



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال

بعنوان:

مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي

دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية

تحت إشراف:

أ.د/ لعمور رميلة

من إعداد الطالبتين:

- عجيلة نسرين

- رويجي سيرين

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 09/ 06/ 2024

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	أ.د/ كسنة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أ.د/ لعمور رميلة
مناقشا	جامعة غرداية	د/ شخوم رحيمة

السنة الجامعية: 2023 / 2024



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال

بعنوان:

مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي

دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية

تحت إشراف:

أ.د/ لعمور رميلة

من إعداد الطالبتين:

- عجيلة نسرين

- رويجي سيرين

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 09/ 06/ 2024

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	أ.د/ كسنة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أ.د/ لعمور رميلة
مناقشا	جامعة غرداية	د/ شخوم رحيمة

السنة الجامعية: 2023 / 2024

الإهداء

"بسم خالقي ومسير أموري وعصمت أمري،

لك كل الحمد والإمتنان"

أهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة، دمتم لي سندا لا عمر له...
من كلله الله بالهبة والوقار.. إلى من أحمل اسمه بكل فخر... إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق
العلم بعد فضل الله ما أنا فيه يعود إلى . أبي .

الرجل الذي سعى طوال حياته لكي نكون أفضل منه "أبي الغالي"

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني.. إلى بسمة الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعاؤها
سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي التي كانت لي الأم والأخت والصديقة داعمي الأول ووجهتي التي أستمد منها
القوة "أمي الحبيبة"

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى ملهمي نجاحي من شددت عضدي بهم إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني
"أخي وأخواتي"

ولا أنسى رفقاء الروح الذين شاركوني خطوات هذا الطريق.. إلى جميع الأصدقاء كل بإسمه

وإلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

نسرين

إهداء:

الحمد لله الذي هداني بهديه وسقاني بنعمته

أهدي ثمرة جهدي إلى من أكرمه الله الهيبة والوقار إلى من وهبني الأمل والحياة وعلمني
أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر برا وإحسانا إلى من أحمل اسمه

بافتخار أبي الغالي (عبد الرحمان).

إلى ابتسامة الحياة وسر الوجود إلى الإحساس بالحب والحنان والإخلاص إلى من
أنارت دربي بنصائحها ومنحتني القوة والعزيمة إلى من كان دعاؤها سر نجاحي أُمِّي
الغالية.

إلى الشمعات التي تنير حياتي (ماريا، صفاء، عبد الجليل) من رافقوني في دروب الحياة
السعيدة والحزينة خطوة بخطوة منذ صغري (إخوتي).

وإلى زوجي (عبد الرحمان).

وإلى من كاتفنتي ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية رفيقتي (نسرين).

وإلى من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد في نجاحي.

سسيرين

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الشكر أولاً وأخيراً لله سبحانه وتعالى على نعمته العظيمة ونحمده على فضله ونعمته على بإتمام الدراسة.

ويسرنا أن نتقدم بأوفر وأبلغ معاني الشكر لكل من ساعدنا في إعداد هذه المذكرة ونخص بالذكر الدكتورة الفاضلة

والمشرفة "عمور رميلة" على تأطيرها والتي منحتنا الكثير من وقتها وجهدها في إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بجزيل الشكر للجنة تقييم المذكرة وجميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية وكل

طاقم العمل بجامعة غرداية الذين ساعدونا في إتمام العمل.

فجزى الله الجميع كل الخير.

الملخص باللغة العربية والأجنبية:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي (التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل) لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، بالاعتماد على المنهج الوصفي للإلمام بكل الجوانب الأدبية لمفهوم وأبعاد النضج الوظيفي مع أسلوب دراسة الحالة ومجموعة من الأدوات الإحصائية في الجانب التطبيقي، واستخدام أداة الاستبيان لتجميع البيانات من عينة الدراسة، حيث تم توزيع إستبيان ورقي وإلكتروني، تم الحصول على 80 رد تمت معالجته وتحليله ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS، وقد تم الوصول إلى وجود تباين في توافر أبعاد النضج الوظيفي (التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل)، بالإضافة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية: نضج، وظيفي، تخطيط، قرار، تفوق، تدريب، اتجاهات، عمل.

Abstract:

This study aimed to determine the availability of the dimensions of career maturity (career planning - the ability to make decisions - the ability to excel - job training - formulating attitudes about work) among professors of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Ghardaia, relying on the descriptive approach to familiarity with all literary aspects. The concept and dimensions of job maturity with the case study method and a set of statistical tools in the applied aspect, and the use of the questionnaire tool to collect data from the study sample, where then a paper and electronic questionnaire was distributed. 80 responses were obtained, which were processed and analyzed using the statistical package program SPSS, It was found that there was a discrepancy in the availability of the dimensions of career maturity (career planning - the ability to make decisions - the ability to excel - job training -

developing attitudes about work), in addition to the absence of statistically significant differences between the answers of the sample members regarding the availability of the dimensions of maturity. Career is attributed to personal and functional variables.

Key words: maturity, functional, planning, decision, excellence, training, trends, work.

قائمة المحتويات:

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر و عرفان
	الملخص باللغة العربية والأجنبية
I	قائمة المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية للنضج الوظيفي والدراسات ذات الصلة	
02	تمهيد.....
03	المبحث الأول: الإطار النظري للنضج الوظيفي.....
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول النضج الوظيفي.....
03	الفرع الأول: مفهوم وأهمية النضج الوظيفي.....
04	الفرع الثاني: عناصر وخصائص ونماذج النضج الوظيفي.....
07	المطلب الثاني: أبعاد ومحددات النضج الوظيفي.....
07	الفرع الأول: أبعاد النضج الوظيفي.....
10	الفرع الثاني: محددات النضج الوظيفي.....
16	المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....
16	المطلب الأول: الدراسات العربية.....
19	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.....
22	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية.....

قائمة المحتويات:

27خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: أبعاد النضج الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية	
29تمهيد.
30المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة.
30المطلب الأول: تقديم محل الدراسة.
30الفرع الأول: نشأة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية.....
31الفرع الثاني: أهداف الكلية.....
32المطلب الثاني: الطرق المتبعة في الدراسة.....
32الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة.....
33الفرع الثاني: أداة الدراسة.....
36المبحث الثاني: تحليل محاور الدراسة وعرض ومناقشة النتائج.....
36المطلب الأول: قياس وثبات أداة الدراسة.....
36الفرع الأول: قياس ثبات أداة الدراسة.....
37الفرع الثاني: صدق ثبات أداة الدراسة.....
40المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة.....
40الفرع الأول: عرض البيانات الشخصية.....
45الفرع الثاني: عرض توجهات الأفراد.....
50المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة.....
56خلاصة الفصل.
58خاتمة.....
61قائمة المراجع.....
65الملاحق.....

قائمة الجداول:

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
07	أبعاد النضج الوظيفي وفق الباحثين والمؤلفين	01
32	يوضح الإحصائيات الخاصة بالاستبيان	02
33	مقياس ليكارت الحماسي	03
33	درجة الموافقة	04
34	مضمون الاستبيان	05
36	اختبار ثبات وصدق الاستبيان	06
37	معاملات ارتباط بعد التخطيط الوظيفي	07
38	معاملات ارتباط بعد التدريب الوظيفي	08
38	معاملات ارتباط بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل	09
39	معاملات ارتباط بعد القدرة على اتخاذ القرار	10
39	معاملات ارتباط بعد القدرة على التفوق	11
40	توزيع عينة دراسة حسب الجنس	12
41	توزيع عينة دراسة حسب العمر	13
42	توزيع عينة دراسة حسب الدرجة العلمية	14
43	توزيع عينة دراسة حسب المسمى الوظيفي	15
44	توزيع عينة دراسة حسب الخبرة	16
45	تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد التخطيط الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة	17
46	تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد التدريب الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة	18
47	تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل مرتبة حسب درجة الموافقة	19

قائمة الجداول:

48	تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القدرة على اتخاذ القرار مرتبة حسب درجة الموافقة	20
49	تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القدرة على التفوق مرتبة حسب درجة الموافقة	21
50	تصورات المستجوبين لمحور ابعاد النضج الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة	22
52	دراسة المعنوية لعينة الجنس باستخدام اختبار One-Sample Test	23
53	تحليل التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي	24

قائمة الاشكال:

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
31	الشعب في الكلية	01
40	توزيع عينة دراسة حسب الجنس	02
41	توزيع عينة دراسة حسب العمر	03
42	توزيع عينة دراسة حسب الدرجة العلمية	04
43	توزيع عينة دراسة حسب المسمى الوظيفي	05
44	توزيع عينة دراسة حسب الخبرة	06

قائمة الملاحق:

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
65	قائمة الأساتذة المحكمين	01
66	الاستبيان قبل التحكيم	02
71	الاستبيان بعد التحكيم	03
75	مخرجات SPSS	04
84	هيكل تنظيمي جامعة غرداية	05

مقدمة

1- توطئة:

تلعب الوظيفة دورا محوريا في حياة الفرد، حيث تشكل مصدرا للدخل والاستقرار وتساهم في تحقيق الذات وتطوير المهارات، ونظرا لتأثيرها العميق على الفرد وأسرته ومجتمعه، بانته الحاجة ملحة لتنمية وتطوير مهارات الفرد الوظيفية تمهيدا للوصول إلى مرحلة النضج الوظيفي المنشودة.

يشير النضج الوظيفي إلى مستوى متقدم من الكفاءة والمهارات يكتسبها الفرد، كما أن المنظمات المعاصرة مهتمة بشكل متزايد بتعزيز النضج الوظيفي لموظفيها إدراكا منها لأهميته من خلال دعم الموظفين في مساعدتهم للتقدم وتوفير بيئة عمل إيجابية محفزة، كما تساهم في تعزيز قدراتهم وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

2- إشكالية الدراسة:

تعتبر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من أقدم كليات جامعة غرداية، إذ أنها تحرص على توفير تعليم عالي الجودة لطلابها، وذلك من خلال توفير بيئة تعليمية محفزة، وهيئة تدريسية مؤهلة، ومرافق ومختبرات حديثة. وتساهم الكلية على تعزيز البحث العلمي، وذلك من خلال دعم الأنشطة البحثية للطلاب والأساتذة.

ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؟

ومن هنا تنبثق التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم النضج الوظيفي وفيما تتمثل أهميته؟
- فيما تتمثل أبعاد النضج الوظيفي التي يجب الإلتزام بها في المنظمة؟
- هل توجد فروقات بين إستجابات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الوظيفية والشخصية؟، وفيما تتمثل هذه الفروقات؟

3- فرضيات الدراسة:

بغية الإجابة عن التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسة الأولى: هناك توافر لأبعاد النضج الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية من وجهة نظر أساتذة الكلية.

-الفرضية الرئيسية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي في الكلية تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى تحقيق الهدف الرئيسي والمتمثل في حل الاشكالية الرئيسة والمتمثلة في مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية هذا وبالإضافة إلى تحقيق الاهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مفهوم النضج الوظيفي واهميته في المنظمة؛
- التعرف على ابعاد النضج الوظيفي ومستوياته؛
- التعرف على درجة توافر أبعاد النضج الوظيفي لدى عينة الدراسة ومدى وجود او عدم وجود فروقات بين اجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية؛
- تقديم عدد من المقترحات للقائمين في المؤسسة محل الدراسة في ضوء النتائج المتوصل اليها لتعزيز ممارسة ابعاد النضج الوظيفي.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية دراسة هذا الموضوع في:

*الأهمية العلمية:

- ✓ تتعامل الدراسة مع أحد المواضيع ذات أهمية في المؤسسة وذلك من خلال تحسين أساليب التوظيف وفهم كيفية تطور المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في العمل.
- ✓ تتناول الدراسة موضوع النضج الوظيفي بأبعاده (التخطيط الوظيفي، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق) وهي أول دراسة بالنسبة لطور الماستر في ادارة الاعمال على مستوى قسم علوم التسيير.

*الأهمية العملية:

- ✓ تساهم الدراسة في تشجيع تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة في المؤسسة محل الدراسة من خلال تقديم أبعاد وظيفية سهلة التطبيق.

✓ تقديم عدد من التوصيات في ظل النتائج المتوصل إليها للأساتذة في المؤسسة محل الدراسة من أجل الاهتمام بتطوير سلوكياتهم.

6- حدود الدراسة:

وتمثلت حدود الدراسة في:

1-الحدود الزمانية: تمت الدراسة في جانبها الميداني ابتداء من 20 مارس إلى 20 ماي 2024.

2-الحدود المكانية: تمت الدراسة التطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

3- الحدود البشرية: تمثلت عينة الدراسة في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

4-الحدود الموضوعية: للإحاطة بموضوع النضج الوظيفي تم التركيز على الأبعاد التالية (التخطيط الوظيفي، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق) ومعرفة مدى تطبيقها في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

6- منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل القيام بتحليل علمي منهجي للإجابة على إشكالية الدراسة، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الفصل الأول الذي يحتوي على الجانب الأدبي للموضوع وذلك من خلال الاستعانة بالمراجع المشابهة للموضوع كالكتب، والمقالات، والمجلات، والدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني فتم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة من أجل الإلمام بكل جوانب هذا القسم، بحيث تم إنشاء استبيان علمي محكم وتوزيعه على عينة الدراسة للإجابة عليه، ومن ثم تحليل الإجابات إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

7- هيكل الدراسة:

من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين حيث:

خصصنا الفصل الأول والمعنون بـ: الإطار النظري للنضج الوظيفي، بالتطرق إلى مبحثين رئيسيين، يحتوي الأول الإطار النظري للنضج الوظيفي أما المبحث الثاني على الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني تطرقنا إلى دراسة حالة لأبعاد النضج الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، حيث قسمنا الفصل إلى مبحثين الأول لمحّة حول المؤسسة محل الدراسة والمبحث الثاني إلى تحليل محاور الدراسة وعرض ومناقشة النتائج.

وفي الأخير نختتم موضوعنا هذا باختبار الفرضيات التي طرحت في مقدمة الدراسة، ثم عرض للنتائج المتوصل إليها، وأخيرا قمنا بتقديم اقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها، إضافة إلى آفاق الدراسة.

8 - صعوبات الدراسة:

خلال إنجازنا لهذه الدراسة الأكاديمية اعترضتنا بعض الصعوبات من أهمها ما يلي:

- صعوبة في ضبط الأبعاد بسبب اختلاف وجهات نظر الباحثين
- عدم الوصول إلى كل عينة الدراسة واسترجاع الردود بسبب امتناع بعض الأساتذة للإجابة عن الإستبيان.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية للنضج الوظيفي

والدراسات ذات الصلة

تمهيد:

تواجه المؤسسات بكل أنواعها تغيرات سريعة تتطلب موظفين ذو نضج عالي المستوى للتكيف مع هذه المتغيرات لتمكينهم من مواجهة هذه المشاكل بشكل مباشر وذلك من خلال التركيز على نضجهم الوظيفي فما هو النضج الوظيفي وما أهميته، وفيما تتمثل أبعاده، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال هذا الفصل من الدراسة حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار النظري للنضج الوظيفي

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري للنضج الوظيفي

إن الدور الحيوي الذي يلعبه النضج الوظيفي في المؤسسة جعل منه أكثر أهمية بالنسبة للمؤسسة والفرد، وبما يسهم به في تسيير أنشطة المؤسسة ومقدرة الفرد على الاختيار الوظيفي على النحو السليم ويدفعهم إلى العمل ويعزز من ولائهم.

نتطرق في هذا المبحث لدراسة الإطار النظري للنضج الوظيفي، حيث قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نتناول فيها الآتي:

- المطلب الأول: مفاهيم عامة حول النضج الوظيفي؛

-المطلب الثاني: مستويات ومراحل النضج الوظيفي؛

-المطلب الثالث: أبعاد ومحددات النضج الوظيفي

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول النضج الوظيفي

في هذا المطلب نقوم بالتعرف على عموميات النضج الوظيفي وذلك من خلال الفرعين الآتيين، حيث نستعرض في الفرع الأول مفهومه وأهميته، ونتطرق في الفرع الثاني إلى عناصره وخصائصه ونماذجه

الفرع الأول: مفهوم وأهمية النضج الوظيفي

في هذا الفرع نستعرض تعريف النضج الوظيفي أولاً، ثم إظهار أهميته ثانياً.

أولاً: مفهوم وأهمية النضج الوظيفي:

برزت اختلافات بين الباحثين في تحديد مفهوم النضج الوظيفي، أدى ذلك إلى التركيز على دور هذا المفهوم كعامل أساسي في اتخاذ القرارات المهنية السليمة، ونتيجة لذلك اعتبر العديد من الباحثين النضج الوظيفي بمثابة حجر الأساس لاتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة.

ويعرف على أنه "قدرة (الفرد) على اتخاذ قرارات مهنية تعكس ذلك الحس والاعتماد على الذات والاستقلال والاستعداد للتسوية بين الاحتياجات الشخصية ومتطلبات الوضع الوظيفي".¹

كما يعرف بأنه استعداد الأفراد للتفاعل والاندماج مع المهام التطويرية المطلوبة منهم، فالاستعداد البيولوجي والاجتماعي يمكنهم من اتخاذ قرارات صائبة".²

¹ بوخرصة خديجة، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة تكرير السكر رام مستغانم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2014-2015، ص43.

² Themba M.A, **career maturity a cross stage in the south African military**, Master industrial and Organization philosophy, university of south Africa, 2010, p23

النضج الوظيفي يرتبط بالقدرة أو الكفاءة في عمل أي شيء، فالأفراد الذين يمتلكون نضجا وظيفيا عاليا في مجال معين من العمل يمتلكون أيضا المعرفة والقدرة والخبرة في تحقيق المهارات من دون توجيه من الآخرين.¹ مما سبق عرضه يمكن تعريف النضج الوظيفي بأنه وصول الفرد إلى مستوى عال من القدرة الفكرية التي تمكنه من اختيار وظيفته بدقة وواقعية مما يؤدي إلى توافقه مع الحاجات الوظيفية التي يشغلها ومع ذاته.

ثانيا: أهمية النضج الوظيفي

تتسم أهمية النضج الوظيفي من خلال الآتي:²

- 1- ترسيخ الرؤية تجاه الأعمال وبما يمكن العاملين من إدارته؛
- 2- تحقيق الرضا لدى العاملين وبما ينشط التعامل إلى حد التفاني من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية؛
- 3- يمهّد السبيل للعامل في إشغال مواقع وظيفية متقدمة فضلا عن رفع مستوى الاستقرار الناجم عن المعرفة والاهتمام الجاد بمتطلبات العمل؛
- 4- يساهم في معرفة الأفراد للأنماط المختلفة للعمل وحل المشكلات التي تعترضهم عند أداء مهامهم؛
- 5- يعد أحد السبل الفاعلة في تنمية المهارات بعدها أحد العوامل المهمة في تمكين الأفراد من اتخاذ القرارات الواقعية والمنطقية.

لذلك يمكن القول إن أهمية النضج الوظيفي تكمن في أنه العامل المهم لاتخاذ الفرد قرارات وظيفية مناسبة ومساعدته على التفوق في العمل

الفرع الثاني: عناصر وخصائص ونماذج النضج الوظيفي

نتطرق في هذا الفرع أولا عناصر النضج الوظيفي، ثانيا خصائصه، نماذجه.

أولا: عناصر النضج الوظيفي

تتمثل عناصر النضج الوظيفي فيما يلي:³

- ✓ حرية الاختيار: وتعني درجة الحرية الممنوحة للفرد للتصرف في أداء المهام.
- ✓ الكفاية الذاتية: وتعني قدرة على أداء المهام بنجاح وفقا لقدراته ومهاراته وخبراته من خلال التعلم والتدريب.

¹ ماهر محمد صالح حسن، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي، الأردن، 2004، ص61.

² جاسم نوال حازم، النضج الوظيفي وأثره في المناخ التنظيمي - دراسة لآراء عينة من تدريسي الأقسام الإدارية في المعهد التقني - الموصل، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد22، 2012، ص277.

³ معتز محمد عبدي، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة - مصر، العدد الرابع والأربعون، الجزء الثاني، 2020، ص267.

✓ قيمة العمل نفسه: داخل نفسية ومستوى إدراك الموظفين لقيمة المهام التي يؤديونها وأهميتها في تحقيق الأهداف.

✓ **الفعالية:** إدراك لأهميته في التأثير بالنسبة للقرارات التي يتم اتخاذها والسلبيات التي تحول دون تحقيق الأهداف.

✓ كما أن **الدافعية** لتحقيق النضج الوظيفي وطاقة الفرد التي تحرك السلوك وتحدد قوته ووجهته حتى يتحقق الإشباع المطلوب للحاجة وإزالة التوتر وعودة الإيزان.

ثانياً: خصائص النضج الوظيفي

تتطلب دراسة الذات وطبيعة العمل إدراك حقيقة أن الافراد العاملين يختلفون في القدرات والاهتمامات والسمات، فضلاً عن التباين في متطلبات الوظائف والمهنة على وفق معيار الصفات والقدرات إذ تتأثر قرارات الفرد الخاصة بوظيفته واتجاهاته السلوكية في العمل بمدى المعرفة عن واقع الذات وعن عالم العمل.

وحيث أن لكل فرد عامل حد أدنى من المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة فقد حددت عدد من التصنيفات لخصائص الفرد الناضج وظيفياً ومنها¹:

✓ القدرة على مساندة الآخرين وتشجيعهم؛

✓ لديه درجة عالية من الانسجام مع الآخرين بما يدفعه الى التعامل معهم بروح ايجابية؛

✓ الحفاظ على الإلتزام والتصرف بموجب الأنظمة والقوانين؛

✓ يساهم بشيء لجماعته كمعلم ومستشار ويكون ادائهم متميزاً.

وعليه نستنتج أن حالة النضج الوظيفي تتميز بقدرة الفرد على القيام بأعمال اتخاذ القرار والتفكير الناضج مع إمكانيته لحل المشاكل بشكل فعال، كما يمكنه التواصل والإنسجام مع الآخرين بدرجة عالية.

¹ احمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الافراد العاملين دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، ص419.

ثالثاً: نماذج النضج الوظيفي:

للنضج الوظيفي العديد من النماذج؛ إننا سوف نناقش وجهات النظر الخاصة بالنماذج الآتية¹:

1- نموذج سوبر للنضج الوظيفي Super's Model of Career Maturity

لم يقدم **Super** منظورا للتطوير الوظيفي فحسب، فقدم أيضا مفهوم "النضج الوظيفي" أو كما يسمى (النضج المهني) ويمثل ذلك كجزء من حياته المهنية التي عاشها في الفترة التنموية، فإن شركاء **Super** في دراسة النضج الوظيفي، وخاصة فإنهم يستحقون التقدير لمساهماتهم في تلك التنمية، إذ كانت دراستهم مكثفة ومصممة لتطوير المهن، ومما انعكس ذلك على تطوير مؤشرات للعوامل الخاصة بالنضج الوظيفي ترتبط أيضا بشكل أساسي بالمفهوم "النضج الوظيفي"، ويستحقون التقدير لمساهماتهم في تلك التنمية. إذ حدد (**Super**) الأبعاد الآتية للنضج الوظيفي على أنها تشمل النموذج: (التوجه نحو اختيار المهنة؛ المعلومات والتخطيط، التناسق الوظيفي والتفضيلات؛ وبلورة السمات؛ وحكمة التفضيلات المهنية، إذ عد إن هذه الأبعاد تكون أكثر ملائمة للمرحلة الأولى أو ما يسميها بالمرحلة الاستكشافية للنضج الوظيفي.

2- نموذج Crites للنضج الوظيفي Crites's Model of Career Maturity

نموذج (**Crites**) للنضج الوظيفي هو نموذج هرمي منظم وفقا للأبعاد الأربعة الآتية: (اتساق الخيارات المهنية؛ وواقعية الوظيفة الخيارات وكفاءات اختيار المهنة وسلوكيات اختيار المهنة) هذا النموذج كما هو مراجعة وإعادة تنظيم لأبعاد النضج الوظيفي الواردة في نموذج (**Super**) وفقا لنموذج المتغيرات على أدنى مستوى من يتجمع التسلسل الهرمي في مجموعات على المستوى المتوسط والتي بدورها كافية مترابطة لتحديد العامل العام أعلى مستوى، درجة الوظيفي تطوير.

3- نموذج لانجلي للنضج الوظيفي Langley's Model of Career Maturity

يستعرض لانجلي النماذج السابقة للنضج الوظيفي ثم يقدم أنموذج النضج الوظيفي الذي يدمج هذه النماذج السابقة، وبحسب رأي (لانجلي) يشير الإطار المتكامل لهذه النماذج إلى خمس خطوات في عملية التطوير الوظيفي التي يجب اتخاذها في كل مرحلة من مراحل الحياة من أجل إتقان المهام المناسبة بنجاح تتكون هذه الخطوات الخمس من الخمس أبعاد نموذج لانجلي التي يمكن عدها ضرورية أيضا مراحل التطوير المؤدية إلى النضج الوظيفي.

¹ محمد سالم عبد جرجيس، ميسون عبد الله أحمد الشلمة، تحليل واقع النضج الوظيفي في المؤسسات التعليمية-مديرية تربية محافظة نينوى أنموذجا: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين، مجلة اقتصاديات الأعمال، العراق، العدد2، ج، كانون الأول2021، ص448-449.

المطلب الثاني: أبعاد ومحددات النضج الوظيفي

في هذا المطلب سنتعرف على أهم الأبعاد الشائعة للنضج الوظيفي ومحدداته.

الفرع الأول: أبعاد النضج الوظيفي

للنضج الوظيفي أبعاداً وقد اختلفت هذه الأبعاد في تصنيفها من باحث إلى آخر، إذ لا توجد مقاييس محددة، مما دفعهم إلى تقديم آرائهم الفكرية لغرض تعزيز النضج الوظيفي، ويتضح من الجدول أدناه أبعاد النضج الوظيفي الشائعة (التخطيط الوظيفي، التدريب الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرارات، بلورة الاتجاهات بشأن العمل، القدرة على التفوق)، والتي تم اعتمادها في الدراسة الحالية استناداً على المبررات التالية:¹

1- تعد هذه الأبعاد أكثر شيوعاً وأفضلها في مجال النضج الوظيفي فقد تم التركيز عليها من قبل الكثير من الباحثين الذين تناولوا هذا الموضوع؛

2- تعتبر هذه الأبعاد عن النضج الوظيفي أكثر شمولية من وجهة نظر الباحثين؛

الجدول رقم 01: أبعاد النضج الوظيفي وفق الباحثين والمؤلفين

أبعاد النضج الوظيفي	الباحث
التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل.	(الفاضل، 2021)
التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل - الاستكشاف الوظيفي.	(TenTama: Lestari E & f (2020)
التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل. الاستكشاف الوظيفي.	(Supriatna, mamat, (2019)
التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل.	(عثمان، 2019)
التخطيط الوظيفي - القدرة على اتخاذ القرار - القدرة على التفوق - التدريب الوظيفي - بلورة الاتجاهات بشأن العمل.	(Ismail, mohd sani et al, 2018)

¹ أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 23-11-2018، ص 419.

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من الجدول أعلاه اتفاق أغلب الباحثين والكتاب على أن أبعاد النضج الوظيفي تمثلت في (التخطيط الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات بشأن العمل)، وهذا ما استندت عليه دراستنا الحالية، ويمكن تحديد هاته الأبعاد كالتالي:

البعد الأول: التخطيط الوظيفي

وهو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل الوظيفي فالإتجاه الذي يتسمم بالنضج يجعل الفرد العامل متجها صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لمساره الوظيفي ولكي يكون التخطيط الوظيفي مجديا ينبغي على الفرد الالتزام بمجموعة من المبادئ والتي تشكل إطار عملية التخطيط. وهي التركيز على الهدف المراد تحقيقه، وشمولية التخطيط، وأولوية واسبقية التخطيط في تنفيذ الهدف، فاعلية وكفاءة التخطيط، مرونة التخطيط .

البعد الثاني: التدريب الوظيفي:

يعتبر التدريب عنصرا مهما من عناصر التنمية وتحقيق الاهداف المحددة للأفراد العاملين فيها، وهذا يتطلب تدريبهم وتنميتهم بما يتلاءم مع تحقيق هذه الأهداف وتكمن أهمية التدريب في انه وسيلة لتطوير قدرات الأفراد العاملين ليسد الثغرة بين الاداء الفعلي والمستوى المطلوب يضاف الى ذلك ان التدريب يقود الى ايجاد نوع من الانتماء بين الموظف والمنظمة.¹

البعد الثالث: بلورة الاتجاهات بشأن العمل

تمثل الاتجاهات أحد أبعاد النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين وعلى النحو الذي يسهم في ولادة استجابة ضمنية متوقعة والأكثر أنها تفضي إلى انتهاج أنماط سلوكية تختلف في قوتها واسهامها في ميدان العمل، مما يعني أن الاتجاهات تمثل جزءا مكملًا لشخصية الفرد، وتتكون الاتجاهات من خلال التعليم الاجتماعي فإنها يمكن أن تتغير من خلاله، ويجري تغيير الاتجاهات من خلال الاضافة، أو الحذف، أو التعديل لواحد أو أكثر من مكوناته، وغالبا ما يتمنى بعض المديرين تغيير اتجاهات واحد أو أكثر من موظفيهم، ومثل هذا التغيير قد يكون

¹ أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، مرجع سبق ذكره، ص 419.

مرغوبا فيه للتكيف مع التغييرات البيئية الحاصلة في بيئة المنظمة أو لتحسين الأداء أو لخلق روح انسجام أكثر بين العاملين.¹

البعد الرابع: القدرة على اتخاذ القرار

تمثل عملية اتخاذ القرار أحد الأبعاد المؤثرة لطبيعة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين انطلاقاً من كونه المترجم الفعلي لطبيعة القدرات والمعارف والامكانيات التي يمتلكها هؤلاء العاملين، والأكثر مدى استثمارهم لها من منطلق أساسه أن توظيف مثل هذه القدرات وبمداها الصحيح يسهم في دعم العملية التنظيمية بكاملها على اعتبار أن النضج الوظيفي يمثل الصورة الحية لطبيعة أداء الأنشطة الإدارية، علماً أن هذه الصورة لا يمكن اكتمالها وتأشير أبعادها والأكثر فهم محتواها من دون وجود النضج الوظيفي الذي يتطلب تبني قرارات صائبة في شتى المجالات والأنشطة التي يمارسها العاملون، لأنه بغياب القرار الفاعل سوف تتداخل الأنشطة وتتدنى مستويات النضج الوظيفي، وعلى النحو الذي يقود المنظمة الى الانحدار وحتى التراجع، الأمر الذي يفسر لنا ضرورة العمل على ترسيخ ماهية النضج الوظيفي وعده أحد المهمات الأساسية بالنسبة للعاملين، لأنه يمثل الومضة الأولى التي تفسح عن حيوية وقدرة الفرد العاملين وهذه الومضة لا يمكن أن تتضح اشعاعاتها ويكشف لمعانها من دون القرار السليم، فالعامل الذي يجيد استخدام الآلة بشكل صحيح ويوظف مهاراته ومعارفه لتشغيلها وحتى صيانتها ومن ثم اكتشاف التوقعات التي تعترضها قد يكون هو الأقدر على اتخاذ القرار، ومن ثم تتضح امكانية وصفه بالناضج وظيفياً.²

البعد الخامس: القدرة على التفوق:

ان التفوق في العمل لا تحدده التشريعات واللوائح بقدر ما تحركه الرغبات الذاتية للعاملين المقترنة بقدراتهم الوظيفية، والتفوق هو حصيلة تفاعل مجموعة من المتغيرات نواتها الفرد ومحركها المنظمة وسياجها البيئة الامر الذي يدفع المنظمات الى تنظيم الية بين هذه المتغيرات، وبما يدعم حالة التداؤب بينها فضلاً على مواصلة وديمومة اسهاماتها الايجابية في ميدان العمل.³

¹ الحيايلى سندية مروان سلطان، الانتباه لدى القيادات الإدارية وأثره في النضج الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية في كليات المجموعة الطبية جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2010، ص 61.

² الحيايلى سندية مروان سلطان، مرجع سبق ذكره، ص 62.

³ أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، مرجع سبق ذكره، ص 420.

الفرع الثاني: محددات النضج الوظيفي

للنضج الوظيفي عدد من المحددات تتمثل في الآتي: ¹

1/المعرفة: وهي متعددة يذكر منها: ²

• المعرفة الإدارية:

إن الأداء يتطلب توفر المعرفة، والتي تمثل نشاطا معلوماتيا ذهنيا يستخدمه العامل لاختيار السلوك المناسب. يعني ذلك أن المعرفة هي في حقيقتها نشاط ذهني يمثل خريطة معينة لاحتساب العائد على الاستثمار، أو طريقة اخرى لكل مشكلة من المشاكل وهكذا، والجدير بالذكر أن المهارات المعرفية تعمل على بعضها البعض في عملية ذات ثلاثة مكونات هي: توفر المعرفة، وجود طريقة ما لتقييم المعرفة، القدرة على استخدام نماذج سلوكية مختلفة باسترجاع المعرفة المخزنة لفرض انجاز عمل ما.

• المعرفة الاجرائية:

هذه المعرفة تحدد مجموعة الخطوات الواجب اتباعها لإنجاز عمل ما، أي أنها تمثل إجابات لأسئلة تبدأ بكلمة كيف؟ على سبيل المثال فإن المدير الذي يقوم بإعداد موازنة تقديرية يتبع عددا من الخطوات اللازمة لإعداد هذه الموازنة، لأنّ المعرفة الاجرائية تنشط المهارة الفنية لتزويدها.

• المعرفة الوظيفية: ³

تزود العامل بخريطة ذهنية خاصة بموضوع معين، هذا يعني أنّ الاجابة على "كيف يعمل شيء ما؟" هذه الخريطة الذهنية تساعد العامل في تفهم العلاقات بين العامل المختلفة عن طريق تزويده بصورة ذهنية للموقف، وبصفة عامة فإن المعرفة الوظيفية تنشط وتزود المهارات التنظيرية.

• معرفة المسؤولية:

¹ علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص301.

² علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص301.

³ علي شريف وآخرون، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية، 2007، ص77.

إن مصطلح المسؤولية يستخدم للتعبير عن العمل المخصص للفرد، أو الالتزام المترتب على تخصيص هذا العمل. هذا الاصطلاح يعني جميع الواجبات اللازم إنجازها لإتمام عمل ما بناء عليه فإن المدير يتولى تحديد المسؤولية لإعفاء الآخرين.

● معرفة السلطة: ¹

بعد تحديد المسؤولية أي العمل لمفهوم الفرد كما أوضحنا فلا بد من منحة السلطة الضرورية لإنجاز هذا العمل بهذا المعنى فإن السلطة تتضمن ناحيتين هما التمكين والنيابة. التمكين، فمن الضروري للفرد الذي نحدد له واجبات معينة أن يكون قادراً على التصرف، لإنجاز تلك الواجبات (المسؤولية) والسلطة هي التي تمكن ذلك الفرد من التصرف وتغييرها يصبح غير قادر على ذلك. أما من حيث النيابة فإن الفرد المفوض إليه السلطة غير ممثلاً للشخص الذي فوض له هذا الحق، ويترب على ذلك أن مفوض السلطة محتفظاً بحق الرقابة الكاملة على من فوض إليه تلك السلطة كما يحق له استرجاعها عند الضرورة.

2/ القدرات:

يشير مفهوم القدرات إلى تلك الأفعال والتصرفات التي يستطيع الإنسان القيام بها فعلاً، بينما الطاقة تعبر عن الأشياء التي يحتمل أن يتمكن من القيام به مستقبلاً.

وهي مستوى من الجودة والانتقان لأنماط من التصرفات والعادات السلوكية التي يتطلبها أداء الوظيفة، والاستفادة بالتضييق العملي لتلك المعرفة المتخصصة السابق تحصيلها، ويتوقف هذا المستوى من الجودة على ما تتطلبه هذه النوعية من الأعمال من توفر استعدادات صقلت وتطورت بالتدريب إلى أن وصلت إلى هذا المستوى. ²

والقدرات تختلف وتتنوع من موظف إلى آخر يذكر منها: ³

● القدرة التحليلية:

¹ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 301.

² أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية، من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص 74.

³ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 593.

وهي القدرة على تصور العلاقات بين الأشياء من خلال تحليل الأمور وسيلته إلى ذلك طرح الأسئلة الصحيحة والاجابات الصحيحة.

-القدرة على تفهم الموقف بأكمله والوظيفة بأكملها.

-القدرة على الابتكار والتجديد.

وهناك اتجاه آخر يحرص هذه القدرات في:

-القدرة العقلية ويقصد بها الذكاء العقلي وهو القدرة على فهم الأفكار المعقدة التكيف الفعال مع البيئة والتعلم من الخبرة والتصرف الحكيم في مختلف المواقف، التغلب على العواقب.

● القدرات البدنية:

مثل قدرة التحمل المرنة، تحريك الجسم بسرعة....¹

● القدرات السلوكية:

أي حسن التعامل مع الآخرين مثل الاتصال وحل الصراعات والتفاوض والتكوين العلاقات الاجمالية.²

3/ الرغبة:

ويقصد بها أن العامل في المؤسسة يخلص لها ويكد ويتعب ويتفانى في عمله بدافعية -بعد الأجر طبعاً- فإذا كان الموظف له روح الحب فإنه ينجز عمله بإحسان وجد، ولأن الأعمال عمادها الأول هو الانسان، وليس الآلة منهم من فرمل بدافع ومنهم الطمع ومنهم لحب المؤسسة ورغبة في العمل.³

4/الكفاءة:

وهي مجموع المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد التي تمكنه من أداء عمله بشكل أحسن.⁴ هذه صفة مطلوبة ولا بد من توفرها في العمال وهي تضمن اختيار صفوة العناصر الصالحة للقيام بأعباء المهمات الصعبة فضلا عن تحقيق التكافؤ والمساواة.⁵

● تعريف الكفاءة:

¹ جرد الدرر ينجح، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، دار المريخ، السعودية، 2004، ص147-150.

² مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002، ص168.

³ زيد منير عبودي، القيادة ودورها في العملية الادارية، دار البداية، عمان، 2007، ص168.

⁴ هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص51.

⁵ عبد العزيز صالح بن حبتور، مبادئ الادارة العامة، دار المسيرة، عمان، 2009، ص230.

تشير إلى العلاقة بين الموارد والنتائج وتقاس باحتساب نسبة المخرجات الى المدخلات المستغلة أثناء السعي المدير الى تحقيق أهدافه.¹

وغالبا في نطاق زمني قصير الأجل والعامل الكفاء الذي يحقق أفضل النتائج أو المخرجات مقارنة بالمدخلات فهذا عامل داخلي يعكس قدرة العامل على تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد، في حين يجعلها في زمن قصير الأجل.²

-تعرف المجموعة الدهنية الفرنسية medef الكفاءة بالقول:
والكفاءة تحسب بالعلاقة التالية:

الكفاءة = إجمالي العائد ÷ إجمالي التكاليف واحد صحيح.³

• عناصر تحديد الكفاءة:

- 1- التأكد من توفير الموارد المختلفة التي يحتاجها المشروع؛
 - 2- التحقق من استخدام هذه الموارد بشكل فعال؛
 - 3- التحقق من المدافع التي تعود الى المشروع تفوق تكاليفه؛
 - 4- تحديد عدم استخدام هذه الموارد بشكل مثالي واقتصادي؛
 - 5- تحديد مدى كفاءة نظم المعلومات الادارية في المشروع والإجراءات المرتبطة بالهيكل الاداري فيه؛⁴
- بالإضافة الى تلك العناصر يوجد تقسيم آخر:

✓ عناصر كشف عن مساهمات الشخص في مجال العمل مثل كمية الإنتاج دقة ومهارة الأداء وما حققه من أهداف؛

✓ عناصر تكشف عن صفات الشخص او خصائصه مثلا: المبادرة، التعاون، درجة الاعتماد عليه، الشخصية الاتجاهات نحو المشروع، العمل العاملين، الولاء، المواظبة، الحماس، والقيادة؛

• مؤشرات قياس الكفاءة:

1- مؤشرات مباشرة⁵:

¹ حسين حريم، إدارة المنظمات، دار الحامد، عمان، 2003، ص96.

² نبيل محمد مرسي، أحمد عبد السلام، الادارة الاستراتيجية، المكتب الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص45.

³ مدحت محمد أبو نصر، إدارة منظمات المجتمع المدني، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص351.

⁴ محمد السيد سرايا، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق، دار المعرفة، الاسكندرية، 2002، ص142.

⁵ خليل محمد، خيضر كاظم، نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن، 2000، ص331.

- المقاييس الكلية للكفاءة مثل الربح الصافي قياسا لمجموعة الموجودات حقا؛
- المقاييس النوعية للكفاءة مثل: الارتفاع في مستوى جودة المنتج باستخدام الموارد ذاتها؛
- المقاييس الجزئية للكفاءة: مثل المبيعات المحققة قياسا بعدد العاملين في قسم المبيعات؛

2- مؤشرات غير مباشرة: ¹

- قياس الرغبة في العمل؛
- الروح المعنوية؛
- تحليل امكانية الاستثمار الرشيد للموارد البشرية والمادية؛

5/ الخبرة:

إن التعليم بمفرده لا يضمن للفرد موقعا اداريا والحصول على التقدير ممتاز في مادة الادراك لا يعطي ضمان نجاح في مهنة الادارة، وهنا يأتي دور الخبرة حيث تضيف إلى المعرفة الإدارية فهي تمد الفرد بمعرفة صريحة ومحددة عن الصناعة التي يعمل فيها. كما تمد الفرد بالمعرفة الوظيفية والمعرفة الإجرائية.²

6/ التعلم:

من أهم محددات النضج الوظيفي عملية التعلم ويمكن تناوله في عدة نقاط كما يلي:

1- تعريف التعلم:

وهو عملية التغيير المستمر نسبيا في الميل للاستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة بمعنى أن الموظف يكتسب مزيدا من الخبرة المكتسبة، والتجربة يجده يميل الى التصرف بأشكال من السلوك، تختلف عن أشكال السلوك التي كان يأتيها قبل مروره بتلك الخبرات والتجارب.³

2- أنواع التعلم:

1- التعلم: من خلال المكافأة والعقاب (التعزيز) الفكرة الأساسية للتعلم الشرطي هي أن الناس يتعلمون عن طريق الربط بين السلوك ونتائجه، ويثني المدير على محاولة الموظف بطريقة جيدة وعلى ذلك فإن التعلم يحدث بسبب نتائج طيبة والعكس صحيح.

¹ خليل محمد، خيضر كاظم، نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن، 2000، ص332.

² علي شريف وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص84.

³ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص83.

ويسمى هذا بقانون الأثر: الظروف التي دعت الى التصرف ثم السلوك ثم نواتج السلوك ويتم بالمراحل التالية¹:

✓ يشرح المدير للمرؤوس كيفية الأداء؛

✓ يكافئ المدير المرؤوس على ذلك (إيجابا وسلبا)؛

✓ التعلم من خلال الآخرين (الملاحظة) أو النمذجة وهو ما يحدث حينما يكتسب الفرد مقومات جديدة من خلال ملاحظة ما يفعله الآخرون. والشخص الذي يتم تقليده يسمى نموذج.

3-التعلم التعاوني:²

وهي استراتيجية حديثة يتم فيها تقسيم الموظفين إلى مجموعات من ثلاثة إلى خمس (3-5) أفراد غير متجانسين (السن، الجنس، المستوى الثقافي) ويتبادلون أدوار التعلم التعاوني فيما بينهم بطريقة منظمة هادفة، من خلال القيام بأداء المهمات الموكلة لكل فرد من أفرادها بطريقة تقود إلى تحقيق النتائج التعليمية المرغوب بها. فشعار من يعمل وفق التعلم التعاوني إما أن ننجو جميعا أو نغرق جميعا.

وفيه يكون: العمال يعملون معا في فرق لدراسة الأمور.

✓ ان الفرق تتكون من عمال غير متجانسين في القدرة والنوع.

✓ المكافأة تقدم للمجموعة أكثر من الأفراد.

3- خطوات التعلم:³

1-أن يعطي الاهتمام الكامل بسلوك ما او فكرة ما...

2-ان يحتفظ بذلك في ذاكرته.

3-أن يجيب ذلك وفريد المحاولة حتى يحققها.

4- خصائص التعلم

1-التعلم عملية موقفية تعكس أثر البيئة المحيطة.

2- التعلم عملية اختيارية ومستمرة.

3- التعلم عملية إدراك جديد يكشف الترابط بين الأسباب والنتائج.⁴

¹ جرد الدجر ينبرج، روبرت بارون، مرجع سبق ذكره، ص104.

² محمد بكر نوفل، تطبيقات عملية في تنمية التفكير، دار المسيرة، عمان، 2008، ص147.

³ أحمد إسماعيل حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص289.

⁴ علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص479-491.

من خلال هذا المبحث تطرقنا إلى النضج الوظيفي بكل جوانبه من حيث المفهوم والأهمية والعناصر، كما تطرقنا إلى خصائصه ونماذجه وأبعاده التي سوف نقوم بدراستها على عينة الدراسة في الجانب التطبيقي. وتعد الدراسات السابقة أهم مفردات الدراسة، حيث تبين الفجوات البحثية وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النضج الوظيفي، وكذلك معرفة أهم أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت موضوع النضج الوظيفي، منها:

1. -دراسة دنيا سالم إبراهيم، عامر فدعوس عذيب، بعنوان: تأثير النضج الوظيفي في التسويق المستدام، بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (04)، المجلد (15)، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، 2023.

قام الباحثان معرفة مدى تأثير النضج الوظيفي في التسويق المستدام من خلال الإجابة على الإشكالية التي حاول معالجتها حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي والتسويق المستدام.

ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحثان استبيان موجهة إلى أغلب العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، بحيث وزعت 90 مفردة صالحة للدراسة واعتمدا على برنامج (AMOS V.23) من أجل معالجة بيانات الدراسة.

توصل الباحثين إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة ارتباط إيجابية قوية بين النضج الوظيفي والتسويق المستدام في الشركة المبحوثة، ويمكن تفسير النتيجة أن أقوى علاقات الارتباط هي بين النضج الوظيفي والتسويق المستدام وهذا ربما يعود لقدرة تزايد الأسّي التي يمتاز بها التخطيط الوظيفي مما يجعله أكثر انتشاراً من الأبعاد الأخرى، وأن أقل علاقات الارتباط قوة هي بين القدرة على التفوق والتسويق المستدام وهذا يعود لمحدودية تطبيق هذا البعد والذي ينبع من طبيعتها، وبذلك يتبين أن الشركة المبحوثة تعتمد بشكل كبير على التخطيط الوظيفي الذي يساعدها على إنجاز أعمالها بالشكل الصحيح، بينما يأخذ بعد القدرة على التفوق أقل علاقات الارتباط بينه وبين التسويق المستدام.

ولقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق التسويق المستدام في الشركة المبحوثة وتكيف أبعاده مع واقعها لأنها من الاستراتيجيات الحديثة للتسويق التي تسعى إلى حماية البيئة والمحافظة على الموارد الطبيعية للأجيال المستقبلية وإدامة العلاقة مع الزبون وتحقيق الرفاهية للمجتمع ومن ثم يعود عليها بالتفوق والفائدة لكل من الزبائن والشركة. ضرورة استثمار العلاقة بين أبعاد النضج الوظيفي والتسويق المستدام في الشركة المبحوثة من أجل الإفادة من هذه العلاقة في تحسين الخدمات الإنتاجية المقدمة.

2-دراسة رؤى تحسين علي، خالدية مصطفى عطا، بعنوان: "النضج الوظيفي وتأثيره في تحقيق السيادة الإستراتيجية-دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الجامعية في الجامعات الأهلية في بغداد، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد (01)، المجلد (02)، الجامعة العراقية، 2022.

حاول الباحثان في هذه الدراسة إلى اختبار علاقة التأثير الذي يحدثه النضج الوظيفي بالسيادة الاستراتيجية وذلك عن طريق التعرف على مدى تأثير أبعاد النضج الوظيفي على السيادة الاستراتيجية بأبعادها حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي والسيادة الاستراتيجية.

ومن أجل معالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي صمما استبيان موجهة إلى الكليات الأهلية في مدينة بغداد لتكون ميدانا للبحث بجميع القيادات الإدارية (عمداء، معاوني العمداء، رؤساء الأقسام) البالغ عددهم (145) في (10) كليات أهلية في مدينة بغداد، واعتمد الباحثين على برنامج (SPSS.V.23/Amos.V.25) من أجل معالجة بيانات الدراسة.

ولقد توصلت الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها اهتمام إدارة الكليات المبحوثة ببعده التخطيط الوظيفي، ونال هذا البعد مستوى عالي من الأهمية من قبل إدارة كلية التراث من بين الكليات المبحوثة الذين يرون بأن هناك حرص عالي من قبل العاملين على تعزيز الإمكانيات و المهارات اللازمة لبناء مستقبلهم الوظيفي مع العمل على وضع خطط واقعية لتطويرهم، إلى أن هذا البعد لم ينال الأهمية اللازمة لدى كلية مدينة العلم، كما تهتم إدارة الكليات المبحوثة ببعده بلورة الاتجاهات الخاصة للعمل وخاصة إدارة كلية السلام التي ترى بأن العاملين فيها يسعدون لخلق روح الانسجام فيها بينهم لتحسين مستويات العمل وتوظيف أفكارهم لخدمة متطلبات العمل، كما بينت النتائج أن إدارات الكليات الأهلية المبحوثة بمتغير النضج الوظيفي بشكل عام.

ولقد أوصت الدراسة على أن ينبغي على كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الاهتمام بمتغير النضج الوظيفي من خلال الاهتمام بالتخطيط والتدريب الوظيفي بالقدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب وبلورة الاتجاهات وتوظيف الأفكار اللازمة لخدمة متطلبات واتجاهات العلم.

3-دراسة محمد سالم، ميسون عبد الله أحمد الشلمة، بعنوان: "تحليل واقع النضج الوظيفي في المؤسسات التعليمية-مديرية تربية محافظة نينوى أمودجا، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد (02)، 2021.

حاول الباحثان إلى تحديد أهم الأبعاد والأكثر تأثيراً وانسجاماً على النضج الوظيفي في مديرية تربية نينوى، كما ركز الباحثان على كيفية تحليل واقع النضج الوظيفي في مديرية تربية نينوى وذلك من خلال الإشكالية التي حاول معالجتها حيث كانت متغير الدراسة هي النضج الوظيفي.

ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحثان استبيان موجهة إلى العاملين في المديرية العامة لتربية نينوى واعتمد على برنامج SPSS من أجل معالجة بيانات الدراسة.

لقد أوصى الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الأفراد العاملين في المديرية لتربية نينوى لديهم مستوى من النضج الوظيفي وهو (بلورة الاتجاهات بشأن العمل، والقدرة على اتخاذ القرار، التخطيط الوظيفي، القدرة على التفوق)، إذ يعد جيد لتمتع الأفراد العاملين بمستوى من النضج الوظيفي.

وأوصت الدراسة أن من الضروري جدا اهتمام القيادات الإدارية في مديرية تربية نينوى بالقدرة على تحليل المشكلة وحلها، إذ أن هذه القدرات تنعكس بصورة مباشرة على نضج موظفيها.

كما توصي الدراسة بضرورة تغيير اتجاهات العمل وبلورتها مع اتجاهات العاملين، من أجل التقليل من الآثار السلبية لأبعاد النضج الوظيفي، ويجب على المديرية الاعتماد على مبدأ المشاركة للموظفين من أجل إبداء الآراء للعاملين من أجل التأثير على اتجاهاتهم وميولهم التي من شأنها أن تسهم في تعزيز النضج الوظيفي للعاملين.

4-دراسة هلوغان حسين عثمان بعنوان: "تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نوروز"، المجلة الأكاديمية جامعة نوروز، المجلد (23)، العدد (22)، 2019/03/25.

قام الباحث في هذه الدراسة إلى التعرف على واقع اعتماد جامعة نوروز على أبعاد النضج الوظيفي، وذلك من خلال تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية، كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي، التخطيط الوظيفي، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات بشأن العمل، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق.

ولمعالجة الإشكالية اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وصمم استبيان موجهة إلى المدراء في كليات جامعة نوروز، حيث وزعت (40) وجمع (35) مفردة صالحة للدراسة، وتم الاعتماد على برنامج SPSS V.11.5 من أجل معالجة بيانات الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحث:

أن اعتماد الجامعة المبحوثة على أبعاد النضج الوظيفي ليست بالدرجة العالية وهذا يدل على أن الجامعة لازالت بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود في سعيها نحو تطوير موظفيها، وأن هناك درجة من التفاوت النسبي في اعتماد أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعة المبحوثة.

كما أوصت الدراسة على ضرورة تأمين الجامعة المبحوثة النضج الوظيفي بأبعاده الرئيسية لدى الموظفين خلال حياتهم الوظيفية لأنه يمثل أفضل السبل لتأمين التميز وتجاوز الصعوبات والعمل على حل العضلات، وإقرار أنظمة وبرامج تشجيع الموظفين الأكفاء والمتميزين بإسهاماتهم في مجال عملهم، حيث أن هذه الأنظمة والبرامج تمثل الموجه لعملية النضج الوظيفي ومنع يتم رفع الروح المعنوية لديهم لترسيخ عطاءاتهم.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

كما تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت موضوع النضج الوظيفي،

منها:

1-دراسة **jianchao Ni, jiawen zhang, yumei wang, dongchen li and**

chunmei chen(2023) بعنوان:

relationship between career maturity, psychological separation, and occupational self-efficacy of postgraduates: moderating effect of registered residence type, article n° (246).

جياتشاوني، جياوين تشانغ، يومي وانغ، دونغشن لي وتشونمي تشن، (2023)، العلاقة بين النضج

الوظيفي، والانفصال النفسي، والكفاءة الذاتية المهنية لطلاب الدراسات العليا: التأثير المعتدل لنوع الإقامة المسجلة، المقالة رقم (246).

تهدف هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين النضج الوظيفي والانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب الدراسات العليا بالصين وتوفر أساساً نظرياً لتحسين نضجهم الوظيفي وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي، الانفصال النفسي، الكفاءة الذاتية المهنية.

لمعالجة الإشكالية تم تصميم استبيان لطلاب الدراسات العليا فكان عددهم (584) بيانات صالحة للدراسة باستخدام مقياس النضج الوظيفي ومقياس الانفصال النفسي ومقياس الكفاءة الذاتية المهنية، تم الاعتماد على نموذج المعادلة الهيكلية وطريقة أخذ العينات الذاتية المصححة للتحيز لاستكشاف العلاقة بينها، تم اختبار التأثير المعتدل لنوع الإقامة المسجلة.

أظهرت نتائج الدراسة أن كلما ارتفع مستوى الانفصال النفسي لدى طلاب الدراسات العليا كلما زاد نضجهم الوظيفي، تلعب الكفاءة الذاتية المهنية دورا وسيطا في عملية الانفصال النفسي التي تعزز النضج الوظيفي، كما يتولى نوع الإقامة المسجلة لإدارة النصف الأخير من عملية التوسط للانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية والنضج الوظيفي، علاوة على ذلك تلعب الكفاءة الذاتية المهنية دورا الأكثر أهمية في تعزيز النضج الوظيفي لطلاب الدراسات العليا الذين لديهم إقامة مسجلة في الريف.

2- دراسة، **Mohammed Jawarnh (2016)**، بعنوان:

careermaturityamong: university students in Jordan: the case of social studies, Australian journal of career Development, vol 25 (3), 2016.

دراسة محمد جوارنه، النضج الوظيفي بين: طلاب الجامعات في الأردن: حالة الدراسات الاجتماعية، المجلة الأسترالية للتطوير الوظيفي، المجلد 25 (3)، 2016.

حاول الباحث التعرف على النضج الوظيفي بين طلاب الجامعات بالأردن، من خلال الإجابة على الإشكالية حيث متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي، ولمعالجة الإشكالية قام الباحث بتحديد درجة النضج الوظيفي على عينة من طلاب الجامعات الأردنية في كليات الدراسات الاجتماعية التي نظمتها كلية العلوم التربوية، واشتملت عينة الدراسة على (280) طالب وطالبة في كليات الدراسات الاجتماعية.

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الطلبة يتمتعون بدرجة عالية من النضج الوظيفي المعتمد على المعرفة الشخصية، واتخاذ القرار بالعمل، وتنفيذ العمل، ولقد أظهر الطلبة مستويات معتدلة من النضج الوظيفي على المعرفة بالعمل، والمعرفة العالمية بالعمل، والتخطيط للعمل، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بمستوى النضج الوظيفي، معتمدة على الجنس، والمستوى التعليمي باستثناء التخطيط للعمل، حيث كان كبار الموظفين أكثر قدرة على التخطيط من غيرهم.

3-دراسة Jonatan A. Olukoya (2015) بعنوان: Work Role Self Esteem and perceived self: efficacy as predictors of career maturity among senior secondary school students, proceedings of Edulearn 15 conference Barcelona, Spain, 6th_8th July 2015.

جونتان. أوليكيا، تقدير الذات ودور العمل والإدراك الذاتي: الكفاءة كمنبئات للنضج الوظيفي بين طلاب المدارس الثانوية العليا، مؤتمر Edulearn 15 برشلونة، إسبانيا، 6_8 يوليو 2015.

حاول الباحث في هذه الدراسة التعرف على تأثير بروز دور العمل واحترام الذات والكفاءة الذاتية على النضج الوظيفي لطلاب المدارس الثانوية الكبار، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية حيث كانت متغيرات الدراسة هي العمل واحترام والكفاءة الذاتية والنضج الوظيفي.

لمعالجة الإشكالية قام الباحث بدراسة عينة من طلاب المدارس الثانوية الكبار عددهم (257) طالبا حيث توصل الباحث في هذه الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة ايجابية بين النضج الوظيفي و بروز دور العمل، واحترام الذات، ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج الوظيفي والاكتفاء الذاتي، كما أظهرت النتائج أيضا أن النضج الوظيفي و بروز دور العمل كانا الأكثر ارتباطا، وتبين وجود مساهمة مشتركة لمتغيرات التنبؤ على النضج الوظيفي للطلاب ولكن على المساهمة النسبية لكل من المتغيرات المتنبئة، حيث برز دور العمل قدم مساهمة كبيرة وأعلى تليها احترام الذات ويمكن وصف الطلاب المشاركين في هذه الدراسة بأنهم ناضجون مهنيا.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية

يركز هذا المطلب على المقارنة بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة مع ذكر أهم أوجه الاختلاف من حيث

الأبعاد، أداة الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة

عنوان الدراسة	معايير المقارنة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دنيا سالم إبراهيم، عامر فدعوس عذيب، تأثير النضج الوظيفي في التسويق المستدام (2023) بحث تحليلي	هدف الدراسة	(لا توجد أوجه التشابه)	هدفت دراسة دنيا سالم إبراهيم و عامر فدعوس عذيب إلى معرفة مدى تأثير النضج الوظيفي في التسويق المستدام في حين هدفت دراستنا التعرف على مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي.
لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية	عينة الدراسة	(لا توجد أوجه التشابه)	استهدفت الدراسة السابقة العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية أما دراستنا فقد استهدفت الأساتذة الجامعيين.
مجتمع الدراسة		(لا توجد أوجه التشابه)	تم تطبيق الدراسة السابقة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية في حين تم تطبيق دراستنا في الجامعة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
رؤى تحسين علي، خالدية مصطفى عطا، النضج الوظيفي وتأثيره	هدف الدراسة	(لا توجد أوجه التشابه)	هدفت دراسة رؤى خالدية إلى اختبار علاقة التأثير الذي يحدثه النضج الوظيفي بالسيادة الإستراتيجية في حين هدفت دراستنا التعرف على مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي.

استهدفت دراسة رؤى وخالدية إدارة الكليات الأهلية أما دراستنا فقد استهدفت الأساتذة الجامعيين لكليتنا.	(لا توجد أوجه التشابه).	عينة الدراسة	في تحقيق السيادة الإستراتيجية دراسة (2022)
(لا توجد أوجه التشابه).	الإستبيان	أداة الدراسة	استطلاعية لآراء عينة من القيادات الجامعية في الجامعات الأهلية في بغداد
تم تطبيق الدراسات السابقة في الكليات الأهلية في بغداد في تم تطبيق دراستنا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.	مؤسسة التعليم العالي	مجتمع الدراسة	
(لا توجد أوجه الاختلاف).	تحديد أبعاد النضج الوظيفي (التخطيط الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات بشأن العمل).	هدف الدراسة	محمد سالم، ميسون عبد الله أحمد الشلمة، تحليل واقع النضج الوظيفي في المؤسسات التعليمية (2021) مديرة تربية محافظة
استهدفت دراسة محمد وعبد الله العاملين في المديرية العامة للتربية في حين استهدفت دراستنا الأساتذة الجامعيين.	(لا توجد أوجه التشابه).	عينة الدراسة	نينوى أنموذجا، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين
(لا توجد أوجه الاختلاف)	الاستبيان	أداة الدراسة	
تم تطبيق الدراسة السابقة في مديرية التربية فيما تم تطبيق دراستنا في الجامعة.	(لا توجد أوجه التشابه).	مجتمع الدراسة	

هدفت كلا الدراستين إلى تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي (لا توجد أوجه الاختلاف)	هدف الدراسة	
شملت دراسة هلوغان حسين عثمان مجموعة من المديرين والتنفيذيين لدى الجامعات الأهلية في حين دراستنا استهدفت الأساتذة في جامعة غرداية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.	عينة الدراسة (لا توجد أوجه التشابه)	هلوغان حسين عثمان، تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى جامعة نوروز 2019
(لا توجد أوجه الاختلاف)	أداة الدراسة	الاستبيان
تم تطبيق دراسة هلوغان حسين عثمان في العديد من الجامعات الأهلية، في حين دراستنا تم تطبيقها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية.	مجتمع الدراسة	مؤسسة التعليم العالي
العلاقة بين النضج الوظيفي والانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب الدراسات العليا	هدف الدراسة (لا توجد أوجه التشابه)	
شملت الدراسة السابقة طلاب الدراسات العليا في حين شملت دراستنا أساتذة جامعيين.	عينة الدراسة (لا توجد أوجه التشابه)	
(لا توجد أوجه الاختلاف).	أداة الدراسة	الاستبيان
استهدفت الدراسة السابقة طلاب الدراسات العليا في حين استهدفت	مجتمع الدراسة	مؤسسة التعليم العالي
		jianchao Ni, jiawenzhan, yumeiwang, dongchen li and chunmeichen , (2023),

دراستنا أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.			
هدفت الدراسة السابقة للتعرف على النضج الوظيفي بين طلاب الجامعات بالأردن في حين هدفت دراستنا التعرف على مدى أبعاد النضج الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية-الجزائرية.	النضج الوظيفي	هدف الدراسة	Jawarnh, Mohammed, career maturity among university students in Jordan: the case of social studies, Australian journal of career Development, (2016).
استهدفت الدراسة السابقة طلاب الجامعات بينما استهدفت دراستنا أساتذة جامعيين.	(لا توجد أوجه التشابه)	عينة الدراسة	
(لا توجد أوجه الاختلاف).	الإستبيان	أداة الدراسة	
تم تطبيق الدراسة السابقة في الجامعات بالأردن في حين تم تطبيق دراستنا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية-الجزائرية.	مؤسسة التعليم العالي	مجتمع الدراسة	
هدفت الدراسة السابقة التعرف على تأثير بروز دور العمل واحترام الذات والكفاءة الذاتية على النضج الوظيفي أما دراستنا هدفت للتعرف على مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي.	(لا توجد أوجه التشابه).	هدف الدراسة	Jonatan A. Odukoya, Work Role Self Esteem and

استهدفت الدراسة السابقة طلاب المدارس الثانوية الكبار في حين استهدفت دراستنا أساتذة جامعيين	(لا توجد أوجه التشابه).	عينة الدراسة	perceived self : efficacy as predictors of career maturity among senior secondary schools students, proceedings of Edulearn 15 conference Barcelona, Spain, 6th_8th july 2015.
(لا توجد أوجه الاختلاف).	الإستبيان	اداة الدراسة	
تم تطبيق الدراسة السابقة في الثانوية ببرشلونة في حين تم تطبيق دراستنا في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية-الجزائرية.	(لا توجد أوجه التشابه).	مجتمع الدراسة	

من خلال هذا المبحث قمنا بعرض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة، ثم القيام بعملية

المقارنة بين دراستنا الحالية ودراسات السابقة لتحديد أوجه التشابه والاختلاف.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بالتعرف على الجانب النظري للنضج الوظيفي حيث تطرقنا إلى الأدبيات النظرية حول موضوع النضج الوظيفي من حيث المفهوم والأهمية والأبعاد والمحددات، كما يؤدي تطبيق أبعاد النضج الوظيفي إلى توفر بيئة ملائمة للعمل داخل المؤسسة، وكذا عرضنا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع مع مقارنتها بدراستنا الحالية، ونستنتج من هذا الفصل أن النضج الوظيفي يعتبر أحد الطرق الرئيسية في تنمية المهارات وتمكين الأفراد من إتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بوظيفتهم، كما يساهم في تحقيق الرضا لدى العاملين من أجل الوصول إلى الأهداف المرسومة، وذلك بأبعاده المتمثلة في التخطيط، التدريب، القدرة على إتخاذ القرارات، بلورة الاتجاهات بشأن العمل والقدرة على التفوق.

أما في الفصل الثاني فسوف نقوم باختبار الفرضيات لحل مشكلة الدراسة والوصول لحل وذلك من خلال الإعتماد على أسلوب دراسة الحالة مستخدمة أداة الإستبيان والقيام بتحليله من خلال برنامج الحزم الإحصائية .SPSS

الفصل الثاني: أبعاد النضج

الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

غرداية

تمهيد:

بعد التطرق للدراسة والتحليل لمختلف الجوانب النظرية ذات العلاقة بموضوع الدراسة والمتمثل في مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، سيتم من خلال هذا الفصل التطبيقي (دراسة حالة للموضوع)، ولا يمكن القيام بهذه الدراسة دون إتباع إجراءات منهجية تسمح بتحديد الخطوات التي يجب المرور بها والمعلومات التي يمكن الحصول عليها، وسنحاول التطرق إلى الإطار الميداني للبحث من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية للمؤسسات وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: تحليل محاور الدراسة وعرض ومناقشة النتائج

المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة

يعد فهم المؤسسة محل الدراسة أحد العوامل الأساسية لضمان دقة وموثوقية النتائج. يتضمن هذا المبحث مطلبين رئيسيين، يتم من خلالهما تقديم المؤسسة والطرق المتبعة في الدراسة.

المطلب الأول: تقديم محل الدراسة

المطلب الثاني: الطرق المتبعة في الدراسة.

المطلب الأول: تقديم محل الدراسة

الفرع الأول: نشأة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية

نشأت كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وفق التطور التنظيمي التالي¹:

- من 2005 إلى 2008: ملحق المعهد الوطني للتجارة بمتليلي.
- من 2008 إلى 2023 معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- من 2012 إلى 2015: على أثر صدور المرسوم تنفيذي 12 - 248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 هـ الموافق لـ 4 يونيو عام 2012، والمتضمن ترقية المركز الجامعي غرداية إلى الجامعة ثم ترقية المعهد إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مقسمة إلى ثلاث أقسام وهي (قسم العلوم الاقتصادية وقسم العلوم التجارية وقسم علوم التسيير).
- من 2015 إلى يومنا هذا تم تكملة أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بإضافة قسم العلوم المالية والمحاسبة.

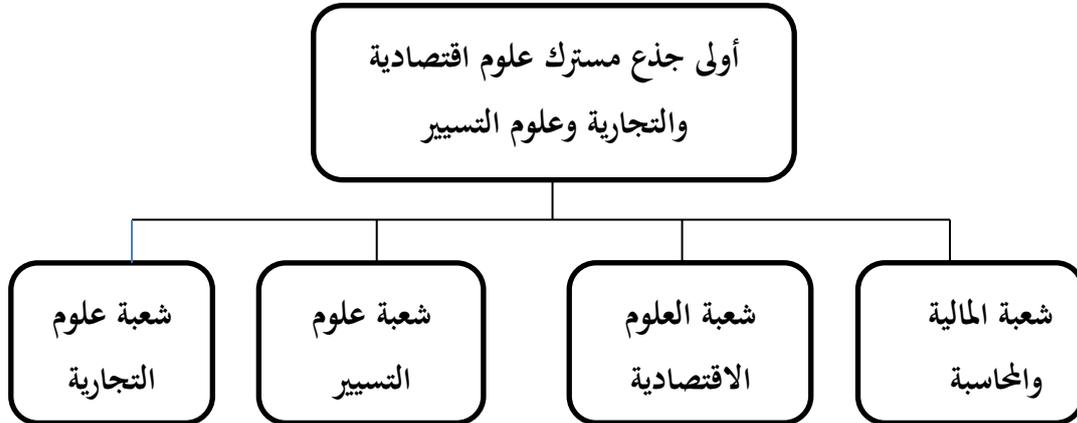
¹ راشدي فطيمة، تقييم إدارة المعرفة في المؤسسات دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية- الجزائر، 2022-2023، ص36.

الفرع الثاني: أهداف الكلية

تمثلت أهداف الكلية في:¹

- تقديم المعارف العامة لطلبة الكلية في مجال الإقتصادي المالي، التجاري والاداري.
- تقديم المعارف المتخصصة والتي يجب أن يتقنها طلبة الكلية والتي تمثل الركائز الاساسية لعلم الإقتصاد.
- تنمية المهارات التحليلية في ميدان العلوم الإقتصادية.
- السعي إلى الإلتزام بالرزنامة البيداغوجية المعلنة من طرف مديرية الجامعة المكلفة بالدراسات والتكوين في الطورين الأول والثاني في الآجال المحددة.
- الإلتزام بالانتقال الرقمي الذي يصبو اليها لقطاع تدريجيا في مسعى تحقيق سياسة "صفر ورقة" من خلال الاستغناء بصفة كلية عن الاعلانات الورقية.
- تحقيق مكانة ضمن الكليات الرائدة بالجامعة في الجانب البيداغوجي من خلال ضمان تغطية كبيرة لمختلف الأنشطة المرافقة للطالب الجامعي.
- المساهمة في تحسين تصنيف الجامعة على مستوى الوزارة.

الشكل رقم 01: يوضح الشعب في الكلية



المصدر: من إعداد الطالبتين

¹ راشدي فطيمة، مرجع سبق ذكره، ص36.

المطلب الثاني: الطرق المتبعة في الدراسة

سنتطرق من خلال هذا المطلب الطريقة المتبعة في دراسة الحالة، حيث سنعرض المنهجية المتبعة، مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

1-مجتمع الدراسة:

تمثل اختيار مجتمع الدراسة التطبيقية في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية البالغ عددهم 100 أستاذ.

2-عينة الدراسة:

استهدف الإستبيان عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، وهذا من أجل رصد شامل لأراهم حول الموضوع، تم توزيع 85 إستبيان في شكلين (ورقي وإلكتروني) وتم الحصول على 80 استبانة صالحة للدراسة و2 ملغاة و3 مفقودة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: يوضح الإحصائيات الخاصة بالاستبيان

النسبة	العدد	البيان
100%	85	عدد الاستبيانات الموزعة
94.11%	80	عدد الاستبيانات المسترجعة
3.52%	03	عدد الاستبيانات المفقودة
2.35%	02	عدد الاستبيانات الملغاة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على عملية تجميع وفرز الاستبيان

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت (Likert) الخماسي حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالبا من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات كما هو موضح في الجدول رقم (02) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم 03: يوضح مقياس ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: (porsline.com 2024)

الجدول رقم 04: يوضح درجة الموافقة

التصنيف	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
الدرجة	5-4.2	4.19-3.4	3.39-2.60	2.59-1.80	1-1.79

المصدر (porsline.com 2024)

الفرع الثاني: أداة الدراسة

من خلال هذا الفرع سنقدم أهم أدوات جمع المعلومات وتحليلها.

1- هيكل الاستبيان:

تضمن الاستبيان 25 سؤالاً موزعة محورين كما يلي:

- الجزء الأول: يوضح البيانات الشخصية عن أفراد المجتمع، واحتوت على خمس فقرات، (الجنس، العمر، الخبرة، الدرجة العلمية، المستوى الوظيفي)، والتي يتوقع أن تساعدنا على تفسير النتائج.
- الجزء الثاني: يوضح ابعاد النضج الوظيفي التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون من (25) فقرة. إذ يحتوي على (05) ابعاد، كل بعد يحتوي على مجموعة من الفقرات: (05) فقرات متعلقة ببعد التخطيط الوظيفي و(05) فقرات ببعد التدريب الوظيفي، (05) فقرات متعلقة ببعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل و(05) فقرات متعلقة ببعد القدرة على اتخاذ القرار، و(05) فقرات متعلقة ببعد القدرة على التفوق.

الجدول رقم 05: يوضح مضمون الاستبيان

رقم الفقرات	البعد
(05-01)	التخطيط الوظيفي
(10-06)	التدريب الوظيفي
(15-11)	بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل
(20-16)	القدرة على اتخاذ القرار
(25-21)	القدرة على التفوق

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الاستبيان

ولكي تكون الاستمارة دقيقة ومنظمة في شكلها العلمي من حيث البساطة والوضوح والمضمون، فقد تم تصميمها على ثلاثة مراحل:

■ مرحلة التصميم الأولي.

تعتبر هذه المرحلة الخطوة الأولى في إعداد الاستبيان، وانطلاقاً من الجانب النظري والدراسات السابقة تم صياغة مجموعة من الأسئلة مراعين في ذلك إشكالية البحث والفرضيات الموضوعية، ولقد راعينا في إعداد الأسئلة ما يلي:

➤ استعمال لغة سليمة.

➤ صياغة أسئلة بسيطة وغير قابلة للتأويل.

➤ ترتيب الأسئلة وتسلسلها وربطها بالأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية والإستعانة بنماذج استبيانات سابقة تصب في نفس موضوع الدراسة.

➤ بعد الانتهاء من إعداد الأسئلة تم عرضها على بعض الأساتذة المختصين في إدارة الأعمال وذلك بغية التحكيم والتأكد من سلامة بناء الاستبيان وصياغة الأسئلة، وتفادي الأخطاء التقنية والمنهجية التي قد تحول دون الوصول إلى الأهداف المنشودة. (انظر الملحق رقم 01)

■ مرحلة إعادة التصميم:

بعد المراجعة والأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المقدمة من قبل الأساتذة المختصين، تم عرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية للتأكد من وضوح واستيعاب الأسئلة من قبلهم، حيث تمكننا هذه المرحلة الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات واتخاذ بعض التعديلات والتصميمات فيما يخص الأسئلة وصياغتها بطريقة مناسبة وواضحة. (انظر الملحق رقم 02)

■ مرحلة التصميم النهائي:

وهي المرحلة النهائية المتعلقة بالإستبيان، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والملاحظات في المرحلة السابقة ومن ثم التصميم النهائي للإستبيان وتوزيعه مستعينين في ذلك على:

● التسليم المباشر لأفراد العينة؛

● الاستعانة ببعض الزملاء الأكاديميين وأصحاب المهنة.

أما عن طريق استرجاع الاستبيانات فقد اختلفت تبعاً لاختلاف طرق توزيعها حيث تم الحصول على الإجابة من خلال ما يلي:

- توزيع استبيان ورقي وتم الحصول على عدد معتبر من الردود، كما توزيع استبيان الكتروني للتسريع من عملية جمع الاستبيانات.

- استلام الاستمارات من قبل الزملاء الذين تم الاستعانة بهم.

2-المعالجة الإحصائية للدراسة

لتحليل بيانات الاستبيان والحصول على أجوبة بغية التعرف على مدى موافقة أفراد العينة لها استخدمنا الأدوات والأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور وأبعاد الدراسة.

- ✓ التكرارات والنسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

- ✓ معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

- ✓ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس صدق الفقرات وقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان المعامل قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي)، وكلما قرب من (0) يضعف إلى أن ينعدم.

- ✓ اختبار t-test لفحص فرضية الفروق بين المتغيرات المستقلة، مثل الجنس، ومتغيرات الدراسة الأخرى. يتم ذلك من خلال مقارنة متوسط النتائج في المجموعتين المختلفتين (مثلاً الذكور والإناث) وتحديد ما إذا كان هناك فرق إحصائياً معنوياً بينهما أم لا.

- ✓ اختبار (ANOVA) يستخدم لفحص فرضيات الفروق بين متوسطات ثلاثة أو أكثر من المجموع. عندما يكون لديك متغيرات شخصية ووظيفية تريد فحص تأثيرها على متغيرات الدراسة، يمكنك استخدام اختبار ANOVA لتحليل هذه الفروق. يمكن أن يساعد ANOVA في تحديد ما إذا كان هناك فروقاً إحصائياً معنوية بين متوسطات المجموع المختلفة للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

ومما سبق قمنا بتقديم لمحة عن المؤسسة محل الدراسة والطريقة المتبعة في الدراسة، إضافة إلى

الأدوات المستخدمة في الدراسة لتحليل النتائج ومناقشتها

المبحث الثاني: تحليل محاور الدراسة وعرض ومناقشة النتائج

من خلال هذا المبحث سنقوم بتحليل النتائج المتحصل عليها بعد عملية تفرغ الاستبيان وتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة من أجل الإجابة على الفرضيات وإشكالية الدراسة

المطلب الأول: صدق وثبات أداة الدراسة

يتضمن هذا المطلب الاختبارات الاحصائية المستخدمة في قياس صدق وثبات الاستبيان

الفرع الأول: قياس ثبات أداة الدراسة

من أجل إثبات الاستبيان تم إجراء الاختبار الاحصائي معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) من اجل التأكد من استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه بحيث أنه يعطي نفس النتائج إذا تم إعادة تطبيقه على نفس العينة.

الجدول رقم 06: نتائج اختبار ثبات وصدق الاستبيان

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ الثبات	معامل الصدق
التخطيط الوظيفي	05	0,836	0,914
التدريب الوظيفي	05	0,849	0,921
بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل	05	0,874	0,934
القدرة على اتخاذ القرار	05	0,835	0,913
القدرة على التفوق	05	0,926	0,962
جميع الأبعاد	25	0,817	0,903

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مقياس ليكارت

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ معامل الثبات العام للاستبيان عال حيث بلغ (0.817)، كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين (0.835 إلى 0.926) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (82%) وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أما معامل الصدق فهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات ونلاحظ أن معامل الصدق لمحاور الدراسة بلغ (0,903) لجميع المحاور مما يعني صدق المحتوى لكل المحاور.

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

تم قياس الصدق أداة الدراسة (الاستبيان) في:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

على عينة الدراسة من خلال استخدام معامل الارتباط

1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التخطيط الوظيفي:

الجدول رقم 07: معاملات ارتباط بعد التخطيط الوظيفي

الرقم	عبارات البعد الأول	درجة الاتساق	sig
01	أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة.	1	0,000
02	أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.	0.682	0,000
03	أسعى لوضع خطط وظيفية واقعية لتطوير مساري الوظيفي.	0.254	0,000
04	أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مستقبلي الوظيفي.	0.632	0,000
05	أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار	0.576	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS 20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان معاملات الارتباط لبعث التخطيط الوظيفي جاءت مرتفعة وعند مستوى دلالة معنوية حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط من 0.254 الى 1 وهذا ما يدل أن الأساتذة يظهرهم اهتمامًا بتحديد مساراتهم الوظيفية وتقييم أنفسهم، ولكن قد يكون هناك اهتمام أقل بوضع خطط وظيفية واقعية، ومع ذلك، يبدو أنهم يولون اهتمامًا كبيرًا لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لبناء مستقبلهم الوظيفي.

2 - صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التدريب الوظيفي:

الجدول رقم 08: معاملات ارتباط بعد التدريب الوظيفي

الرقم	عبارات البعد الثاني	درجة الاتساق	sig
06	أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية.	0.482	0,000
07	أحرص كثيرا على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يؤثر على مساري الوظيفي.	0.464	0,000

الفصل الثاني: أبعاد النضج الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية

0,000	0.598	أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية بسهولة.	08
0,000	0.374	أسأهم في رفع مستوى التدريب والبرامج التدريبية من خلال التفاعل وإثراء النقاش.	09
0,000	0.334	احصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي.	10

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان معاملات الارتباط لبعث التدريب الوظيفي جاءت مرتفعة وعند مستوى دلالة معنوية حيث تراوحت قيم معامل الارتباط من 0.334 الى 0.598 وهذا ما يدل على أن عبارات هذا البعث صادقة لما وضعت من أجله من وجهة نظر عينة الدراسة.

3-صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل:

الجدول رقم 09: معاملات ارتباط بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل

الرقم	عبارات البعث الثالث	درجة الاتساق	sig
11	أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل.	0.014	0,000
12	أوظف أفكارى ومعارفى لخدمة متطلبات العمل	0.270	0,000
13	أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي	0.458	0,000
14	تتأثر اتجاهاتى (السلبية والإيجابية) بالعوامل العرقية والوراثية	0.335	0,000
15	أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة.	0.512	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان معاملات الارتباط لبعث بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل جاءت معظمها مرتفعة وعند مستوى دلالة معنوية الا ان فقرة الحادي عشر جاءت بمعامل ارتباط ضعيف جدا حيث تراوحت قيم معامل الارتباط من 0.014 الى 0.512 وهذا ما يدل على ان عبارات هذا البعث صادقة لما وضعت من أجله من وجهة نظر عينة الدراسة.

4- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة على اتخاذ القرار:

الجدول رقم 10: معاملات ارتباط بعد القدرة على اتخاذ القرار

الرقم	عبارات البعد الرابع	درجة الاتساق	sig
16	في أدائي لمهام الوظيفية أتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار	0.470	0,000
17	أملك المهارات اللازمة التي تجعلني قادرا على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	0.381	0,000
18	أمتلك القدرة على تشخيص معوقات العمل واتخاذ القرار في الوقت المناسب.	0.588	0,000
19	أهتم بالقرارات المتعلقة بالتجديد في الجوانب العلمية والتعليمية	0.434	0,000
20	تلقيت تكوينا وتدريبيا حول اتخاذ القرار في كل الظروف.	0.610	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان معاملات الارتباط لبعد القدرة على اتخاذ القرار جاءت معظمها مرتفعة وعند مستوى دلالة معنوية حيث تراوحت قيم معامل الارتباط من 0.381 الى 0.610 وهذا ما يدل على ان عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت من أجله من وجهة نظر عينة الدراسة.

5- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد القدرة على التفوق

الجدول رقم 11: معاملات ارتباط بعد القدرة على التفوق

الرقم	عبارات البعد الخامس	درجة الاتساق	sig
21	تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي	0.469	0,000
22	ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي.	0.090	0,000
23	أحصل على مكافئات مجزية نتيجة تفوقي في العمل.	0.234	0,000
24	أحاول التفكير دوما في طرق جديدة للعمل	0.304	0,000
25	أملك قدرات ذاتية وشخصية تجعلني مؤهلا للتفوق.	0.295	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss20

الفصل الثاني: أبعاد النضج الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان معاملات الارتباط لبعده القدرة على التفوق جاءت معظمها مرتفعة وعند مستوى دلالة معنوية الا فقرة 22 جاءت منخفضة حيث تراوحت قيم معامل الارتباط من 0.090 الى 0.469 وهذا ما يدل على ان عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت من أجله من وجهة نظر عينة الدراسة.

ثانيا: اختبار توزيع بيانات الدراسة:

بهدف الوصول إلى نتائج معتمدة تحقق أهداف الدراسة وتختبر فرضياتها، تم تفرغ البيانات الواردة بالاستبيان وتبويبها وجدولتها، ليسهل التعامل معها بواسطة جهاز الكمبيوتر، وتمت معالجة البيانات بغية اختبار نموذج الدراسة وفرضيتها وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 20 وبرنامج Excel2007.

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم عرض التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب البيانات الشخصية وكذا عرض توجهات الأفراد بتحليل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات الاستبيان

الفرع الأول: عرض البيانات الشخصية

يتضمن هذا الفرع توزيعات أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

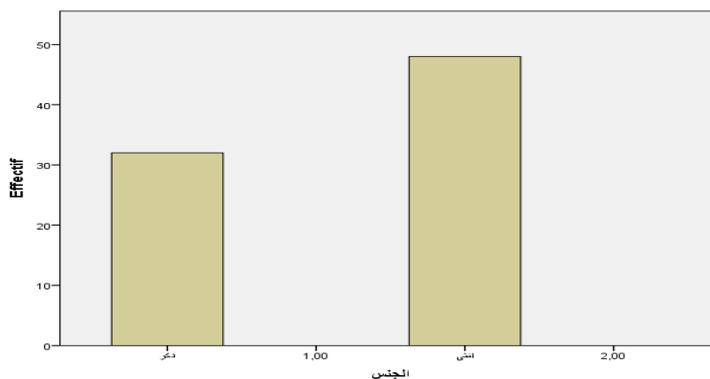
أولا: توزيع أفراد العينة تبعا للجنس:

الجدول رقم 12: توزيع عينة دراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
60.0%	48	ذكر
40.0%	32	أنثى
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

الشكل رقم 02: توزيع عينة دراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم ذكور بنسبة %60 من مجموع المستجوبين بينما بلغت نسبة الإناث في العينة %40 وهذا ما يفسر أن نسبة الأساتذة من فئة الإناث لديهم إنشغالات خاصة مما لم يسمح لهم بالإجابة على الاستبيان.

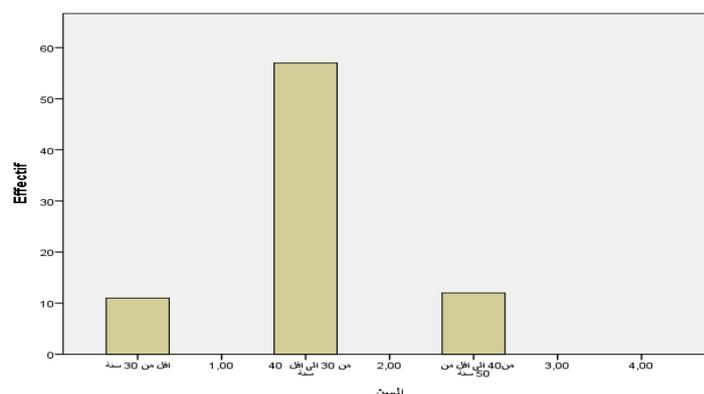
ثانيا: توزيع أفراد العينة تبعا للعمر

الجدول رقم 13: توزيع عينة دراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	الفئة
%13.8	11	اقل من 30 سنة
%71.3	57	من 30 الى أقل 40 سنة
%15.0	12	من 40 الى اقل من 50 سنة
100,0%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

الشكل رقم 03: توزيع عينة دراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية [من 30 إلى أقل من 40 سنة] كانت بنسبة 71.3% وهي الفئة ذات أكبر نسبة وتليها الفئة العمرية [من 40 إلى أقل من 50 سنة] بنسبة 15% من مجموع المستجوبين، تم تليها الفئة العمرية [أقل من 30 سنة] بنسبة 13.8% ويفسر هذا التوزيع بين فئات العمرية لأفراد العينة على أن المؤسسة تضم الفئة الشبابية بكثرة.

ثالثا: توزيع أفراد العينة تبعا للدرجة العلمية

الجدول رقم 14: توزيع عينة دراسة حسب الدرجة العلمية

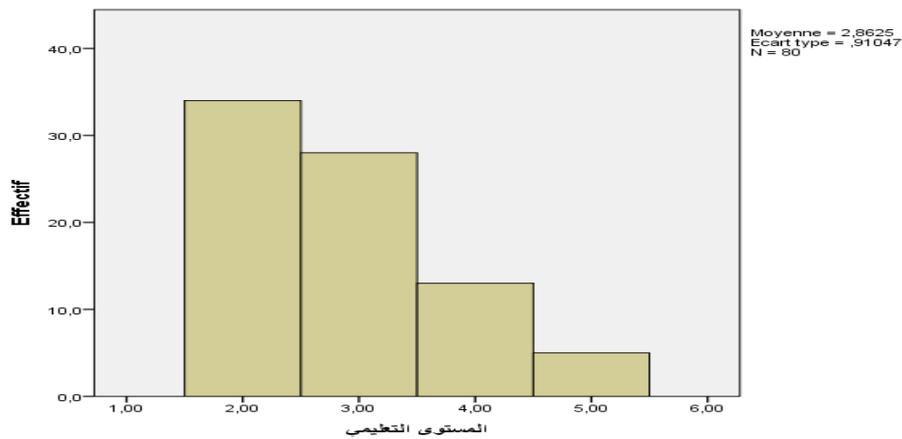
النسبة	التكرار	البيان
42.5%	34	أستاذ مساعد أ
35.0%	28	أستاذ محاضر ب
16.3%	13	استاذ محاضر أ
6.3%	5	أستاذ
100,0%	80	مجموع

إعداد الطالبتين باعتماد

المصدر: من

على مخرجات برنامج Excel

الشكل رقم 04: توزيع عينة دراسة حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم درجة علمية، إذ أن 42.5% من العينة من عينة أستاذ مساعد "أ"، تليها الدرجة استاذ محاضر "ب" بنسبة 35.0% أما الدرجة العلمية الثالثة تمثلت في أستاذ محاضر "أ" بنسبة 16.3% أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت درجة العلمية أستاذ بنسبة 6.3%.

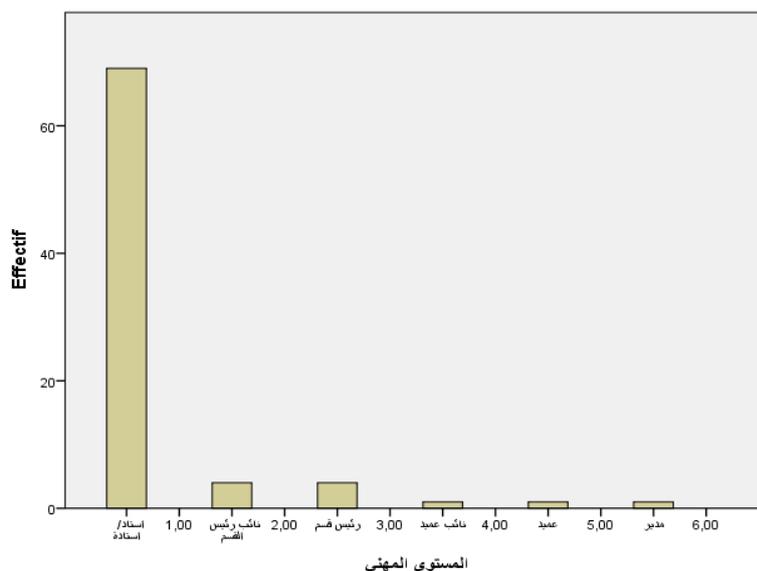
رابعا: توزيع أفراد العينة تبعا للمسمى الوظيفي

الجدول رقم 15: توزيع عينة دراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	الفئة
87.6%	70	استاد /أستاذة
5.0%	4	نائب رئيس القسم
5.0%	4	رئيس قسم
1.2%	1	نائب عميد
1.2%	1	عميد
100,0%	80	Total

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

الشكل رقم 05: توزيع عينة دراسة حسب المسمى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم وظيفة علمية، إذ أن 87.6% من العينة من صنف استاذ(ة)، تليها الدرجة نائب رئيس قسم، ورئيس قسم بنفس النسبة مقدرة بـ 5.0% ثم

تليها درجة نائب عميد، عميد بنفس النسبة المئوية 1.2%، وهذه نتائج تدل على أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة تمثلت في الأساتذة لكون الاستبيان موجه لهم.

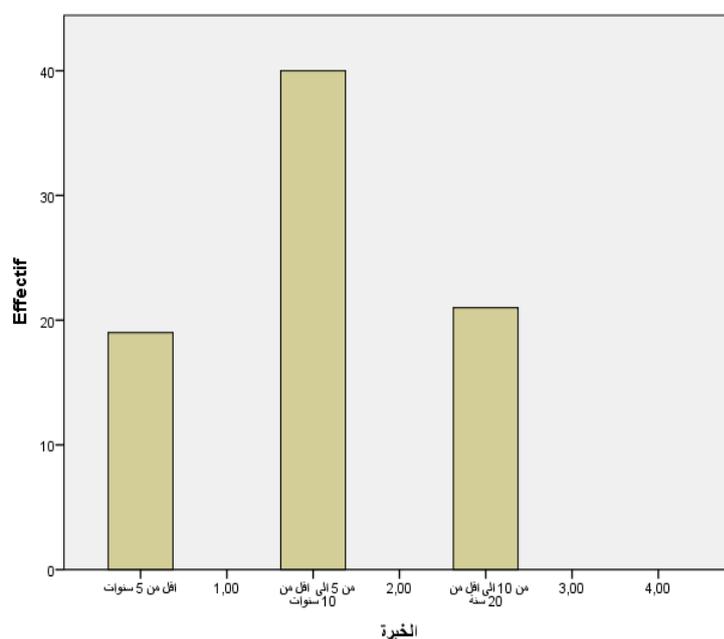
خامسا: توزيع أفراد العينة تبعا للخبرة

الجدول رقم 16: توزيع عينة دراسة حسب الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة
23.7%	19	اقل من 5 سنوات
50.0%	40	من 5 الى اقل من 10 سنوات
26.3%	21	من 10 الى اقل من 20 سنة
100,0%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

الشكل رقم 06: توزيع عينة دراسة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على مخرجات برنامج Excel

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة مهنية من 5 الى اقل من 10 سنوات بنسبة 50% من العينة في الرتبة الثانية نجد الخبرة من 10 الى اقل من 20 سنة بنسبة 26.3%

الفصل الثاني: أبعاد النضج الوظيفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية

أما في المرتبة الأخيرة تأتي فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 23.7% وهذا ما يدل على تنوع في مستويات الخبرة لأفراد العينة مما يعزز موثوقية النتائج وتنوع الآراء والتجارب التي سيتم تقييمها في الدراسة.

الفرع الثاني: عرض توجهات الأفراد

سنعرض تحليل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات أبعاد النضج الوظيفي

أولاً: بعد التخطيط الوظيفي

الجدول رقم 17: تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد التخطيط الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة	1,77	0,57	موافق
02	أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف	2,02	0,85	موافق
03	أسعى لوضع خطط وظيفية واقعية لتطوير مساري الوظيفي	1,80	0,64	موافق
04	أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مستقبلي الوظيفي	1,92	0,65	موافق
05	أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار	1,72	0,61	موافق
	المعدل العام	3,73	0,63	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS20

يتبين من الجدول أعلاه ان أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ب**بعد التخطيط الوظيفي**، بمتوسط حسابي قدر بـ (3.73)، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (02) التي تنص على ان (أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف). فقد جاء متوسطها الحسابي (2,02) بتقدير مرتفع، أما في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (05) التي تنص على ان (أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار) وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (1,72) درجة موافقة.

ثانيا: بعد التدريب الوظيفي

الجدول رقم 18: تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد التدريب الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية	2,11	0,82	موافق
02	أحرص كثيرا على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يؤثر على مساري الوظيفي	1,73	0,63	موافق
03	أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية بسهولة	1,85	0,63	موافق
04	أساهم في رفع مستوى التدريب والبرامج التدريبية من خلال التفاعل وإثراء النقاش	1,82	0,52	موافق
05	احصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي	1,58	0,56	موافق
	المعدل العام	3,75	0,47	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS20

يتبين من الجدول أعلاه أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ب**بعد التدريب الوظيفي**، بمتوسط حسابي قدر بـ (3,75)، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (01) التي تنص على ان (أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية) فقد جاء متوسطها الحسابي (2,11) بتقدير مرتفع، اما في المرتبة الاخيرة الفقرة رقم (05) التي تنص على ان (احصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي). وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (1,58) بتقدير درجة موافقة.

ثالثا: بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل

الجدول رقم 19: تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل مرتبة حسب درجة

الموافقة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل	2,13	0,74	موافق
02	أوظف أفكار ومعارفي لخدمة متطلبات العمل	2,18	0,92	موافق
03	أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي	2,00	0,67	موافق
04	تتأثر اتجاهاتي (السلبية والإيجابية) بالعوامل العرقية والوراثية	1,77	0,65	موافق
05	أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة	1,51	0,52	موافق
	المعدل العام	3,68	0,72	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS20

يتبين من الجدول أعلاه ان أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ب**بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل** بمتوسط حسابي قدر بـ **(3,68)**، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم **(01)** التي تنص على ان (أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل). فقد جاء متوسطها الحسابي **(2,13)** بتقدير مرتفع، أما في المرتبة الاخيرة الفقرة رقم **(05)** التي تنص على ان (أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة) وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ **(1,51)** بتقدير درجة موافقة.

رابعاً: بعد القدرة على اتخاذ القرار

الجدول رقم 20: تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القدرة على اتخاذ القرار مرتبة حسب درجة الموافقة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	في أدائي لمهام الوظيفية أتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار	1,53	0,50	موافق
02	أملك المهارات اللازمة التي تجعلني قادرا على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	1,88	0,63	موافق
03	أمتلك القدرة على تشخيص معوقات العمل واتخاذ القرار في الوقت المناسب	2,01	0,68	موافق
04	أهتم بالقرارات المتعلقة بالتجديد في الجوانب العلمية والتعليمية	1,75	0,58	موافق
05	تلقيت تكويناً وتدريباً حول اتخاذ القرار في كل الظروف	2,15	0,85	موافق
	المعدل العام	3,50	0,74	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS20

يتبين من الجدول أعلاه أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ب**بعد القدرة على اتخاذ القرار**، بمتوسط حسابي قدر بـ **(3,50)**، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم **(05)** التي تنص على أن (تلقيت تكويناً وتدريباً حول اتخاذ القرار في كل الظروف). فقد جاء متوسطها الحسابي **(2,15)** بتقدير مرتفع، أما في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم **(01)** التي تنص على ان (في أدائي لمهام الوظيفية أتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار) وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ **(1,53)** بتقدير درجة موافقة.

خامسا: بعد القدرة على التفوق

الجدول رقم 21: تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد القدرة على التفوق مرتبة حسب درجة الموافقة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي	2,10	1,02	موافق
02	ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي	1,58	0,63	موافق
03	أحصل على مكافآت مجزية نتيجة تفوقي في العمل	1,98	0,92	موافق
04	أحاول التفكير دوما في طرق جديدة للعمل	1,92	0,99	موافق
05	أملك قدرات ذاتية وشخصية تجعلني مؤهلا للتفوق	1,82	1,18	موافق
	المعدل العام	3,89	0,72	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS20

يتبين من الجدول أعلاه أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقة متوسطة حول البنود المتصلة ب**بعد القدرة على التفوق**، بمتوسط حسابي قدر بـ (3,89)، بحيث جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (01) التي تنص على أن (تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي). فقد جاء متوسطها الحسابي (2,10) بتقدير مرتفع، أما في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (02) التي تنص على ان (ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي) وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر بـ (1,58) بتقدير درجة موافقة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة

سنقوم في هذا المطلب باختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

التي تنص على أن هناك توافر لأبعاد النضج الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية من وجهة نظر أساتذة الكلية.

قصد التعرف على مدى توافر ابعاد النضج الوظيفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسة محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا آنفاً بـ 5 أبعاد (بعد التخطيط الوظيفي، بعد التدريب الوظيفي، بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل، بعد القدرة على اتخاذ القرار، بعد القدرة على التفوق) تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارة من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية ودرجة موافقتهم عليها، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم 22: تصورات المستجوبين لمحور ابعاد النضج الوظيفي مرتبة حسب درجة الموافقة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التخطيط الوظيفي	3,73	0,63	موافق
التدريب الوظيفي	3,75	0,47	موافق
بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل	3,68	0,72	موافق
القدرة على اتخاذ القرار	3,50	0,74	موافق
القدرة على التفوق	3,89	0,72	موافق
محور ابعاد النضج الوظيفي	3,65	0,64	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات نتائج SPSS20

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية قد أظهروا موافقتهم حول ابعاد النضج الوظيفي بعد التخطيط الوظيفي، بعد التدريب الوظيفي، بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل، بعد القدرة على اتخاذ القرار، بعد القدرة على التفوق، فقد جاء المعدل العام مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.65)، والانحراف المعياري قدر بـ (0.64) فالنضج الوظيفي هو عندما يستطيع الفرد على التكيف مع متطلبات وتحديات بيئة العمل، واتخاذ قرارات حكيمة

بشأن مساره المهني، والسعي لتحقيق أهدافه المهنية بفعالية. وهذا ما تمتع به افراد عينة الدراسة من أساتذة في الكلية.

● إذ احتل المرتبة الأولى بعد القدرة على التفوق بمتوسط حسابي (3,89) وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، حيث أن الأساتذة في الكلية يمتلكون صفة تمكنهم من الوصول الى اعلى المناصب في مختلف المجالات ويجب عليهم ان تتوفر لديهم الابداع والمثابرة وروح المسؤولية وبالتالي فإن الكلية توفر لهم فرص التقدم والتفوق للارتقاء في الميدان الوظيفي.

● في حين جاء بعد التدريب الوظيفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,75) وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، وهذا يدل على ان افراد عينة الدراسة يعتمدون على مبدأ التدريب أساس النجاح في العمل كما يوجد دليل تدريبي في الجامعة تستفيد منه في اعداد الخطط التدريبية ومنه نستنتج ان لدى الجامعة برامج تدريبية مستمرة لتنمية قدرات موظفيها.

● في حين احتل بعد التخطيط الوظيفي في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (3,73) وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، وهذا يدل على وجود تخطيط وظيفي في الجامعة كأحد ابعاد النضج الوظيفي، كما انه يمارس بشكل رئيسي ومنه تعتمد عينة البحث على التخطيط الوظيفي في حياتهم الوظيفية.

● كما جاء بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,68) وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، تشير هذه النتائج الى تناسق وتقارب آراء ومعتقدات العينة المبحوثة حول أشياء محددة، مما يقودنا الى استنتاج ان بلورة في اتجاهات الموظفين في الجامعة يساهم بشكل كبير في تحقيق النضج الوظيفي وعليه فان هذا البعد يتوفر بشأن العمل لدى العينة المبحوثة بشكل ملائم.

● كما جاء بعد القدرة على اتخاذ القرار في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.50) وهي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة، حيث تشير النتائج الى انه يجب على الأساتذة أن يتبنوا قرارات صائبة في شتى المجالات والأنشطة التي يمارسونها لأنه بغياب القرار الفاعل سوف تتداخل الأنشطة وتندني مستويات النضج الوظيفي ولذا فوجب عليهم ان يتخذوا قرارات بشأن وظائفهم وانهم يتخذونها ضمن عملهم اليومي.

وهذه النتائج تؤكد على توافر ابعاد النضج الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة مقبولة عموماً، وذلك من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى، وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدى.

ثانيا: إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي في الكلية تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

-إختبار الفرضية المتعلقة بالجنس:

الفرضية الصفرية: (H0)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نسبة الذكور والإناث في عينة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الفرضية البديلة: (H1)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نسبة الذكور والإناث في عينة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الجدول رقم (23): دراسة المعنوية لعينة الجنس باستخدام اختبار **One-Sample Test**

مستوى المعنوية	قيمة T	فرق متوسط	القيمة المخيرة	متوسط حسابي	المحاور
0.000	25,503	1,413	0	1,41	الجنس

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss20.

أظهرت نتائج اختبار **One-Sample T-Test** وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط جنس العينة ومتوسط جنس أساتذة الكلية. بناءً على القيمة المحسوبة لقيمة t ($t = 25.503$) وقيمة الاحتمالية ($p < 0.001$)، تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يدل على أن العينة لا تمثل نسبة متوقعة من الذكور والإناث.

الجدول رقم 24: تحليل التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي.

المتغير	مصدر التباين	مج المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	- بين المجموعات	1.771	10	.177	,588	,818
	- داخل المجموعات	20.177	70	.301		
	- التباين الكلي	21.949	80			
الدرجة العلمية	- بين المجموعات	4.379	10	.438	,559	,841
	- داخل المجموعات	52.492	70	.783		
	- التباين الكلي	56.872	80			
المسمى الوظيفي	- بين المجموعات	6.570	10	.657	1,319	,239
	- داخل المجموعات	33.379	70	.498		
	- التباين الكلي	39.949	80			
الخبرة	- بين المجموعات	10.136	10	1.014	1,262	,270
	- داخل المجموعات	53.826	70	.803		
	- التباين الكلي	63.9262	80			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج برنامج SPSS 20

- أما بالنسبة لمتغير العمر: فنلاحظ ان قيمة $\text{sig} = 0.818$ وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ومنه فإنه لا توجد فروقات في متوسط اتجاهات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى لمتغير العمر.
- أما بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية: فنلاحظ أن قيمة $\text{sig} = 0.841$ وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ومنه فإنه لا توجد فروقات في متوسط اتجاهات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

• أما بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي: فنلاحظ ان قيمة $\text{sig} = 0.2391$ وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ومنه فإنه لا توجد فروقات في متوسط اتجاهات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

• أما بالنسبة لمتغير الخبرة: فنلاحظ ان قيمة $\text{sig} = 0.270$ وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ومنه فإنه لا توجد فروقات في متوسط اتجاهات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

ومنه يمكننا القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة جامعة غرداية، تعزى للسمات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، المسمى الوظيفي، الخبرة) حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

-نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

من خلال حسابنا للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت إجابات الأساتذة حول توافر أبعاد النضج الوظيفي في الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.65)، والانحراف المعياري قدر بـ (0.64) على النحو الآتي:

أ. تتوفر لدى عينة الدراسة التخطيط الوظيفي كأحد ابعاد النضج الوظيفي بنسبة جيدة، وهذا يبين أن هناك انسجام وتوافق وبمستوى جيد بين الموظف والوظيفة التي يؤديها.

ب. تشير نتائج التحليل الاحصائي الى ان نسبة اعتماد عينة الدراسة على التدريب الوظيفي كأحد متطلبات تطوير قدرات الموظفين وتنمية مهاراتهم منخفضة مقارنة بأهمية هذا البعد ودوره في تطوير الموظفين من جهة وتقوية الكلية من جهة أخرى.

ج. تدل نتائج التحليل الاحصائي الى وجود بلورة في اتجاهات الموظفين في الكلية بنسبة جيدة حول الوظيفة التي يؤديونها وأشياء أخرى متعلقة بها، وهذا ما يفصح طريقهم نحو الوصول الى مستوى المطلوب من النضج الوظيفي.

د. لدى العينة المبحوثة القدرة على اتخاذ القرارات في مجال العمل، حيث يتحدون المشاكل والصعوبات المتعلقة بوظائفهم يأخذون مواقف إيجابية لحلهم والتغلب عليهم.

هـ. تبين من خلال تحليل النتائج ان الكلية تمتلك كوادر وقدرات بشرية بإمكانهم التفوق وتحقيق النجاح في مجال وظائفهم واختصاصاتهم إذا ما تهيأت الظروف ملائمة لذلك.

أي ان هناك درجة من التفاوت النسبي في اعتماد ابعاد النضج الوظيفي لدى العينة المبحوثة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

- اختبار صحة الفرضية الرئيسة الثانية:

من خلال اجراء اختبار التباين الأحادي **ONE WAY ANOVA** إتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية، تعزى للسمات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، المسمى الوظيفي، الخبرة) حول مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

أظهرت نتائج اختبار التحليل الثاني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين إجابات أساتذة الكلية تعزى للسمات الشخصية والوظيفية. وهذا يشير إلى عدم وجود تأثير للجنس في مستوى النضج الوظيفي بين الجنسين.

بناءً على النتائج السابقة، يمكن القول بأن وجود فروق دالة إحصائياً في متوسط جنس العينة لا يعني بالضرورة وجود فروق في مستوى النضج الوظيفي بين الجنسين. ومن ثم، ينبغي استخدام هذه النتائج لدعم البحوث المستقبلية وفهم العوامل التي تؤثر على النضج الوظيفي بشكل أفضل.

بناءً على القيمة الإحصائية الدالة ($p < 0.001$)، يتم قبول النتيجة كونها تشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط جنس العينة ومتوسط جنس أساتذة الكلية.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها وربطها بالجانب النظري حيث تم الاستعانة بأداة الدراسة (الاستبيان) لجمع البيانات وإختبار مدى صدقه وثبات فقراته تم تفرغته وتحليله عبر مجموعة من الاختبارات الإحصائية، وقد أظهرت النتائج أن هناك توافر لأبعاد النضج الوظيفي لدى أساتذة الكلية وهذا ما أثبتته نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المستخدمة في الإجابة على الفرضيات كما أن الدراسة أوضحت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول توافر أبعاد لنضج الوظيفي.

ومن هذا استخلصنا جملة من النتائج والمقترحات سنتطرق لها في الخاتمة.

خاتمة

يلعب النضج الوظيفي دورا محوريا في بناء مستقبل وظيفي مشرق، حيث يمكن الفرد من اختيار المهنة التي تناسب قدراته واهتماماته، مما يعزز الإنتاجية والابتكار لما له من أهمية قصوى في تحقيق التطور على مختلف الأصعدة. فهو بمثابة الركيزة الأساسية لتحقيق الاحتياجات والرضا الوظيفي، مما يدفع الفرد إلى المثابرة والتميز في مهام عمله، كما يساهم في تنمية مهارات اتخاذ القرارات والتفاعل بفعالية مع مختلف التحديات.

ولذلك من خلال هذه الدراسة حاولنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية والفرضيات بحيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين تضمننا الأدبيات النظرية للموضوع ودراسة حالة مجموعة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية من أجل أخذ آرائهم حول هذا الموضوع، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: نتائج الدراسة:

أ- النتائج النظرية:

- النضج الوظيفي هو وصول الفرد إلى مستوى عالي من القدرة الفكرية التي تمكنه من إختيار وظيفته وقدرته على اتخاذ القرارات.
- تكمن أهمية النضج الوظيفي في مساعدة الفرد على تحديد الأهداف والاهتمام بإيجاد تأثير في العمل ليصبح موجها ومرشدا للآخرين يوازن بين الأهداف والواقع وكذلك قبوله للتحديات والتغيرات الوظيفية.
- يعزز التخطيط الوظيفي، جنبا إلى جنب مع النضج الوظيفي، فهو يساهم في تنمية المهارات واكتساب القدرات اللازمة للنجاح في المسار الوظيفي.

ب- النتائج التطبيقية:

- تفاوت أبعاد النضج الوظيفي من حيث توافرها لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية حيث كان بعد القدرة على التفوق أكثر الأبعاد توافرا.
- كان لكل من بعد التدريب الوظيفي وبعد التخطيط الوظيفي مستوى متوسط.
- كما أن بعد بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل ساهم بشكل كبير في تحقيق النضج الوظيفي وعليه فإن هذا البعد قد توفر بشكل ملائم.

- أما بالنسبة لبعء القدرة على اتخاذ القرار فكانت نسبته مرتفعة من حيث درجة الموافقة.
- أظهرت نتائج الدراسة على توافر أبعاد النضج الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: المقترحات:

في ظل النتائج السابقة، تقترح الدراسة الآتي:

- فسح المجال للأساتذة لتوظيف أفكار ومعارفهم لتلبية طموحاتهم.
- منح الأساتذة مكافئات وتحفيزات لتنمية روح العمل والالتقان لديهم.
- إشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرار وذلك كل حسب تخصصهم ومعارفهم.
- بما أن بعد التخطيط الوظيفي درجته متوسطة فعلى الإدارة إعادة النظر فيه.
- تقديم تدريبات وحصص تكوينية من أجل مواكبة التطورات وتعزيز قدراتهم.

ثالثا: آفاق الدراسة:

من خلال هذه الدراسة وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكننا إقتراح بعض المواضيع التي لها صلها بدراستنا:

- العوامل المؤثرة في النضج الوظيفي
- تأثير النضج الوظيفي في عملية اتخاذ القرار.
- مستوى النضج الوظيفي لدى طلاب الجامعة.
- دور التدريب في تعزيز النضج الوظيفي.

قائمة المراجع

1. أبو نصر مدحت محمد، إدارة منظمات المجتمع المدني، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
2. بن حبتور عبد العزيز صالح، مبادئ الادارة العامة، دار المسيرة، عمان، 2009.
3. حجي أحمد إسماعيل، إدارة بيئة التعليم والتعلم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 289.
4. حريم حسين، إدارة المنظمات، دار الحامد، عمان، 2003.
5. خليل محمد، خيضر كاظم، نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن، 2000.
6. الدجر ينيج جرد، بارون روبرت، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، دار المريخ، السعودية، 2004.
7. ساعاتي أمين، إدارة الموارد البشرية، من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
8. السالم مؤيد سعيد، حرحوش صالح عادل، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002.
9. السلمي علي، إدارة السلوك التنظيمي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004..
10. السيد سرايا محمد، أصول وقواعد المراجعة والتدقيق، دار المعرفة، الاسكندرية، 2002.
11. شريف علي وآخرون، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية، 2007.
12. عبودي زيد منير، القيادة ودورها في العملية الادارية، دار البداية، عمان، 2007.
13. ماهر محمد صالح حسن، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي، الأردن، 2004.
14. محمد بكر نوفل، تطبيقات عملية في تنمية التفكير، دار المسيرة، عمان، 2008.
15. مرسي نبيل محمد، عبد السلام أحمد، الادارة الاستراتيجية، المكتب الجامعي، الاسكندرية، 2007.

1. تحسين علي رؤى، خالدية مصطفى عطا، النضج الوظيفي وتأثيره في تحقيق السيادة الإستراتيجية-دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الجامعية في الجامعات الأهلية في بغداد، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد (01)، المجلد (02)، الجامعة العراقية، 2022.

2. حازم جاسم نوال، النضج الوظيفي وأثره في المناخ التنظيمي - دراسة لآراء عينة من تدريسي الأقسام الإدارية في المعهد التقني - الموصل، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد 22، 2012.
 3. سالم إبراهيم دنيا، عامر فدعوس عذيب، تأثير النضج الوظيفي في التسويق المستدام، بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (04)، المجلد (15)، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، 2023.
 4. سالم محمد، ميسون عبد الله أحمد الشلمة، تحليل واقع النضج الوظيفي في المؤسسات التعليمية-مديرية تربية محافظة نينوى أمودجا، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد (02)، 2021.
 5. عبید معتز محمد، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة - مصر، العدد الرابع والأربعون، الجزء الثاني، 2020.
 6. محمد سالم عبد جرجيس، ميسون عبد الله أحمد الشلمة، تحليل واقع النضج الوظيفي في المؤسسات التعليمية-مديرية تربية محافظة نينوى أمودجا: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين، مجلة اقتصاديات الأعمال، العراق، العدد 2، ج، كانون الأول 2021.
 7. هلوغان حسين عثمان، تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نورو،" المجلة الأكاديمية جامعة نورو، المجلد (23)، العدد (22)، 2019/03/25.
- 3-المذكرات والرسائل الجامعية:
1. راشدي فطيمة، تقييم إدارة المعرفة في المؤسسات دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية- الجزائر، 2022-2023.
 2. احمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الافراد العاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

3. أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 23-11-2018.
4. بوخريصة خديجة، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة تكرير السكر رام مستغانم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2014-2015.
5. هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011.
6. الحيايبي سندية مروان سلطان، الانتباه لدى القيادات الإدارية وأثره في النضج الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية في كليات المجموعة الطبية جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2010.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Jianchao Ni, Jiawen Zhang, Yumei Wang, Dongchen Li and Chunmei Chen (2023), **relationship between career maturity, psychological separation, and occupational self-efficacy of postgraduates: moderating effect of registered residence type**, article n° (246), 2023.
2. Jonatan A. Olukoya, **Work Role Self Esteem and perceived self: efficacy as predictors of career maturity among senior secondary school students**, proceedings of Edulearn 15 conference Barcelona, Spain, 6th_8th July 2015.

3. Mohammed Jawarneh, **career maturity among: university students in Jordan: the case of social studies**, Australian journal of career Development, vol 25 (3), 2016.
4. Themba M.A, **career maturity a cross stage in the south African military**, Master industrial and Organization philosophy, university of south Africa, 2010.

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتساب
بلعور سليمان	أستاذ	جامعة غرداية
طالب أحمد نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية
بن الزين حمزة	محاضر أستاذ أ	جامعة غرداية

الملحق رقم 02: الاستبيان قبل التحكيم



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد.

يسرنا أن نضع بين يديكم هذا الاستبيان، والذي قمنا بتصميمه في إطار إعداد مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بعنوان: مدى توافر أبعاد النضج الوظيفي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية) تأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة وذلك بوضع إشارة (X) في الخانة التي توافق رأيكم، لإنجاح هذه الدراسة نحيطكم علما أن جميع المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وأنها ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة. شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم....

مع فائق الشكر والتقدير

تحت اشراف: أ. د لعمور رميلة

الطالبتين: عجيلة نسرين ، رويجي سيرين

Nessrineadjila02@gmail.com

Sirinesiri41@gmail.com

يرجى وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة

القسم الأول: البيانات الشخصية

الجنس	ذكر	انثى
-------	-----	------

العمر	اقل من 30 سنة	من 30 سنة الى 40 سنة	من 41 سنة الى 50 سنة	اكثر من 50 سنة
-------	---------------	----------------------	----------------------	----------------

الأقدمية	5 سنوات او اقل	من 6 الى 10 سنوات	من 11 الى 20 سنة	اكثر من 20 سنة
----------	----------------	-------------------	------------------	----------------

الرتبة العلمية	أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد
	" أ "	" ب "	" ب "	" ب "

المنصب الحالي	نائب مدير	عميد	نائب عميد	رئيس قسم	نائب رئيس قسم	موظف
---------------	-----------	------	-----------	----------	---------------	------

1*التخطيط الوظيفي:

توفرها على مستوى الكلية				
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
				1* أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة
				2* يتوفر لدي المقومات الأساسية لنجاح خططي الوظيفية
				3* أسعى لوضع خطط واقعية من أجل تطوير مهاراتي وتحقيق أهدافي
				4* أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مسار وظيفي ناجح
				5* أهتم بتحقيق التوافق والانسجام بين عملي وميولي ومهاراتي الوظيفية

2*التدريب الوظيفي

توفرها على مستوى الكلية				
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
				1* أهتم بمختلف برامج التدريب المتاحة
				2* لدي استعداد لتطوير الموارد التدريبية واستخدامها بفعالية خلال عمليات التدريب
				3* أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية

					4*أساهم في الرفع من مستوى برامج التدريب المتاحة وأرغب في تحسينها وتطويرها بما يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية
					5*أشترك ببرامج تدريبية المتاحة للحصول على المعرفة وتوسيع مداركي وقدراتي الوظيفية

3*بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل:

توفرها على مستوى الكلية					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1*أسعى لخلق روح الانسجام بين العاملين لتحسين مستويات العمل
					2*أوظف أفكارتي وقدراتي لخدمة متطلبات العمل
					3*تتلاءم قواعد العمل مع طموحاتي الوظيفية
					4*تأثر العوامل الثقافية على معتقداتي ومشاعري وسلوكياتي اتجاه عملي وزملائي في المؤسسة
					5*أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات المنظمة

4*القدرة على اتخاذ القرار:

توفرها على مستوى الكلية					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1*أنتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار
					2*أبادر لجمع المعلومات من أجل حل المشاكل

					*3 أمتلك القدرة على تشخيص معوقات العمل في الوقت المناسب
					*4 أهتم بالقرارات المتعلقة بالتجديد في الجوانب العلمية والتعليمية
					*5 لدي وعي وفهم للقرارات المناسبة قبل البدء بتنفيذها

*5 القدرة على التفوق:

توفرها على مستوى الكلية					
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					*1 أمتلك القدرة على حل المشاكل المعقدة في ميدان العمل
					*2 لدي الشجاعة لتقديم مقترحات تحظى باهتمام الكلية
					*3 أحصل على مكافئات مجزية نتيجة تفوقي في العمل
					*4 أحاول التفكير دائما في طرق جديدة للعمل
					*5 أسترشد بزملائي العاملين او رؤسائي عند أداء المهام الموكلة إلي



الملحق رقم 03: الاستبيان بعد التحكيم

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد.

يسرنا أن نضع بين يديكم هذا الاستبيان، والذي قمنا بتصميمه في إطار إعداد مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بعنوان: مدى توافر أبعاد

النضج الوظيفي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية)

اتأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة وذلك بوضع إشارة (X) في الخانة التي توافق رأيكم، لإنجاح هذه الدراسة نحيطكم علما أن جميع المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وأنها ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة. شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم....

مع فائق الشكر والتقدير

تحت اشراف: أ. د لعمور رميلة

الطالبتين: عجيلة نسرين ، رويجي سيرين

Nessrineadjila02@gmail.com

Sirinesiri41@gmail.com

يرجى وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

		أنثى	ذكر	الجنس
50 سنة وأكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
أكثر من 20 سنة	من 10 إلى أقل من 20 سنة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الخبرة
أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	الدرجة العلمية
نائب مدير	عميد	نائب عميد	رئيس قسم	المسمى الوظيفي

القسم الثاني: أبعاد النضج الوظيفي

النضج الوظيفي: هو مدى استعداد الفرد لمواجهة وظيفته.

1* التخطيط الوظيفي:				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
				1* أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة.
				2* أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.
				3* أسعى لوضع خطط وظيفية واقعية لتطوير مساري الوظيفي.

					4* أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مستقبلي الوظيفي.
					5* أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	2* التدريب الوظيفي:
					6* أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية.
					7* أحرص كثيرا على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يؤثر على مساري الوظيفي.
					8* أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية بسهولة.
					9* أساهم في رفع مستوى التدريب والبرامج التدريبية من خلال التفاعل وإثراء النقاش.
					10* احصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي.
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	3* بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل:
					11* أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل
					12* أوظف أفكارى ومعارفى لخدمة متطلبات العمل
					13* أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي
					14* تتأثر اتجاهاتي (السلبية والإيجابية) بالعوامل العرقية والوراثية
					15* أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة.

*4 القدرة على اتخاذ القرار:				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
				16* في أدائي لمهام الوظيفية أتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار
				17* أملك المهارات اللازمة التي تجعلني قادرا على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
				18* أمتلك القدرة على تشخيص معوقات العمل واتخاذ القرار في الوقت المناسب.
				19* أهتم بالقرارات المتعلقة بالتجديد في الجوانب العلمية والتعليمية
				20* تلقيت تكويننا وتدريبنا حول اتخاذ القرار في كل الظروف.
*5 القدرة على التفوق:				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
				21* تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي
				22* ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي
				23* أحصل على مكافئات مجزية نتيجة تفوقي في العمل
				24* أحاول التفكير دوما في طرق جديدة للعمل
				25* أملك قدرات ذاتية وشخصية تجعلني مؤهلا للتفوق

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونك

الملحق رقم 03: مخرجات Spss

البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	48	60.0	40,0	40,0
انثى	32	40,0	60,0	100,0
Total	80	80	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide اقل من 30 سنة	11	13.8	13,8	13,8
من 30 الى اقل 40 سنة	57	71.3	71,3	85,0
من 40 الى اقل من 50 سنة	12	15.0	15,0	100,0
Total	80	100,0		

المستوى المهني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide استادة /استاد	69	86.3	86,3	86,3
القسم رئيس نائب	4	5.0	5,0	91,3
قسم رئيس	4	5.0	5,0	96,3
عميد نائب	1	1.3	1,3	97,5

الملاحق:

عميد	1	1.3	1,3	98,8
مدير	1	1.3	1,3	100,0
Total	80	100,0		

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اقل من 5 سنوات	19	23.8	23,8	23,8
Valides من 5 الى اقل من 10 سنوات	40	50.0	50,0	73,8
من 10 الى اقل من 20 سنة	21	26.3	26,3	100,0
Total	80	100,0		

التعليمي المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أ مساعد استاد	34	42.5	42,5	42,5
Valides ب محاضر استاد	28	35.0	35,0	77,5
أ محاضر استاد	13	16.3	16,3	93,8
استاد	5	6.3	6,3	100,0
Total	80	100,0		

معاملات الفا كرومباخ لفقرات وابعاد الدراسة

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان

الفا كرومباخ معامل التبات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,847	32

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
المستوى التعليمي	68,9667	98,826	,168	,861
1* أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة	70,0542	88,103	,761	,834
2* أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف	69,8042	85,197	,676	,832
3* أسعى لوضع خطط وظيفية واقعية لتطوير مساري الوظيفي	70,0292	94,071	,170	,848
4* أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مستقبلي الوظيفي	69,9042	87,885	,680	,835

*5أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار	70,1042	89,698	,561	,838
*6أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية	69,7167	90,180	,366	,843
*7أحرص كثيرا على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يؤثر على مساري الوظيفي	70,0917	88,818	,622	,836
*8أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية بسهولة	69,9792	88,620	,631	,836
*9أساهم في رفع مستوى التدريب والبرامج التدريبية من خلال التفاعل وإثراء النقاش	70,0042	92,257	,407	,842
*10أحصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي	70,2417	92,726	,327	,844
*11أسعى لخلق روح الانسجام بيننا وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل	69,6917	94,292	,123	,849
*12أوظف أفكار ومعارفي لخدمة متطلبات العمل	69,6417	89,414	,361	,843
*13أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي	69,8292	89,224	,544	,838

*14 تتأثر اتجاهاتي) السلبية والإيجابية) بالعوامل العرقية والوراثية	70,0542	89,883	,507	,839
*15 أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة	70,3167	90,700	,561	,839
*16 في أدائي لمهام الوظيفة أتصف بالموضوعية عند اتخاذ اي القرار	70,2917	91,137	,546	,840
*17 أملك المهارات اللازمة التي تجعلني قادرا على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	69,9417	91,752	,366	,843
*18 أمتلك القدرة على تشخيص معوقات العمل واتخاذ القرار في الوقت المناسب	69,8167	87,147	,705	,833
*19 أهتم بالقرارات المتعلقة بالتجديد في الجوانب العلمية والتعليمية	70,0792	89,913	,574	,838
*20 تلقيت تكويننا وتدريبنا حول اتخاذ القرار في كل الظروف	69,6792	85,748	,637	,833
*21 تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي	69,7292	86,495	,475	,839

*22 ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي	70,2417	93,738	,203	,847
*23 أحصل على مكافئات مجزية نتيجة تفوقي في العمل	69,8417	92,152	,205	,849
*24 أحاول التفكير دوما في طرق جديدة للعمل	69,9042	89,100	,349	,844
*25 أملك قدرات ذاتية وشخصية تجعلني مؤهلا للتفوق	70,0042	88,916	,281	,848
التخطيط الوظيفي	68,0917	95,887	,026	,851
*التدريب الوظيفي	68,0792	97,714	,140	,852
*بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل	68,1417	94,216	,132	,849
القدرة على اتخاذ القرار	68,3208	93,256	,196	,847
التفوق على القدرة*	67,9333	93,534	,182	,848
الوظيفي النضج ابعاد	68,1792	95,209	,078	,850

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
التخطيط الوظيفي	9,3670	3,701	,811	,836
التدريب الوظيفي	9,3945	3,942	,740	,849

بلورة الاتجاهات الخاصة بالعمل	9,2945	4,068	,582	,874
القدرة على اتخاذ القرار	9,3495	3,744	,820	,835
القدرة على التفوق	9,3320	4,055	,884	,926

- a. La distribution du test est Normale.
b. Calculée à partir des données.
c. Correction de signification de Lilliefors.

Statistiques descriptives

	N	Mini mum	Maxi mum	Moye nne	Ecart type
1* أمثلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية واضحة.	80	1,00	4,00	1,487 5	,71146
2* أقيم ذاتي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.	80	1,00	4,00	2,037 5	1,0118 8
3* أسعى لوضع خطط وظيفية واقعية لتطوير مساري الوظيفي.	80	1,00	4,00	2,037 5	1,0118 8
4* أحرص على تعزيز الامكانيات والمهارات اللازمة لبناء مستقبلي الوظيفي.	80	1,00	4,00	1,737 5	,58987
أحرص على تنمية مهاراتي الوظيفية باستمرار	80	1,00	4,00	1,350 0	,55347
6* أهتم بالتدريب من خلال مشاركتي في كل الدورات التدريبية التي تلي احتياجاتي التدريبية.	80	1,00	4,00	1,350 0	,55347

*7أحرص كثيرا على الاستفادة من البرنامج التدريبي الذي يؤثر على مساري الوظيفي.	80	1,00	4,00	1,362 5	,55675
*8أمتلك القدرة على تحديد احتياجاتي التدريبية بسهولة.	80	1,00	4,00	1,350 0	,55347
*9أساهم في رفع مستوى التدريب والبرامج التدريبية من خلال التفاعل وإثراء النقاش.	80	1,00	4,00	1,350 0	,55347
*10أحصل كمتدرب على مادة تدريبية واضحة تساهم في زيادة معرفتي.	80	1,00	4,00	1,787 5	,92358
*11أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل	80	1,00	4,00	1,787 5	,92358
*12أوظف أفكار ومعارفي لخدمة متطلبات العمل	79	1,00	5,00	2,253 2	1,0311 6
*13أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي	80	1,00	4,00	2,075 0	,72522
*14تتأثر اتجاهاتي السلبية والإيجابية بالعوامل العرقية والوراثية	80	1,00	4,00	2,075 0	,72522
*15أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة.	79	1,00	5,00	2,417 7	1,1278 3
*11أسعى لخلق روح الانسجام بيني وبين زملائي من جهة ومع إدارة القسم من جهة أخرى لتحسين مستويات العمل	80	1,00	5,00	2,425 0	1,1112 2
*12أوظف أفكار ومعارفي لخدمة متطلبات العمل	80	2,00	5,00	2,350 0	,87294

*13 أميل أكثر لقواعد العمل التي تلي طموحاتي	80	2,00	3,00	2,087 5	,28435
*14 تتأثر اتجاهاتي) السلبية والإيجابية) بالعوامل العرقية والوراثية	80	2,00	2,00	2,000 0	,00000
*15 أمتلك القدرة على تحديد مساري الفكري من خلال تعزيزه بالمعلومات والمعرفة الملائمة لتوجيهات الكلية والجامعة.	80	1,00	2,00	1,737 5	,44277
*21 تساعدني الكلية على التفوق في مجال عملي	80	1,00	2,00	1,737 5	,44277
*22 ظروف العمل والوسائل التي أملكها تجعلني قادرا على التفوق في عملي	80	1,00	2,00	1,737 5	,44277
*23 أحصل على مكافئات مجزية نتيجة تفوقي في العمل	80	2,00	2,00	2,000 0	,00000
*24 أحاول التفكير دوما في طرق جديدة للعمل	80	2,00	2,00	2,000 0	,00000
*25 أملك قدرات ذاتية وشخصية تجعلني مؤهلا للتفوق	80	2,00	2,00	2,000 0	,00000
محور 1	80	1,00	4,00	1,762 5	,75042
N valide (liste)	78				

One test simple

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الجنس	80	1,41	,495	,055

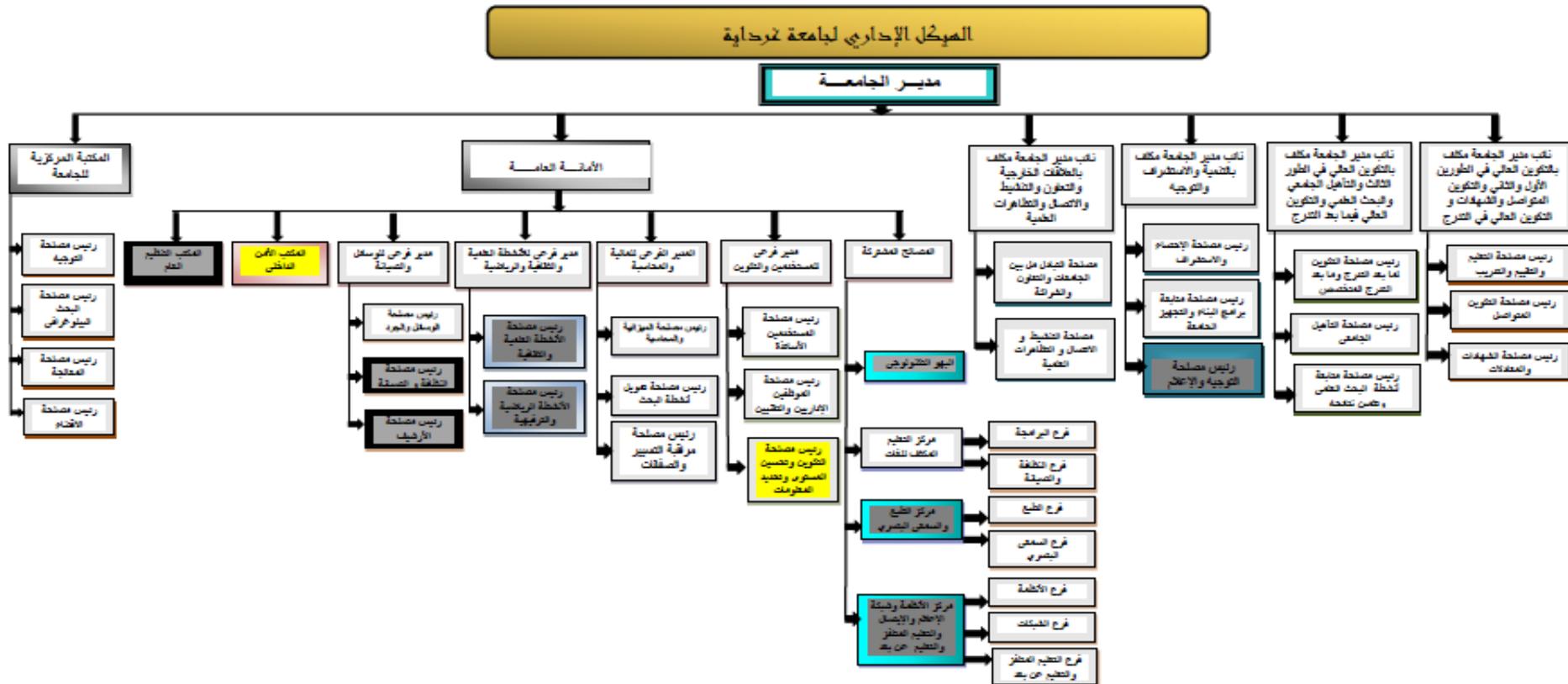
اختبار التبيان الأحادي

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenn e des carrés	F	Significati on
السن	Inter- groupes	1,771	10	,177	,588	,818
	Intra- groupes	20,177	70	,301		
	Total	21,949	80			
المستوى المهني	Inter- groupes	4,379	10	,438	,559	,841
	Intra- groupes	52,492	70	,783		
	Total	56,872	80			
الخبرة	Inter- groupes	6,570	10	,657	1,319	,239

	Intra- groupes	33,379	70	,498		
	Total	39,949	80			
	Inter- groupes	10,136	10	1,014	1,262	,270
المستوى التعليمي	Intra- groupes	53,826	70	,803		
	Total	63,962	80			

الملحق رقم 05: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية



المصدر: راشدي فطيمة، مرجع سبق ذكره، ص 37.