.
- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم، وبعض العوامل المؤثرة فيه، يجعلهم يحاولون موازنة قدراتهم وإمكاناتهم مع هذه الطموحات، مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.
- إن دراسة مستوى الطموح وما تسفر عنه من نتائج، قد تساعد على تطوير العملية التعليمية، حيث تقدم للمسؤولين من واضعي السياسة، والخطط التعليمية إطاراً تجريبياً عما يؤثر في مستوى الطموح من عوامل، وعليه يحاولون تطوير وتعديل المناهج، وطرق التدريس بما يتماشى مع تلك النتائج.
- ترجع أهمية الطموح في أنه يلعب دوراً هاماً في حياة الفرد والمجتمع، حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف.(توفيق محمد توفيق بشير، 2005، ص ص 32-35)

5- أنواع الطموح:

5-1- الطموح الاجتماعي:

إن الطموحات تختلف بين الشعوب المتقدمة والمتخلفة والمتقدمون طموحاتهم عالية المستوى رأى "انجافيل"(أن ارتفاع مستوى الطموح ظاهرة تتصف بها المجتمعات الحديثة). لكن الفئة الثانية محدودة القدر من العيش وفي الفئة الأولى تختلف الطموحات بين الأفراد والأزمنة كاختلافها بين الآباء والأبناء أما نحن العرب فالمشاكل متنوعة وتدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ومحاكاة القيم الغربية وشعور الأبناء بالاعتزاز كما يرى حامد سناء زهران (هذا ما انعكس عن طموحات الشعوب العربية) هذا أثر على الطموحات.

5-2- الطموح الإنساني:

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

5-3- الطموح الدراسي:

وهو الذي يتعلق بالحياة المدرسية، وما يوجد فيها من تخصصات ومستويات دراسية ويبدأ هذا النوع من الطموح في السنوات الأولى من دراسة الطفل حيث يطمح في الانتقال من مستوى لآخر حتى يلتحق بالتعليم الثانوي فيطمح في تخصص دراسي يراه هاما وجذابا ويعمل على النجاح فيه، وفي السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في موصلة دراسته والالتحاق بالجامعة ويصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته واجتهاده للنجاح في امتحان البكالوريا لتحقيق أسمى طموح في حياة التلميذ المدرسية "هذا الطموح الذي يسمو ويرتقي مع ارتقاء سن التلميذ، هو الذي سيساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته".

5-4- الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع من الطموح عند التلميذ في سنوات الدراسة، أو بعد الانتهاء أو الخروج منها وقد يوجد لدى الفرد أو الشخص الذي لم يدرس بناتا، فكثير ما يطمح التلاميذ في مهن ويتعلقون بها، وبمن يعملون فيها، كطموح التلميذ في مهنة التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد إلى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع والاستعدادات الشخصية. (محمد بو فاتح، 2005، ص ص 139-142).

6- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

6-1-العوامل الذاتية الشخصية:

بما أن مستوى الطموح يتغير حسب تغير العمر فإنه يتأثر بتطور العوامل الشخصية للفرد مع تقدم العمر كالذكاء والتحصيل، كذلك يتأثر بالخبرات التي يكتسبها الإنسان من خلال تجاربه التي مر بها في مراحل حياته المختلفة فاشلة كانت أو ناجحة.

ومن العوامل الذاتية المؤثرة في مستوى طموح الفرد:

6-1-1-الذكاء:

يرتبط الذكاء بتحديد الفرد لمستوى طموحه ويتوقف مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد و أكثر صعوبة.

6-1-2-التحصيل:

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

6-1-3-مفهوم الذات ومستوى الطموح:

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

6-1-4- الخبرات السابقة:

للسجاح و الفشل أثر قوي جدا في طموح الفرد، فإذا ما نجح الفرد وتفوق زاد طموحه وبطل الفرد مثابرا للمحافظة على ما حصل عليه من تفوق دراسي ومعنى هذا أن هذا النجاح يدفع بالطموح إلى التقدم والنمو، أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.

6-2- العوامل البيئية الاجتماعية:

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح، لأن البيئة التي تمد الفرد بمفاهيمه وثقافته وهي التي تشكل الإطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفا من فرد لآخر تبعا لقدراته الذاتية، وتبعا لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فإما أن تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي، والأفراد الذين ينتمون لأسر مستقرة اجتماعيا أقدر على وضع مستويات طموح عالية ويستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة وهذا ما أكدته دراسات "هيرلوك". (دلال يوسف، 2013/2012، ص ص 43، 44).

7- الجوانب الأساسية المميزة لمستوى الطموح:

يتفق عدد من الباحثين مثل (ألبورت، وكروناخ، وهيرلوك، وروزن) على أن هناك ثلاث جوانب أساسية تميز مستوى الطموح وهي:

أ- الجانب الأول: الأداء ويعني ذلك نوع الأداء الذي يعثره الفرد هاما ويرغب في القيام به في عمل من الأعمال.

ب- الجانب الثاني: التوقع ويعني توقع الفرد لأدائه لهذا العمل أو ذلك.

ج- الجانب الثالث: الأهمية ويعني ذلك مدى أهمية الأداء بالنسبة للفرد.

وترى هيرلوك أن الطموح نوعان وهما:

- طموح ايجابي ويمثل في النزعة لتحقيق النجاحات المستمرة.

- طموح سلبي في محاولة البعد عن مزيد من الفشل.

أما كيلا ند وفرديمان فإنهما يميزان بين مستويين آخرين من الطموح: الطموح المباشر والطموح المستقبلي، فالفرد يضع لنفسه أهدافا تتعلق بالحاضر وتتعلق بالمستقبل القريب والمستقل البعيد. (جميل عبد الله احمد رزق، 1995/1994، ص29).

8- نمو مستوى الطموح:

بينت دراسات "ليفين" أن مستوى الطموح يظهر عند الأطفال في مرحلة مبكرة من العمر، فهو يظهر في رغبة الطفل تخطى الصعوبات مثل محاولته أن يقف على قدميه غير مستعين بأحد، أن يمشى وحده، أو محاولته الجلوس على كرسي، أو جذب قطعة من الملابس، ويعتبر "ليفين" ذلك دلائل على بزوغ مستوى الطموح، وهو في ذلك يفرق بين مستوى الطموح والطموح المبدئي فيقول "ليفين" ذلك دلائل على بزوغ مستوى الطموح وهو في ذلك يفرق بين مستوى الطموح والطموح المبدئي فيقول > إن رغبة الطفل في عمل أي شيء بنفسه دون الاستعانة بأحد تعتبر مرحلة تسبق مستوى الطموح الناضج < وهذا النمط تسميه "فيلز" " الطموح المبدئي".

فالطفل يكرر أعمالا حتى يصل إلى غايته، فكأن هناك افتراض بنمو عمليات الطفل الفكرية لمستوى يسمح بالمعرفة والمقارنة واختبار القيم السيكولوجية عموما وبشكل خاص تلك القيم المساهم بالتغلب على المصاعب.

وقد اعتبرت "فيلز" رغبة الطفل في عمل شيء، دون مساعدة أحد خطوة لمرحلة النمو النهائي لمستوى الطموح، هذا السلوك أسمته الطموح الابتدائي، فهو المرحلة التي يمكن التمييز فيها بين مستويات التحصيل.

ويتدرب الطفل على الاستقلال حين يواجه بمشاكل متوسطة وفي حدود قدرته، وقد درست "فيلز" أطفالا من سن سنتين إلى ثلاث سنوات في دار حضانة، فيما يتعلق بنشاطهم في ارتداء وخلع ملابسهم، واعتبرت أن نسبة رفض المساعدة في هذه العملية مقياسا للطموح المبدئي، وقد وجدت هذا المستوى عند سن سنتين.

وبعد ذلك دربت "فيلز" مجموعة من هؤلاء الأطفال على ذلك العمل، ثم قارنت هذه المجموعة قبل التدريب وبعده بمجموعة مماثلة لم تتدرب فوجدت أن المجموعة التي تلقت التدريب، أي المجموعة التي أصبحت أكثر مهارة في ذلك العمل، قد زادت نسبة رفضها للمساعدة بالمقارنة بالمجموعة التي لم تتلق تدريباً.

وفي دراسات أخرى استخدم اندرسون (1940) تجربة قذف الحلقات في العصي مع ثلاث مجموعات من الأطفال، متوسط عمر المجموعة الأولى ثلاث سنوات ونصف والثالثة ثماني سنوات، وقد ميز "اندرسون" بين أربعة مظاهر للسلوك كل منها يوضح مراحل مختلفة للنمو، ويمكن على أساسها تحديد نضج مستوى الطموح.

8-1- طريقة القذف:

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

8-2- إعادة قذف الحلقات:

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

8-3- حجم الوحدات:

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

8-4- كمية الفشل:

إن عزم الطفل على المجازفة بالحلقة الخاطئة يعبر أيضا عن مرحلة أعلى من نمو سلوك مستوى الطموح. (كاميليا عبد الفتاح، 1990، ص ص 13، 14).

9- علاقة مستوى الطموح بالصحة النفسية:

إن لمستوى الطموح ارتباط وثيق بالصحة النفسية فإن مظاهر الصحة النفسية أن يكون تقارب بين مستوى طموح الفرد ومستوى كفاءته أو اقتداره وفي المقابل فإن التباعد والتباين الكبير بين مستوى واقتدار الفرد أي بين ما يقدر عليه وما يرغب فيه يولد عند الفرد شعورا بالعجز، ويقع بعض الآباء في الخطأ عندما يدفعون أبنائهم إلى مستويات طموح لا تتناسب مع قدراتهم وبالتالي يعجزون عن بلوغها، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية ويثير لديهم التوتر النفسي والقلق والشعور بالعجز والإحباط والنقص. (صالحى هناء، 2012/2013، ص 34).

10- مظاهر مستوى الطموح:

10-1- المظهر المعرفي:

ويتضمن ما يدركه الشخص وما يعتقد في صحته وما يراه صوابا وما يراه خطأ كما يتضمن مفهوم الذات أو فكرة الفرد عن ذاته.

10-2- المظهر الوجداني:

ويتضمن مشاعر الشخص وارتياحه وسروره من أداء عمل معين وما يصيبه من مضايقة أو عدم تحقيق مستوى يحدده لنفسه.

10-3- المظهر السلوكي: ويتضمن المجهود الذات الذي يبذله الفرد لتحقيق أهدافه.

إن تكامل المظاهر الثلاثة معا وسيرها في اتجاه واحد يحقق قدرا كبيرا من تكامل

الشخصية واتزانها والاختلاف بينهما قد ينشأ عنه الاضطراب النفسي الذي قد يصل إلى درجة المصيبة.

وعندما نحاول التقدم قليلا لمحاولة تحديد العوامل التي تؤثر على تحديد مستوى الطموح نجدها في فئتين هما:

أ- عوامل ترجع إلى أسباب تكوينية

ب- عوامل تتعلق بالتدريب.

ويتضح هذين العاملين في النقاط التالية:

- توقع النجاح له تأثيره الجيد في مستوى الطموح بينما توقع الفشل له تأثير سيئ على الفرد.

- لكل من النجاح والفشل أثرهما في تحديد مستوى الطموح.

- قد يحدد الفرد لنفسه مستوى منخفضا حتى يشعر بالنجاح والتفوق ويحمي نفسه من الإخفاق. (محمد النوبي محمد على، 2010، ص 23).

11- خصائص الفرد الطموح:

- لا يقنع بالقليل، ولا يرضى بمستواه الراهن ويعمل دائما على النهوض به أي لا يرى أن وضعه الحاضر 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 و المسؤولية، أو الفشل أو المجهول.
- لا يجزع إن لم تظهر نتائج جهده سريعا.
- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه، ولا بثنيه الفشل عن معاودة جهوده، ويؤمن بأن الجهد والمثابرة كفيلا بالتغلب على الصعاب.

الفصل الرابع : مستوى الطموح

- النظرة المتفائلة إلى الحياة، والاتجاه نحو التفوق والميل نحو الكفاح وتحديد الأهداف والخطة وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والمثابرة وعدم الإيمان بالحظ.
- لا ينتظر حتى تأتية الفرصة فأمل الشخص الطموح في تزايد، والنجاح في تحقيق مستوى الطموح يدفعه إلى بذل جهدا اكر حتى يحقق أهدافا أعلى.
- لا يغضب من تأخر نتائج عمله فهو متأكد أن الصعاب يمكن تذليلها الجهد والعمل والمثابرة فدافع الانجاز لدى الشخص الطموح دائما مرتفع.
- يميل إلى الكفاح.
- لديه قدرة على تحمل المسؤولية.
- يعتمد على نفسه في انجاز مهامه.
- مثار في الأعمال التي يقوم ها.
- يميل إلى التفوق.
- يسير وفق خطة معينة.
- يحدد أهدافه بشكل دقيق.
- يصيغ الخطط للوصول أهدافه.
- لا يرضى مستواه الراهن.
- يعمل دائما للنهوض مستواه لتحقيق الأفضل.
- لا يؤمن الحظ.
- لا يعتقد أن مستقل الفرد محدد لا يمكن تغييره.
- لا يترك أموره إلى الظروف.
- يؤمن أن جهد الإنسان هو الذي يحدد نجاحه في أي مجال.
- يحب المنافسة.
- مبادر.
- دعوبا ولا يفضل الانتظار حتى تأتية الفرصة.

- يتغلب على العقبات التي تواجهه.
- يتمتع بالصبر.
- واثق من نفسه.

12- نقاط مهمة من اجل تحقيق الطموح:

- على الفرد أن لا يعزل نفسه مجتمعه بل يجب عليه أن يأخذ قسطه من كل ما يمكن أن يقدمه المجتمع له كما عليه بالمقابل أن يقدم للمجتمع كل ما يستطيع.
- إن اختيار المهنة يلعب دورا أساسيا في تحقيق الذات إن اختيار المهنة والمهنة نفسها مرتبطان مباشرة والواجب والمسؤولية.
- على الفرد أن يعي انه لا مجال أمامه للخيار بين ذاته والآخر وبين أمته والأمم الأخرى.
- من اجل تنمية الطموح لا د من وجود نوع من معاكسة الظروف.
- البيئة الملائمة لها اثر كبيرة في تحقيق الذات لان البيئة الضاغطة التي تقيد الفرد بالقواعد والضوابط سوف تعمل على عدم تحقيق المسار الطبيعي لتحقيق الذات. (نيفين عبد الرحمن المصري، 2010/2011، ص ص82،83).

13- مستويات الطموح:

يميز الباحثون بين ثلاث مستويات للطموح وهي:

- المستوى الأول: الطموح الذي يعادل الإمكانيات: في هذا المستوى يأتي مستوى الطموح بعد عملية الإدراك والتقييم التي يقدر بها الفرد إمكانياته و استعداداته، ويقف على حقيقة مستواه، وقدراته، ثم يطمح ما يتناسب ويعادل قيمة هذه الإمكانيات، أي بناء مستوى الطموح يسير وفق إمكانيات الفرد، ويطلق عليه الطموح الواقعي أو السوي.

- **المستوى الثاني:** الطموح الذي يقل عن الإمكانيات: وفي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية وكبيرة لكنه لا يستطيع ناء مستوى من الطموح يعادلها ويتناسب معها، أي أن مستوى طموحه اقل من مستوى إمكانياته، ويطلق على هذا النوع من الطموح بالطموح الغير سوي.

- **المستوى الثالث:** الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات: هذا المستوى عكس المستوى السابق، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته، أي هناك تناقض بين الطموح والإمكانيات، وهذا ما يعرف بالطموح الغير واقعي. (صالحى هناع، 2012/2013، ص 34، 35).

14- قياس مستوى الطموح:

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

أ- الدراسات المعملية: Laboratory Studies :

تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقق بأقصر وقت وفي مثل هذه التجار يعطي الفرد مهام معينة ويعرف الدرجة التي حصل عليها أو بلغها في المحاولة الأولى، ثم يسأل عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية وقد قام عدد من العلماء عمل تجار وتتضمن تجارب تتعلق بمستوى الطموح ومنهم ليفين Levin ، وسيرز Sears ، وفستينجر Festinger.

وقد أوضحت تجارهم أن في التجار المعملية تحدد المهام مستويات الفرد إذ يخبرنا الفرد عما يطمح في الوصول إليه والبعض يضعون أهدافهم أعلى مما عرفوه عن أدائهم السابق، في حين البعض الآخر يضع هذه الأهداف مناسبة لأدائهم السابق وتلك الأهداف تكون مرتفعة عد النجاح بينما تتخفف بعد الفشل.

وقد أشار راجح(1965) إلى أن البعض يغالي في تقدير نفسه والبعض الآخر يكون تقديرهم لأنفسهم أكثر اعتدالا أو انخفاضا، ويتغير مستوى الطموح من وقت لآخر تبعا لما يصادفه الفرد من نجاح أو إخفاق في بلوغ أهدافه فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى والإخفاق من شأنه النزول به، كما أن ميل مستوى الطموح إلى الارتفاع بع النجاح أقوى من ميل مستوى الطموح نحو الانخفاض بعد الفشل.

ويؤخذ على هذا الأسلوب أن التجارب العملية توج توافر شروط معينة لها وقد تختلف هذه الشروط في مواقف الحياة الواقعية عما هي عليه في المواقف التجريبية وبناء عليه فان ردود الأفعال الشخصية قد لا تكون كما هي عليه في الحياة الواقعية.

ب- دراسات الآمال Studies Of Wishes:

ذكر كوب Cobb (1964) وسترانج Strang (1954) إن قياس مستوى الطموح عند الأفراد نصل إليه من خلال استبيان مفتوح على المفحوصين عبارة عن سؤال محدد وهو : ما هي الآمال التي تريد أن تقبل إليها في المستقبل؟

إن دراسات الآمال تعد مؤشرا هاما لتحديد أهداف الشخصية البعيدة والقريبة التي يطمح لها الشخص وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة إلى أخرى من عمر الفرد.

ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الانجاز الشخصي والقبول الاجتماعي أما في مرحلة المراهقة فهي تركز على الأسياء ذات القيمة الثقافية والحضارية كالمكانة والمنزلة الاجتماعية والشهرة والنجاح المالي.

ج- دراسات تناولت المثاليات Studies Of Ideals :

أشارت هيرلوك Herlock (1974) إن دراسة الشخصية المثالية ذات أهمية في تحديد مستويات الطموح لدى الأفراد، وقد تمت دراسات على هذا المنوال سؤال الفرد عن الشخصية المثالية التي يتمنى أن يكون على شاكلتها وان معرفة مثالية الطفل تشير إلى ما يأمل أن يكون

الفصل الرابع : مستوى الطموح

عليه عندما يكر ولكن الضرر المتوقع حدوثه في هذه الحالة أن تكون فرص نجاح الفرد الوصول إلى الشخصية المثالية التي يتمانها قليلة وضيئلة فقد تكون سمات الشخصية وقدرات الفرد غير مؤهلة لهذا النجاح مما يترتب عليه عدم واقعية مستوى طموح الفرد واإصابته بالإحباط واليأس.

وان الطموح يعتمد درجة كبيرة على المقدرة فنحن رما نرغب أن نكون شعراء أو علماء مشهورين ولكن إذا كانت إمكانياتنا قليلة فإننا نتخلى عن هذا الطموح مكرأ أو غالبا ما نترك هذه الأهداف المستحيلة دون مبالاة وذلك لأننا لسنا مسئولين عن توافر تلك الإمكانيات وفي حالات أخرى نتخلى عن طموحاتنا على الرغم من ميولنا الكبيرة وهذا يعني انه لا يكفي أن يكون لدينا ميل أو رغبة في هدف ما دون توافر قدرات مناسبة لهذا الطموح. (غالبا بن محمد علي المشيخي، 2009، ص ص 93-95).

- خلاصة:

بالرغم من اختلاف تعاريف الباحثين لمستوى الطموح، وتعدد آراءهم بالنسبة لأنواعه وأشكاله ومستوياته، غير أن معظمهم قد اجمع على أهميته النفسية والاجتماعية الكبيرة سواء كانت النسبة للفرد أو الجماعة، وهذا نظرا لعلاقته المباشرة مع الصحة النفسية للفرد ومدى ارتباطه مع قدراتوا إمكانات الفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لديه.

ويعتبر مستوى الطموح من العوامل الهامة المميزة للشخصية، فبقدر ما يكون الطموح مرتفع قدر ما تكون الشخصية متميزة، وقدر ما يكون المجتمع متقدم. فالطموح من أهم أسرار نجاح الفرد والمجتمع ولقد أشارت العديد من الدراسات أن خبرات النجاح تؤثر إيجابا في رفع مستوى الطموح فالإنسان عندما ينجح في أمر فإن ذلك يزيد من ثقته نفسه ويرفع من مستوى طموحه.

الفصل الخامس: الدراسات السابقة

- تمهيد.

- 1- الدراسات التي تناولت المسار الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- 2- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- 3- الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات.
- 4- جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة.
- 5- علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

- خلاصة

تمهيد:

تعتمد أي دراسات على تراكم الخبرة الإنسانية من البحوث والدراسات السابقة، حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم العناصر المعينة على حل مشكلة البحث لما لها من إسهامات سواء في التوجيه أو التخطيط أو ضبط المتغيرات، كما أن الباحث يوظفها في الحكم والمقارنة أو الإثبات والنفي، هذا كله أن البحث العلمي الجديد .

1- الدراسات التي تناولت المسار الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

1-1- الدراسات المحلية:

• دراسة فائزة بوراس (2008/2007)تخطيط المسار الوظيفي دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عي التوتة باتنة،الجزائر.

وهي مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، أجريت هذه الدراسة بمؤسسة الإسمنت عين التوتة- باتنة-الجزائر.وهدفت إلى الإجابة على التساؤلات الرئيسية التالية:

- هل تهتم المؤسسة الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي؟
- ماهي مسؤولية إدارة الموارد البشرية لتخطيط مسار وظيفي فعال؟
- هل تخطيط المسار الوظيفي للأفراد يضمن مواكبة التغيرات والتطورات؟

واعتمدت الباحثة في دراستها على الفرضيات التالية:

✓ التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية تفرض على المؤسسات ضرورة التكيف بتخطيط المسار الوظيفي لكل فرد يعمل في إطارها.

✓ تعاني أغلب المؤسسات الاقتصادية صعوبات في تطبيق الأساليب العملية الحديثة للتسيير عامة وأسلوب تخطيط المسار الوظيفي للموظفين خاصة وغالبا ما يكون نتيجة لنقص الخبرة والكفاءة الضرورية.

واعتمدت الباحثة للإجابة على هذه التساؤلات المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة وبالنسبة لأداة البحث فقد استخدمت الاستبيان.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

➤ المستوى العام للموارد البشرية حتى الإطارات العليا حاليا للوحدة في مجملها بعيدة عن أسلوب تخطيط المسار الوظيفي، ربما لاعتبارها غير مجدية علميا.

➤ محاولة استخدام أسلوب تخطيط المسار الوظيفي مستقبلا، من خلال التكوينات المخطط لها ستقدم لتوعية المسؤولين عن مدى أهمية في تنمية الأفراد ومنه للتنمية الشاملة على مستوى الوحدة.

➤ تعين أفراد جدد في الوظائف التقنية لحساسية هذه المهام خاصة حيث تسعى الوحدة لمواكبة التطور المتزايد في المجال التكنولوجي.

• دراسة قشي الهام (2009/2008) بعنوان محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية.

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم.

• هدفت الدراسة لمعرفة محددات تخطيط المسارات الوظيفية داخل إطار إدارة الموارد البشرية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

• ما نوعية المحددات التي تقوم عليها عملية تخطيط المسارات الوظيفية؟

• ما هي تصورات موظفي إدارة الموارد البشرية عن تخطيط المسارات الوظيفية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات الفردية والتنظيمية وبين تخطيط المسارات الوظيفية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية؟
استخدمت الباحثة للإجابة على هذه التساؤلات المنهج الوصفي التحليلي والذي اعتبرته الباحثة الأنسب لهذه الدراسة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع البحث يتكون من مجموع إطارات وموظفي مديرية الموارد البشرية والوسائل العامة بمؤسسة صناعة الكوابل -بسكرة حيث تم توزيع الاستبيان على عينة ويبلغ عددها 35 موظف.

وقد توصلت الدراسة انه توجد علاقة بين محددات بين محددات التنظيمية والمتمثلة في توفر الجو التنظيمي المناسب، والأنظمة واللوائح والقوانين ووجود الوصف التنظيمي الجيد والبرامج التدريبية وتقييم الأداء والتطوير والتدريب والتأهيل المهني وتوفير المناخ الملائم للامان الوظيفي وتطبيق أسس الجدارة والحوافز المادية والمعنوية وبين تخطيط المسارات الوظيفية من وجهة نظر موظفي إدارة الموارد البشرية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة. ولقد أوصت الدراسة بإعادة النظر في إجراءات تخطيط المسارات الوظيفية والمتمثلة في

- إجراءات تنبؤات الميزانية.

- إجراءات الاختيار.

- إجراءات التعيين.

- إجراءات تقديم.

- إجراءات الترقية.

- إجراءات تسيير التكوين.

- إجراءات إعادة الإدماج.

- إجراءات الاستقالة.

- إجراءات الفصل بسبب إهمال المنصب.
- إجراءات الفصل لأسباب اقتصادية.
- إجراءات التحويل وتغيير المنصب.
- الوثائق والإجراءات الخاصة بتوقف علاقة العمل.

1-2- الدراسات العربية:

- تناولت دراسة أبو تايه (2001): العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي شركة الاتصالات الأردنية.

وهدفت إلى تعرف اثر العوامل التي تم اعتمادها في الدراسة، وتشمل العوامل الهيكلية وأخرى السلوكية، وكلا النوعين يتكون من الأبعاد التالية: (مستوى الرضا عن العمل، الدافعية نحو العمل، نوعية القيادة والإشراف، الحوافز المرتبطة بالانجاز، نوعية العلاقات بالمنظمة، درجة وضوح المهام، مقدار السلطة والنفوذ، مقدار التحدي الوظيفي)، وتأثيرها في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي. تتضمن مجتمع الدراسة 424 موظفا وموظفة وهم عينة الدراسة، وطلب إليهم تعبئة استبانة على أسئلة تقيس العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي.

واهم ما خلصت إليه الدراسة من نتائج:

- تبين من تحليل التباين الأحادي أن العوامل الهيكلية تؤثر في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، أي يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية والتكيف مع التغيير في المسار الوظيفي .

ومن توصيات هذه الدراسة:

- بإجراء المزيد من الدراسات في مجال التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي.
- ضرورة بذل المزيد من الاهتمام بالمراكز الوظيفية التي يشغلها الموظفون.

- ضرورة ربط المسار الوظيفي بما فيه من فرص ونشاطات تطويره بنظم الحوافز والأداء والرقابة

• دراسة صلاح الدين الهيتي(2004):اثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية-المجلد 20-العدد الثاني 2004.

حيث هدفت الدراسة إلى تحديد اثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين في عدد من الجامعات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة على عينة بلغت(220) فرداً، وتمت استعادة منها، أي ما نسبته (86,4%) من العينة.استخدم في تحليل الإحصائي عدة أساليب منها(الوسط الحسابي، الارتباط البسيط، الانحدار، التباين الثنائي).واهم ما خلصت إليه الدراسة:

- تشير نتائج الدراسة أن تناول (المسار الوظيفي للعاملين وتطويره) لا تتم دون منظور تكاملي للعلاقة ترابطية بين الدورين الفردي والتنظيمي.

- تؤكد نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية بأنشطتها المختلفة كانت في مقدمة العوامل ذات الصلة بتطوير المسار الوظيفي.

- إن العاملين يقومون بتخطيط مسارهم الوظيفي ولو بحدوده الدنيا ومن المظاهر التي تم ملاحظتها في الجامعات الثلاثة، سعى العديد من الموظفين في إكمال دراستهم ومن تحسين مسارهم الوظيفي.

-تكشف نتائج الدراسة عن الإدارات العليا في المؤسسات المبحوثة لا تؤدي دوراً مباشراً مخططاً في التأثير في تطوير المسار الوظيفي لدى العاملين.

كما أوصت الدراسة بما يلي:

- أن تتبنى المؤسسات المبحوثة سياسات تطوير مسار جديدة تتعدى الفهم التقليدي السائد عن تطوير المسار على أنه ترقية وانتقال عبر درجات السلم الوظيفي إلى فهم أفضل وأوسع يتعلق بمحتوى الوظيفة نفسها والتحركات التي تتم داخلها.

- إن تقوم الإدارات المعنية بنشر الوعي بين العاملين بأهمية عملية التطوير في مساهمهم، وذلك من خلال عقد الندوات وورش العمل وإعادة النظر بسياسات الخدمة .

- تعزيز نظام المعلومات الموجود في المؤسسات المبحوثة أو استحداث أنظمة معلومات للموارد البشرية.

- ضرورة أن يكون لتطوير المسار أسبقية ضمن اهتمامات الإدارات العليا والإدارات الأدنى، ويخضع لمعايير قياس عملية التطوير.

• دراسة رشدي عبد اللطيف، كامل ماضي(2007) تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية-غزة-وجهة نظر ذاتية):مجلة الجامعة الإسلامية(سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، يونيو 2007.

شملت هذه الدراسة تحليلاً للعناصر المؤثرة في المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية بغزة، وتم توزيع استبيان على جميع المدراء في الجامعة الإسلامية والتي كان عددهم 26 مديراً، وقد استخدم الباحثان الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدم الباحثان عينة الحصر الشامل.

وقد توصلت الدراسة:

- إلى وجود مفهوم واضح للمسار الوظيفي لدى المدراء في الجامعة الإسلامية.

- ليس للمدير الحرية في اختيار وظيفته، حيث يخضع الأمر إلى عناصر أخرى، إضافة إلى الوظائف المتاحة.

- كما أن الأنظمة واللوائح والقوانين لا تساعد على تخطيط المسار الوظيفي للمدراء.
 - توجد صلة بين الخبرة وتلاءم المدير لوظيفته التي يعمل بها.
 - يتم اختيار المدراء بناء على الكفاءة وليس بناء على المعارف الشخصية أو الأقدمية.
 - وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها.
 - الارتقاء بأنظمة وقوانين الجامعة مما يساعد على التخطيط الأفضل للمسار الوظيفي .
 - توفير جو من الحرية في اختيار الموظف لوظيفته.
 - تعزيز نقاط القوة لدى المدراء والعاملين في الجامعة بما يخص المسار الوظيفي.
 - تركيز الباحثين في مجال الإدارة على إجراءات البحوث حول المسار الوظيفي، وإثراء المكتبة العربية بما يخصه من أدبيات.
 - التركيز على الكفاءة في اختيار المدراء.
 - دراسة مشعل عبد الله المطيري(2009):البرامج التدريبية وعلاقته بالتخطيط للمسار الوظيفي-دراسة مسحية على الضباط العاملين بقوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض.
- وكانت تساؤلات الدراسة تتمثل في تساؤل الرئيسي وهو:هل هناك ارتباط بين البرامج التدريبية والتخطيط المسار الوظيفي لدى ضباط العاملين بقوات الامن الخاصة بمدينة الرياض؟
- وللإجابة على تساؤل الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لاستقصاء اراء عينة الدراسة نحو علاقة برامج التدريب بتخطيط المسار الوظيفي حيث كانت عينة الدراسة كل الضباط العاملين بقوات الامن الخاصة بمدينة الرياض.

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- إن مستوى الموافقة على مدى وضوح مفهوم تخطيط المسار الوظيفي لدى عينة أفراد الدراسة جيد.
 - إن مستوى الموافقة على علاقة برامج التدريب بتخطيط المسار الوظيفي لدى عينة أفراد الدراسة كان مقبول.
 - إن مستوى الموافقة على وجود معوقات بتخطيط المسار الوظيفي لدى عينة أفراد الدراسة كان مرتفع.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي والرتبة والعمر.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير نوع الدورات.
- وقدم الباحث مجموعة من توصيات ومتمثلة في:
- الاهتمام بنشر الوعي وتنقيف العاملين بأهمية تخطيط المسار الوظيفي.
 - ايجاد مختصين في تخطيط المسار الوظيفيوا إلحاق بعض الأفراد بدورات لتخطيط المسار الوظيفي.
 - العمل على تكثيف الدورات القيادية والإدارية والإشرافية.
 - الحاجة الى إجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال تخطيط المسار الوظيفي.

1-3- الدراسات الأجنبية:

- دراسة Judge وآخرون (1995): افتراضات التنبؤ بنجاح المسار الوظيفي للمدراء التنفيذيين في الولايات المتحدة الأمريكية).

قامت هذه الدراسة على افتراض أن نجاح المديرين في مسارهم المهني يمكن النظر إليه نظرة شمولية تحتوي كلا من: نجاح للمسار المهني الموضوعي هو عبارة عن المكافآت الترقية التي حصل عليها الفرد، نجاح للمسار المهني الذاتي ويعرف بأنه شعور الفرد بالانجاز والرضا الوظيفي، وذلك من خلال دراسة شملت 1388 من المدراء الأمريكيين في الولايات المتحدة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- أن هناك عددا من المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على نجاح المسار المهني للفرد منها: الديموغرافية: كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية، رأس المال البشري مثل نوع وجودة التعليم والخبرة ومعدلات الانجاز، الدوافع مثل الطموح وعدد الساعات التي يعملها الفرد ودرجة الأهمية التي يوليها لعمله، عوامل تتعلق بالمنظمة: حجم المنظمة ومدى نجاحها كون المنظمة تعمل بالقطاع العام الخاص والقطاع الذي تمثله.

- إن العوامل التي تؤدي إلى نجاح المسار الموضوعي للفرد تختلف عن تلك العوامل التي تؤدي إلى نجاح المسار الذاتي، حيث كانت المتغيرات التي تتعلق بكل من المنظمة والدوافع هي المتغيرات التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي.

ومن توصيات الدراسة:

- الاهتمام بالعوامل الخاصة بالمنظمة كنجاحها واستمرارية إستراتيجيتها ووجود النظم الخاصة بتنمية وتطوير "الموظفين الواعدين".

- ضرورة التركيز على جودة التعليم ومعدلات الانجاز للفرد عند وضع برامج وخطط للتطوير الوظيفي.

• دراسة Shehadeh (1997): ممارسات إدارة المسار الوظيفي لشركات مختارة في مانبلا في الفلبين).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى: تأثير اختيار المسار الوظيفي للفرد على مرتكزاته الوظيفية، تأثير عوامل كالمهارات والدافعية الوظيفية والاحتياجات الشخصية والتنظيمية على تطور خطة المسار الوظيفي للفرد، بالإضافة إلى جدوى برامج وخطط التطوير الوظيفي على تطور المسار الوظيفي وعناصر هذه البرامج ودورها في تحديد المسار الوظيفي، وتحديد مدى فعالية الممارسات الإدارية الخاصة بالمسار الوظيفي، العوامل المؤثرة على الحراك الوظيفي والتحقق من مدى محافظة الفرد على أهدافه التي رسمها لمساره الوظيفي(المشاكل والمقترحات).وذلك من خلال دراسة تحليلية شملت (111) نائب مدير تنفيذي ومساعدته في مستوى الإدارة العليا في شركات كبرى في مركز العاصمة مانبلا/الفلبين،تعمل في مجالاتك التصنيع، الخدمات، توزيع الكهرباء، وصناعة النفط، وكانت الردود(83) أي نسبة 74.44%.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- هناك خمس عوامل تؤثر في تطوير خطة المسار الوظيفي للفرد، تشكل الدافعية الوظيفية والرغبات النسبة الأكبر بينما الاحتياجات التنظيمية والفردية والمهارات (كالمهارات الفنية والتنظيمية السلوكية) النسبة الأقل.

- شكلت البرامج التدريبية ونظام المكافآت وبرامج التطوير الوظيفي الثنائي أكثر البرامج أهمية في تطوير المسارات الوظيفية يليها الاستشارات الوظيفية وورش العمل.

- كانت أكثر المشاكل جوهرية في إدارة المسار الوظيفي هي : السياسات الخاصة بالمسار الوظيفي وتقادمها، عدم تمكن الموظفين من تحديد مرتكزاتهم الوظيفية، الافتقار إلى مراكز التقييم، عدم اهتمام الإدارة بالمسارات الوظيفية واعتبارها مهمة أساسية من مهامها، وجود العديد من البرامج التدريبية بدون أهداف محددة.

ومن توصيات الدراسة:

- أن تؤخذ خطط المؤسسة قريبة وبعيدة المدى بعين الاعتبار عند التخطيط للمهن.
 - إن تولى الترقيات المتاحة في أقسام أخرى الاهتمام عند تحديد المسار الوظيفي.
 - إن تسن المؤسسات سياسة واضحة ومحدودة خاصة بإدارة المسار الوظيفي.
 - منح فرص متكافئة للتدريب لجميع الموظفين.
 - دراسة (Brown, Bettina) (2000): أشكال وأنماط التغيير في الوظائف والمهن في واشنطن.
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على تغيير الوظائف والمهن، والخصائص والسمات الشخصية للأفراد والتي تشجعهم على تغيير الوظائف والمهن، وقد توصل البحث إلى أن الخطوط الأساسية للمهنة والتي أبقت الناس في العمل على نفس الوظيفية للعاملين اليوم.
- ومن نتائج هذه الدراسة:
- إن الثقة بالنفس والتوجه الإيجابي نحو الوظائف الواعدة هي ما يميز الأشخاص الذين يميلون إلى تغيير وتطوير مسارهم الوظيفي.
 - إن العائد المادي هو الدافع الأهم وراء تغيير الوظيفة يليها تحقيق السعادة الذاتية والخبرات العملية المكتسبة من جراء التغيير.
- ومن توصيات الدراسة:
- ضرورة الاهتمام بالعوامل النفسية المصاحبة لقرارات تغيير المسار الوظيفي والتركيز عليها.
 - زيادة الاهتمام والتوعية ب"مديري المهنة Career Managers وتكيف مهاراتهم وخبراتهم.
 - توجيه الموظفين نحو التعرف على مواطن القوة لديهم، أهدافهم، مهاراتهم، خبراتهم وميولهم الشخصية وإجراء التقييم الذاتي المستمر، وتطويرهم بما يتناسب مع المسار الوظيفي والوظائف التي يسعون لها ويحققون من خلالها المنفعة الشخصية وأهداف المؤسسة.

● دراسة Stevens and Farham (2000): تطوير وتطبيق معيار الكفاءة في تعيين الموظفين في دائرة الخدمات الاجتماعية وطبقت الدراسة على مجلس مقاطعة غرب سوسكن.

وهدفت الدراسة إلى معرفة تطوير وتطبيق معيار الكفاءة في تعيين الموظفين في دائرة الخدمات الاجتماعية- وطبقت الدراسة على مجلس مقاطعة غرب سوسكن، وأجرى الدراسة كلا من David Faham من جامعة بورت سماوث و Amanda Stevens من مجلس مقاطعة غرب سوسكن بانجلترا وذلك في عام 2000، وكانت عينة الدراسة تتكون من 21 من كبراء المديرين منهم 8 رجال و 13 امرأة.

ومن نتائج هذه الدراسة:

- إن نظام اختيار الموظفين المعمول به ينقصه الوعي لمسائل المساواة والإجراءات المهمة من قبل المسؤولين عن التوظيف.

- إن اختيار الموظفين في دائرة الخدمات الاجتماعية يركز بشكل رئيسي على المقابلات ونموذج الطلب وفحص المرجعية، ولم يتم إدارة هذا النظام بصورة كاملة.

- إن نظام التوظيف القائم على مبدأ الكفاءة هو أحد المحفزات التي اعتمدها دائرة الخدمات الاجتماعية لتشكيل السياسة العامة لمصادر القوى البشرية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة بناء نظم أكثر تخصصا وخصوصا في تخطيط القوى البشرية.

- إعطاء المدراء مسؤولية كاملو في إدارة شؤون موظفيهم وتزويدهم بإطار عمل وسياسات مناسبة لتسهيل التخطيط الاستراتيجي والعمليات الإدارية.

● دراسة Bernthal and Rioux (2005): الاستقطاب الأفضل واستراتيجيات التعيين ونتائجها في تحسين المخرجات المؤسسية. وطبقت الدراسة على بعض الأعضاء في مركز المعايير التطورية للموارد البشرية بواشنطن.

وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على افضل عمليات الاستقطاب، ولقد اجرى الدراسة كل من مستشار الابحاث (Sheila M , Rioux) و (Paul Bernthal) تلك الدراسة بعنوان الاستقطاب الافضل واستراتيجيات التعيين ونتائجها في تحسين المخرجات المؤسسية ونشرت عبر مركز .

2- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات:

2-1- الدراسات المحلية:

• دراسة عليوة سمية(2006/2007): مصدر الضبط الصحي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى السكري.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي.

لقد كان هدف الدراسة هو معرفة العلاقة الكامنة بين مصدر الضبط الصحي والكفاءة الذاتية لدى مرضى السكريين ومعرفة فيما اذا كانت هناك علاقة بين كل من ابعاد مصدر الضبط الصحي والكفاءة الذاتية بالعوامل التالية(السن،مدة المرض)، وذلك من خلال فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطيه بين ابعاد مصدر الضبط الصحي والكفاءة الذاتية.

- توجد علاقة ارتباطيه بين مصدر الضبط الصحي ومدة المرض (الازمان) والسن لدى المرضى السكري.

- توجد علاقة ارتباطيه بين الكفاءة الذاتية ومدة المرض والسن لدى مرضى السكري.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد مصدر الضبط بين مرضى السكري باختلاف الجنس والمستوى التعليمي.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجة الكفاءة الذاتية والمرضى السكري باختلاف الجنس والمستوى التعليمي.

ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وكانت عينة الدراسة تتكون من 86 فردا يعاني من مرض السكري و استخدمت الباحثة مقياس مصدر الضبط الصحي واستبيان لقياس الكفاءة الذاتية لدى مرضى السكري. وتمت المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS .

وخلصت نتائج الدراسة إلى انه لا توجد علاقة ارتباطيه بين البعد الداخلي والكفاءة الذاتية، لكن ترتبط ببعدي ذوي النفوذ والحظ والصدفة، كما لا توجد علاقة ارتباطيه بين كل من مصدر الضبط الصحي والكفاءة الذاتية بكل من مدة المرض والسن، وكذلك انه لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد مصدر الضبط الصحي باختلاف الجنس والمستوى التعليمي، ولا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الكفاءة الذاتية بين الجنسين، في حين أثبتت انه توجد فروق في درجة الكفاءة الذاتية بين أفراد العينة باختلاف مستواهم التعليمي

• دراسة عدودة صليحة (2009/2008): الكفاءة الذات وعلاقتها بأسلوب الحياة لدى مرضى قصور الشريان التاجي، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الصحة.

وهدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة الكامنة بين الكفاءة الذاتية واسلوب الحياة لدى مرضى قصور الشريان التاجي وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية وعامل التغذية لدى مرضى قصور الشريان التاجي؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين الكفاءة الذاتية وعامل الرياضة لدى مرضى قصور الشريان التاجي؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين الكفاءة الذاتية وعامل التدخين لدى مرضى قصور الشريان التاجي؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين الكفاءة الذاتية وعامل الكحول لدى مرضى قصور الشريان التاجي؟

وشملت الدراسة عينة وقدرها 40 فردا من الجنسين واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وبالنسبة لأداة البحث فقد اعتمدت الباحثة على مقياس توقعات الكفاءة الذاتية العاملة Ralf Schwarzer واستبيان اسلوب الحياة.

وأسفرت نتائج البحث

- على وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الكفاءة الذاتية وعامل التغذية لدى مرضى قصور الشريان التاجي.

- على وجود علاقة ارتباطيه جزئية بين الكفاءة الذاتية وعامل الرياضة لدى مرضى قصور الشريان التاجي.

- على وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الكفاءة الذاتية وعامل التدخين لدى مرضى قصور الشريان التاجي.

- على وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الكفاءة الذاتية وعامل الكحول لدى مرضى قصور الشريان التاجي.

وتم ادراج التوصيات والاقتراحات كما يلي:

- اجراء المزيد من الدراسات للكشف عن العلاقة الكامنة بين الكفاءة الذاتية وأسلوب الحياة لدى مرضى قصور الشريان التاجي.

- ضرورة المزوجة بين التكفل العضوى والتكفل النفسى فى المستشفيات وجميع القطاعات الصحية.

- ضرورة تعامل الأطباء والفريق الشبه طبي بطريقة أكثر سيكولوجية لخلق نوع من الثقة نحو الاطباء والمستشفى.

• رحاحلية سمية (2010/2009): الكفاءة الذاتية وعلاقتها بتقبل العلاج لدى مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي تخصص علم النفس الصحة.

هدفت الدراسة إلى مجموعة من أهداف منها:

- تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتزام مريض السرطان الخاضع للعلاج الكيميائي كيميا ونوعيا بتناول الأدوية الموصوفة من قبل الطبيب .

- تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتزام مرضى السرطان بحصص العلاج الكيميائي

- تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتزام مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي بمواعيد الطبية .

- تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومراقبة مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي لحالتهم الصحية.

- تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومداومة مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي على ممارسة النشاط الرياضي.

تحديد نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية واتباع مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي للحمية الغذائية تبعا لتوصيات الطبيب. ولتحقيق هذه الاهداف تم تحقق من الفرضية العامة وهي توجد علاقة دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية وتقبل العلاج لدى مرضى السرطان

الخاضعين للعلاج الكيميائي. ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة تتكون من 112 مريض وتم استخدام كأداة دراسة كل من استبيان توقعات الكفاءة الذاتية العامة واستبيان تقبل العلاج. بينما الاساليب الإحصائية المستخدمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون.

ودلت نتائج الدراسة أن تقبل العلاج من طرف مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي يرتبط ارتباطا ايجابيا بالكفاءة الذاتية.

وكانت توصيات الدراسة تتلخص في بعض النقاط وأهمها:

- تشجيع البحث العلمي في مجال الأبعاد النفسية للأمراض .
- الاهتمام بالتخصصات التي تهتم في آن واحد بالجانب الطبي للمرض العضوي وكذلك الأبعاد النفسية المترتبة عنه وعن علاجاته.
- ضرورة تعريف المريض بمرضه والعلاج الذي يتلقاه والجوانب الإيجابية والسلبية للعلاج والتأكيد على ضرورة التزامه بعلاجه وتوصيات الطبيب لتحسين حالته الصحية الراهنة.
- رشيد رزقي (2012/2011): الفعالية الذاتية وعلاقتها بالانضباط الصحي لدى مرضى القصور الكلوي المزمن. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي تخصص علم نفس الصحة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الفعالية الذاتية والانضباط الصحي لدى مرضى القصور الكلوي المزمن، وذلك من خلال الاجابة على التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية والانضباط الصحي لدى مرضى القصور الكلوي المزمن؟

وقد شملت الدراسة عينة وقدرها 124 فردا من الجنسين، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي.

واعتمدت الدراسة على الادوات التالية:

- مقياس توقعات الفعالية الذاتية العامة Ralf Schwarzer.

- استبيان الانضباط الصحي.

ولقد استخدمت الاساليب الاحصائية المناسبة لدراسة ومتمثلة - معامل بيرسون - معامل ألفا كرونباخ - برنامج Spps .

ولقد اسفرت الدراسة على تحقيق الفرضية العامة اي وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الفعالية الذاتية والانضباط الصحي لدى مرضى القصور الكلوي المزمن.

وقدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات من اهمها:

- ضرورة العمل الجماعي (طبيب مختص، طبيب عام، أخصائي نفسي، أخصائي التغذية، ممرض) من أجل انجاح البرامج العلاجية مع المرض المزمن ومنهم مرض القصور الكلوي المزمن.

- ضرورة ادماج دورات تكوينية حول موضوع الانضباط الصحي للمرضى القصور الكلوي المزمن.

- ضرورة ادماج المريض منذ البداية في الخطة العلاجية ومشاركته فيها.

● قريشي فيصل (2015/2014): التدين وعلاقته بكل من التفكير وفاعلية الذات لدى مرضى الاضطراب الوعائية القلبية. اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس العيادي.

هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين سلوك التدخين وكل من التفكير وفاعلية الذات، فضلا عن التعرف على الفروق بين مرضى الاضطرابات الوعائية القلبية في كل من المتغيرات السابقة تبعا للجنس والمستوى التعليمي وذلك من خلال الاجابة على الاسئلة التالية:

✓ الى اي مدى ينتشر كل من التدخين والتفكر وفاعلية الذات لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية؟

✓ هل توجد علاقة جوهرية ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين سلوك التدخين والتفكر لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل توجد علاقة جوهرية ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين سلوك التدخين وفاعلية الذات لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل توجد علاقة جوهرية ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين التفكير وفاعلية الذات لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل توجد علاقة جوهرية ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين العمر وكل من سلوك التدخين والتفكر لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات مرتفعي التفكير ومتوسطات منخفضي التفكير في سلوك التدخين لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات مرتفعي فاعلية الذات ومتوسطات منخفضي فاعلية الذات في سلوك التدخين لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية؟

✓ هل تختلف درجات مرضى الاضطرابات الوعائية القلبية في كل من سلوك التدخين والتفكر وفاعلية الذات باختلاف الجنس والمستوى التعليمي؟

✓ هل يمكن التنبؤ بسلوك التدخين لدى مرضى الاضطرابات الوعائية القلبية في ضوء كل من التفكير وفاعلية الذات؟

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وهو المناسب لهذه دراسة وكانت عينة الدراسة تتكون من 40 مريض وهي عينة عرضية، وقد استخدم مقياس سلوك التدخين، مقياس التفكير و مقياس فاعلية الذات، كما استخدم الاساليب الاحصائية التالية:

- الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية 18 Spps. - المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط (بيرسون، ألفا كرونباخ، جتمان) - اختبار(ت) - تحليل التباين الاحادي - تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ينتشر كل من التدخين والتفكير وفاعلية الذات لدى المصابين بالاضطرابات الوعائية القلبية بدرجات فوق المتوسط.

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين درجات سلوك التدخين ودرجات التفكير.

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين درجات سلوك التدخين ودرجات فاعلية الذات، وانعدام تلك العلاقة في درجات بعد التعامل مع المرض.

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين درجات سلوك التدخين ودرجات فاعلية الذات.

-عدم وجود علاقة ارتباطيه موجبة دلالة احصائيا بين العمر وبين الدرجات الكلية لكل من سلوك التدين، التفكير وفاعلية الذات.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 في سلوك التدين بين متوسطات درجات مرتفعى التفكير ومتوسطات درجات منخفضي التفكير لصالح مرتفعي التفكير.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 في سلوك التدين بين متوسطات درجات مرتفعى فاعلية الذات ومتوسطات درجات منخفضي فاعلية الذات لصالح مرتفعي فاعلية الذات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الذكور ودرجات الاناث في كل من سلوك التدين والتفكر وفاعلية الذات،إلا في بعد التفكير التعائشي. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة سلوك التدين تبعا للمستوى التعليمي، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لصالح أصحاب المستوى الجامعي، في درجات التفكير وفاعلية الذات تبعا لنفس المتغير السابق.

- يمكن التنبؤ بسلوك التدين في ضوء التفكير.

ولقد اوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات اهمها:

- ضرورة تحسيس المجتمع إلى أهمية ممارسة التدين وعبادة التفكير قولا وفعلا.

- السعي في وضع التأصيلات الإسلامية للعلوم الاجتماعية .

- تصميم برامج إرشادية تؤدي إلى تعزيز سلوك التدين وعبادة التفكير لدى مرضى القلب.

-الاعتماد على القرآن الكريم والسنة النبوية في استنباط برامج التشخيص والعلاج النفسي.

- دراسة الصلوات المفروضة وعلاقتها بكل من التفكير وفاعلية الذات لدى المصابين بمرض مزمن.

- دراسة التدين بدين الاسلام وعلاقته ببعض سمات الشخصية.

2-2- الدراسات العربية:

• دراسة راوية الدسوقي(1995) : العلاقة بين فاعلية الذات وأحداث الحياة الضاغطة لدى مراهقات.

تهدف الدراسة إلى تحديد الفروق بين مرتفعي ومنخفضي فاعلية الذات من المراهقات في الإحساس بأحداث الحياة الضاغطة وكذلك في القلق والاكتئاب، ومعرفة التفاعل بين فاعلية الذات ومستوى أحداث الحياة الضاغطة في تأثيرها المشترك على القلق والاكتئاب. تألفت العينة من (60) طالبة من المرحلة الثانوية بالفرقة الثانية والثالثة من المدرسة الثانوية بنات تراوحت أعمارهم من (16-18) عام، واستخدمت مقياس فاعلية الذات العامة، مقياس أحداث الحياة الضاغطة، قائمة القلق، مقياس الاكتئاب. وقد أسفرت النتائج الدراسة عما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الفاعلية في إحساسهم بضغوط الحياة لصالح منخفضي الفاعلية.

هناك فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الفاعلية الذاتية في القلق والاكتئاب لصالح منخفضي الفاعلية الذاتية. (غالب بن محمد علي المشيخي، 2009، ص120)

- دراسة العدل(2001): القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية الذات والاتجاه نحو المخاطر.

وهدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وفاعلية الذات والاتجاه نحو المخاطر.

واشتملت على عينة مكونة من 229 طالبا منهم 53 طالبا عينة استطلاعية وكانت 176 طالب عينة نهائية، واستخدم الباحث مقياس فاعلية الذات إعداد الباحث ومقياس الاتجاه نحو المخاطر إعداد الباحث ومقياس القدرة على حل المشكلات الاجتماعية إعداد عادل محمد العدل (1998) ومقياس وسيلة الحل والتحقق، كما استخدم معاملات الارتباط التتابعي وبرنامج ليزرل 8 وبرنامج SPSS، حيث توصلت النتائج إلى وجود مسار للعلاقة بين حل المشكلات الاجتماعية وفاعلية الذات لكنه غير موجود مع الاتجاه نحو المخاطرة.

• دراسة المصري (2006): علاقة الندم الموقفي وفاعلية الذات وتحديد الفروق بين الجنسين في مستوى الندم الموقفي.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الندم الموقفي وفاعلية الذات وتحديد الفروق بين الجنسين في مستوى الندم الموقفي وقد تكونت عينة الدراسة من (162) طالبا وطالبة، منهم (17) من الذكور (145) من الإناث وقد استخدم الباحث معاملات الارتباط ومعامل كرونباخ ألفا وقد استخدم مقياس الفاعلية الذاتية المقنن على طلبة الجامعات الأردنية، وأشارت النتائج إلى:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الندم الموقفي وفاعلية الذات.(محمود دياب علوان، 2009، ص.47-48).

• دراسة غالب بن محمد علي المشيخي (2009): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف.

متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس تخصص إرشاد نفسي وهدفت الدراسة إلى مجموعة من الاهداف اهمها:

- معرفة العلاقة بين قلق المستقبل وفاعلية الذات.
- معرفة العلاقة بين قلق المستقبل ومستوى الطموح.
- معرفة العلاقة بين فاعلية الذات ومستوى الطموح.

- معرفة الفروق ذات دلالة الاحصائية بين مرتفعي ومنخفضي فاعلية الذات في قلق المستقبل.

- معرفة الفروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي مستوى الطموح في قلق المستقبل.

واعتمد الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة تتكون من 720 طالب.

واستخدم كل من الأدوات التالية: مقياس قلق المستقبل- مقياس فاعلية الذات- مقياس مستوى الطموح.

والاساليب الاحصائية التي استخدمت هي:المتوسطات الحاسبية- الانحرافات المعيارية- معاملات الارتباط - اختبار (ت) T,Test - وتحليل التباين الأحادي - اختبار L.S.D للمقارنات البعدية - تحليل الانحدار متعدد الخطوات.

وجاءت نتائج دراسة كما يلي:

1- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في قلق المستقبل ودرجاتهم في فاعلية الذات.

2- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في قلق المستقبل ودرجاتهم في مستوى الطموح.

3- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في فاعلية الذات ودرجاتهم في مستوى الطموح.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب مرتفعي فاعلية الذات ومتوسطات درجات الطلاب منخفضي فاعلية الذات على مقياس قلق المستقبل لصالح الطلاب منخفضي فاعلية الذات.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب مرتفعي مستوى الطموح ومتوسطات درجات الطلاب منخفضي مستوى الطموح على مقياس قلق المستقبل لصالح الطلاب منخفضي مستوى الطموح.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب كلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس قلق المستقبل تبعاً للتخصص والسنة الدراسية وذلك لصالح طلاب كلية الآداب.

7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب كلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس فاعلية الذات تبعاً للتخصص والسنة الدراسية وذلك لصالح طلاب كلية العلوم.

8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب كلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس مستوى الطموح تبعاً للتخصص والسنة الدراسية وذلك لصالح طلاب كلية العلوم.

9- يمكن التنبؤ بقلق المستقبل في ضوء فاعلية الذات ومستوى الطموح.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة فقد أوصى الباحث بعدد من التوصيات كان من أهمها:

- توعية الشباب نحو مستقبلهم من خلال التعرف على إمكاناتهم الحقيقية وتعليمهم مهارات التخطيط للمستقبل على أسس سليمة حتى لا يقع الشاب فريسة طموحاته غير الواقعية.

- مساعدة الشباب على إدراك مشكلاتهم الاجتماعية والاقتصادية ومحاولة إيجاد حلول لها.

- وضع خطة مستقبلية لتحديد الأعداد التي يمكن قبولها في الجامعات وخصوصا التخصصات الأدبية وذلك في ضوء احتياجات وزارة التربية والتعليم من أجل الحد من تفاقم البطالة بين الشباب.
- إقامة الندوات والمحاضرات وفتح قنوات الحوار مع الشباب من أجل توعيتهم ووقايتهم من الاضطرابات.

2-3- الدراسات الأجنبية:

- دراسة باندورا Bandura (1999): بعنوان فاعلية الذات والاكنتاب لدى المراهقين. هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت فاعلية الذات تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاكنتاب لدى المراهقين، وقد افترضت أن نوعين من فاعلية الذات هما "فاعلية الذات الاجتماعية المدركة" - Perceived Socail Self Efficacy و" فاعلية الذات الأكاديمية المدركة" - Perceived Academics Self Efficacy، سوف يكون لها تأثير على الاكنتاب لدى المراهقين، وتألفت عينة الدراسة من (282) مراهق، وتوصلت النتائج إلى أن المراهقين الذين لديهم فاعلية ذات اجتماعية عالية ، كان لديهم إنجاز أكاديمي أعلى وسلوك جانح اقل، ومستوى منخفض من الاكنتاب وذلك مقارنة بالأخرين ذوي فاعلية الذات الاجتماعية المنخفضة كما كان لديهم مستوى أعلى من الاكنتاب، وأن الانخفاض في فاعلية الذات الأكاديمية وفاعلية الذات الاجتماعية يسهمان في ظهور الاكنتاب لدى المراهقين، إما بشكل مباشر أو من خلال التأثير في الإنجاز الأكاديمي وفي السلوك البناء اجتماعيا.
- دراسة ويلز وهل Willis&Hill (2002): بدراسة بعنوان العلاقة بين فاعلية الذات والتغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني للمتعلمين عبر الانترنت.

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين فاعلية الذات والتغذية الراجعة للمعلم، والدعم التقني للمتعلمين وتم استخدام مقياس فاعلية الذات كما تم تطوير "أداتين" من أدوات القياس لقياس التغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني للمتعلمين، كما تم دراسة المفردات التي استخدمت لتقييم التغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني بواسطة مراجعان لمدى دقة الموضوع وتم توفير (55) مادة على الانترنت وتم قياس تصورات المتعلمون عبر الانترنت فيما يتعلق بفاعلية الذات والتغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني للطلاب، وقد بلغ حجم العينة (163) طالب من قسم تنمية الموارد البشرية، وقد أجرى (72) طالب فقط الاستطلاع ونتج عن ذلك نسبة استجابة (44%)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات بين الطلاب وفقا للخبرة والجنس، والتصنيف، ولا يوجد علاقة بين فاعلية الذات والتغذية الراجعة للمعلم، وبين فاعلية الذات والدعم التقني للمتعلم، ويوجد علاقة إيجابية بين التغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني للطلاب المتعلم، وكنتيجة لهذه الدراسة، وتم اقتراح توسع نموذج 'الحمية التبادلية لباندورا Bandura's Triadic Reciprocal Causation ليفيد المتعلم ويفيد تطوير هذا النموذج في معرفة مدى تأثير بيئة المتعلم على نجاحه عبر الانترنت بالإضافة إلى أنه يجب توفير الدعم المستقل ذاتيا للمتعلمون عبر الانترنت.

• دراسة جراي Gray (2006): فاعلية الذات المدركة بين آباء المراهقين بالمرحلة الوسطى دراسة نوعية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معنى فاعلية الذات الأبوية لدى آباء المراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين (14-17) عاما، وتم استخدام المنهج الوصفي لفحص معتقدات فاعلية الذات الأبوية، وأهداف ومسئوليات آباء المراهقين، وفهم وإدراك دورهم في تطوير شخصية المراهقين.

وتألفت عينة الدراسة من (14) أباء، وجميع أمهات المراهقين (المرحلة الوسطى) ولقد تم إجراء مقابلات مع كل مشترك، وتم تسجيل المقابلات صوتيا، ونسخت حرفيا بواسطة

الباحث، كما تم استخدام برنامج البحث النوعي لتنظيم وتحليل المادة إلى بيانات وموضوعات فرعية، ويكشف تحليل البيانات عن وجود (5) موضوعات رئيسية الفاعلية، الاتصال، النتائج، التوافق، التغييرات وتعاد خلاصة الموضوعات إلى المشتركين للتصديق عليها أو إضافة إلى تعليق كجزء من منهجية الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة عن أن المشتركين قد سجلوا تصورا عاليا للفاعلية في الدور الأبوي، مستندين على وجهات نظرهم لسلوكيات المراهقين وعلاقاتهم الحالية معهم، شعر المشتركين بدرجات كفاءة مرتفعة في السيطرة على الأداء الأكاديمي لأبنائهم المراهقين ووضع القيود ومراقبة انشطتهم، وذلك بالمقارنة بفاعليتهم في السيطرة على نظائهم ويعتبر الاتصال المفتوح عبر المحادثات وتعليم مهارات حل المشكلة جزءا هاما من علاقة الآباء بالمراهقين وينعكس هدف المشتركين على مساعدة المراهقين للوصول إلى مرحلة سن الرشد بأمان وأن يصبحوا أعضاء منتجين في المجتمع، ومعرفة مسؤولياتهم كأباء لأداء دورهم في تعليمهم، ويعتبر الحفاظ على نتائج أفعال المراهقين من أهم المسؤوليات الأبوية، ترجع الفروق في الإجابات على أسئلة المقابلة إلى أن لدى الأفراد تصورات فريدة ومتميزة، وتختلف تصورات فاعلية لذات المدركة وفقا لتركيب الأسرة، العمر، الشخصية، أو مزاج المراهقين.

3- الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات:

3-1- الدراسات المحلية:

- دراسة صالحى هناء (2012/2013):علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين بجامعة ورقلة،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي،تخصص إرشاد وتوجيه.

تهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم في الإقامة الجامعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة،وذلك من خلال الاجابة على تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل المستوى الدراسي (الأولى - الثالثة)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم باختلاف الكلية (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - كلية علوم الطبيعة والحياة)؟
وللاجابة عن التساؤلات اقترحت فرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل المستوى الدراسي (الأولى - الثالثة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم باختلاف الكلية (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - كلية علوم الطبيعة والحياة).

استخدم المنهج الوصفي الاستكشافي، وكانت عينة الدراسة تتكون من 200 طالب مقيم بالاقامة الجامعية من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية علوم الطبيعة والحياة من المستوى الدراسي الأولى والثالثة وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية، وكانت أداة الدراسة

استباينين الاول خاص بالضغط النفسي والثاني خص بمستوى الطموح الدراسي، واستخدمت الاساليب الاحصائية التالية: معامل ألفا كرومباخ- التجزئة النصفية- معامل الارتباط بيرسون- معامل سبيرمان وبروان- اختبار T.test- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي- برنامج الرزم الاحصائية SPSS(15,0).

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل المستوى الدراسي (الأولى - الثالثة).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم باختلاف الكلية (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- كلية علوم الطبيعة والحياة).

ولقد ختمت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات من بينها:

- الاهتمام بالصحة النفسية للطالب الجامعي من طرف المصالح المختصة بشؤون الطلبة داخل المؤسسات الجامعية.

- انشاء قسم أو مركز داخل الجامعة لمتابعة مشاكل الطلبة النفسية منها والتربوية والمساعدة في حلها بالاعتماد على أخصائين ومشرفين في المجال.

- محاولة تنمية مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين بما يتفق مع الواقع الاجتماعي والتعليمي ولما يخدم اتجاهاتهم الدراسية الانية والمستقبلية وهذا للحيلولة دون وقوع في اليأس والإحباط.

- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل القائمين على البرامج الارشادية وذلك لتقديم الدعم النفسي والمساندة الاجتماعية لمواجهة آثار الضغوط النفسية.

• دراسة دلال يوسفى (2013/2012): القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي دراسة ميدانية ببعض الثانويات المتواجدة ببلدية المسيلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس الاجتماعي.

هدفت الدراسة توضيح طبيعة علاقة بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح وكذا مستوى كل منهما ودلالة الفروق بين الجنسين والتخصص (علمي وأدبي) في هذين المتغيرين، وذلك من خلال فرضيات الدراسة وتمثلة في :

- توجد علاقة سالبة دالة إحصائيا بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة.

- مستوى القلق الاجتماعي عال لدى عينة الدراسة.

- مستوى الطموح عال لدى عينة الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائيا في القلق الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائيا في القلق الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص لدى عينة الدراسة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح تعزى التخصص الجنس لدى عينة الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من 160 تلميذا وتلميذة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت أداة الدراسة تتكون من مقياسين وهما مقياس مستوى الطموح ومقياس القلق الاجتماعي، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري- التباين-معامل التمييز- اختبار T.Test - معامل الارتباط بيرسون.

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين جل أبعاد القلق الاجتماعي ومستوى الطموح ككل وأبعاد مستوى الطموح والقلق الاجتماعي ككل، كذلك بين القلق الاجتماعي ككل ومستوى الطموح ككل.

- إن مستوى القلق الاجتماعي متوسط لدى عينة الدراسة وبالتالي الفرضية.

- إن مستوى الطموح عال لدى تلاميذ السنة ثانوي المعنيين بالدراسة .

- وجود فروق إحصائية بين الجنسين في القلق الاجتماعي على المقياس ككل، وعلى جل أبعاده لصالح الإناث .

- عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في مستوى الطموح على المقياس ككل والأبعاد كلها.

- وجود فروق دالة إحصائية بين التخصصين العلمي والأدبي على مقياس القلق الاجتماعي وجل أبعاده لصالح التخصص الأدبي.

- وجود فروق دالة إحصائية بين التخصصين العلمي والأدبي على مقياس مستوى الطموح وكل أبعاده لصالح التخصص العلمي.

وقد كانت اقتراحات الدراسة:

- توعية الشباب نحو مستقبلهم من خلال التعرف على إمكاناتهم الحقيقية وتعليمهم مهارات التخطيط للمستقبل على أسس سليمة حتى لا يقع التلميذ فريسة طموحاته الغير واقعية.
- التعرف على الاحتياجات النفسية والاجتماعية لتلاميذ المرحلة الثانوية عن طريق إجراء مجموعة من البحوث النفسية والاجتماعية عليهم.
- مساعدة التلاميذ عن إدراك مشكلاتهم الاجتماعية ومحاولة إيجاد حلول لها.
- الاهتمام بإعداد البرامج الإرشادية التي تساعد على تقوية وتعزيز التفاعل والاندماج الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

3-2- دراسات العربية:

- دراسة نيفين عبد الرحمن المصري (2010/2011): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة.
- قدمت الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (بحث تكميلي) في قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة الأزهر بغزة.
- هدفت الدراسة للتعرف على قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي ومحاولة الإجابة على التساؤلات التالية:
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين قلق المستقبل وفاعلية الذات لدى عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين قلق المستقبل و مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة؟

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الطلاب ذوي قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) في درجاتهم في فاعلية الذات لدى عينة الدراسة؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب ذوي قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) في درجاتهم في مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة؟
 - هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) ونوع الجنس (ذكور - إناث) على فاعلية الذات لدى عينة الدراسة؟
 - هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والتخصص (علوم -آداب) على فاعلية الذات لدى عينة الدراسة؟
 - هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والجنس (ذكور - إناث) على مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة؟
 - هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) و المستوى الاجتماعي الاقتصادي (مرتفع - منخفض) على مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة؟
 - هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والتخصص (علوم -آداب) على مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة؟
- وللإجابة على هذه التساؤلات تم استخدام أدوات الدراسة(مقياس قلق المستقبل- مقياس فاعلية الذات- مقياس مستوى الطموح الأكاديمي).
- وتكونت عينة الدراسة من (262) طالبا وطالبة من جامعة الأزهر بغزة يمثلون(50,51%) من المجتمع الأصلي للدراسة وقامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الأساليب الإحصائية وهي: اختبار(ت) T.test- تحليل التباين الثنائي- معامل ارتباط بيرسون.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين قلق المستقبل وأبعاده وبين فاعلية الذات عدا البعد المتعلق بالمشكلات الحياتية المستقبلية فهو غير دال إحصائياً.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة إحصائياً بين جميع أبعاد قلق المستقبل وأبعاده وبين الدرجة الكلية للطموح الأكاديمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مرتفعي ومنخفضي قلق المستقبل على مستوى فاعلية الذات ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل على فاعلية الذات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مرتفعي ومنخفضي قلق المستقبل على مستوى الطموح الأكاديمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي قلق المستقبل ومرتفعي قلق المستقبل على فاعلية الذات ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الجنس على فاعلية الذات ولقد كانت الفروق لصالح الذكور.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً في قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والجنس (ذكور-إناث) على فاعلية الذات لدى عينة الدراسة.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً بين منخفضي قلق المستقبل ومرتفعي قلق المستقبل على فاعلية الذات ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى الاجتماعي الاقتصادي (مرتفع- منخفض) على فاعلية الذات.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والمستوى الاجتماعي الاقتصادي (مرتفع-منخفض) على فاعلية الذات لدى عينة الدراسة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين منخفضي قلق المستقبل ومرتفعي قلق المستقبل على فاعلية الذات ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكلية (علوم- أداب) على فاعلية الذات.

- لا يوجد تأثير دال إحصائيا في قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والكلية (علوم- أداب) على فاعلية الذات لدى عينة الدراسة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين منخفضي قلق المستقبل ومرتفعي قلق المستقبل على الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجنس (ذكور- إناث) على الدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح الذكور.
- لا يوجد تأثير دال إحصائيا في قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والجنس (ذكور- إناث) على مقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين منخفضي قلق المستقبل ومرتفعي قلق المستقبل والدرجة الكلية لمقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة ولقد كانت الفروق لصالح منخفضي قلق المستقبل.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكلية (علوم- أداب) في مقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير دال إحصائيا بين قلق المستقبل (مرتفع- منخفض) والكلية (علوم- أداب) على مقياس مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة الدراسة.

وفي ضوء نتائج الدراسة السابقة فقد اوصت الباحثة بعدد من التوصيات من بينها:

- زيادة إثارة دوافع الطلاب من الأقسام الأدبية والعلمية واستغلال طاقات الشباب وتشجيعهم على الاشتراك في الأنشطة الطلابية.
- مساعدة الطلاب على استشارة انتباههم وعرض المادة العلمية بطريقة تشجعهم على تقصي الحقائق وراءها وشغفهم لمعرفة المزيد والمزيد عنها.

- ضرورة توعية طلاب الجامعة وإدراكهم ما للزمن من قيمة ينبغي استغلالها في تحقيق أهدافه وطموحاته.
 - مساعدة الشباب على التخلص من المعتقدات والأفكار اللاعقلانية والحث على بث روح التفاؤل والثقة في مستقبلهم.
 - وضع خطة مستقبلية لتحديد الأعداد التي يمكن قبولها في الجامعات وخصوصا التخصصات الأدبية وذلك في ضوء احتياجات وزارة التربية والتعليم من أجل الحد من تفاقم البطالة بين الشباب.
 - دراسة توفيق محمد شبير (2005): دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.
قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (بحث تكميلي) في قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة.
- هدفت الدراسة إلى دراسة مستوى الطموح وعلاقته بمستوى الذكاء لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة كما هدفت الى التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح والمستوى الاقتصادي والاجتماعي وأيضا التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح وبعض المتغيرات الديموغرافية ولذلك حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية.
- ما مستوى الطموح عند طلبة الجامعة الإسلامية بغزة؟
 - ما مستوى الذكاء المتعدد عند طلبة الجامعة الإسلامية بغزة؟
 - هل توجد علاقة بين درجات الطلاب على مقياس مستوى الطموح للراشدين وبين درجاتهم على اختبار الذكاء المتعدد؟
 - هل توجد علاقة بين درجات الطالبات على مقياس مستوى الطموح للراشدين وبين درجاتهم على اختبار الذكاء المتعدد؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في مقياس مستوى الطموح للراشدين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في اختبار الذكاء المتعدد؟
- هل يختلف طلبة الكليات العلمية عن طلبة الكليات الأدبية في مستوى الطموح؟
- هل يختلف طلبة الكليات العلمية عن طلبة الكليات الأدبية في مستوى الذكاء المتعدد؟
- هل يوجد فروق بين متوسط درجات طلبة المستوى الأول عن متوسط درجات المستوى الرابع في مستوى الطموح؟
- هل يوجد فروق بين متوسط درجات طلبة المستوى الأول عن متوسط درجات المستوى الرابع في مستوى الذكاء المتعدد؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الإسلامية تعزى إلى المعدل التراكمي (مرتفع- منخفض)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء المتعدد لدى طلبة الجامعة الإسلامية تعزى إلى المعدل التراكمي (مرتفع- منخفض)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الإسلامية تعزى إلى المستوى الاقتصادي الاجتماعي (مرتفع- منخفض)؟
- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 390 طالبا وطالبة موزعة على تسع كليات وكانت مختارة بطريقة عشوائية، وتتمثل أدوات الدراسة في مقياس مستوى الطموح للراشدين- مقياس مستوى الاقتصادي والاجتماعي واختبار الذكاء المتعدد واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية - اختبار T .Test - اختبار كولومجروف- اختبار ألفا كرونباخ- اختبار كاي التربيع وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج التالية:
- يوجد مستوى مرتفع للذكاء عند طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.

- يوجد مستوى مرتفع للطموح عند طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين درجات الطلاب على مقياس مستوى الطموح ودرجاتهم على مقياس مستوى الذكاء.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين درجات الطالبات على مقياس مستوى الطموح ودرجاتهم على مقياس مستوى الذكاء.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلاب والطالبات في مقياس الطموح عند مستوى دلالة 0,05.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلاب والطالبات في مقياس الذكاء عند مستوى دلالة 0,05.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس الذكاء عند مستوى دلالة 0,05.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس الطموح عند مستوى دلالة 0,05.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلبة المستوى الأول والرابع في مقياس الطموح عند مستوى دلالة 0,05.
- لا يوجد فروق بين متوسطي درجت الطلبة المستوى الأول والرابع في مقياس الذكاء عند مستوى دلالة 0,05.
- يوجد فروق في مقياس الطموح يعزى للمعدل التراكمي (منخفض - مرتفع) عند مستوى دلالة 0,05.
- يوجد فروق في مقياس الذكاء يعزى للمعدل التراكمي (منخفض - مرتفع) عند مستوى دلالة 0,05.

- يوجد علاقة ارتباطيه عكسية بين المستوى الاجتماعي الاقتصادي ومستوى الطموح عند مستوى دلالة 0,05 .

وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع عدة توصيات أهمها:

- الاهتمام بطرق ورفع مستوى الطموح عند الطلبة، من خلال زيادة الوعي عند الإباء والأمهات لكي يكونوا قدوة حسنة لأبنائهم.

- يوصي المعلمين والمحاضرين بضرورة غرس روح المنافسة والمثابرة والطموح في نفوس طلابهم وحثهم على ذلك باستمرار وأن يكونوا قدوة حسنة لطلابهم.

- يوصي الطلبة ألا يجزعوا من الوضع الاقتصادي الصعب لأن الظروف الاقتصادية الصعبة تكون في كثير من الأحيان قوة دافعة للأمام وذلك من خلال خلق عنصر التحدي والإصرار والطموح.

3-3-الدراسات الأجنبية:

• دراسة بلاكبون،دونالد Blackborn, Donald (1975):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح التعليمي والوظيفي وعلاقتها بمكان الإقامة والمستوى التعليمي للأسرة، المستوى التعليمي للصف، النشاط خارج الفصل والمنهج الدراسي لدى طلبة المدارس الثانوية في وسط شمال اوتاريو، وتكونت عينة الدراسة من (2158) طالب وطالبة من طلبة المدارس الثانوية العامة في وسط شمال مدينة اوتاريو في الولايات المتحدة الأمريكية واستخدم الباحثان استبيان مستوى الطموح (إعداد الباحثين) وقد عالج الباحثان بياناتهما إحصائيا باستخدام معاملات الارتباط والنسب المئوية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الطموح التعليمي والوظيفي عند الطلبة يتأثر بمكان الإقامة حيث أشارت الدراسة إلى أن مستوى طموح الطلبة في المدينة أعلى من مستوى الطموح عند أقرانهم في القرية كما وجد أن مستوى طموح الطالبات أعلى من مستوى طموح الطلاب.
- كذلك أثبتت الدراسة ان مستوى الطموح التعليمي لدى الطلبة يتأثر بمستوى تعليم الوالدين والمستوى التعليمي للصف وأهداف المنهاج الدراسي.(توفيق محمد بشير،2005،ص 86).
- دراسة هل وآخرون Hill&al(2003):

هدفت الدراسة إلى معرفة الطموحات المهنية والعقبات الإدراكية والدعم الأسري لمحدودي الدخل بين المراهقين الامريكيين الأفارقة، الأمريكيين الأوروبيين المكسيكيين المهاجرين في سن مبكرة، ولقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن الإناث كانوا أكثر مقدرة على التعبير على التفهم لمتطلبات تحقيق أهدافهم من الذكور، كما أن الإناث المكسيك كانوا أكثر قدرة على التعبير عن أهدافهم من الإناث الأخريات.(غالب بن محمد علي المشيخي،2009، ص 155).

4- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة: تمثلت جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

✓ في بناء الجانب النظري

✓ الاستفادة منها في طريقة تصميم استبيان الدراسة

✓ اختيار المنهج المناسب لدراسة الموضوع

✓ استعانة بها في عملية تحليل النتائج

5- علاقتها بالدراسة الحالية:عرض علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة يتم من خلال نقاط الاختلاف والاتفاق بينهما كما يلي:

: نقاط الاختلاف:اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في مايلي:

- ارتبطت الدراسة الحالية بين ثلاثة متغيرات لم تجد الباحثة دراسة سابقة تعالج نفس المتغيرات معا.

- اختلاف في الأهداف حيث هدفت هذه دراسة إلى معرفة العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح بينما كانت معظم دراسات الخاصة بالمسار الوظيفي تهدف إلى تحديد محددات تخطيط المسار الوظيفي ومعرفة أهمية التخطيط للمسار الوظيفي. وفي دراسات خاصة بفاعلية الذات منها من هدفت إلى معرفة علاقة بين التدين وفاعلية في دراسة قريشي فيصل وعلاقة فاعلية الذات ومصدر الضبط الصحي مثل دراسة عليوة سمية ودراسة رشيد رزقي وبخصوص دراسات الطموح هدفت لمعرفة علاقة مستوى الطموح بمتغيرات أخرى مثل قلق المستقبل ومستوى الطموح في دراسة غالب المشيخي وفي دراسة دلال يوسف هدفت إلى توضيح علاقة بين الفلق الاجتماعي ومستوى الطموح وكل دراسات تختلف مع دراستي في كل الأهداف.

- اختلاف مع الدراسات في أساليب إحصائية حيث استخدمت في هذه دراسة معامل ارتباط بيرسون ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية بينما معظم الدراسات استخدمت T.Test ومعامل التمييز وتحليل التباين الأحادي مثل دراسة قريشي فيصل ودلال يوسف.

- استخدمت كل الدراسات المنهج الوصفي الإرتباطي بينما الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

نقاط الاتفاق:

- معظم الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية في إتباع المنهج الوصفي.

- اشتركت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أدوات القياس حيث استخدمت مقياس فاعلية الذات ومستوى .

- اشتركت مع دراسات في الأساليب الإحصائية مثل معامل بيرسون والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري مثل دراسة عليوة سمية رشدي رزقي.

خلاصة :

تم التطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية من المحلية والعربية والأجنبية والتي تناولت كل من المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح وتحليل كل من أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية في كل النقاط.



الفصل السادس منهجية البحث وإجراءاته

- تمهيد.

1- تعريف مديرية الكهرباء والغاز (سونلغاز) وأهم مراحل إنشائها.

2- الدراسة الاستطلاعية.

3- حدود الدراسة.

4- منهج الدراسة.

5- عينة الدراسة.

6- أدوات جمع المعلومات.

7- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.

8- الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة.

- خلاصة

- تمهيد:

إن الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية تحتاج في دراستها للظواهر الى جمع بين محورين وهما الجانب النظري لموضوع الدراسة والذي يتم فيه جمع التراث الادبي الخاص بدراسة ولجانب الميداني الذي يقوم به الباحث.

ويتضمن هذا الفصل اولا تعريف بمكان الدراسة وهي مؤسسة الكهرباء والغاز لمدينة بسكرة، ووصفا لمنهج الدراسة وعينتها والأدوات المستخدمة لجمع البيانات وإجراءات تطبيق الدراسة وأسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات.

1- تعريف مديرية الكهرباء والغاز (سونلغاز) وأهم مراحل إنشائها:

1-1- تعريف المديرية على المستوى الوطني:

تعتبر مديرية توزيع الكهرباء والغاز La Société Nationale de l'Electricité et du Gaz من أهم الشركات في الجزائر، حيث يمتد نشاطها على كامل التراب الوطني عن طريق مديريات التوزيع المنتشرة عبر كل ولايات الوطن وهذا ما يسمح لها أن تكون من الشركات الرائدة والتي تمثل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني.

1-2- مراحل إنشاء مديرية توزيع الكهرباء والغاز: مرت المديرية من ناحية التنمية والتسيير بالمراحل التالية:

- **مرحلة 1944-1947:** لقد أنشئت هذه المديرية من طرف المستعمر الفرنسي الذي كان يسيرها، حيث كان الجزائريين مجرد عمال بسطاء مقابل أجر زهيد، وبقيت على هذا الحال إلى غاية سنة 1947، حيث أصبحت محتكرة من طرف الفرنسي لويون (LEBON) وسميت باسمه Le Bon Company، ولقد كان دورها يقتصر على إنتاج الكهرباء دون الغاز واستعمال الفحم كمولد لهذا الإنتاج.
- **مرحلة 1947-1969:** في هذه المرحلة ظهرت مديرية سونلغاز تحت اسم كهرباء وغاز الجزائر AGE والتي تجمع بين إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي وكان ذلك تحديدا بتاريخ 05 جوان 1947.
- **مرحلة 1969-1991:** وتبدأ تحديدا بتاريخ 29 جويلية 1969 أي تأسيس مؤسسة مثلها مثل المؤسسات الأخرى وهذا بموجب الامر رقم 69/54 الذي ينص على حل AGE وتأسيس الوطنية للكهرباء والغاز رسميا.
- **مرحلة ما بعد 1991:** في ديسمبر 1991 أصبحت المديرية العمومية ذات الطابع الصناعي وتجاري (EPTC) وبدأت المؤسسة تمارس أعمالها بصفة عادية إلى غاية سنة 1998، السنة التي فتحت فيها البورصة وتم عرض جزء من رأس مال الشركة

للبيع عن طريق الأسهم ويقدر ب 20% من رأس مال المديرية وترجع هذه التغيرات لأسباب التالية:

- تسهيل وتقديم الخدمات للزبون والاعتماد على التمويل الذاتي(رأس مالها الخاص).
- أصبحت ذات طابع تجاري(تشتري الغاز وتبيعه).
- **مرحلة ما بعد 2004** : تميزت بنشاط كثيف على جميع الأصعدة فشهدت تحويل الشركة طبقا للقرارات الرسمية التي اتخذت وطبقت لتسيير الشركة.

ولقد انطلقت إعادة هيكلة التوزيع في جويلية 2004 وتم فيها ميلاد أربع مديريات عامة تقوم على شؤون التوزيع وتعمل بتوفير أحسن الظروف، وفي سنة 2005 حسب القرار رقم DG 2005، تم هيكلة مؤسسة سونلغاز كمجمع يحتوي على العديد من الفروع حسب طبيعة النشاط الذي يقوم به كل فرع، وتتمتع هذه المديريات باستقلال واسعة في المهام والقرارات ومهام التوجيه والمراقبة التي يحظى بها مجلس الإدارة فهم يساعدها في مهامها والتنسيق بين أقسامها.

SPE: سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

GRTE: فرع تسيير شبكة نقل الغاز.

GRTG: فرع لتوزيع الغاز والكهرباء.

سونلغاز للتوزيع: إحدى فروع المجمع تقوم بتوزيع الطاقة الكهربائية والغازية للزبائن، فزيادة فعاليتها ترسيخا لحضورها أنشأت سونلغاز أربع مديريات عامة للتوزيع على مستوى الوطن تتمثل في:

SDA: توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي، الجزائر العاصمة

SDE: توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي، لمناطق الشرق

SDO:توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي،لمناطق الغرب

SDC:توزيع الكهرباء والغاز الطبيعي،للوسط

كل فرع من هاته الفروع تحتوي على مجموعة من المديريات الجهوية التي تمثله على كل ولاية.

- حيث نجد المديرية الجهوية للتوزيع بسكرة تابعة لمديرية التوزيع للوسط، إضافة إلى المديريات الجهوية الاثنى عشر: تمنراست،اليزي،غرداية،ورقلة1،ورقلة2،وادي سوف الاغواط، الجلفة، البويرة، المدينة، تيزي وزو، البليدة.

كل هاته المديريات تنتهج السياسة التجارية للمجمع سونلغاز(رفع رقم الأعمال) وخدمة المصلحة العمومية(النوعية والاستمرارية في تقديم الخدمات).

تقوم مؤسسة سونلغاز بالعديد من المهام التي تتجلى أكثر في مهام ونشاطات أقسامها ومصالحها،مما يتوجب علينا عرض كل أقسام المؤسسة ومختلف مصالحها من خلال الهيكل التنظيمي للمديرية.

1-3-1- الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز الجهوية للتوزيع - بسكرة:

1-3-1- المدير الجهوي: يمثل قمة الهرم بالمؤسسة في المؤسسة،مكلف في حدود معينة بضمان توزيع الطاقة الكهربائية والغازية،وإيصالها إلى زبائن المؤسسة في أحسن الظروف ذات النوعية الجدية، الاستمرارية في التقديم، والسعر المناسب.

1-3-2- الأمانة العامة

1-3-3- المكلف بالاتصال: يقوم بالعديد من المهام نذكر منها مايلي:

-تحضير وتنظيم المعلومات الموجهة إلى الجمهور والزبائن باستعمال كل الوسائل المتاحة.

- المشاركة مع المديرية العامة في التظاهرات التجارية.

+اقتراح مواضيع الإشهار واءعلام الزبائن حسب الطبيعة المحلية.

- ربط علاقات وثيقة مع كل أنواع وسائل الاتصال.

1-3-4- المكلف بالقضايا القانونية:

- يعد الممثل القانوني للشركة في المحكمة،المجلس القضائي....الخ

- يتابع تنفيذ القرارات القانونية

- يتكفل بكل القضايا القانونية:كرفع دعوى حول التعدي على ممتلكات سونلغاز أو الشكاوي ورفع الدعوى ضد المديرية من طرف الزبائن.

- يساعد كل الأقسام في القضايا ذات الطابع القانوني(رفع دعوى قضائية)

- تنظيم المعلومات القانونية وتقديمها وقت الضرورة.

1-3-5- المكلف بالأمن والوقاية: يقوم بالمهام التالية:

- إعداد مخطط للزيارات المبرمجة للنشاطات التحسيسية.

- تحضير اجتماعات لجنة النظافة والأمن على مستوى المديرية CHS.

- السهر على تطبيق كل الإجراءات الوقائية في مجال النظافة والأمن.

- إعداد الإحصائيات حول حوادث الغاز والكهرباء مع المصالح التقنية.

1-3-6- المكلف بالأمن الداخلي: يقوم ب:

- المتابعة الميدانية لكل المقاييس الأمنية داخل المديرية (الحراس، الجدران...).
- تقرير دوري إلى المسؤولين حول الوضعية الأمنية للمديرية ومختلف وكالاتها.
- إعداد تقرير فوري بعد حوادث أي طارئ مباشر.
- إعداد مخطط الأمن الداخلي (سري جدا) بالتعاون مع المصالح الأمنية للولاية.

1-4-4- أقسام المديرية سونلغاز الجهوية:

1-4-1-1 قسم استغلال الشبكات الكهربائية والغازية: Exploitation Elec et Gaz

Gaz: يهتم بمراقبة واستغلال الشبكات الكهربائية والغازية، الصيانة، تطوير الشبكتين السابقتين، القيام بالأشغال تحت التوتر (الكهرباء).

1-4-1-2 قسم الدراسات والأشغال (الكهرباء والغاز): Etude D'exécution et Travaux Elec et Gaz

اغلب مهامه بالميدان، له 3 مصالح:

- مصلحة الدراسات والأشغال: تقوم بكل ما يتعلق بالدراسة (الموقع، المخططات...).
- مصلحة السوق والبرمجة: انشاء الطلبات الخاصة برخص الحفر، البناء، استقبال مخطط التشفير الخاص بمقدار الأشغال المرسل من مصلحة الدراسات، وغيرها من مهام تخص السوق والبرمجة.
- مصلحة تسيير الاستثمار:
 - تسيير القروض الخاصة بأمر الدفع، متابعة تنفيذها.
 - استقبال وإجراء الأمر بالدفع لكل فواتير المؤسسات المنفذة للمشاريع.
 - انشاء عناصر الإحصاء الخاصة بتحقيق المشاريع (الفيزيائية والمالية).
 - فتح وإغلاق رخص البرامج.

1-4-3- قسم العلاقات التجارية: Division Relation Commercailes:

له خمس وكالات تجارية: Biskra 1، Biskra 2، طولقة، سيدي عقبة، أولاد جلال.

1-4-4- قسم تسيير الأجهزة المعلوماتية: Gestion des Systèmes : Informatiques

- تسيير وصيانة العتاد المعلوماتي على مستوى المديرية والمصالح التقنية لها.

- تطوير تطبيقات المعلوماتية، طبع الفواتير الكهربائية.

- تحليل إحصائيات المشتريات والمبيعات.

1-4-5- قسم المالية والمحاسبة: يقوم بعدة مهام أهمها:

- تحضير الميزانية

- إعداد الجداول البيانية لحصيلة الأنشطة للمديرية

- ضمان مراقبة ومحاسبة كل العمليات المالية

- تسيير الحسابات البنكية والبريدية للمديرية .. الخ

1-4-6- قسم الموارد البشرية : Ressources Humaines : يهتم ب:

- توزيع الإطارات بالمؤسسة

- تسيير الموارد البشرية (دخول موظفين جدد، الحضور، الغياب، التكوين التريصات

داخلية أو خارجية، العطل، الأجر...)

1-4-7- قسم القضايا العامة : Affaire Générales :

- تسيير الوسائل المادية

- مراقبة وتسيير النظافة وصيانة المقرات

- تسيير بريد المديرية
- السهر على تسيير الممتلكات المتنقلة
- تموين مختلف المصالح
- الاهتمام بالمشتريات
- تنظيم حضيرة السيارات (تأمين ، المتابعة، الوقود)

2- الدراسة الاستطلاعية:

2-1-اهداف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت اهداف الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة في النقاط التالية:

- التعرف على صعوبات الميدان
- بناء استبيان المسار الوظيفي واستبيان فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.
- التأكد من مدى صحة صياغة الفرضيات ودقتها قبل الشروع في الدراسة الاساسية.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة و ملائمتها للدراسة.

2-2-التقنية المستعملة:

اعتمدت الباحثة على اللقاءات أو ما يسمى بالمقابلة الاستكشافية واستمارة موجهة للإطارات بمديرية توزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز).

2-3-وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم توزيع استبيان على بعض الاطارات التابعين لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة وكان عددهم 10 اطارات موزعين على وحدتين هي مصلحة تقني غاز ومصلحة تقني كهرباء .

أجريت المقابلة: مع كل من رئيس قسم الموارد البشرية، ورؤساء المصالح التابعين لقسم الموارد البشرية(مصلحة التكوين، مصلحة الإدارة)، ورؤساء المصالح التجارية 1 و2، ورئيس مصلحة تقني غاز.

2-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

توصلنا الى عدة استنتاجات من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية ويمكن تلخيصها في ما يلي:

- التعرف على مدى ملائمة عبارات أداة الدراسة من حيث الوضوح.
- ساعدت على التعرف على التوزيع الجغرافي العينة وهذا ما سهل للباحثة الوصول الى افراد العينة اثناء توزيع الاستبيان.
- حصر المجتمع الاحصائي حيث تعرفنا على عدد الوحدات الموجودة على مستوى المدينة وكذا عدد الاطارات في كل وحدة.
- قياس معامل صدق وثبات أداة الدراسة بعد توزيع أداة الدراسة(الاستبيان) على عينة مكونة من 10 اطارات من عينة الدراسة.

3- حدود الدراسة:

3-1- الحدود البشرية:

شملت دراستنا على مجموع اطارات مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة(مقاطعة بسكرة).

3-2- الحدود المكانية:

تمت الدراسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة في جميع مصالحها (المديرية العامة، مصلحة تجارية رقم 1، ومصلحة تجارية رقم 2 تقني غاز، تقني كهرباء، مصلحة الصفقات، مصلحة تنفيذ الدراسات والأشغال).

3-3- الحدود الزمنية:

بدأت هذه الدراسة خلال الموسم 2014-2015 ابتداء من نوفمبر 2014، ونزلت الباحث الى الميدان في جانفي 2015، وخلال هذه الفترة تم التعرف على ميدان الدراسة، ولقد مرت مرحلة الدراسة بمراحل وهي كالتالي:

أ- مرحلة النزول إلى الميدان وبداية الدراسة الاستطلاعية.

ب- مرحلة التجريبية التي تم فيها قياس صدق وثبات الاستبيان وهذين مرحلتين من الدراسة الاستطلاعية.

ج- مرحلة جمع البيانات والمعلومات عن طريق توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة النهائية.

4- منهج الدراسة:

وانطلاقا من طبيعة الموضوع المدروس والمتمثل في المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح فدراستنا اقتضت منا استعمال المنهج الوصفي التحليلي القائم على الطريقة الإرتباطية باعتباره يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغير أو أكثر لمعرفة مدى الإرتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة ارقام.(سامي محمد ملحم،2000،ص،384).

وهو"منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدارسة على أن تكون عملية الوصف تعني بضرورة تتبع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيليه والتعبير عنها تعبيرا إما كفييا أو كمييا" (أحمد عياد،2009، ص61).

5- عينة الدراسة:

قد استخدم المسح الشامل الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع مفردات البحث بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، اي جميع اطرار المؤسسة والبالغة عددهم 78 اطار بمقاطعة بسكرة حسب رئيس قسم الموارد البشرية ومسؤول مصلحة التكوين، مع العلم ان المجتمع الكلي للمديرية الولائية قدر عددهم ب 162 اطار على مستوى كل التراب الولاية ونظرا لتعدد المقاطعات وتواجدها في اماكن متفرقة ومتباعدة عن مقر الولاية إرتيانا أن يكون مجال الدراسة محصورا بمقاطعة بسكرة المدينة، إذ شملت اطرار على مستوى المديرية والوكالات التجارية التابعة لها.

جدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة على المصالح

مقاطعة بسكرة	عدد افراد المجتمع	النسبة المئوية
مقر المديرية	37	48%
الوكالة التجارية سوق الفلاح	12	15%
الوكالة التجارية 726	12	15%
الوكالة التجارية رقم 1	8	10%
الوكالة التجارية رقم 2	9	12%
المجموع	78	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) ان عينة الدراسة تتوزع على 5 وحدات موزعة على مقاطعة مدينة بسكرة.

وكان مجموع الاستبيانات التي وزعت على العينة 70 من اصل 78 وبعد مدة تم استعادة 65 استبيان، وبفحصهم ومراجعتهم تم استبعاد 5 غير صالحة وخضع 60

للمعالجة الإحصائية والتحليل، ويوضح جدول الاتي عدد الاستبيانات المعادة من عينة الدراسة وعدد الصالحة منها.

جدول رقم(7) عدد الاستبيانات المعادة الصالحة للدراسة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المعادة	عدد الاستبيانات الصالحة	النسبة المئوية
70	65	60	%86

ويتضح من خلال الجدول رقم(7) أن عدد الاستبيانات المعادة للباحثة يبلغ 65 استبيان ويمثل 93% من عدد الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة البالغ 70 اطار بينما بلغ عدد الاستبيانات الصحيحة التي خضعت للتحليل الإحصائي 60 استبيان وتمثل 86% تقريبا من عينة الدراسة وهي نسبة مرتفعة.

6- أدوات جمع البيانات:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريت وجدنا ان الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان وهو "عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يضعها الباحث قصد الحصول على بيانات وفق مؤشرات تم صياغتها مسبقا وفق تساؤلات الدراسة ومن ثم محاولة التأكد من صحتها او تقييمها عن طريق معرفة واقع الظاهرة".(محبوب عطية الفاندي،1994،ص175).

وبعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وكذا اطلعنا على اهم المقاييس التي استخدمت في قياس المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح، تم ضبط العبارات (البنود) وتكييفها مع طبيعة المجتمع.

● مقياس المسار الوظيفي:

من إعداد الباحثة وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات للمقياس حيث يتكون المقياس من (30) عبارة موزعة على ثلاثة (3) ابعاد وهي الترقية والتدوير الوظيفي، النقل الوظيفي، حيث يجيب بإجابة (دائماً، أحياناً، أبداً) وأعطيت الأوزان (1،2،3) على ترتيب في العبارات الموجبة ويعكس التصحيح في العبارات السالبة ب (3،2،1). كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (8): توزيع ابعاد الاستبيان المسار الوظيفي وعدد العبارات

الرقم	البعد	عدد العبارات السالبة	عدد العبارات الموجبة
من (1-10)	الترقية الوظيفية	0	10
من (11-20)	التدوير الوظيفي	8 وهي (من 13-20)	2
من (21-30)	النقل الوظيفي	0	10
المجموع		8	22

- مقياس فاعلية الذات:

إعداد نادية سراج جان (2000): وهو يتكون من (54) عبارة، وتم تعديل المقياس ليوافق الدراسة وكذا تعديل من طول المقياس وطريقة تصحيحه، حيث تم تقليصه إلى (36) عبارة وبعد تحكيمة تم تعديله إلى (32) عبارة موزعة على (4) ابعاد وهي بعد فاعلية التعايشية، فاعلية الذات الاجتماعية، فاعلية الذات المعرفية، فاعلية الذات الانفعالية، حيث تعطى الأوزان (1،2،3) للإجابات (دائماً، أحياناً، أبداً) وتصحح العبارات السالبة في اتجاه عكس التصحيح المقياس.

جدول رقم (9): توزيع ابعاد الاستبيان فاعلية الذات وعدد العبارات

عدد العبارات الموجبة	عدد العبارات السالبة	البعد	الرقم
4 وهي (2،3،4،8)	4 وهي (1،5،6،7)	فاعلية الذات التعايشية	من (1-8)
6 وهي (10،11،12،14،15،16)	2 وهي (9،13)	فاعلية الذات الاجتماعية	من (9-16)
3 وهي (17،19،23)	5 وهي (18،20،21،22،24)	فاعلية الذات المعرفية	من (17-24)
5 وهي (26،28،29،30،31)	3 وهي (25،27،32)	فاعلية الذات الانفعالية	من (25-32)
18	14		المجموع

مقياس مستوى الطموح:

إعداد معوض محمد عبد التواب وسيد عبد العظيم (2005) الذي كان يتكون من (36) عبارة وتم تعديل بعض العبارات التي تناسب الدراسة وكذا تقليل من طول العبارات وبعد التحكيم أصبح المقياس يتكون من (28) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: المقدره على وضع الأهداف، التفاؤل، تقبل الجديد، تحمل الإحباط، وذلك من خلال الاوزان (دائما، أحيانا، أبدا)، حيث تعطى الدرجات (1،2،3) على التوالي، وتعكس هذه الدرجات في البنود السالبة.

جدول رقم (10): توزيع ابعاد الاستبيان مستوى الطموح وعدد العبارات

الرقم	البعاد	عدد العبارات السالبة	عدد العبارات الموجبة
من (1-9)	القدرة على وضع الأهداف والخطّة	0	9
من (10-18)	التفاؤل	1 وهي (10)	8
من (19-23)	تقبل الجديد	1 وهي (22)	4
من (24-28)	تحمل الإحباط	1 وهي (27)	4
المجموع		3	25

7- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

قبل استخدام أدوات القياس في الدراسة لابد من التأكد من الخصائص السيكومترية لها والمتمثلة في الصدق والثبات، ومن أجل تحقيق ذلك تم استخدام عينة عشوائية مكونة من (10) إطار من بعض مصالح المؤسسة وهي مصلحة الكهرباء تقني غاز وفيها 5 إطرارات ومصلحة تقني كهرباء وفيها 5 إطرارات وتم توزيع مقياس المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح "يوم 20 جانفي 2015" وبعد جمعها وفحصها تم الشروع في تفرغها ومعالجتها إحصائيا باستخدام رزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss,21) للتأكد من صدق وثبات كل اداة قياس على حدى.

7-1- الصدق:

الصدق هو: أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاختبار يقيس الوظيفة التي يزعم انه يقيسها ولا يقيس شيئا آخر بدلا منها أو بالإضافة إليها. (سامي ملحم، 2001، ص270).

ويشير الصدق: إلى مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه.(عبد الحفيظ مقدم،2003، ص146).

• صدق المحكمين:

عرض المقياس على مجموعة من(11) محكم من أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد خيضر بسكرة في تخصص علم النفس إضافة الى استاذة خارج الجزائر من عدة جامعات عربية)، وهذا لتأكد من مدى سلامة العبارات وصياغتها اللغوية، ومدى قياس البنود و اتساقها مع موضوع الدراسة، ولقد استجابات الباحثة لأراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة ، حيث كان مقياس فاعلية الذات متكون من36 عبارة وأصبحت 32 عبارة حيث اعتبر الأساتذة المحكمين(4) عبارات غير واضحة ومركبة و مكررة، بينما مقياس مستوى الطموح كان يتكون من36 عبارة وأصبح يتكون من 28 عبارة بينما مقياس المسار الوظيفي تم تعديل فقط بعض العبارات وبقي على حاله يتكون من 30 عبارة قد قبلت البنود التي وافق عليها أكثر من (7) محكمين، وعدلت التي وافق عليها(5) محكمين،ورفضت التي وافق عليها اقل من (5) محكمين، وبذلك خرج الاستبيان في صورته نهائية كما هو مبين في ملحق رقم (4).

• صدق الاتساق الداخلي:

والذي يعتمد على حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس وذلك وفق الجدول التالي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط "بيرسون" ومستوى الدلالة الاحصائية لكل بند مع الدرجة الكلية للمقياس.

بعد التأكد من صدق المحتوى لأداة البحث، قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي من خلال "ارتباط بين الدرجة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي له من جهة، ومن جهة ثانية

حساب معاملات إرتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان".(يلى السيد فرحات،2001، ص122).

• الصدق الداخلي لمحور المسار الوظيفي

الجدول رقم(11): ارتباط درجة كل بند من استبيان المسار الوظيفي مع درجة البعد الذي ينتمي إليه.

البعد	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الترقية الوظيفية	حصلت على ترقية من قبل	**0.978	0.01
	اشعر بأنني قادر على الحصول على فرص ترقية مستقبلا	**0.920	0.01
	انا راضي عن فرص الترقية المتاحة في مؤسستي وشروطها	**0.950	0.01
	تؤدي الترقية إلى تنمية كفاءاتي المهنية	**0.900	0.01
	أعتقد أن الترقية تؤدي إلى زيادة أجري	**0.977	0.01
	تمنح الإدارة فرص ترقية للجميع	**0.963	0.01
	حصلت على ترقية بسبب تدريبي المهني	**0.960	0.01
	حصلت على ترقية للكفاءتي	**0.791	0.01
	يوجد مدة زمنية محدودة للانتقال الى منصب وظيفي الأعلى	**0.970	0.01
	حصلت على ترقية لأقدميتي الوظيفية	**0.959	0.01
التدوير الوظيفي	تهتم المؤسسة بالتدوير الوظيفي للعاملين	**0.966	0.01
	التدوير الوظيفي يؤدي إلى الإلمام بالمهام والأعمال المطلوبة في وقت قصير	**0.845	0.01
	يساهم التدوير الوظيفي في نتائج سلبية إذا لم يخطط له بشكل جيد	**0.940	0.01
	يسبب التدوير الوظيفي بالضجر لدي لعدم المامي بالعمل	**0.945	0.01
	يترتب على التدوير الوظيفي صعوبة في تدريب الكوادر المتخصصة	**0.985	0.01

0.01	**0.820	يأتي التدوير الوظيفي بشخص غير كفاء ويذهب بشخص كفاء
0.01	**0.934	يمكن استغلال التدوير للتخلص من موظف غير مرغوب فيه
0.01	**0.979	يؤدي التدوير الوظيفي الى تزايد حالات الاحباط لدي
0.01	**0.953	سبب التدوير الوظيفي هو سوء الاداء الوظيفي
0.01	**0.878	التدوير في نفس الادارة غير مجد
0.01	**0.777	يساعدني النقل الوظيفي في زيادة المهارات في العمل
0.01	**0.980	يعمل النقل الوظيفي على سد الاحتياج في وظائف معينة
0.01	**0.988	يوفر النقل الوظيفي مقدارا عاليا من الخبرة المتنوعة لدي
0.01	**0.974	تتم عملية النقل الوظيفي بطريقة مخطط لها
0.01	**0.842	تعتمد عملية النقل الوظيفي على التدقيق بين امكانيات الفرد والمؤسسة
0.01	**0.961	يتم توضيح حركة النقل توضيحا كاملا للموظفين
0.01	**0.878	يعمل النقل على تخفيف ضغط العمل عن بعض الادارات والوظائف
0.01	**0.889	يساهم النقل الوظيفي في توزيع الموظفين على مختلف الإدارات
0.01	**0.830	يتم النقل عند عدم انسجام الموظف مع مجموعة العمل
0.01	**0.981	يحدث النقل لإحلال فرد مكان آخر بشكل مؤقت

النقل الوظيفي

يتضح من جدول رقم(11): أن معاملات ارتباط درجة كل عبارة ببعدها في استبيان المسار الوظيفي جاءت محصورة بين(0,79-0,97)، وبالنسبة للبعد الثاني جاءت محصورة بين(0,82-0,97)، وبالنسبة للمحور الثالث فقد جاءت محصورة بين(0,77-0,98)، وهي قيم مرتفعة تشير الى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي له، مما يشر الى اتساق عبارات كل بعد من ابعاد الاستبيان.

الجدول رقم(12): ارتباطات درجات أبعاد استبيان المسار الوظيفي مع الدرجة الكلية للاستبيان.

البعء	معامل الإرتباط مع درجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة
الترقية الوظيفية	**0.987	0.01
التدوير الوظيفي	**0.988	0.01
النقل الوظيفي	**0.996	0.01

يتبين من جدول رقم(12) ان جميع ابعاد استبيان المسار الوظيفي الثلاثة حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى الدلالة(0.01)، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين(0.98-0.99) مما يدل أيضا على ان استبيان في صورته نهائية يتسم بدرجة عالية من صدق اتساق الداخلي.

• صدق الاتساق الداخلي للمحور فاعلية الذات

الجدول رقم(13): ارتباط درجة كل بند من استبيان فاعلية الذات مع درجة

البعد الذي ينتمي إليه.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	البعد
0.01	**0.986	إذا بدا لي أن المهمة صعبة فإنني أتجنب القيام بها	فاعلية الذات التعايشية
0.01	**0.981	عندما أقوم بعمل ما فإنني أهتم بإنجازه على أفضل وجه	
0.01	**0.980	أبذل أقصى ما في وسعي لتحقيق أهدافي	
0.01	**0.907	أستطيع الاستمرار في القيام بالعمل مهما واجهت من الصعوبات أثناء أدائه	
0.01	**0.808	كثيرا ما أترك عملي قبل أن أنهيه	
0.01	**0.787	أتجنب تعلم الأشياء الجديدة حينما تبدو لي صعبة	
0.01	**0.864	أحتاج إلى مساعدة الآخرين لإنجاز أعمالي	
0.01	**0.876	عندما أضع خطة فإنني أنفذها	
0.01	**0.967	من الصعب علي التحدث مع فرد لا أعرفه	
0.01	**0.985	أستطيع المحافظة على علاقاتي بأصدقائي	
0.01	**0.977	يمكنني تغيير مجرى الحديث بلباقة إذا كان الموضوع لا يروق لي	
0.01	**0.757	أستطيع التعبير عن مشاعري دون أن أشعر بإحراج	
0.01	**0.807	أجد صعوبة في إقناع الآخرين بوجهة نظري	
0.01	**0.945	لا أجد صعوبة في تكوين الصداقات	
0.01	**0.906	لا أفرض نفسي على الآخرين	
0.01	**0.905	أستطيع الانطلاق والاستمتاع مع الناس في المناسبات الاجتماعية	

0.01	**0.988	أستطيع النظر إلى المشكلات بموضوعية	فاعلية الذات المعرفية
0.01	**0.990	يفقدني الانفعال القدرة على علاقاتي بأصدقائي	
0.01	**0.903	عندما تواجهني مشكلة غير متوقعة فإنني أتمكن من التفكير في عدد من الحلول الممكنة لها	
0.01	**0.854	عادة لا أثق بقدرتي في الحكم على الأمور	
0.01	**0.675	عندما أركز على موضوع معين فإنني أجد صعوبة في استيعاب الأمور الأخرى التي تجري في نفس الوقت	
0.01	**0.765	كثيرا ما يدفعني الحماس إلى التصرف بدون تفكير في العواقب	
0.01	**0.978	يمكنني الاهتمام بعملين في وقت واحد	
0.01	**0.920	جد صعوبة في اتخاذ القرارات	
0.01	**0.967	عندما يسيطر علي الحزن فإنني لا أستطيع التخلص منه	
0.01	**0.978	احتفظ بهدوء أعصابي حين استشعر الإهانة	
0.01	**0.977	عندما أغضب فإنني أفقد السيطرة على غضبي	
0.01	**0.930	يمكنني إخفاء فرحي إذا أردت	
0.01	**0.798	أستطيع أن أجعل جسمي يسترخي ويرتاح عندما أشعر بالتوتر	
0.01	**0.698	أستطيع طمأنة نفسي في مواجهة المواقف الخطرة	
0.01	**0.999	أتمكن من التصرف بعقلانية في المواقف المفزعة	
0.01	**0.970	من الصعب على تهدئة نفسي عندما أشعر بالقلق	

نلاحظ من خلال الجدول رقم(13) ان معاملات ارتباط درجة كل عبارة ببعدها في استبيان فاعلية الذات حيث في البعد الاول جاءت محصورة بين (0.78-0.98)، بينما جاءت محصور في البعد الثاني بين(0.75-0.98)، وبالنسبة للبعد الثالث جاءت محصورة بين(0.67-0.90)، اما البعد الرابع فلقد جاءت محصورة بين(0.79-0.99)

وهي قيم مرتفعة تدل الى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي له مما يشير الى اتساق كل بعد من ابعاد الاستبيان

الجدول رقم(14): ارتباطات درجات أبعاد استبيان فاعلية الذات مع الدرجة

الكلية للاستبيان.

البعد	معامل الإرتباط درجة كل بعد مع درجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة
فاعلية الذات التعايشية	0.979	0.01
فاعلية الذات الاجتماعية	0.995	0.01
فاعلية الذات المعرفية	0.998	0.01
فاعلية الذات الانفعالية	0.997	0.01

يوضح الجدول رقم(14) أن جميع ابعاد استبيان فاعلية الذات الاربعة حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى دلالة(0.01)، فقد تراوحت بين (0.97-0.99)، مما يدل ايضا على ان الاستبيان في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي،كما يشير ذلك إلى أن جميع فقرات وأبعاد الاستبيان تشترك في قياس فاعلية الذات من وجهة نظر اطارات المديرية.

• صدق الاتساق الداخلي للمحور مستوى الطموح

الجدول رقم(15): ارتباط درجة كل بند من استبيان مستوى الطموح مع درجة البعد الذي ينتمي إليه.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة	البعد
0.01	**0.757	أسعي لتحقيق الأهداف التي رسمتها	القدرة على وضع الاهداف والخطة
0.01	**0.807	أعرف جيدا ما أريد أن افعله	
0.01	**0.690	إنني واثق من تحقيق أهدافي	
0.01	**0.997	أستطيع التغلب على ما يواجهني من عقبات	
0.01	**0.945	أستطيع وضع أهداف واقعية في حياتي	
0.01	**0.916	أحدد أهدافي في ضوء إمكاناتي	
0.01	**0.950	لدي القدرة على تعديل أهدافي حسب الظروف	
0.01	**0.828	لدى المقدرة على تحديد أهدافي	
0.01	**0.887	أستطيع توجيه إمكاناتي والاستفادة منها	
0.01	**0.764	يشغلني التفكير في المستقبل	
0.01	**0.976	أرى أن الحياة ستستمر مهما حدث	
0.01	**0.767	ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة	
0.01	**0.985	أشعر بالرغبة في الحياة	
0.01	**0.975	أتطلع إلى المستقبل بأمل	
0.01	**0.957	أسعي لتحقيق ما هو أفضل	
0.01	**0.737	ينبغي عدم الاستسلام للفشل	
0.01	**0.845	أشعر بالتفاؤل نحو المستقبل	

0.01	**0.902	أعتقد أن المعاناة تكون دافعا للإنجاز	
0.01	**0.805	أعتقد أن توظيف التطورات التكنولوجية مطلوب	تقبل الجديد
0.01	**0.608	لدي رغبة في مواكبة التحولات الجوهرية في مجال عملي التي يشهدها العالم	
0.01	**0.779	أدرك ان الحياة متغيرة	
0.01	**0.684	أجد صعوبة في تقبل كل ما هو جديد	
0.01	**0.976	أسعى وراء المعرفة الجديدة	
0.01	**0.968	من الأفضل أن يضع الفرد أهدافا بديلة	
0.01	**0.986	أعتقد أن الفشل أول خطوات النجاح	
0.01	**0.973	أستطيع استبدال أهدافي التي لا تتحقق	
0.01	**0.797	ينتابني شعور باليأس	
0.01	**0.847	أؤمن أن بعد العسر يسر	

يتبين من جدول رقم(15) ان درجة كل عبارة يبعدها في استبيان مستوى الطموح جاءت محصورة بين(0.69-0.99) بالنسبة للبعد الاول، بينما جاءت محصورة بين(0.73-0.98) في البعد الثاني، وبالنسبة للبعد الثالث جاءت محصورة بين(0.60-0.97)، وفي البعد الرابع جاءت القيم محصورة بين(0.79-0.98)، وهي قيم مرتفعة تدل على ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي، مما يشير على اتساق عبارات كل بعد من ابعاد الاستبيان.

الجدول رقم(16): ارتباطات درجات أبعاد استبيان مستوى الطموح مع الدرجة الكلية للاستبيان.

البعد	معامل الارتباط درجة كل بعد مع درجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة
القدرة على وضع الاهداف والخطة	0.969	0.01
التفاؤل	0.959	0.01
تقبل الجديد	0.992	0.01
تحمل الاحباط	0.978	0.01

من خلال الجدول رقم(16) يتبين ان جميع ابعاد استبيان مستوى الطموح الاربعة حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للاستبيان،فقد تراوحت معاملات الارتباط بين(0.96-0.99) مما يدل ايضا على ان الاستبيان في صورته النهائية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

-3-2- الثبات:

الثبات يعني: "أن الاختبار ثابت فيما يعطي نتائج فإذا طبق الاختبار على نفس المجموعة من الافراد في مرتين متلاحقتين كانت نتائج متشابهة"(عبد الرحمن العيسوي، 2003، ص355).

والثبات يعني"الاتساق والدقة في القياس"(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص131).

• حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه طريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين ثباته الى نصفين متكافئين، وهناك عدة طرق لتجزئة الاختبار. فقد يستخدم النصف الأول من الاختبار في مقابل النصف الثاني، أو قد تستخدم الأسئلة ذات ارقام الفردية في مقابل الأسئلة الزوجية، فنحصل على معامل ثبات نصف الاختبار، وعليه يتم تصحيحه حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل .

وقد اتبعنا طريقة تجزئة النصفية عن طريق تقسيم الاستبيان الى مجموعتين، اسئلة فردية و زوجية، ثم حساب معامل الارتباط بين مجموعتين باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وتمت المعالجة الاحصائية باستخدام برنامج SPSS,21 للحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية و إعادة تصحيحه بمعامل الارتباط سبيرمان وبيرون.

جدول رقم(17): التجزئة النصفية لمحاور الاستبيان

معامل التصحيح سبيرمان وبيرون	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	محاور الاستبيان																																				
0.965	0.926	0.920	5	10	الترقية الوظيفية																																				
		0.918	5			0.987	0.972	0.944	5	10	التدوير الوظيفي	0.946	5	0.967	0.975	0.934	5	10	النقل الوظيفي	0.941	5	0.957	0.978	0.930	4	8	فاعلية الذات التعايشية	0.921	4	0.954	0.980	0.919	4	8	فاعلية الذات الاجتماعية	0.876	4	0.972	0.878	0.940	4
0.987	0.972	0.944	5	10	التدوير الوظيفي																																				
		0.946	5			0.967	0.975	0.934	5	10	النقل الوظيفي	0.941	5	0.957	0.978	0.930	4	8	فاعلية الذات التعايشية	0.921	4	0.954	0.980	0.919	4	8	فاعلية الذات الاجتماعية	0.876	4	0.972	0.878	0.940	4	8	فاعلية الذات المعرفية	0.899	4				
0.967	0.975	0.934	5	10	النقل الوظيفي																																				
		0.941	5			0.957	0.978	0.930	4	8	فاعلية الذات التعايشية	0.921	4	0.954	0.980	0.919	4	8	فاعلية الذات الاجتماعية	0.876	4	0.972	0.878	0.940	4	8	فاعلية الذات المعرفية	0.899	4												
0.957	0.978	0.930	4	8	فاعلية الذات التعايشية																																				
		0.921	4			0.954	0.980	0.919	4	8	فاعلية الذات الاجتماعية	0.876	4	0.972	0.878	0.940	4	8	فاعلية الذات المعرفية	0.899	4																				
0.954	0.980	0.919	4	8	فاعلية الذات الاجتماعية																																				
		0.876	4			0.972	0.878	0.940	4	8	فاعلية الذات المعرفية	0.899	4																												
0.972	0.878	0.940	4	8	فاعلية الذات المعرفية																																				
		0.899	4																																						

0.945	0.988	0.921	4	8	فاعلية الذات
		0.910	4		الانفاعلية
0.920	0.967	0.900	5	9	القدرة على
		0.918	4		وضع الاهداف
					والخطة
0.960	0.989	0.912	4	9	التفاؤل
		0.890	5		
0.980	0.936	0.988	3	5	تقبل الجديد
		0.978	2		
0.978	0.970	0.965	2	5	تحمل الاحباط
		0.970	3		
0.988	0.976	0.986	45	90	الاستبيان الكلي
		0.989	45		

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين كل محاور الاستبيان ينحصر بين (0.87-0.98)، كما تتميز محاور الاستبيان بثبات عال، وكذلك إن معامل الثبات لنصفي الاستبيان كان عاليا حيث يقدر ب(0.98) في كلا النصفين ، وقدر معامل الارتباط بيرسون قبل التصحيح ب(0.97)، وبعد التصحيح بمعامل سبيرمان وبروان قدر ب(0.98).

• طريقة الفا كرونباخ:

جدول رقم(18): معامل ثبات ألفا لأداة الدراسة

أبعاد الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
الترقية الوظيفية	10	0.978
التدوير الوظيفي	10	0.967
النقل الوظيفي	10	0.976
فاعلية الذات التعايشية	8	0.988
فاعلية الذات الاجتماعية	8	0.956
فاعلية الذات المعرفية	8	0.946
فاعلية الذات الانفعالية	8	0.987
القدرة على وضع الاهداف والخطة	9	0.964
التفاؤل	9	0.966
تقبل الجديد	5	0.989
تحمل الاحباط	5	0.979
ثبات أداة الدراسة	90	0.989

يتضح من جدول رقم(18) ان جميع معاملات الثبات عالية ودالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وان قيمة المعاملات متقاربة بين المحاور، حيث بلغت حدها الاعلى في كل من المحاور فاعلية الذات التعايشية وفاعلية الذات الانفعالية وتقبل الجديد ب(0.98)، وحدها الادنى في محور القدرة على وضع الاهداف والخطة ب(0.94)، كما أن الثبات الكلي لاستبيان الدراسة قدر ب(0.98)، مما يدل على امكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان.

❖ نظرا للنتائج المتحصل عليها باستعمال التقنيتين التاليتين:

- التجزئة النصفية
- معامل الثبات ألفا كرونباخ

وبالرجوع إلى الجدولين رقم (15) و(16) يمكن اعتبار الاستبيان بأنه يتميز بثبات عال وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا.

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- المتوسط الحسابي : لقياس مركزية الاجابات أي حساب متوسطات درجات أفراد العينة
- الانحراف المعياري: وقد استخدم لمعرفة مدى اتفاق وتشتت الاجابات
- معامل الارتباط بيرسون: للبحث في العلاقة بين المتغيرات.
- المدرج التقديري: تم بناء مدرج تقديري لتصنيف استجابات العينة على الاستبيان وذلك وفق الخطوات التالية:

- قسمة درجة كل فرد من أفراد العينة على عدد البنود كل محور لحساب متوسط إجابة الفرد عن كل البنود لإعطاء دلالة لكل متوسط قامت الباحثة بتحديد طول خلايا المقياس الذي استعملته والذي يتكون من (3) استجابات وهي (دائما، أحيانا، أبدا) وتم حساب المدى $(2=1-3)$ ، ثم قسمته على عدد الفئات $(2/3)$ ويساوي (0.67) وبعد ذلك يضاف (0.67) إلى الحد الأدنى للمقياس وهي الواحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا يصبح طول الخلايا كما يلي:

* ولأن المقياس لا يبدأ من الصفر بل من العدد (1) فان نهاية الخلية الأولى

تكون $(1.67=0.67+1)$ وهذا يعني أن متوسط حسابي يقع بين (1) والقيمة (1.67)

يعد ضمن خلية أبدا

* تكون بداية الخلية الثانية من (1.67) ونهايتها تكون (2,34=0.67+1,67) ولهذا يعد متوسط الحسابي اكبر من (1,67) واصغر او يساوي (2,34) على انه ضمن خلية الثانية (أحيانا).

* تكون بداية الخلية الثالثة من (2,34) ونهايتها تكون (3=0.67+2,34) ولهذا يعد أي متوسط حسابي اكبر من (2.34) واصغر او يساوي (3) على انه ضمن الخلية الثالثة (دائما).

و الجدول رقم (19) يوضح كيفية تقدير درجة كل فرد من أفراد العينة نحو محاور الاستبيان حسب متوسط إجابة الفرد عن بنود كل محور.

الجدول رقم(19): يبين التقدير اللفظي للمتوسط الحسابي

التقدير اللفظي	الإجابة	قيمة المتوسط
منخفض	أبدا	من 1 إلى 1.67
متوسط	أحيانا	من 1.67 إلى 2,34
مرتفع	دائما	من 2,34 إلى 3

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم الالمام بالخطوات المنهجية والتي تعتبر من اهم الوسائل في البحث العلمي حيث تطرقنا الى منهج الدراسة وعينتها وكذلك تم حساب صدق وثبات اداة الدراسة وتم تحديد أهم الاساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة .

الفصل السابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة.

2- عرض نتائج خاصة بتساؤلات الدراسة.

3- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

4- الإستنتاج العام.

- خلاصة

تمهيد:

من اجل تحقيق اهداف الدراسة المتمثلة في التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح، تم الاجابة على اسئلة الدراسة واختبار الفرضيات المنبثقة عنها عن طريق القيام بعرض النتائج التي توصلت اليها الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

1- عرض النتائج:

1-1- عرض النتائج الخاصة بمحور الاول: المسار الوظيفي

جدول رقم(20): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة

على محور المسار الوظيفي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1	الترقية الوظيفية	2.53	0.32	مرتفع
2	التدوير الوظيفي	1,73	0.17	متوسط
3	النقل الوظيفي	1.53	0.22	منخفض
	الدرجة الكلية للمقياس	1.93	0.24	متوسط

نستخلص من الجدول السابق أن افراد العينة كانت استجاباتهم على البعد رقم 1 والذي كان حول الترقية الوظيفية كانت استجابة افراد العينة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (2.53) وانحراف معياري قدره(0.32)، اما بخصوص البعد الثاني الخاص بالتدوير الوظيفي حيث كانت استجابات العينة متوسطة بمتوسط حسابي قدره(1.73) وانحراف معياري يقدر ب(0.17)، وكان البعد الثالث يقدر متوسطه الحسابي ب(1.53) وانحراف معياري(0.22) أي كانت استجابات افراد عينة منخفضة، وبالنسبة للمقياس ككل كانت استجابات العينة متوسطة بمتوسط حسابي قدره(1.93) وانحراف معياري (0.24).

1-2- عرض النتائج الخاصة بمحور الثاني: فاعلية الذات

جدول رقم (21): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة

على محور فاعلية الذات

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1	فاعلية الذات التعايشية	2.64	0.26	مرتفع
2	فاعلية الذات الاجتماعية	2.23	0.36	متوسط
3	فاعلية الذات المعرفية	2.53	0.37	مرتفع
4	فاعلية الذات الانفعالية	2.11	0.32	متوسط
	الدرجة الكلية للمقياس ككل	2.38	0.21	مرتفع

نلاحظ من الجدول رقم (21) أن افراد العينة كانت استجاباتهم على البعد رقم 1 والذي كان حول فاعلية الذات التعايشية كانت استجابة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (2.64) وانحراف معياري (0.37) حيث كانت استجابات افراد العينة على هذا البعد مرتفعة، ويأتي بعده بعد فاعلية الذات الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره (2.23) وانحراف معياري (0.36) وكانت استجابات افراد العينة متوسطة، اما بالنسبة لبعد فاعلية الذات الانفعالية فلقد كانت استجابات افراد العينة ايضا متوسطة بمتوسط حسابي قدره (2.11) وانحراف معياري (0.32)، اما بخصوص المقياس ككل فقد كانت استجابات افراد عينة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري يقدر ب (0.21).

1-3- عرض النتائج الخاصة بمحور الثالث: مستوى الطموح

جدول رقم(22): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة

على محور مستوى الطموح

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي
1	القدرة على وضع الاهداف وخطه	2.27	0.32	متوسط
2	التفاؤل	2.40	0.31	مرتفع
3	تقبل الجديد	2.69	0.32	مرتفع
4	تحمل الاحباط	2.49	0.29	مرتفع
	الدرجة الكلية للمقياس ككل	2.46	0.21	مرتفع

يتضح من جدول رقم(22) ان استجابات افراد العينة على المقياس ككل مرتفعة بمتوسط حسابي قدره(2.46) وانحراف معياره يقدر ب(0.21)، بينما كانت استجابات افراد العينة على بعد القدرة على وضع الاهداف وخطه متوسطة بمتوسط حسابي قدره(2.27) وانحراف معياري(0.32)،اما بالنسبة لاستجابات على بعد التفاؤل فلقد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي يقدر ب(2.40) وانحراف معياري(0.31)، وكذلك بخصوص كل من بعد تقبل الجديد وتحمل الاحباط حيث جاءت متوسطات حاسبية على ترتيب(2.69) و(2.49) وأيضا كانت انحرافات معيارية كما يلي (0.32) و(0.29) على ترتيب.

2- عرض النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

1-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين

المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟

للإجابة على هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المسار الوظيفي وأبعاد فاعلية الذات وكذلك ابعاد معامل الارتباط الكلي بين المقاييسين ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول رقم(23) : يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وأبعادها لدى عينة الدراسة.

البعد	ابعاد فاعلية الذات	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	فاعلية الذات التعايشية	60	**0.87	دال
2	فاعلية الذات الاجتماعية		**0.84	دال
3	فاعلية الذات المعرفية		**0.79	دال
4	فاعلية الذات الانفعالية		**0.85	دال
	الدرجة الكلية		**0.89	دال

يتضح من الجدول الرقم(23) وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة احصائية بين درجات المسار الوظيفي وأبعاد فاعلية الذات ، حيث بلغت قيم الارتباط(0.87، 0.84، 0.79، 0.85) وهي قيم دال احصائيا عند مستوى (0.01)، كذلك بلغت درجة ارتباط بين المسار الوظيفي ككل وفاعلية الذات 0.89 مما يشير الى تحقق صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات، اي كلما توفر المسار الوظيفي في المؤسسة اي فرص للترقية وانتقال في الوظائف كلما كانت هناك درجة عالية لفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.وبالتالي قد تحققت الفرضية الاولى التي مفادها توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.

2-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار

الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟

للإجابة على هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المسار الوظيفي وابعاد مستوى الطموح وكذلك معامل الارتباط الكلي بين المقاييسين ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول رقم(24) : يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح وابعاده لدى عينة الدراسة.

البعد	ابعاد مستوى الطموح	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	القدرة على وضع الاهداف والخطة	60	**0.78	دال
2	التفاؤل		**0.90	دال
3	تقبل الجديد		**0.67	دال
4	تحمل الاحباط		**0.86	دال
	الدرجة الكلية		**0.93	دال

يتضح من الجدول الرقم(24) وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة احصائية بين درجات المسار الوظيفي وابعاد مستوى الطموح ، حيث بلغت قيم الارتباط(0.78، 0.90، 0.67،0.86) وهي قيم دال احصائيا عند مستوى (0.01)، كذلك بلغت درجة ارتباط بين المسار الوظيفي ككل ومستوى الطموح 0.93 مما يشير الى تحقق صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح، اي كلما توفر المسار الوظيفي في المؤسسة اي فرص للترقية وانتقال في الوظائف كلما كانت هناك درجة عالية لمستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.اي الفرضية الثانية قد تحققت الخاصة بوجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.

2-3-النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟

للإجابة على هذا السؤال واختبار الفرضية ، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المسار الوظيفي وفاعلية الذات مستوى الطموح فمن خلال الجدول رقم (23) تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين كل من المسار الوظيفي وفاعلية الذات حيث بلغ معامل الارتباط 0.89 وهي علاقة قوية وموجبة حيث كل ما توفر مسار وظيفي في مؤسسة وتم تطبيقه بصورة قانونية وكانت هناك فرص عادلة للجميع كلما ارتفعت فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز. وكذلك توجد علاقة بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح حيث بلغ معامل الارتباط 0.93 وهي علاقة قوية وموجبة حيث ايضا كلما توفر فرص للجميع من ترقية وانتقال في الوظائف بصورة عادلة وواضحة كلما ارتفع مستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، ونستنتج من خلال ذلك استنتاج عام بوجود علاقة ارتباطيه بين كل المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح ككل أي كل ما توفر فرص للإطارات لترقية وتطور في وظائفهم كل ما ارتفع درجات فاعلية الذات عندهم ومستوى الطموح وبالتالي هي علاقة ارتباطيه قوية موجبة أي ان وجود مسار وظيفي واضح وعادل ويتيح للجميع فرص ارتفعت درجات فاعلية الذات ومستوى الطموح.

يتضح من الجدول الرقم(24) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين درجات المسار الوظيفي وابعاد مستوى الطموح ، حيث بلغت قيم الارتباط(0.78، 0.90، 0.67، 0.86) وهي قيم دال احصائيا عند مستوى (0.01)، كذلك بلغت درجة ارتباط بين المسار الوظيفي ككل ومستوى الطموح 0.93 مما يشير الى تحقق صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح، اي كلما توفر

المسار الوظيفي في المؤسسة اي فرص للترقية وانتقال في الوظائف كلما كانت هناك درجة عالية لمستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز. ونستنتج ان الفرضية العامة ايضا قد تحققت بوجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.

3-تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

3-1- مناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

دلت نتائج معامل بيرسون على وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز، حيث قدر هذا الارتباط ب (0.89) وهو يشير الى ارتباط طردي قوي بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات، مما يدل على ان وجود المسار الوظيفي في المؤسسة ووضوحه واِتاحة الفرص للجميع بصورة عادلة له تأثير ايجابي على فاعلية الذات لدى الاطارات المؤسسة.اي ان كلما كان المسار الوظيفي موجود في المؤسسة ووجود تخطيط موضوعي له ووضوحه واِمكانية الحصول الجميع على فرص الترقية والتطور الوظيفي يسمح للجميع موجودين بحصول عليه يخلق فاعلية ذات مرتفعة لدى اطارات.

ومع ذلك لا يمكننا اعتبار المسار الوظيفي العامل الوحيد المؤثر على فاعلية الذات للإطارات، فبإمكان عوامل أخرى ان يكون لها تأثير ايضا على فاعلية الذات.

3-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

اظهرت نتائج الفرضية الثانية وجود علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح بمعامل ارتباط (0.93) وهذا يعني أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت، اي ان المسار الوظيفي له تأثير قوي على مستوى الطموح اي عند وجود مسار وظيفي من خلال الترقية والنقل واِتاحة الفرص للجميع يزداد مستوى الطموح

لدي اطارات المؤسسة فالدلائل العلمية تؤكد ان وجود تحفيزات في العمل مثل الترقية والنقل الوظيفي والتدوير، واتحاتها للجميع يزيد من الحماسة وشعور بطموح للوصول الى الاهداف المسطرة من طرف العامل والمؤسسة معا .

3-3- مناقشة الفرضية الجزئية العامة:

انطلاقا من النتائج المحققة في الفرضيات الجزئية التي اشارت في مجملها الى وجود علاقة ارتباطية بين المسار الوظيفي من فاعلية الذات وكذلك المسار الوظيفي ومستوى الطموح مما يجعلنا نستنتج ان هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوي بين المسار الوظيفي وكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح،اي ان الفرضية العامة التي مفادها وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح قد تحققت.

وهو ما ترجم عبر معامل بيرسون الذي قدره(0.89) بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وكذلك معامل بيرسون بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح الذي قدر ب(0.93)،

4- الاستنتاج العام:

إن الهدف الرئيسي الذي أردنا الوصول إليه من خلال هذه الدراسة يتمثل في الوقوف التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي وكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة،وبعد التحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة تم التوصل الى التالي:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات وأبعادها لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.
- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح وأبعاده لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي ومستوى الطموح وأبعاده لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل اليها وكذلك تحليلها ومناقشتها و اعطاء تفسيرات لتلك النتائج المتحصل عليها للوصول الى الاستنتاج العام ولتحقيق أهداف الدراسة

خاتمة:

خاتما لهذه الدراسة والتي تبحث في العلاقة بين المسار الوظيفي وكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة لقد حاولنا جاهدين إجابة على التساؤلات الذي طرحناها في بداية البحث وتسلية الضوء على هذا الموضوع، اي معرفة العلاقة بين المسار الوظيفي وكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح، ومدى تأثير وجود المسار الوظيفي واضح وعادل في المؤسسة على فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات المؤسسة، ومن خلال النتائج المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة تبين وجود علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.

التوصيات:

في ضوء النتائج المحققة، وبعد الاطلاع على التراث النظري، وبموازنة مع العمل الميداني نلخص التوصيات التالية:

- تشجيع البحث العلمي في مجال إدارة موارد البشرية
- الاهتمام بتخصصات التي تهتم بمعالجة مشكلات العمل والعمال في المؤسسة
- الاهتمام بفاعلية الذات ورفعها في المؤسسة
- زيادة الطموح عن طريق التشجيع وتحفيز لتطوير في الوظائف وبالتالي الرجوع على المؤسسة بالإيجاب.
- يجب توفر نظام الترقية والتدوير الوظيفي والنقل ببساطة ووضوح لكل العمال وتشجيعهم الى وصول الى اهداف العامل والمؤسسة معا.

A decorative scroll with a black outline and a white background. The scroll is unrolled at the top and bottom edges, with grey circular accents at the corners. The text is written in gold Arabic calligraphy. The main title is 'قائمة المراجع' (List of References) in a large, bold font. Below it, in a smaller, more cursive font, is 'الطبعة المراجعة' (Revised Edition).

قائمة المراجع
الطبعة المراجعة

أولاً- المصادر

1-القران الكريم.

2- ابن المنظور.(1988).لسان العرب.القاهرة:دار المعارف

ثانيا:المراجع باللغة العربية:

3- أحمد، عياد.(2009).مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي(ط.2).بن عكنون.

الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية.

4- احمد،ماهر.(1995).دليلك في تخطيط وتطوير المستقبيل
الوظيفي.الإسكندرية:الدار الجامعية

5- احمد، ماهر.(2004).إدارة الموارد البشرية.الإسكندرية:الدار الجامعية للنشر
والتوزيع.

6- السيد عثمان، فاروق.(2001).القلق وإدارة الضغوط النفسية(ط.1).القاهرة: دار الفكر
العري للنشر والتوزيع.

7- الطائي، وآخرون.(2006).إدارة الموارد البشرية.مدخل استراتيجي
متكامل.عمان:دار الوراق للنشر.

8- أمال، عبد السميع باظة.(2004).مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين
والشباب.القاهرة:مكتبة أنجلو المصرية.

9- بدوي،احمد زكي.(1977):معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية.بيروت: مكتبة لبنان.

10- جابر،عبد الحميد .(1990).نظرية الشخصية البناء-الديناميات-النمو- طرق البحث-
التقويم.القاهرة:دار النهضة.

11- جابر، عبد الحميد جابر.(1995).نظريات الشخصية.القاهرة:دار النهضة العربية.

12- جليل، وديع شكور.(1989).أبحاث في علم النفس الاجتماعي ودينامية
الجماعة.(ط.1).طرابلس-لبنان:دار الشمال للطباعة والتوزيع.

- 13- جمال الدين محمد، مرسى. (2003). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. الإسكندرية:الدار الجامعية.
- 14- حامد عبد السلام، زهران. (1980). التوجيه والإرشاد النفسي(ط.2). القاهرة:عالم الكتب.
- 15- حامد عبد السلام، زهران. (2001). الصحة النفسية والعلاج النفسي(ط.3). القاهرة:عالم الكتب.
- 16- درغام، ميخائيل. (2000). هندسة البرمجيات(ط.1). بيروت. لبنان: دار الرضا للنشر.
- 17- رشيد، ومازن فارس. (2001). إدارة الموارد البشرية. السعودية:مكتبة العبيكان.
- 18- روية، حسن. (2001). السلوك في المنظمات. الاسكندرية:الدر الجامعية.
- 19- روية، حسن. (2002-2003). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية . الإسكندرية:الدار الجامعية.
- 20- سامي، محمد ملحم. (2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس(ط.1). عمان:دار الميسرة للنشر.
- 21- سامي، محمد ملحم. (2001). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس(ط.1). الأردن:دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 22- سعد نائف، برنوطي. (2004). إدارة الموارد البشرية(ط.2). عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.
- 23- سهير، أحمد كامل. (1999). أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق. الاسكندرية:مركز الإسكندرية للكتاب.
- 24- سيد احمد، مصطفى. (2002). إدارة الموارد البشرية- إدارة العصرية للرأس المال الفكري. القاهرة:دار النهضة العربية.
- 25- صلاح الدين محمود علام. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسى(ط.1). القاهرة.مصر:دار الفكر العربي.
- 26- صلاح ، عبد الباقي. (1999-2000). إدارة الموارد البشرية. القاهرة:الدار الجامعية.
- 27- عادل حرحوش، صالح، ومؤيد، سعيد السالم. (2006). إدارة الموارد البشرية(مدخل استراتيجي)(ط.2). الأردن:عالم الكتب الحديث.

- 28- عباس، محمد. (2003). إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي(ط.1). عمان الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 29- عبد الحفيظ،مقدم.(2003).الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات(ط.2).الجزائر:الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- 30- عبد الرحمن، العيسوي.(2003).الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية.القاهرة.مصر:دار المعرفة الجامعية.
- 31- عبد المنعم، احمد الدريدي .(2004) . دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي(ط.1).القاهرة.مصر: عالم الكتب.
- 32- عبد الهادي،جودت عزت.(2000) نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية(ط.1).عمان:دار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر.
- 33- عاقل، فاخر.(1988).علم النفس ببيروت: دار العلم للملايين.
- 34- عثمان،يخلف.(2001).علم نفس الصحة-الأسس النفسية والسلوكية للصحة(ط.1).قطر:دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- 35- عبوي وفريد منير.(2006).إدارة الموارد البشرية.عمان:دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- 36- عمر، وصفي وعقلي.(2005).إدارة الموارد البشرية المعاصرة.الأردن:دار وائل لنشر والتوزيع .
- 37- غانم،حجاج.(2005).علم النفس التربوي(ط.1).القاهرة:عالم الكتب.
- 38- فتحي محمد، الزيات.(2001).علم النفس المعرفي(ط.1).مصر:دار النشر للجامعات.
- 39- فرج، عبد القادر طه و آخرون.(ب.س).معجم علم النفس والتحليل النفسي(ط1).بيروت.لبنان:دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- 40- فرحان،محمد جلوب.(1968). النفس الإنسانية.المصل.العراق:مكتبة بسام.
- 41- فيصل،حسونة.(2008).إدارة الموارد البشرية(ط.1).عمان.الأردن:دار أسامة لنشر والتوزيع.
- 42- قحطان، احمد الظاهر.(2010).مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق(ط.2)عمان.الأردن:دار وائل للنشر والتوزيع.

- 43- كاميليا، عبد الفتاح.(1984).مستوى الطموح والشخصية(ط.2).بيروت-لبنان:دار النهضة العربية.
- 44- كاميليا، عبد الفتاح.(1990).دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية.القاهرة.مصر:نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
- 45- ليلي ،السيد فرحات.(2001).القياس والاختبار في التربية الرياضية.الأردن:مركز الكتاب للنشر.
- 46- محجوب، عطيه القاندي.(1994).طرق البحث العلمي في العلوم الاجتماعية مع بعض التطبيقات في المجتمع الريفي لبيبا:منشورات جامعة عمر المختار.
- 47- محفوظ،احمد جودة.(2010).إدارة الموارد البشرية.(ط.1).عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.
- 48- محمد النوبي، محمد على.(2003).اختبار مستوى الطموح(ط.1).القاهرة.مصر:مكتبة النهضة المصرية.
- 49- محمد النوبي، محمد علي.(2010).مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعاديين(ط.1).عمان:دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 50- محمود عبد الفتاح، رضوان.(2012-2013).تخطيط المسار الوظيفي(ط.1). القاهرة:المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 51- مدحت محمد،أبو النصر.(2008).إدارة الذات- المفهوم والأهمية والمحاو.القاهرة:دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 52- مريم، سليم.(2003).تقدير الذات والثقة بالنفس- دليل المعلمين.بيروت.لبنان:دار النهضة العربية.
- 53- مصطفى، محمود أبو بكر.(2008).الموارد البشرية،مدخل تحقيق الميزة التنافسية الإسكندرية:الدار الجامعية.
- 54- معوض، عبد التواب، وسيد، عبد العظيم.(2005).مقياس الطموح.القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 55- مفتاح،محمد عبد العزيز.(2010).مقدمة في علم النفس الصحة(ط.1).عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.
- 56- موسى، ابن رشد البهدل.(2004).الفنون العشرة.مصر:دار طوبق للنشر والتوزيع.

57- نصر الله، حنا. (2000). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

58- يوسف، قطامي. (2004). النظرية المعرفية الاجتماعية. الأردن: دار الفكر.

ثالثا: الرسائل الجامعية

59- احمد عبد الله، ابو زايد. (1999). دراسة مستوى الطموح وعلاقته بالقدرات الابتكارية لدى طلبة مرحلة الثانوية في ولاية الخرطوم وقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

60- احمد سيد عبد الفتاح، عبد الجواد. (2006). فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي. رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، مصر.

61- السيد، أبو هاشم. (1994). اثر التغذية الراجعة على فاعلية الذات. رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، مصر.

62- بوراس، فائزة. (2007-2008). تخطيط المسار الوظيفي دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة. رسالة ماجستير، جامعة حاج لخضر باتنة، الجزائر.

63- بندر بن محمد، العتيبي. (2009). اتخاذ القرار وعلاقته كل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.

64- توفيق محمد، توفيق شبيب. (2005). دراسة لمستوى الطموح وعلاقته عض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير، جامعة الإسلامية، غزة.

65- جميل عبد الله، احمد رزق. (1994-1995). الاتجاهات ومستوى الطموح لدى طلاب التعليم الفني في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- 66- دلال، يوسفى.(2012-2013).القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.رسالة ماجستير،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر.
- 67- رحاحلية،سمية.(2009-2010).الكفاءة الذاتية وعلاقتها تقل العلاج لدى مرضى السرطان الخاضعين للعلاج الكيميائي.رسالة ماجستير،جامعة حاج لخضر باتنة،الجزائر.
- 68- رشا، الناظور.(2008).مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند طلاب الثالث ثانوي.رسالة ماجستير،جامعة دمشق،سوريا.
- 69- رشيد، رزقي.(2011-2012).الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالانضباط الصحي لدى مرضى القصور الكلوي المزمن .رسالة ماجستير،جامعة حاج لخضر باتنة،الجزائر.
- 70- سامي، محمد زيدان.(2001) . فاعلية الذات ودور الجنس لدى التلاميذ الأيتام والعاديين في مرحلة الطفولة المتأخرة . رسالة ماجستير ،جامعة المنصورة،مصر .
- 71- سعد بن حامد،العبدلي.(2009).الذكاء الاجتماعي وعلاقته كل من فاعلية الذات والتوافق الزوجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة.رسالة ماجستير ،جامعة الزقازيق،مصر.
- 72 - صابر ، عبد القادر.(2007).فاعلية الذات وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين.رسالة ماجستير،جامعة عين الشمس،مصر.
- 73- صالحى،هنا.(2012/2013).علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة المقيمين بجامعة ورقلة.رسالة ماستر،جامعة قاصدي مرياح ورقلة،الجزائر.
- 74- عبد الرحمن محمد، الجاسر البندري.(2007).الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات وإدراك القبول- الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى.رسالة ماجستير.جامعة أم القرى.مكة المكرمة.
- 75- غالب بن محمد،علي المشيخي.(2009).قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب رسالة دكتوراه،جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

- 76- قريشي، فيصل. (2010-2011). التدين وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى الاضطرابات الوعائية القلبية. رسالة ماجستير، جامعة حاج لخضر باتنة، الجزائر.
- 77- قشي، الهام. (2008-2009) محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 78- ليندة، عاززة (2005). صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية. رسالة ماجستير، جامعة باتنة، الجزائر.
- 79- محمود، دياب علوان. (2009). فاعلية برنامج مقترح لزيادة كفاءة الذات لدى المعاقين حركيا بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 80- محمد، بوفاتح. (2005). الضغط النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثالثة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 81- محمد، عبد الهادي الجبوري. (2013). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات والطموح الأكاديمي والاتجاه للاندماج الاجتماعي لطلبة التعلم المفتوح رسالة الدكتوراه. كلية الآداب والتربية قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك.
- 82- مصطفى عطيه، إبراهيم مصبح. (2007). القدرة على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- 83- منير زكريا، احمد عدوان. (2011). واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 84- نيفين، عبد الرحمن المصري. (2010-2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات و مستوى الطموح لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

85- هذاب، الجوبان. (2003). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض مظاهر السلوك الانفعالي والاجتماعي. رسالة ماجستير، جامعة ملك سعود، لسعودية.

رابعاً: المجالات و الدوريات والتقارير

86- أبو معلا، مسعد ربيع عبد الله. (2006). الكفاءة الذاتية للمعلم وعلاقتها بمفهوم الذات ومركز التحكم في ضوء متغيري الجنس والخبرة السابقة. مصر. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، المجلد 1 (العدد 124)، 339-372.

87- المصري، محمد عبد المجيد. (2006). علاقة الندم الموقفي فاعلية الذات لدى طلبة جامعة الإسراء الخاصة. الأردن. مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 9 (العدد 2).

88- حمدي، علي الفرماوي. (1990). توقعات الفاعلية الذاتية وسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة، المنصورة، مجلة كلية التربية، الجزء الثاني (العدد 14).

89- رالف، شفارتسر. (1994). التفاؤلية الدفاعية والوظيفية كشرطين أساسيين للسلوك الصحي. ترجمة سامر جميل رضوان. بيروت. لبنان. مجلة الثقافة النفسية، المجلد 10 (العدد 38): دار النهضة العربية.

90- رشدي، عبد اللطيف وادي، وكمال ماضي (2007 يونيو). تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية. مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الخامس عشر (العدد 2).

91- زينب، شقير. (1995). دراسة مقارنة لكل من مستوى الطموح والاتجاه نحو الحياة لدى بعض الحالات من مرضى السرطان ومرضى الفشل الكلوي مقارنة بالاصحاء. مجلة الدراسات التربوية، المجلد العاشر (الجزء 79)، القاهرة، مصر.

92- صالح، عواطف حسين. (1993). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي. المنصورة. مصر. مجلة كلية التربية، المجلد 23 (العدد 461).

93- صلاح الدين، الهيتي (2004). اثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 20 (العدد الثاني).

- 94- عادل محمد، محمود العدل.(2001). تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخاطر.مصر. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس،الجزء الأول(العدد25).
- 95- علاء، محمود الشعراوي.(2000) . فاعلية الذات وعلاقتها ببعض متغيرات الدافعية لدى طلاب الثانوية. المنصورة. مجلة كلية التربية،(العدد44) .
- 96- عبد الرحيم ، بخيت.(افريل1985).دور الجنس في علاقته بتقدير الذات.المؤتمر الأول لعلم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية،(العدد9)،122-136.
- 97- عبد الله، جابر.(2006).الذكاء الوجداني وعلاقته بكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الابتدائية،دراسات عربية في علم النفس،مجلد 5(العدد3).
- 98- فتحي محمد، الزيات.(1996).اثر نمط العلاقة بين دوافع النجاح ودوافع الخوف من الفشل على التحصيل الدراسي وذكاء لدى طلا المرحلة الثانويةدراسات تربوية، المجلد5(الجزء26)،القاهرة، مصر، 108-136.
- 99-محمد، أبو هاشم حسن.(2003).مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا.مجلة كلية التربية، (العدد 25).الزقازيق.مصر
- 100-محمد، أحمد إبراهيم غنيم .(2001).الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية وتقدير الذات وتوقع الكفاءة الذاتية.بنها. مجلة كلية التربية،المجلد الثاني عشر(العدد47).
- 101- محمود، فتحي عكاشة.(1990).تقدير الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال مدينة صنعاء،سلسلة الدراسات العلمية الموسمية المتخصصة.الجمعية الكويتية لتقديم الطفولة العربية،(العدد 13).
- 102- محمود، كاظم محمود،وحسن،احمد سهيل.(2008).فاعلية الذات وعلاقتها بالسلوك الفوضوي لدى طلا المرحلة المتوسطة،مجلة الأستاذ،(العدد72).
- 103- نائل عبد الحافظ، العواملة.(1995). تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن، دراسة ميدانية، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 10(العدد6)

104- هيام صابر، صادق شاهين.(2012).فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعليم.دمشق.مجلة جامعة دمشق،المجلد28(العدد4).147-201.

105- هيثم احمد، على شهاب الزبيدي.(من 15-16 اكتوبر 2011).فاعلية الذات وعلاقته بإدارة الانفعالات لدى الموهوبين.المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين المؤتمر العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين،جامعة ديالى-كلية التربية الأصمعي، العراق.

خامسا: الموسوعات

106- عبد المنعم، الحفني.(1979).موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (ج.1 انجليزي -عربي: دار مأمون للطباعة.

سادسا:المراجع باللغة الأجنبية:

107-Alain, Chauvet.(2000).*Méthodes des Management,Les Edition D'organisation*.Paris.

108-Armstrong,M.(1999).*A Handbook Of Human Resource Management Practice*.london:Puplished By Kogan.

109- Dessler, G.(2000) .*Human Resource Management Prentice Hall International, 8th Edition*.

110- Bandura,Albert.(1986).*Socail Foundations Of Thought And Action-Asocail Cognitive Theory*.New York:Prentice Hall.

111- Bandura, A. (1993). *Regulation of cognitive Processes through Perceived self Efficacy, Develop menental ps ychology*

112- Bandura,Albert.(1997).*Self Efficacy .The Exercise Of Control*. New York:W.H.freeman.

113-Bernard, Martory.& Daniel,Growet.(1998).*Gestion Des Resserur Humaines,Edition D'organisation*,Nathan.

114-Ivancevich, John M , Glueck, William, F.(1986). *Foundation Of Personnel- Human Resource Management*. Buisness Puplication Inc. 3rd Edition.

115- Resinick, B.(2008). *Middle range theory for nursing*. New York: 2nd edition.

سابعاً: الرسائل والدراسات باللغة الأجنبية:

116-Bandura, Albert.(1977). *Self Efficacy .Toward, A unifying theory of behavioral change*. Journal of American Psychological review, 84(N°2), 191-215..

117-Bandura, Albert.(1982). *Self Efficacy .Mechanism in Human Agency*. Journal of American Psychologist, 37(N°2), 122-147

118-Cynthial, bobko P.(1994) .*self. Efficacy: Belied- comparison of measures* . journal of Applied psychology, 79, 364-369.

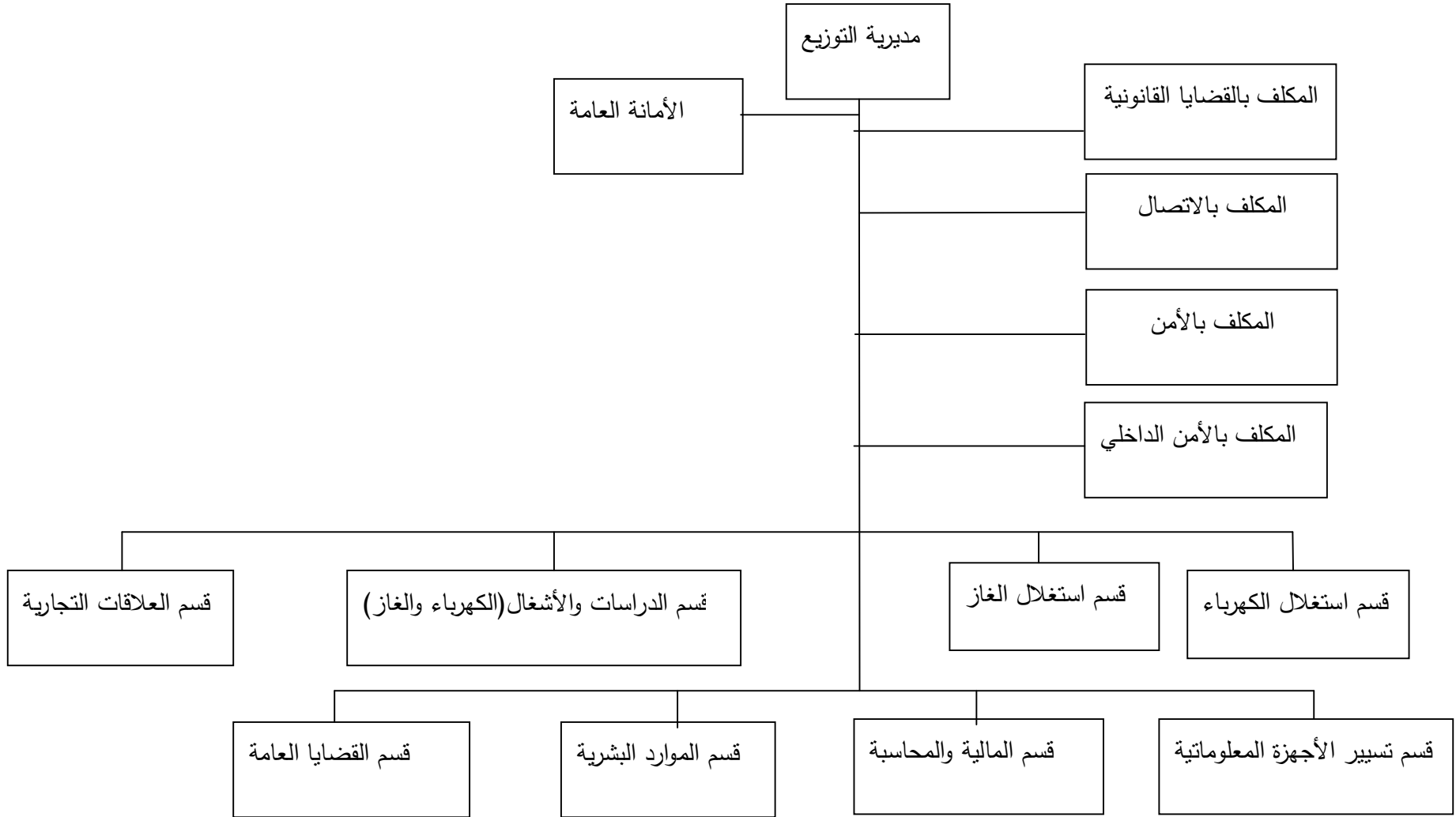
119-Pajares, F.(1996). *Current directions in self efficacy researches-Advanced in Motivation&Achievement* 10(N°1)-49.



الملحق رقم(1):قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	التخصص	الأساتذة
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس العمل والتنظيم	د/أوزليفي ناجي
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس التربوي	د/إبهي إسماعيل
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس عمل وتنظيم	د/جواوي يوسف
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس العمل والتنظيم	د/قشي إلهام
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس العمل والتنظيم	د/تاويريت نور الدين
جامعة محمد خيضر بسكرة	علم النفس العيادي	د/بوسنة زهير
جامعة عين شمس القاهرة مصر	الصحة النفسية والإرشاد النفسي	د/حسام الدين محمود عزب
اكاديمية الملكة رانيا العبد الله للمعلمين الاردن	علوم التربية	د/تيسير السعيديين
جامعة البحرين وعمان المفتوحة الاردن	علم النفس التربوي	د/فريد الخطيب
جامعة عجمان للعلوم التكنولوجية	إدارة تربوية وفلسفة	د/عبد الله محمد الخطيب
جامعة اليرموك الاردن	اقتصاد المصارف إسلامية	د/محمد محمود نجي بنى عيسى

الملحق رقم (2): يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية للتوزيع الوسط-بسكرة



الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية للتوزيع الوسط-سونلغاز - بسكرة

الملحق رقم (3): الاستبيان في صورته الأولى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس عمل و تنظيم LMD

استبيان الدراسة

سيدي المحترم: /.....

في إطار انجاز بحث مقترح لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وحسب خبرتك في الميدان نرجو منكم الاجابة على اسئلة الاستبيان وذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة على العبارة التي تتفق مع طريقة تفكيرك او شعورك أو سلوكك.

نذكر أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر بصدق عما قمت به فعلا، مع الالتزام الأخلاقي بضمان السرية وعدم توظيف هذه المعلومات إلا لأغراض علمية.

كما نرجو الإجابة بموضوعية وصدق وان تولوا عملنا هذا بالاهتمام.

الباحث

مقياس المسار الوظيفي

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	هناك إمكانية الحصول على ترقية المؤسسة			
02	اشعر بأنني قادر على الحصول على فرص ترقية مستقبلا			
03	انا راضي عن فرص الترقية المتاحة في مؤسستي وشروطها			
04	تؤدي الترقية إلى تنمية كفاءاتي المهنية			
05	أعتقد أن الترقية تؤدي إلى زيادة أجري			
06	تمنح الإدارة فرص ترقية للجميع			
07	حصلت على ترقية بسبب تدريبي المهني			
08	حصلت على ترقية للكفاءتي			
09	يوجد مدة زمنية محدودة للانتقال الى منصب وظيفي الأعلى			
10	حصلت على ترقية لأقدميتي الوظيفية			
11	تهتم المؤسسة بالتدوير الوظيفي للعاملين			
12	التدوير الوظيفي يؤدي إلى الإلمام بالمهام والأعمال المطلوبة في وقت قصير			
13	يساهم التدوير الوظيفي في نتائج سلبية إذا لم يخطط له بشكل جيد			
14	يسبب التدوير الوظيفي بالضجر لدي لعدم المامي بالعمل			
15	يترتب على التدوير الوظيفي صعوبة في تدريب الكوادر المتخصصة			
16	يأتي التدوير الوظيفي بشخص غير كف ويذهب بشخص كفء			
17	يمكن استغلال التدوير للتخلص من موظف غير مرغوب فيه			
18	يؤدي التدوير الوظيفي الى تزايد حالات الاحباط لدي			
19	سبب التدوير الوظيفي هو سوء الاداء الوظيفي			

			التدوير في نفس الادارة غير مجد	20
			يساعدني النقل الوظيفي في زيادة المهارات في العمل	21
			يعمل النقل الوظيفي على سد الاحتياج في وظائف معينة	22
			يوفر النقل الوظيفي مقدارا عاليا من الخبرة المتنوعة لدي	23
			تتم عملية النقل الوظيفي بطريقة مخطط لها	24
			تعتمد عملية النقل الوظيفي على التدقيق بين امكانيات الفرد والمؤسسة	25
			يتم توضيح حركة النقل توضيحا كاملا للموظفين	26
			يعمل النقل على تخفيف ضغط العمل عن بعض الادارات والوظائف	27
			يساهم النقل الوظيفي في توزيع الموظفين على مختلف الإدارات	28
			يتم النقل عند عدم انسجام الموظف مع مجموعة العمل	29
			يحدث النقل لإحلال فرد مكان آخر بشكل مؤقت	30

مقياس فاعلية الذات

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	إذا بدا لي أن المهمة صعبة فإنني أتجنب القيام بها			
02	عندما أقوم بعمل ما فإنني أهتم بإنجازه على أفضل وجه			
03	أبذل أقصى ما في وسعي لتحقيق أهدافي			
04	أستطيع الاستمرار في القيام بالعمل مهما واجهت من الصعوبات أثناء أدائه			
05	كثيرا ما أترك عملي قبل أن أنهيه			
06	أتجنب تعلم الأشياء الجديدة حينما تبدو لي صعبة			
07	أحتاج إلى مساعدة الآخرين لإنجاز أعماي			
08	عندما أضع خطة فإنني أنفذها			
09	أتجنب تعلم الأشياء الجديدة حينما تبدو لي صعبة			
10	من الصعب علي التحدث مع فرد لا أعرفه			
11	أستطيع تكوين علاقات قوية مع من أرغب في صداقته			
12	أستطيع المحافظة على علاقاتي بأصدقائي			
13	يمكنني تغيير مجرى الحديث بلباقة إذا كان الموضوع لا يروق لي			
14	أستطيع التعبير عن مشاعري دون أن أشعر بإحراج			
15	أجد صعوبة في إقناع الآخرين بوجهة نظري			
16	لا أجد صعوبة في تكوين الصداقات			
17	لا أفرض نفسي على الآخرين			
18	أستطيع الانطلاق والاستمتاع مع الناس في المناسبات الاجتماعية			
19	أستطيع النظر إلى المشكلات بموضوعية			
20	أستطيع التركيز حتى بوجود ضجة حولي			
21	يفقدني الانفعال القدرة على علاقاتي بأصدقائي			
22	عندما تواجهني مشكلة غير متوقعة فإنني أتمكن من التفكير في عدد من الحلول الممكنة لها			

			عادة لا أثق بقدرتي في الحكم على الأمور	23
			عندما أركز على موضوع معين فإنني أجد صعوبة في استيعاب الأمور الأخرى التي تجري في نفس الوقت	24
			كثيرا ما يدفعني الحماس إلى التصرف بدون تفكير في العواقب	25
			يمكنني الاهتمام بعملين في وقت واحد	26
			جد صعوبة في اتخاذ القرارات	27
			عندما يسيطر علي الحزن فإنني لا أستطيع التخلص منه	28
			احتفظ بهدوء أعصابي حين استشعر الإهانة	29
			أستطيع أن أنتفس بهدوء واعتدال في المواقف المثيرة والمخيفة	30
			عندما أغضب فإنني أفقد السيطرة على غضبي	31
			يمكنني إخفاء فرحي إذا أردت	32
			أستطيع أن أجعل جسمي يسترخي ويرتاح عندما أشعر بالتوتر	33
			أستطيع طمأنة نفسي في مواجهة المواقف الخطرة	34
			أتمكن من التصرف بعقلانية في المواقف المفزعة	35
			من الصعب على تهدئة نفسي عندما أشعر بالقلق	36

مقياس مستوى الطموح

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أسعى لتحقيق الأهداف التي رسمتها			
02	أعرف جيدا ما أريد أن افعله			
03	إنني واثق من تحقيق أهدافي			
04	أستطيع التغلب على ما يواجهني من عقبات			
05	من الأفضل أن يضع الفرد أهدافا بديلة			
06	يشغلني التفكير في المستقبل			
07	أرى أن الحياة ستستمر مهما حدث			
08	أستطيع وضع أهداف واقعية في حياتي			
09	ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة			
10	أحدد أهدافي في ضوء إمكاناتي			
11	أشعر بالرغبة في الحياة			
12	أتطلع إلى المستقبل			
13	أسعى لتحقيق ما هو أفضل			
14	لدي القدرة على تعديل أهدافي حسب الظروف			
15	اعتقد أن توظيف التطورات التكنولوجية مطلوب			
16	لدى المقدره على تحديد أهدافي			
17	أستطيع توجيه إمكاناتي والاستفادة منها			
18	ينبغي عدم الاستسلام للفشل			
19	أشعر بالتفاؤل نحو المستقبل			
20	أستطيع استبدال أهدافي التي لا تتحقق			
21	أعتقد أن الفشل أول خطوات النجاح			
22	أؤمن بالقول "رب ضارة نافعة"			
23	ينتابني شعور باليأس			
24	ينبغي أن يستعد الإنسان لمواجهة المستقبل بتحدياته			
25	أعتقد أنه لا يوجد وقت يشبه الحاضر			
26	أعتقد أن المعاناة تكون دافعا للإنجاز			

			أومن بأن بعد العسر يسر	27
			لدي رغبة في مواكبة التحولات الجوهرية في مجال عملي التي يشهدها العالم	28
			أدرك ان الحياة متغيرة	29
			أجد صعوبة في تقبل كل ما هو جديد	30
			أرى أن التحديد أساس استمرارية الحياة بشكل جديد	31
			يشغلني التفكير في الماضي بمشكلاته	32
			أومن ان ما هو جديد ناتج لمجهودات سابقة	33
			أسعى وراء المعرفة الجديدة	34
			أرغب في الإطلاع على كل ما هو جديد ومثير	35
			أجد صعوبة في تخطيط ما اقوم به من نشاط	36

الملحق رقم(4):الاستبيان في صورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس عمل و تنظيم LMD

استبيان الدراسة

سيدي المحترم: /.....

في إطار انجاز بحث مقترح لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وحسب خبرتك في الميدان نرجو منكم الاجابة على اسئلة الاستبيان وذلك بوضع (x) في الخانة المناسبة على العبارة التي تتفق مع طريقة تفكيرك او شعورك أو سلوكك. نذكر أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر بصدق عما قمت به فعلا، مع الالتزام الأخلاقي بضمان السرية وعدم توظيف هذه المعلومات إلا لأغراض عليمة.

كما نرجو الإجابة بموضوعية وصدق وان تولوا عملنا هذا بالاهتمام .

الباحثة

مقياس المسار الوظيفي

الرقم	العبرة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	هناك إمكانية الحصول على ترقية المؤسسة			
02	اشعر بأنني قادر على الحصول على فرص ترقية مستقبلاً			
03	انا راضي عن فرص الترقية المتاحة في مؤسستي وشروطها			
04	تؤدي الترقية إلى تنمية كفاءاتي المهنية			
05	أعتقد أن الترقية تؤدي إلى زيادة أجري			
06	تمنح الإدارة فرص ترقية للجميع			
07	حصلت على ترقية بسبب تدريبي المهني			
08	حصلت على ترقية للكفاءتي			
09	يوجد مدة زمنية محدودة للانتقال الى منصب وظيفي الأعلى			
10	حصلت على ترقية لأقدميتي الوظيفية			
11	تهتم المؤسسة بالتدوير الوظيفي للعاملين			
12	التدوير الوظيفي يؤدي إلى الإلمام بالمهام والأعمال المطلوبة في وقت قصير			
13	يساهم التدوير الوظيفي في نتائج سلبية إذا لم يخطط له بشكل جيد			
14	يسبب التدوير الوظيفي بالضجر لدي لعدم المامي بالعمل			
15	يترتب على التدوير الوظيفي صعوبة في تدريب الكوادر المتخصصة			
16	يأتي التدوير الوظيفي بشخص غير كف ويذهب بشخص كفء			
17	يمكن استغلال التدوير للتخلص من موظف غير مرغوب فيه			
18	يؤدي التدوير الوظيفي الى تزايد حالات الاحباط لدي			
19	سبب التدوير الوظيفي هو سوء الاداء الوظيفي			

			التدوير في نفس الادارة غير مجد	20
			يساعدني النقل الوظيفي في زيادة المهارات في العمل	21
			يعمل النقل الوظيفي على سد الاحتياج في وظائف معينة	22
			يوفر النقل الوظيفي مقدارا عاليا من الخبرة المتنوعة لدي	23
			تتم عملية النقل الوظيفي بطريقة مخطط لها	24
			تعتمد عملية النقل الوظيفي على التدقيق بين امكانيات الفرد والمؤسسة	25
			يتم توضيح حركة النقل توضيحا كاملا للموظفين	26
			يعمل النقل على تخفيف ضغط العمل عن بعض الادارات والوظائف	27
			يساهم النقل الوظيفي في توزيع الموظفين على مختلف الإدارات	28
			يتم النقل عند عدم انسجام الموظف مع مجموعة العمل	29
			يحدث النقل لإحلال فرد مكان آخر بشكل مؤقت	30

مقياس فاعلية الذات

الرقم	العبرة	دائماً	أحياناً	أبداً
01	إذا بدا لي أن المهمة صعبة فإنني أتجنب القيام بها			
02	عندما أقوم بعمل ما فإنني أهتم بإنجازه على أفضل وجه			
03	أبذل أقصى ما في وسعي لتحقيق أهدافي			
04	أستطيع الاستمرار في القيام بالعمل مهما واجهت من الصعوبات أثناء أدائه			
05	كثيراً ما أترك عملي قبل أن أنهيه			
06	أتجنب تعلم الأشياء الجديدة حينما تبدو لي صعبة			
07	أحتاج إلى مساعدة الآخرين لإنجاز أعمالي			
08	عندما أضع خطة فإنني أنفذها			
09	من الصعب علي التحدث مع فرد لا أعرفه			
10	أستطيع المحافظة على علاقاتي بأصدقائي			
11	يمكنني تغيير مجرى الحديث بلباقة إذا كان الموضوع لا يروق لي			
12	أستطيع التعبير عن مشاعري دون أن أشعر بإحراج			
13	أجد صعوبة في إقناع الآخرين بوجهة نظري			
14	لا أجد صعوبة في تكوين الصداقات			
15	لا أفرض نفسي على الآخرين			
16	أستطيع الانطلاق والاستمتاع مع الناس في المناسبات الاجتماعية			
17	أستطيع النظر إلى المشكلات بموضوعية			
18	يفقدني الانفعال القدرة على علاقاتي بأصدقائي			
19	عندما تواجهني مشكلة غير متوقعة فإنني أتمكن من التفكير في عدد من الحلول الممكنة لها			
20	عادة لا أتق بقدرتي في الحكم على الأمور			
21	عندما أركز على موضوع معين فإنني أجد صعوبة في استيعاب الأمور الأخرى التي تجري في نفس الوقت			

			كثيرا ما يدفعني الحماس إلى التصرف بدون تفكير في العواقب	22
			يمكنني الاهتمام بعملين في وقت واحد	23
			جد صعوبة في اتخاذ القرارات	24
			عندما يسيطر علي الحزن فإنني لا أستطيع التخلص منه	25
			احتفظ بهدوء أعصابي حين استشعر الإهانة	26
			عندما أغضب فإنني أفقد السيطرة على غضبي	27
			يمكنني إخفاء فرحي إذا أردت	28
			أستطيع أن أجعل جسمي يسترخي ويرتاح عندما أشعر بالتوتر	29
			أستطيع طمأنة نفسي في مواجهة المواقف الخطرة	30
			أتمكن من التصرف بعقلانية في المواقف المفزعة	31
			من الصعب على تهدئة نفسي عندما أشعر بالقلق	32

مقياس مستوى الطموح

الرقم	العبرة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أسعي لتحقيق الأهداف التي رسمتها			
02	أعرف جيدا ما أريد أن افعله			
03	إنني واثق من تحقيق أهدافي			
04	أستطيع التغلب على ما يواجهني من عقبات			
05	أستطيع وضع أهداف واقعية في حياتي			
06	أحدد أهدافي في ضوء إمكانياتي			
07	لدي القدرة على تعديل أهدافي حسب الظروف			
08	لدى المقدره على تحديد أهدافي			
09	أستطيع توجيه إمكانياتي والاستفادة منها			
10	يشغلني التفكير في المستقبل			
11	أرى أن الحياة ستستمر مهما حدث			
12	ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة			
13	أشعر بالرغبة في الحياة			
14	أتطلع إلى المستقبل بأمل			
15	أسعي لتحقيق ما هو أفضل			
16	ينبغي عدم الاستسلام للفشل			
17	أشعر بالتفاؤل نحو المستقبل			
18	أعتقد أن المعاناة تكون دافعا للإنجاز			
19	أعتقد أن توظيف التطورات التكنولوجية مطلوب			
20	لدي رغبة في مواكبة التحولات الجوهرية في مجال عملي التي يشهدها العالم			
21	أدرك ان الحياة متغيرة			
22	أجد صعوبة في تقبل كل ما هو جديد			
23	أسعى وراء المعرفة الجديدة			
24	من الأفضل أن يضع الفرد أهدافا بديلة			
25	أعتقد أن الفشل أول خطوات النجاح			

			أستطيع استبدال أهدافي التي لا تتحقق	26
			ينتابني شعور باليأس	27
			أؤمن أن بعد العسر يسر	28