

جامعة محمد بوضياف - بالمسيلة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم النفس



مستوى الطموح المهني وعلاقته بقييم العمل لدى الموظفين  
الإداريين

دراسة ميدانية - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس  
تخصص: عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:

ضياف زين الدين

إعداد الطلبة:

- حاجي إلهام

بن عبد الرحمان فتيحة

لبصير مارية

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: "من لا يشكر الناس لم يشكر الله".

إنه لمن الواجب علينا قبل المضي قدما في عرض هذا العمل، أن أحمد الله أولا وقيل كل

شيء على توفيقه لي، وثانيا أرفع أسمى عبارات الشكر والتقدير للأستاذ المشرف "

**ضياف زين الدين** " على إشرافه الجاد والمفيد في التصحيح والتوجيه وتصويب

الأخطاء، فله مني جزيل الشكر والعرفان .

والى كل أساتذة وإدارة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

كما أشكر كل من ساعدني على تجاوز عقبة هذا البحث ولو بكلمة التشجيع .

## إهداء

نهدي هذا العمل:

-إلى من أوطانا بهما برا و إحسانا ،وسمرا على تعليمنا و حثنا إلى  
الدراسة و أناروا لنا الطريق و ضعوا من أجلنا الوالدين العزيزين.

\* كما نهدي بحثنا إلى أفراد الأسرة الإخوة و الأخوات.

-من ساندنا في أفراحنا و أحزاننا الأصدقاء

-إليكم جميعا هذا البحث من بستان العلم.

## المحتويات

أ	مقدمة :	.....
ب	1-الإشكالية:	.....
هـ	2/تساؤلات الدراسة:	.....
هـ	3-الفرضيات:	.....
و	4/أهمية الدراسة:	.....
و	5/أهداف الدراسة:	.....
ز	6/حدود الدراسة:	.....
6	أولا : تعريف مستوي الطموح المهني	.....
7	ثانيا : المبادئ التي نعتد عليها في تفسير مستوى الطموح :	.....
9	ثالثا: أهمية دراسة مستوى الطموح المهني	.....
11	رابعا : أنماط مستوى الطموح	.....
18	خلاصة الفصل:	.....
28	تمهيد :	.....
29	1- مفهوم القيم :	.....
30	2- أهمية القيم:	.....
32	3-خصائص القيم في الدراسات النفسية:	.....
34	4/خصائص القيم في الدراسات النفسية :	.....
35	5/مفهوم قيم العمل:	.....
37	خلاصة الفصل:	.....
49	1- مقياس الطموح المهني	.....
50	2- مقياس قيم العمل	.....
49	1-عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:	.....
49	2-عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:	.....
50	3-عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:	.....
51	4-عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:	.....
	خاتمة :	إن لكل موظف طموح وآمال يسعى للوصول إليها مستقبلا،وتختلف من مؤسسة لأخرى ومن قطاع لآخر كما أن لقيم العمل أهمية كبيرة في تحديد السلوكيات المرغوبة فيها ، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة داخل المؤسسة ، وبالنسبة إلى الموظف الناجح تكون طموحاته المشروعة عادة في إطار أهدافه وفي إطار وظيفته ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة ،فكلما كان مستوى طموح الموظف مناسباً لقدرات الفرد وإمكاناته ينال الكثير في تحقيق القيم داخل المنظمة .
63	.....	.....



# مقدمة

مقدمة :

يعد الرضا الوظيفي من أهم ما يسعى الإنسان للحصول عليه، فالرضا عن الحياة بشكل عام يرفع من مستوى طموح الفرد في زيادة الإنتاج في المجال الذي يعمل به، وتحقيق الرضا الوظيفي يعد من أهم المسائل التي تضمن تحقيق الأهداف التربوية، إذ أن حصول الفرد على كافة حقوقه وإشراكه في صنع القرار، وتحقيق المساندة له من قبل المجتمع والجهات الإدارية المسؤولة عنه، يساعده في القيام بواجباته والتزاماته تجاه عمله بما يضمن النجاح والتفوق، كما إن تحقيق الرضا يعني الوصول إلى الأهداف

## 1-الإشكالية:

تتشكل المؤسسات من أجل تحقيق أهداف محددة، وينتمي الأفراد للعمل فيها من أجل تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الشخصية، ولكي يتمكن كل من الطرفين -المؤسسة والأفراد- من تحقيق أهدافهم، وجب الاهتمام بسلوك الموظفين ومحاولة تجنب كل ما يؤثر عليهم وعلى أدائهم في بيئة العمل، لأن الموظف يعيش في وسط مليء بالتغيرات والتحديات، والإنسان السليم هو الذي يستطيع التكيف مع هذه التغيرات، واقتحام المخاطر من أجل إثبات الذات والنفس، ويكون ايجابيا ويطمح للوصول إلى تحقيق أهدافه بدقة وتجاوز العراقيل والصعاب وتحقيق مستوى طموح أعلى من المستوى الذي عليه.

ما دام الطموح موجودا عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور والإبداع داخل المنظمة لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عنه من نشاطات وأفكار، ويمكن اعتبار الطموح المهني أحد أهم الثوابت التي يمكن أن أميز موظفا عن آخر بفعل العوامل البيئية والنفسية ويعتبر مستوى الطموح المهني هو قدرة الفرد على تحقيق أهدافه المستقبلية التي ترمي إلى تحقيقها وفق إمكانياته وقدراته سواء كان داخلية خاصة بالفرد نفسها أو خارجية خاصة بعمله. ويختلف الأفراد في مستوى طموحهم، فمنهم ذو الطموح المرتفع ومنهم ذو الطموح المنخفض، والظروف المحيطة بالفرد تلعب دورا مهما في ذلك.

إذ يعتبر من أهم الأبعاد الشخصية الإنسانية، كما يعد مؤشرا يميز ويوضح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه ومع بيئته ومجتمعه ومستوى الطموح يحدد نشاط الأفراد الاجتماعي وعلاقتهم بالآخرين ومدى تقبلهم للمعايير الاجتماعية، وتقبل الذات والقيام بمسؤولية الأدوار المختلفة.

كما يلعب مستوى الطموح المهني دورا هاما لدى الإنسان بشكل عام، والموظفين الإداريين بشكل خاص، وهذا الدور البارز يعمل بمثابة حافز يدفعهم من أجل التصرف بسلوكيات وأعمال معينة تتعلق بأدائهم لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم المرتبطة بطموحاتهم، بالإضافة إلى تأثيرها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به.

والقيم هي أحد المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي، وهي نتاج الاهتمامات ونشاط الفرد والجماعة، حيث احتلت القيم أهمية كبرى عند علماء النفس ويرون أنها ذات علاقة وثيقة بالشخصية وهي من الموضوعات العامة والحساسة، التي يجب أن توضع في اعتبار الفرد من اختيار مهنته وتخطيط مساره الوظيفي ومن ثم فإن فهمها يساعد على إزالة التناقضات التي تنشأ بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، كذلك فإن لهذه القيم تأثيرا قويا مباشرا في أدائهم لأعمالهم وعلاقتهم برؤسائهم وزملائهم، وتعكس هذه القيم درجات التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمات، وتعمل كمنظار مراقبة داخلي يهتز عندما يخرج مستوى الطموح من عن الحدود التي رسمت له. ودراسة القيم تعد ضرورة مهمة خاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يميز هذا العصر واعتباره منهجا محددًا يرسم شخصية الفرد ونسقه الاجتماعي، وتختلف القيم باختلاف الجوانب التي قد تشملها، فهناك قيم اجتماعية ودينية وثقافية، كما أن هناك ما يسمى بقيم العمل، ويعتبر هذا الأخير من الموضوعات الهامة يحظى باهتمام الموظفين وهو عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة المهنة والمتفق عليها من قبل العاملين بها من أجل تحديد وتعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها وأدوارها.

وهذا النوع من القيم يختلف في طبيعته عن بقية الأنواع الأخرى بالرغم من أنها.... وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بمستوى طموح الموظفين داخل المنظمة. ويتصف الموظف الإداري بالنظرة المتفائلة للحياة والاتجاه نحو تحقيق أهدافه في مجال عمله والتخطيط لها، وهذا عن طريق توظيف إمكانياته والاستفادة من خبراته في علاج المشكلات وتحمل المسؤولية والاعتماد على نفسه والتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال.

ويعتبر مستوى الطموح المهني دافعا مهما للنجاح في تحقيق آماله من خلال ما ينجزه ويحققه من أهداف، كما يسعى إلى إنماء قيم العمل التي تشمل على القيم الأخلاقية والقيم الاجتماعية والقيم المعرفية.

ويشير مارشال 1992 إلى أن قيم الإداري الطموح ومعنويته تتأثر بدرجة كبيرة بالمحيطين به، وتتأثر كذلك بالأحداث اليومية التي يمر بها، وتعتبر قيم العمل من العوامل التي تساهم في رفع من مستوى طموحهم المهني، باكتساب الموظف قيمة تؤثر في مستوى طموحه ارتفاعا وانخفاضا. فكلما كان الموظف متمسكا بقيمه داخل عمله توصل إلى مستوى مرتفع من الطموح، حيث يقول إبراهيم عارف أن قيم العمل تعد لأي مجتمع إنساني من أهم الركائز التي تقوم عليها للتنمية وتطوير دورها الهام في جعل الفرد يشعر بقيمة ما يؤديه من عمل ورفع من مستوى طموحه.

ومحاولة من التأكيد وجود علاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل، ارتأينا إجراء دراسة ميدانية على عينة من موظفين إداريين مكونة من.... موظفا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف- المسيلة-.

وعليه يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤلات.

## 2/تساؤلات الدراسة:

بناء على ما سبق ذكره يمكن طرح التساؤلات التالية:

### التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

### التساؤلات الفرعية:

-هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

-هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

-هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

### 3-الفرضيات:

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية.....

-توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم أخلاقية للعمل لدى موظفين الإداريين بكلية... ..

-توجد علاقة إرتباطية إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم الاجتماعية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية....

-توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم المعرفية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية.....

#### 4/أهمية الدراسة:

1/الإسهام في إثراء الدراسات المتعلقة بمستوى الطموح المهني وقيم العمل في مجال التخصص.

2/تأتي أهمية دراسة متغير مستوى طموح المهني لدى الموظفين الإداريين بوصفه مطلبا ايجابيا لتحقيق أداء جيد في مكان العمل.

3/مدى مساهمة مستوى الطموح المهني في تجسيد وتمسك بقيم العمل لدى عينة الدراسة.

4/التعرف على القيمة التي يتصف بها الأفراد في العمل مثل القيم الأخلاقية للعمل والقيم الاجتماعية والقيم المعرفية وهذا ما يعمل على تحقيق مستوى طموح الأفراد داخل العمل.

#### 5/أهداف الدراسة:

1/ التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية في القطاع العام.

2/ التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية في القطاع العام.

3/التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية في القطاع العام.

4/الكشف عن مستوى الطموح المهني لدى الموظفين الإداريين.

## 6/حدود الدراسة:

الحدود البشرية: موظفين وموظفات إداريين بجامعة المسيلة والذي يبلغ عددهم 76 فرد ودرست العينة على عشرة أفراد.

الحدود المكانية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة من شهر نوفمبر 2022 الي غاية شهر ماي 2023

## الدراسات السابقة :

دراسة الخطيب 1990، هدفت الدراسة إلى مدى اختلاف مستوى الطموح، عند الطلبة باختلاف التخصص والجنس .

عينة الدراسة : تكونت الدراسة من 280 طالب وطالبة

## نتائج الدراسة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متغير الطموح

ومن خلال الدراسات السابقة تستخلص مايلي :

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

تعريف الإجرائي مستوى الطموح المهني: هو الدرجة المتحصل عليها من تطبيق مقياس مستوى الطموح المهني على موظفين الايداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة- المسيلة-

الطموح المهني إصطلاحا :يعرفه صلاح أبو ناهية بأنه الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مجال عمله ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال (تهميش من دكتورة هاجر مودع هاني بعثلك كابثير .)ويتفق هذا الهدف وتكوين للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خيارات النجاح والفشل التي مر بها هو ذلك المستوى الإيجابي من الأداء المتوقع نحو تحقيق هدف بعيد المدى سببا والذي يمكن ان يدفع الفرد للوصول إلى مكانة أعلى مما هي وفقا لقدراته وتطلعاته المستقبلية (محمد النوبي. 2010،ص71 )

# الفصل الأول

## مستوى الطموح المهني

### تمهيد

1. تعريف مستوى الطموح المهني
2. المبادئ التي نعتمد عليها في تفسير مستوى الطموح
3. أهمية دراسة مستوى الطموح المهني
4. أنماط مستوى الطموح
5. مستوى الطموح المهني والعوامل المؤثرة فيه
6. مستوى الطموح المهني ودوره في بناء الشخصية

أولاً : تعريف مستوي الطموح المهني

1. يعتبر مستوى الطموح من العوامل الهامة المميزة للشخصية؛ فبقدر ما يكون الطموح مرتفع بقدر ما تكون الشخصية متميزة وبقدر ما يكون المجتمع متقدم. وتعتبر دراسة مستوى الطموح مهمة جداً لأن أهميتها لا تقتصر على الفرد، وإنما تتعداه؛ لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام، والفرد يعتبر عنصراً فعالاً داخل المجتمع، بل يعتبر الأفراد هم الثروة القومية للمجتمع، وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير، فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع ورفعته، بينما يعني وجود مستوى منخفض من الطموح تراجع المجتمع وانهاره .

2. ويعد مستوى الطموح جزءاً مهماً وأساسياً في البناء النفسي للإنسان؛ فهو يبيلور ويعزز الاعتقادات التفاؤلية عند الفرد بكونه قادر على التعامل مع أشكال مختلفة من الضغوط بشكل إيجابي، ويلعب مستوى الطموح دوراً هاماً في حياة الفرد والجماعة، فهو أحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط، ولعل الكثير من إنجازات الأفراد وتقدم الأمم والشعوب يرجع إلي توفر القدر المناسب من مستوى الطموح لديها، ولذلك يمكن القول بأن الطموح هو كنز لا يفنى، حيث يعتبر بمثابة بريق الحياة الذي من خلاله يسعى الإنسان إلي معالي الأمور، وترقية حاله إلي حال أفضل، والصعود من مرتبة إلي مرتبة أعلى، وتحقيق الأهداف المرجوة، كما يعد التعليم متغيراً هاماً في تشكيل طموح الطالب؛ حيث أنه يساعد في اكتساب المعارف والمعلومات عن العالم الخارجي، ويجعله أكثر تفهماً له وتفاعلاً معه، كما أن محيط العائلات الاجتماعية يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند دراسة مستوى الطموح لدي الشباب، وأن هذه العائلات والتفاعلات الاجتماعية تؤثر إيجاباً أو سلباً على مستوى الطموح الأكاديمي لديهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> زياد بركات (2009) . علاقة مفهوم الذات بمستوي الطموح لدي طلبة جامعة القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة، ص 52 .

3. ويعتبر الطموح من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي عاشه العالم في الآونة الأخيرة، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلي مرحلة أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجودا عند الإنسان فال يوجد سقف

4. للتطور العلمي والحضاري؛ لأنه من العوامل المهمة المؤثرة فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار، ويقاس مستوى تقدم أي أمة من الأمم بما لدى أفرادها من طموح، ويمكن اعتبار الطموح أحد أهم الثوابت التي يمكن أن تميز إنسان عن آخر، ويتأثر هذا الثابت بالعوامل البيئية والنفسية والاجتماعية، وهو ما يتطلع الفرد إلي تحقيقه من أهداف ذات مستوى محدد في جوانب حياته المختلفة أسريا أو أكاديميا أو مهنيا، ويكون للخبرات التي مر بها في حياته دورا في تحديد مستوى هذا الهدف، ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم مستوي الطموح، ومنها ما يأتي:

5. يعرف كل من «جابر عبد الحميد، وعلاء الدين كفاي» (1992: 268) مستوي الطموح في معجم علم النفس والطب النفسي بأنه المعيار الذي يستخدمه الفرد لتحديد أهدافه ذات المغزى، وهو مستوي الأداء الذي يتطلع إلى بلوغه، وهو مكون هام في صورة الشخص عن نفسه، وقد يعكس تقويما معقولا لذاته وقد يكون مرتفعا جدا أو منخفضا جدا على نحو غير واقعي.

#### ثانيا : المبادئ التي نعتمد عليها في تفسير مستوى الطموح :

1/ نظرية الفريد أدلر - : يعتقد " أدلر " (Adler) في صحة فكرة كفاح الفرد للوصول إلي السمو والارتفاع؛ وذلك تعويضا عن مشاعر النقص لديه. كما أكد على أهمية العلاقات الاجتماعية، وعلى أهمية الحاضر بدالا من الماضي كما فعل " فرويد " <sup>1</sup> ، وأهدافه ويعتبر " أدلر " الإنسان كائنا اجتماعي تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية الحياتية، ويشعر بأسباب سلوكه وبالأهداف التي يحاول بلوغها، ولديه القدرة على التخطيط ألعمله وتوجيهها، ومن المفاهيم الأساسية عنده: الذات الخلاقة والكفاح في سبيل التفوق، وأسلوب الحياة والأهداف النهائية والوهمية ومشاعر النقص وتعويضها. وتمثل الذات الخلافة عند أدلر فكرة مضادة

<sup>1</sup> عبد الرحمن العيسوي (2004) ، الوجيز في علم النفس العام، القاهرة: دار المعرفة الجامعي، ص10.

لفكرة فرويد المتمثلة في الأنا الدنيا والأنا الوسطى والأنا العليا نظاما شخصيا وذاتيا تبحث عن الخبرات التي تساعد على تحقيق أسلوبه الشخصي الفريد، والمميز في حياته. ويعتبر أدلر مبدأ الكفاح من أجل التفوق فطريا؛ فالفرد يسعى للكفاح من أجل التفوق وذلك منذ ميلاده وحتى وفاته وهي الغاية التي يزرع جميع البشر لبلوغها، وتعتبر الغاية التي ينشط الشخص لتحقيقها عاملا حاسما في توجيه سلوكه كما يؤكد " أدلر " على أن كل إنسان يتمتع بإرادة أساسية في القوة، وبدافع ملح نحو السيطرة والتفوق؛ فإذا وجد إنسان أنه ينقصه شيء؛ فإنه ينساق نحو جعل نفسه متفوقا بطريقة ما، أو على الأقل نحو الزعم لنفسه وللآخرين بأنه متفوق. ومثل هذا الفرد قد يعرض نقصه بجهد صادق منظم. وبذلك فإن أدلر يعتقد أن حافز توكيد الذات وليس الدافع الجنسي، هو القوة السائدة الإيجابية في الحياة، وهو الذي يجعل الفرد في اندفاع دائم الوجود نحو التفوق أو على الأقل ضد النقص)<sup>1</sup>

2/ نظرية القيمة الذاتية للهدف : ويرى أنصار هذه النظرية أنه على أساس قيمة الشيء الذاتية يتقرر الاختيار، بالإضافة إلي احتمالات النجاح والفشل المتوقعة، والفرد سيضع توقعاته في حدود قدراته، وتقوم النظرية على ثلاثة حقائق هي:

أ. هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبيا.

ب. كما أن لديهم ميل لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة.

ج. هناك فروقا كبيرة بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح وتجنب الفشل، فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم احتمال نزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف، كما أن هناك عوامل تقرر الاحتمالات الفشل وهذا ي الذاتية للنجاح أو الفشل في المستقبل أهمها: الخبرة الشخصية، وبناء هدف، النشاط والرغبة، والخوف، والتوقع، والمقاييس المرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل، والواقعية،

<sup>1</sup> توفيق بشير (2005)، دراسة مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدي طلبة الجامعة

الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، ص32.

والاستعداد للمخاطرة، ودخول الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل، ورد الفعل التحصيل أو عدم تحصيل مستوى الطموح )<sup>1</sup>.

3/ **نظرية المجال عند كيرت ليفين** -: يذكر " ليفين " عند حديثه عن أثر القوى الدافعة في التكوين المعرفي للمجال، أن هناك عوامل متعددة من شأنها أن تعمل كدوافع التعلم في المدرسة، وقد أجملها فيما سماه بمستوى الطموح. حيث يعمل هذا المستوى على خلق أهداف جيدة، بعد أن يشعر الفرد بحالة الرضا والاعتداد بالذات ؛ فيسعى إلى الاستزادة بهذا الشعور المرضي، ويطمح في تحقيق أهداف أبعد، وان كانت مترتبة على الأولى إلا أنها في العادة تكون أصعب ، وتسمى هذه الحالة العقلية بمستوى الطموح. وقد دلت دراسات الطموح وأبعد منالا السيكولوجية على أن للطموح درجات ومستويات متفاوتة )<sup>2</sup>.

### ثالثا: أهمية دراسة مستوى الطموح المهني

تعتبر دراسة مستوى الطموح المهني مهمة جدا لأن أهميتها لا تقتصر على العامل في حد ذاته ، وإنما تتعداها لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام ، والعامل يعتبر عنصرا فاعلا داخل المؤسسة بل يعتبر العمال هم الثروة القومية للمؤسسة وبخسارتهم تخسر المنظمة الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح المهني عند العمال يعني تقدم المنظمة ورفعتها . بينما يعني وجود مستوى منخفض من الطموح المهني تراجع المنظمة وانهارها . إن دراسة مستوى الطموح المهني قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح المهني. ✓ إن دراسة الطموح المهني تمثل إحدى المؤثرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية

ودراستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المؤسسة بالفائدة.

<sup>1</sup> كاميليا عبد الفتاح (1990) ، دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، ط3 ، القاهرة: نهضة مصر للنشر والتوزيع، ص52-55

<sup>2</sup> رمزيه الغريب (1990). التعليم، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ص352.

إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم وبعض العوامل المؤثرة فيه يجعلهم يحاولون موائمة قدراتهم وإمكانياتهم مع هذه الطموحات مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل. ترجع أهمية الطموح المهني في أنه يلعب دورا هاما في حياة العام والمؤسسة حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف.

### طبيعة مستوى الطموح المهني :

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

لطموح المقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى المهني أن بعض الناس لديهم ميل إلى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة إما بالطموح المهني الزائد أو المنخفض. والاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح المهني يدفعنا إلى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الاكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعا للمناقشة. لأن لكل فرد تكوينه الخاص ، وهو في الوقت نفسه لا يعيش منعزلا عن التفاعلات الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها ، ومن ثم يمكن القول بأن مستوى المهني لدى كل فرد يتأثر بعوامل تكوينه وعوامل التدريب والتربية والتنشئة المختلفة.

مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقدير وتقييم المواقف : ويتكون هذا الإطار من عاملين أساسيين:

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

والثاني:أثر الظروف والقيم والتقاليد والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح.

ومن ثم ينظر الفرد إلى المواقف والأهداف ويقدرها ويقيمها من خلال هذا الإطار الحضاري العام والتجربة الشخصية الخاصة.

### مستوى الطموح باعتباره سمة:

لم يعثر في الدراسات الأجنبية. وخاصة دراسات كاتيل و جيلفورد ، ما يشير الى أن مستوى الطموح في أبعاده المختلفة بغير سمة فردية تتسم بها شخصية الفرد وتطبع سلوكه في أغلب مواقف حياته.

فالسمة هي ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم ونوع سلوكهم .وهي هنا تتميز عن القدرة التي يعي تميز بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعدادهم الذي ن استجاباتهم وكمية إنتاجهم وهنا يمكن القول بأن وصف مستوى الطموح كما قال "فرانك و هوبي" يعتبر أقرب الى قياس القدرة أكثر منه قياسا للسمة باعتبارها استعدادا يعين كيفية الاستجابة. فالسمة استعدادا عام أو نزعة عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين نوعه وكيفيته.وهي بهذا المعنى تشمل العواطف والميول والاتجاهات الخلقية والعقد النفسية والمميزات المزاجية).<sup>1</sup>

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

### رابعا : أنماط مستوى الطموح

للطموح أنواع تتمثل فيما يلي:

### الطموح الذي يعادل الإمكانيات:

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

### الطموح الذي يقلل من الإمكانيات:

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

<sup>1</sup> كاميليا ، عبد الفتاح،، مستوى الطموح والشخصية . بيروت: دار النهضة العربية ،1984، ص13

### الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات:

هذا المستوى عكس المستوى السابق، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته، أي هناك تناقض بين ما يطمح إليه الطموح وما يملكه من إمكانيات، وهذا ما يعرف بالطموح الغير واقعي.<sup>1</sup>

### الطموح الإنساني العالمي:

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

### الطموح الدراسي :

هو الذي يتعلق بالحياة المدرسية ،وما يوجد فيها من تخصصات ومستويات دراسية ويبدأ هذا النوع من الطموح في السنوات الأولى من دراسة الطفل حيث يطمح في الانتقال من مستوى لآخر حتى يلتحق

بالتعلم الثانوي فيطمح في تخصص في تخصص دراسي يراه هاما وجذابا ويعمل على النجاح فيه،وفي السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته والالتحاق بالجامعة ويصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته واجتهاده للنجاح في امتحان البكالوريا لتحقيق أسمى طموح في حياة التلميذ المدرسة " هذا الطموح الذي يسمو ويرتقي مع ارتقاء سن التلميذ، هو الذي سيساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته.

### الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع من الطموح عند التلميذ في سنوات الدراسة ،أو بعد الانتهاء أو الخروج منها و قد يوجد لدى الفرد أو الشخص الذي لم يدرس بتاتا، فكثير ما يطمح التلاميذ

<sup>1</sup> كحيلة ، ريم، دراسة مستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب الثالثة ثانوي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، ط ،6،المجلد .2014، ص08.

في مهن و يتعلقون بها و بمن يعملون فيها كطموح التلميذ في مهنة التعليم (أستاذ) و في بعض الحالات يبرز الطموح المهني إلا بين زنة لموا في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد الى مرحلة معينة من الواقع والاستعدادات الشخصية.

### طموح طبيعي حقيقي:

حيث يكون مبنيا على التقدير الصحيح لما لدى الفرد من إمكانيات تساعده على تحقيق هذا الطموح ، وهو وان لقي بعض العوائق من البيئة فانه قادر على تجاوزها لأن إمكانية تجاوز هذه المواقف متوفر لديه.<sup>1</sup>

وحسب "هيرلوك" فان الطموح نوعان:

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

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

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

### الطموح المباشر والطموح المستقبلي :

فالفرد يضع لنفسه تتعلق بالحاضر وتتعلق بالمستقبل القريب والمستقبل البعيد وبالتالي فان الحكم به يقوم ما بلته على شخصية الإنسان من خلال ما لديه من مستوى طموح ، وهذا لا يكفي في حد ذا ليمن أعمال مقبولة اجتماعية لتحقيق مستوى طموحه فكلما كان الفرد ارضيا عن أدائه وان لم يصل إلى المستوى الذي حدده فان هذا ينعكس ايجابيا نحو ذاته وبالتالي توقع الفرد على أهمية أدائه )<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> شكشك، أنس، علم النفس العام ( القوى النفسية المعرفية المحركة للسلوك) ط، ادار النهج للدراسات والنشر والتوزيع، 2008.

<sup>2</sup> نيفين ، عبد الرحمان المصري، قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي . رسالة ماجستير منشورة ،جامعة الأزهر ، غزة ، 2011.ص09.

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

**الطموح الخارجي:** ويعبر عن السعي وراء الأهداف كوسيلة لا ترتبط بشكل مباشر بإشباع الحاجات النفسية الأساسية وتتمثل هذه الأهداف في الثروة والمظهر الاجتماعي والشهرة. وانطلاقاً مما سبق يتضح أن الطموح ليس بمستوى واحد لدى الأفراد ، ولا سيما عند مقارنته مع طاقات الفرد وإمكانياته لذا نجد عدة أنواع من الطموح.

### العوامل المؤثرة في مستوى الطموح المهني :

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

### العوامل الشخصية:

#### الذكاء :

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

#### النضج :

كلما كان الفرد ناضجاً كلما كان في متناول يده تحقيق أهدافه وطموحه وكان قادراً على التفكير في الوسائل والغايات التي تحقق له ذلك).<sup>1</sup>

**دافع الإنجاز:** ويمكن تحديده من خلال الفرق بين مستوى طموح الفرد ومستوى الأداء الفعلي حيث يرتفع الدافع إلى الإنجاز عندما تزداد المسافة بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي ، والعكس صحيح ، أي ينخفض مستوى دافع الإنجاز عندما تنخفض المسافة

<sup>1</sup> محمد حسنين ، محمد، مجدي محمد أحمد الشحات،دراسة لبعض المتغيرات العقلية (السرعة الإدراكية – الغلق اللفظي) و الانفعالية (مستوى الطموح- تحمل الغموض)الفرق بين الطلاب العاديين وبطئ التعلم في المرحلة الابتدائية، مجلة الكلية التربوية ،المجلد6 العدد،68جامعة القاهرة، 2006.ص

بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي مع ضرورة الأخذ في الحسبان ألا تكون المسافة كبيرة جدا بحيث يصبح من المستحيل إلى مستوى الطموح المنشود أمرا سهلا ( بلال ، 2008ص8)

**الخبرات السابقة :** إن ما يمر به الفرد من خبرات ناجحة أو فاشلة يكون لها أثر الكبير في مستوى طموح الفرد ، فخبرات النجاح لدى الفرد تزيد من طموحه ويعمل الفرد هنا على المحافظة لطموح على نجاحه مما يدفعه إلى مزيد من التقدم والنمو ، أما الفشل فيؤدي الى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط<sup>1</sup> .

#### قيم الفرد:

وتتمثل في المعتقدات والميول والخبرات السابقة وديناميات الشخصية وأسلوب في الحياة وكيفية تعامله مع العقبات والمشكلات ودرجة ثقته بنفسه ومدى إيمانه بقدراته واستعداداته وطرق توظيفها ، أي أن قيم الفرد ومعاييرها قد تكون واقعية ومتناسقة مع أهدافه فيصل بذلك إلى الأداء الواقعي ويحقق أهدافه ويصبح طموحه متوازن والعكس<sup>2</sup> .

#### مفهوم الذات :

وهي الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه فهي عامل مهم في تعيين السلوك ورسم مستوى طموحه ، فإذا كان إدراك الفرد لذاته إيجابيا يرتقي بمستوى طموحه والعكس<sup>3</sup> .

#### العوامل البيئية والاجتماعية :

#### الإطار المرجعي للفرد :

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

<sup>1</sup> الناطور، رشا، مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند الطلاب الثالثة ثانوي ،رسالة ماجستير منشورة ، جامعة دمشق، سوريا، 2008، ص08

<sup>2</sup> النوبي محمد علي، محمد، مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعادين. عمان: دار الفاء للنشر والتوزيع، 2010. ص08.

<sup>3</sup> راجح، أحمد عزت ، أصول علم النفس. ط7. القاهرة : دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، 1968. ص10.

## طموح الوالدين وتوقعاتهم :

تعد الأسرة هي ركيزة حياة معظم الأطفال ، وقد يتعرض بعض الآباء في حياتهم للفشل الشديد في تحقيق بعض الأهداف ومن ثم يعرضون تحقيقها في أبنائهم فيدفعونهم وفقا إلى ذلك ويؤمنون لهم الوسائل المختلفة للوصول إلى أهدافهم . فعندما يعرض الوالدين الثقة ويساعدان على نمو طموحات إيجابية هذا يؤدي إلى النجاح وكذلك الإرشاد والتشجيع من الوالدين يكون هاما في نمو طموحات الأبناء)<sup>1</sup> .

## دور مستوى الطموح المهني في بناء الشخصية:

إن استسلام الفرد لوضعه الحالي وعدم محاولته النهوض بمستواه ، يعتبر من أكثر الأخطار التي تصيب المجتمع ، أما عندما تعمل المؤسسة على رفع وتحسين مستوى الطموح المهني لدى عمالها فإن ذلك يدفع المؤسسة للتقدم والرقى ولتحقيق مزيد من الطموح والأهداف.

لطموح كما أن ارتفاع مستوى المهني لدى العامل يجعله يعمل على تحديد مستواه ويدفعه إلى تحسين هذا المستوى إلى ما هو أفضل ، ويشكل بعيدا أساسيا في تكوين بيئة الفرد النفسية خاصة وان توقعات الفرد في النجاح أو الفشل هي التي تحدد مدى وقوة توجهه نحو أهدافه التي تقوم على أساس معرفة ذلك الهدف.

## سمات الشخص الطموح :

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

وكما حددت كاميليا عبد الفتاح سمات الفرد الطموح بأنه : فرد لديه نظرة متفائلة للحياة ، واتجاه نحو التوفيق ونحو الكفاح ، كما يميل إلى تحديد أهدافه ووضع خطة

<sup>1</sup> محمد حسنين ، محمد، مجدي محمد أحمد الشحات،دراسة لبعض المتغيرات العقلية ، مرجع سابق ، ص

## الفصل الأول : مستوى الطموح المهني

---

لتحقيقها ،لديه القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس ويتسم بالمتابعة وعدم الرضا بالوضع الراهن ويتطلع للأفضل .

### خلاصة الفصل:

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

# الفصل الثاني

- 1- مفهوم القيم
- 2- أهمية القيم
- 3- خصائص القيم
- 4- مكونات القيم
- 5- المنظور الإسلامي وقيم العمل
- 6- مفهوم قيم العمل
- 7- أهمية قيم العمل

تمهيد :

تتنوع التنظيمات وتتعدد معها طبيعة القيم ،فهناك العديد من القيم سواء كانت قيما دينية أو سياسية أو علمية أو فكرية أو غيرها إلا أن هذه الأخيرة قيم العملية تعرف ايضا بقيم العمل وتختلف عن طبيعتها في وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم وحيث إنه يوجد علاقة بين هذه القيم وكل منها يستمد بعض الخصائص من القيم الأخرى ،فقيم العمل تتميز وتتفرد بكونها ترتبط بالسلوك التنظيمي ،أي تتحد من خلال العلاقات التي تربط بين العاملين ومدرائهم وزملائهم فهي القاعدة التي تبنى وتتأسس عليها القيم المهنية التي تعم بين الأفراد المؤسسة الواحدة على تباين وظائفهم ومستوى ومدى مهاراتهم.

1- مفهوم القيم :

المعنى اللغوي : هي كلمة من الكلمات الشائعة الاستخدام فنحن نسمعها كثيرا وهي كثيرة التردد على ألسنة المفكرين والتربويين وغيرهم إلى ما تحمله هذه الكلمة من اهتمام تربوي وثقافي واسع ولهذا نجد دلالتها اللغوية في كونها أنها : القيمة في لغة :ويعد مفهوم القيمة في اللغتين الإنجليزية (value) والفرنسية (valeur) إلى الأصل اللاتيني الذي يشار به إلى الخير والقوة (Milarel gusten,vocabulaire de educadion,puf,paris,1979,p453)لوفي مفهوم اخر للمعنى اللغوي لكلمة القيم أنه:

من الناحية اللغوية بالنظر إلى المعاجم العربية نجد أن مدلول القيم جاء بعدة معانٍ منها :ما ذكره ابن منظور :أن هذه القيم مفردا قيمة وهي ثمن الشيء وقيمه<sup>1</sup>. فالقيمة في مفهومها اسم قد تعني ذلك الشيء الذي له قيمة مثل الذهب أو اي نوع من القيمة لهذا الشيء من الناحية الاقتصادية والأخلاقية (رالف بارتن بييري، افاق القيمة دراسة نقدية للحضارة الإنسانية.عبد المحسن،عاطف سلام، مكتبة النهضة المصرية،القاهرة،مصر،س،ص16 . ولقد اختلفت نظرة ورأي العلماء في وضعهم لمفهوم موحد جامع مانع لمفهوم القيم وهذا نظرا لاختلاف وجهات النظر ومجالات توسع فكرهم،كما أن موضوع القيم بحد ذاته يعد من أهم الموضوعات التي تقع في دائرة اهتمام الكثير من التخصصات كالدين،الاجتماع،علم النفس،والاقتصاد وغيرها من التخصصات .

أما معاجم اللغوية تورد مجموعة من الایحاءات والدلالات لكلمة قيمة،وجمعها قيم وتبرز الأصول اللغوية أن كلمة القيمة مشتقة من الفعل "قوم"الذي تتعدد موارده ومعانيه فقد استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معاني عدة يعيننا منها ثلاثة وهي :  
1\_الديمومة والثبات:يشير إلى أصل الفعل قوم لأنه يدل على القيام مقام ذلك الشيء أي

<sup>1</sup> ابن منظور،لسان العرب،ط1،ج12،بيروت،لبنان،ص500

يقال (ماله قيمة) ذلك إذا لم يدل على الشيء ولم يثبت عليه ومنه قوله تعالى: "عذاب مقيم" الشورى 2\_45. السياسة والرعاية: ومنه ما قالته العرب عن الذي يرعى القوم فتعتبر القيم السيد والسائد الأمر وقوله تعالى : إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي مَقَامٍ أَمِينٍ ﴿٥١﴾ الدخان 51. أي في

مكان تستمر وتبقى إقامتهم فيه\_3. الصلاح والاستقامة: الشيء القيم ماله قيمة بصلاحه واستقامته ،ومنه قوله تعالى : دِينًا قِيمًا ﴿١٦١﴾ الأنعام 161. أي انه مستقيما واورد الراغب أن الدين القيم هو الثبات المقوم لأمر الناس ومعاشهم . وتتفق هذه المعاني اللغوية الأخيرة ال3 مع مدلول العام الذي تحمله مفردة قيمة فالقيم تتسم وتتميز بالثبات وفي معاني الرعاية والصلاح والاستقامة .<sup>1</sup> القيمة في الاصطلاح هي :لفظة القيمة أو لفظة القيم تعد من الألفاظ ذات المدلول الغني من حيث الدلالة ويميز لا لاند في قاموسه بين أربعة معان مختلفة ومتباينة تعود إلى أربع خاصيات الأشياء وتقوم على\_ :كون هذه الأشياء تلاقى إلى هذا الحد أو ذاك التقدير أو رغبة شخص أو بصورة أكثر عادية\_ . كون أن هذه الأشياء تستحق هذا القدر من الاهتمام . كونها أنها تلبى غرضا معينًا\_ . واقع جماعة اجتماعية معينة ،وفي لحظة معينة يجري تبادلها ومحددة من سلعة تتخذ كوحدة.

## 2- أهمية القيم :

تعتبر القيم أحد أهم الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في أنها تشكل وتتكون أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على معارفنا وإدراكاتنا ، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعتبر القيم معيار يلجأ ويعود إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة البدائل السلوكية التصريفية وكعامل موحد لثقافة العامة . وأيضا تبرز القيم مختلف الفروقات والاختلافات بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤدي إلى التأثير في السلوك التنظيمي المخطط له بشكل ظاهر وبارز ، فالقيم المجتمعات تختلف وتتباين من حيث

<sup>1</sup>الجلاد، 2005، ص، ص20، 19

الأمانة والثقة والإخلاص والوفاء وأيضا احترام الوقت والجدية وامتثال وطاعة أوامر المسيرين والمسؤولين ،فبالتالي فإنه من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة والمشهورة في أي مجتمع كان،وهذا من أجل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

وبالتالي فالقيم التي تسود أي منظمة أو مؤسسة لها تأثير على سلوك الموظف في المنظمة من خلالها يتم تحقيق النجاح للمنظمة)<sup>1</sup>.

ويمكن رصد وتوقع مدى أهمية القيم على مستوى الفرد والمجتمع:

**على مستوى الفرد :** إن القيم تلعب دورا هاما في تشكيل وتطوير الفرد وتسطير أهدافه في سياق المعيار الصحيح : تزود الفرد بإمكانية أداء ما هو المطلوب منه،كما تمنحه القدرة على التكيف والانسجام والتوافق الايجابي ليصل إلى مرحلة الرضا عن ذاته من خلال تجاوبه مع الأفراد في مبادئهم وعقائدهم الصحيحة

**على مستوى المجتمع:** تحفظ للمجتمع تربيته وتماسكه وتوازنه كما تحدد له الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وتحقيق مثله العليا وعقائده الثابتة وذلك من أجل الوصول إلى ممارسة الحياة الاجتماعية السليمة\* .يستعمل القيم كمقياس يقاس بها العمل ويقيم بها السلوك ( . وبهذا نجد أن للقيم أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع فيها،تتكون الثقافة وعن طريقها يبرز طريق النمو والتطور ومن خلالها تثبت الروابط والعلاقات الاجتماعية فهي تتغلغل في حياة الناس أفراد أو جماعات لأنها ترتبط بدافع السلوك او التصرف والأهداف والطموحات .

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي،السلوك التنظيمي،دراسة السلوك الإنساني للفرد والجماعة في المنظمات المختلفة،ط4،دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2003،ص168.

### 3- خصائص القيم في الدراسات النفسية:

تتصف بصيغة الاجتماعية : بحيث تنطلق من سياق اجتماعي المحدد.

تتصف بالذاتية: يشعر كل فرد منا بالقيم على الخاص به

تتصف بالنسبية: تفرق من فرد إلى فرد آخر من حيث الزمان والمكان، فما هو مناسب في هذا المكان قد لا يكون مناسباً في مكان آخر .

تتصف بالهرمية: حيث أن القيم ترتب عند كل فرد ترتيباً متدرجاً في الأهمية حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له/4 .

**مكونات القيم :** تحتوي القيم من منظور "روكيتش" على 3 عناصر لا يمكن التفريق بينهما لأنها تنسجم وتتناسق وتتداخل فيما بينها وذلك من أجل أن تعبر في النهاية عن لحظة الإنسان والسلوك، وتحتوي على 3 عناصر مثلها تماماً كالمعتقدات والاتجاهات 1 :::

**أ/ المكون المعرفي :** بحيث أنه يتضمن إدراك موضوع القيمة وتفردته وتميزه من خلال التفكير والعقل من حيث الوعي لكل ما هو جدير بالرغبة والتقدير والاهتمام وأنه يمثل معتقدات الفرد وأحكامه وأفكاره ومعلوماته عن قيمة الحكم .  
(عكاشة، 1997، ص، ص239,240. 2. (المكون الوجداني: هو كل المشاعر والانفعالات والأحاسيس الداخلية وعن طريقه وبسببه يتجه الفرد إلى قيمة معينة ويرتبط هذا المكون بتقدير القيمة والاعتزاز بها، ومن هذا يشعر الفرد بالفرح لاختياره القيمة ويعلن عن الاستعداد للتمسك بالقيمة على الملأ 3 .

**ب/ المكون السلوكي:** حيث أن هذا الجانب هو الذي تظهر وتتضح فيه القيمة فالقيمة هنا تتجه إلى أن تترجم إلى سلوك ظاهري ويرتبط هذا الجانب بممارسة السلوك الفعلي، فالقيم هنا تعد بناءً على هذا التصور والخيال الذي يقف كمتغير وسيط). بوعطيط، 2012، ص78 )

5/المنظور الإسلامي وقيم العمل :نالت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص من المنظور الإسلامي اهتمام الكثير من الباحثين فالعلماء المسلمين بحثوا في مجال القيم خلال فترة تاريخية تحت عناوين مختلفة فقد تناولها كل من (البيهقي، القزويني، ابن معتر، وغيرهم فالقيم الإسلامية تتميز عن القيم في الفلسفات من حيث مصدرها وطبيعتها فمصدر القيم في المنظور الإسلامي هو كلام الله عز وجل وأحاديث الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام قال تعالى : <sup>ع</sup> وَمَا آتَاكُمْ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا <sup>ع</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ <sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ <sup>٧</sup> سورة الحشر، الآية 08 (لذا فإن طبيعة القيم في الإسلام إلهية المصدر وثابتة وهدفها محدد وهو ابتغاء وجه الله تعالى .فتتصف القيم وفقا لهذا المنظور الإسلامي، حيث أن البيهقي حصر القيم الإسلامية منطلقا من الحديث الذي رواه أبو هريرة عن الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام بقوله:الإيمان بضع وستون، او بضع وسبعون شعبة أعلاها قول لا اله إلا الله وأدناها إمطة الأذى عن طريق،شعبة من الإيمان.

ويمكن رصد وتوقع مدى أهمية القيم على مستوى الفرد والمجتمع :

**أ/على مستوى الفرد :** إن القيم تلعب دورا هاما في تشكيل وتطوير الفرد وتسطير أهدافه في سياق المعيار الصحيح: تزود الفرد بإمكانية أداء ما هو المطلوب منه، كما تمنحه القدرة على التكيف والانسجام والتوافق الايجابي ليصل إلى مرحلة الرضا عن ذاته من خلال تجاوبه مع الأفراد في مبادئهم وعقائدهم الصحيحة .

**ب/على مستوى المجتمع :**تحفظ للمجتمع ترابطه وتماسكه وتوازنه كما تحدد له الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وتحقيق مثله العليا وعقائده الثابتة وذلك من أجل الوصول إلى ممارسة الحياة الاجتماعية السليمة\* .يستعمل القيم كمقياس يقاس بها العمل وقيم بها (السلوك) . بلخيري، 2012، ص، ص167، 168 (وبهذا نجد أن للقيم أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع فيها، تتكون الثقافة وعن طريقها يبرز طريق النمو والتطور ومن خلالها تثبت

الروابط والعلاقات الاجتماعية فهي تتغلغل في حياة الناس أفراد أو جماعات لأنها ترتبط بدافع السلوك أو التصرف والأهداف والطموحات). الجبالي، 2003، ص320)

#### 4/ خصائص القيم في الدراسات النفسية :

**تتصف بصيغة الاجتماعية :** بحيث تنطلق من سياق اجتماعي المحدد.

**تتصف بالذاتية:** يشعر كل فرد منا بالقيم على الخاص به.

\* تتصف بالنسبية: تفرق من فرد إلى فرد آخر من حيث الزمان والمكان، فما هو مناسب في هذا المكان قد لا يكون مناسباً في مكان آخر

**تتصف بالهرمية:** حيث أن القيم ترتب عند كل فرد ترتيباً متدرجاً في الأهمية حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له/4. مكونات القيم :تحتوي القيم من منظور "روكيتش" على 3عناصر لا يمكن التفريق بينهما لأنها تتسجم وتتناسق وتتداخل فيما بينها وذلك من أجل أن تعبر في النهاية عن لحظة الإنسان والسلوك، وتحتوي على 3عناصر مثلها تماماً كالمعتقدات والاتجاهات.

**1.المكون المعرفي :** بحيث أنه يتضمن ادراك موضوع القيمة وتفردته وتميزه من خلال التفكير والعقل من حيث الوعي لكل ما هو جدير بالرغبة والتقدير والاهتمام وأنه يمثل معتقدات الفرد وأحكامه وأفكاره ومعلوماته عن قيمة الحكم .  
(عكاشة، 1997، ص،ص240،2239 )

**2.المكون الوجداني:** هو كل المشاعر والانفعالات والاحاسيس الداخلية وعن طريقه وبسببه يتجه الفرد إلى قيمة معينة ويرتبط هذا المكون بتقدير القيمة والاعتزاز بها،ومن هذا يشعر الفرد بالفرح لاختياره القيمة ويعلن عن الاستعداد للتمسك بالقيمة على الملأ . 3. المكون السلوكي: حيث أن هذا الجانب هو الذي تظهر وتتضح فيه القيمة فالقيمة هنا تتجه إلى أن

تترجم إلى سلوك ظاهري ويرتبط هذا الجانب بممارسة السلوك الفعلي، فالقيم هنا تعد بناءاً على هذا التصور والخيال الذي يقف كمتغير وسيط). بوعطيط، 2012، ص5/78 (المنظور الإسلامي وقيم العمل: نالت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص من المنظور الإسلامي اهتمام الكثير من الباحثين فالعلماء المسلمين بحثوا في مجال القيم خلال فترة تاريخية تحت عناوين مختلفة فقد تناولها كل من (البيهقي، القزويني، ابن معتز، وغيرهم فالقيم الإسلامية تتميز عن القيم في الفلسفات من حيث مصدرها وطبيعتها فمصدر القيم في المنظور الإسلامي هو كلام الله عز وجل وأحاديث الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام قال تعالى وَمَا آتَاكُمْ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا<sup>ج</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ<sup>ط</sup> إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

سورة الحشر، الآية 07) (لذا فإن طبيعة القيم في الإسلام إلهية المصدر وثابتة وهدفها محدد وهو ابتغاء وجه الله تعالى. فتتصف القيم وفقاً لهذا المنظور الإسلامي، حيث أن البيهقي حصر القيم الإسلامية منطلقاً من الحديث الذي رواه أبو هريرة عن الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام بقوله: الإيمان بضع وستون، أو بضع وسبعون شعبة أعلاها قول لا اله إلا الله وأدناها إمطة الأذى عن طريق، شعبة من الإيمان.

#### 5/ مفهوم قيم العمل:

هو مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجيهه وتشكل معيار لصواب والخطأ أو الحلال والحرام، ويعد الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية<sup>1</sup>.

وكما عرفها آدم سميث في قوله: أن العمل هو القياس الحقيقي للقيمة). محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار قرطبة الجزائر، 2007، ص7/16 (أهمية قيم العمل: لقيم العمل أهمية بالغة في المؤسسات والمنشآت إذ أنها تحتل وتتمركز قيم العمل

<sup>1</sup> محمد حسن، تم بين الالتزام الوظيف لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص27.

المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي، وينظر إلى القيم كأكثر قوة محركة ومنظمة ومسيرة للسلوك، ويعتبر كمحدد للاهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم. فقيم المجتمعات تتنوع وتتباين من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الزمان أو الوقت والصرامة وطاعة أوامر المسيرين، لهذا يجب من الضروري التعرف وفهم القيم المعتادة والسائد في أي مجتمع كان وهذا كله من أجل فهم وتفسير السلوك والتصرف التنظيمي المتوقع حدوثه من الأشخاص ونجد أن القيم التي تسود أي مؤسسة لها تأثير كبير على تصرف العامل في المنشأة وهكذا عن طريقها تصل إلى مرحلة الوصول وتحقيق النجاح للمؤسسة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني للفرد والجماعة في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003، ص168

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل اتضح لنا أن قيم العمل هي بمثابة جدار الذي يمنع العاملين من ارتكاب أو الوقوع في الهفوات والأخطاء لأنها لا تتناسب مع ضمائرهم وعقائدهم وكذلك القيم تلعب دورا هاما في توجيه سلوك الفرد توجيها صحيحا، ويتجلى دور دراسة القيم في إطار التنظيمي، وما ذلك من أثر حاسم على نمو ونجاح المؤسسات وبالخصوص المؤسسات ذات طابع الخاص وكذلك على مردودية هذه المؤسسات، وكذلك قيم العمل تتخذ أنماط مختلفة ومعينة حسب النسق القيمي للفرد من خلال مجموعة من العوامل سواء كانت دينية أو اجتماعية لها دور في تكوين هذا النسق فتجسد في القيم التي يؤمن بها العامل في مكان عمله، وهذا ما يبين أنه لا يمكن دراسة العامل بمعزل عن جملة من الظروف الاجتماعية المحيطة به والتي تساهم في التكيف مع المحيط الاجتماعي.

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

**تعريف الإجرائي مستوى الطموح المهني:** هو الدرجة المتحصل عليها من تطبيق مقياس مستوى الطموح المهني على موظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة- المسيلة-

**الطموح المهني إصطلاحا:** يعرفه صلاح أبو ناهية بأنه الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مجال عمله ويسعى لتحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال (تتميش من دكتورة هاجر مودع هاني بعثلك كابثير .) (ويتفق هذا الهدف وتكوين

للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خيارات النجاح والفشل التي مر بها هو ذلك المستوى الإيجابي من الأداء المتوقع نحو تحقيق هدف بعيد المدى وسببا والذي يمكن ان يدفع الفرد للوصول إلى مكانة أعلى مما هي وفقا لقدراته وتطلعاته المستقبلية (محمد النوبي. 2010،ص71)

# الفصل الثالث

### 1- مقياس الطموح المهني

أ-الصدق:

صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم ( ): معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.50	09	**0.61	01
**0.51	10	**0.66	02
*0.42	11	**0.56	03
**0.63	12	**0.45	04
**0.56	13	**0.62	05
**0.57	14	**0.46	06
*0.39	15	**0.60	07
//	//	**0.59	08

\*\* دال عند  $(\alpha= 0.01)$ ، \* دال عند  $(\alpha= 0.05)$

يتضح من الجدول رقم( ): أن جميع معاملات إرتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة  $(\alpha=0.01)$  و  $(\alpha= 0.05)$ ، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب- الثبات

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (٠): معامل ألفا- كرونباخ

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
مستوى الطموح المهني	0.80

يتضح من الجدول رقم (٠): أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قدرت بـ (0.80) ، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

## 2- مقياس قيم العمل

### أ-الصدق:

#### -صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للعبارات، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم ( ) : معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.41	17	**0.62	09	**0.66	01
**0.50	18	**0.45	10	**0.56	02
**0.69	19	**0.53	11	*0.41	03
**0.88	20	**0.46	12	**0.60	04
**0.51	21	*0.38	13	**0.78	05
**0.77	22	**0.49	14	**0.89	06
**0.52	23	**0.56	15	**0.41	07
**0.55	24	**0.40	16	**0.65	08

\*\* دال عند ( $\alpha= 0.01$ ) ، \* دال عند ( $\alpha= 0.05$ )

يتضح من الجدول رقم (0): أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) و ( $\alpha=0.05$ )، ما يعتبر مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

#### ب- الثبات

للتأكد من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقة :

- معامل ألف كرونباخ.

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (0): معامل ألفا- كرونباخ

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
القيم الاجتماعية للعمل	0.89
القيم المعرفية للعمل	0.83
القيم الأخلاقية للعمل	0.80
قيم العمل	0.85

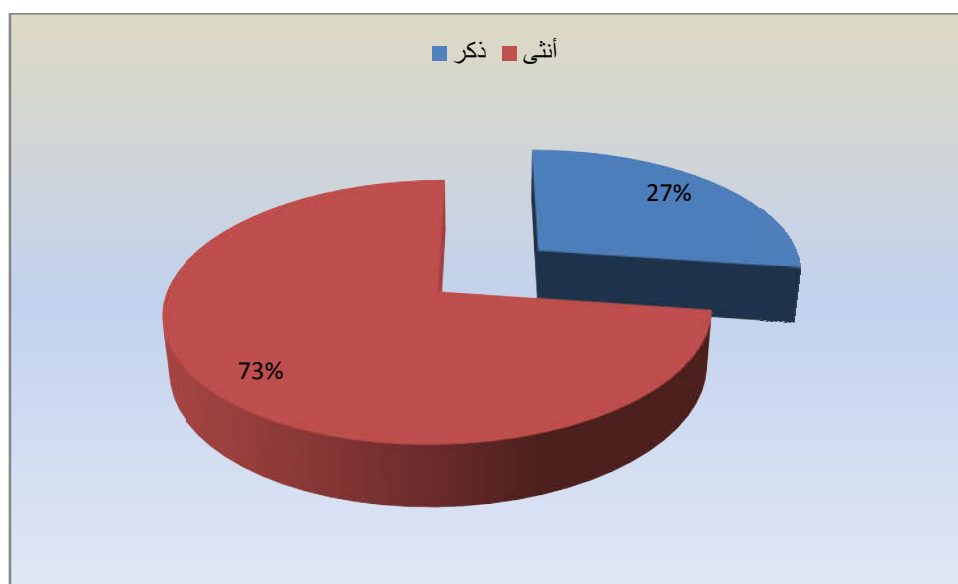
يتضح من الجدول رقم (0): أن قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس قيم العمل تراوحت بين (0.80) كأدنى قيمة و(0.89) كأعلى قيمة، في حين قدرت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس ككل (0.85) وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

-عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (11) فرد، تم إختيارهم بطريقة عشوائية والجداول التالية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس، السن، الأقدمية في العمل :

**الجدول رقم ( ) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس**

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	3	27.3%
أنثى	8	72.7%
الإجمالي	11	%100

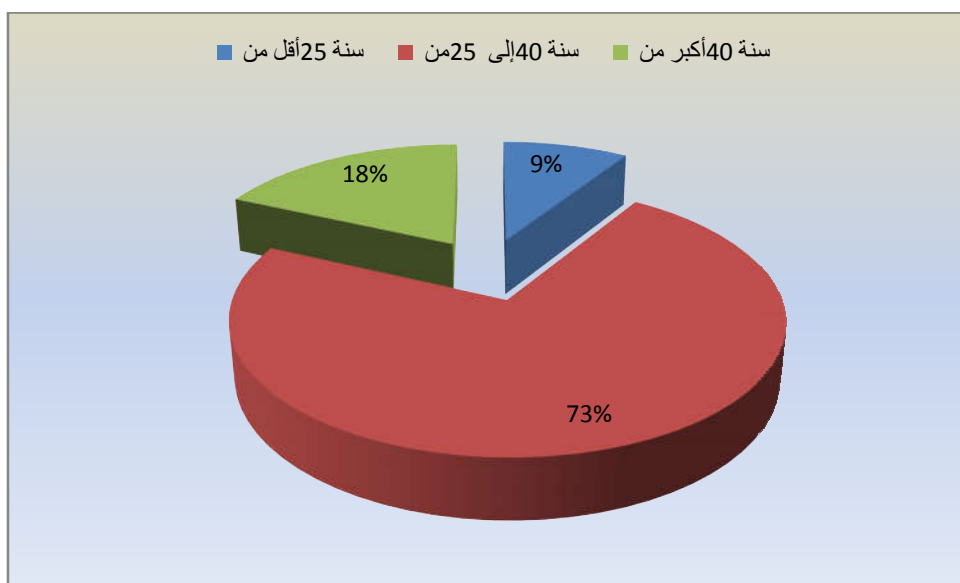


**الشكل رقم ( ) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 11 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر بـ 3 أفراد بنسبة 27.3% ، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 8 أفراد أي ما نسبته 72.7% وهم الأعلى نسبة .

الجدول رقم ( ) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	1	9.1%
من 25 إلى 40 سنة	8	72.7%
أكبر من 40 سنة	2	18.2%
الإجمالي	11	%100

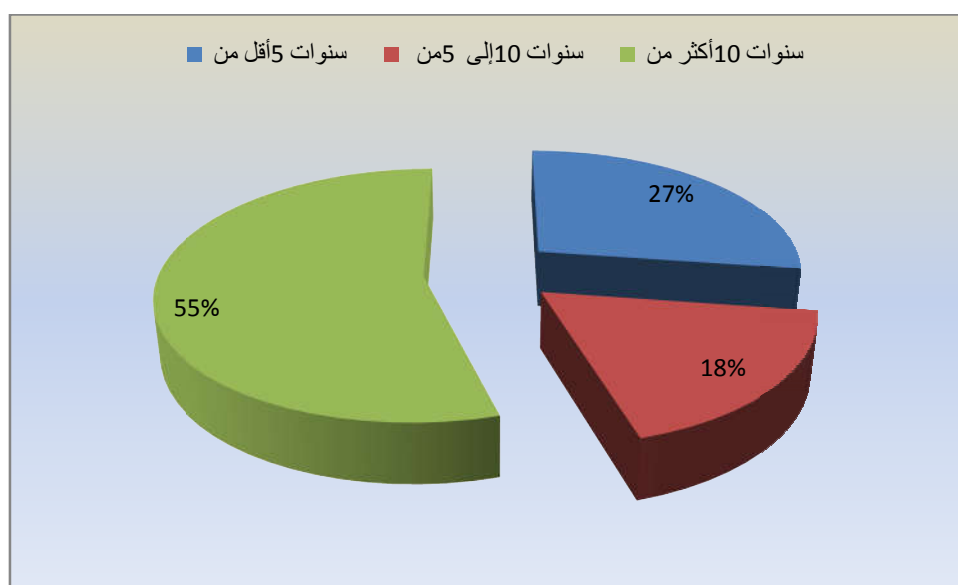


الشكل رقم ( ) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 11 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين سنهم أقل من 25 سنة قدر بـ فرد واحد فقط بنسبة 9.1%، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 40 سنة قدر بـ 8 أفراد أي ما نسبته 72.7% وهم الأعلى نسبة، أما عدد الأفراد الذين يفوق سنهم 50 سنة فقد قدر عددهم بـ 2 فرد أي ما نسبته 18.2% .

الجدول رقم ( ) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل

الاقدمية في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	3	27.3%
من 5 إلى 10 سنوات	2	18.2%
أكثر من 10 سنوات	6	54.5%
الإجمالي	11	%100



الشكل رقم ( ) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 11 فرد، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تقل الاقدمية المهنية لديهم عن 5 سنوات قدر بـ 3 أفراد بنسبة 27.3%، في حين عدد الأفراد الذين تتراوح الاقدمية المهنية لديهم من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 2 فرد بنسبة 18.2%، أما الأفراد الذين تفوق الاقدمية لديهم 10 سنوات فقد قدر عددهم بـ 6 أفراد بنسبة 54.5% وهم الأعلى نسبة.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام جملة من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة مستعينين في ذلك بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته 21، وذلك بتطبيق الأساليب التالية:

أولا/ فيما يخص الخصائص السيكومترية:

- معادلة ألفا كرونباخ في التناسق الداخلي.

- معامل الارتباط بيرسون في حساب صدق الاتساق الداخلي.

ثانيا/ فيما يخص فرضيات الدراسة:

- معامل الارتباط بيرسون .

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة " ولتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد معامل الارتباط بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم ( ) : يوضح العلاقة بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل		
//////	قيم العمل	
معامل الارتباط	0.69**	
مستوى الدلالة	0.00	مستوى الطموح المهني
حجم العينة	11	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

من خلال الجدول رقم ( ) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ  $(0.69^{**})$  بين الطموح المهني وقيم العمل وهي قيمة موجبة ومرتفعة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات الطموح المهني كلما ارتفعت معها درجات قيم العمل والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,00)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية الدراسة العامة القائلة بـ " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة " ولتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد معامل الارتباط بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم ( ) : يوضح العلاقة بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل		
القيم الأخلاقية للعمل	//////	
**0.72	معامل الارتباط	مستوى الطموح المهني
0.00	مستوى الدلالة	
11	حجم العينة	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

من خلال الجدول رقم ( ) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ ( $0.72^{**}$ ) بين الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل وهي قيمة موجبة ومرتفعة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات الطموح المهني كلما ارتفعت معها درجات القيم الأخلاقية للعمل والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,00$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول الفرضية الجزئية الأولى القائلة بـ " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الطموح المهني والقيم الأخلاقية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

### 3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة " ولتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد معامل الارتباط بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم ( ): يوضح العلاقة بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية للعمل		
القيم الاجتماعية للعمل	/////	
0.55**	معامل الارتباط	مستوى الطموح المهني
0.00	مستوى الدلالة	
11	حجم العينة	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

من خلال الجدول رقم ( ) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.55\*\*) بين الطموح المهني والقيم الاجتماعية للعمل وهي قيمة موجبة ومرتفعة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما إرتفعت درجات الطموح المهني كلما إرتفعت معها درجات القيم الاجتماعية للعمل والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,00)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول الفرضية الجزئية الثانية القائلة بـ " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين مستوى الطموح المهني والقيم الاجتماعية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع إحتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

#### 4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة " ولتحقق من صحة الفرضية تم الاعتماد معامل الارتباط بيرسون، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم ( ): يوضح العلاقة بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية للعمل		
القيم المعرفية للعمل	/////	
0.59**	معامل الارتباط	مستوى الطموح المهني
0.00	مستوى الدلالة	
11	حجم العينة	
الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

من خلال الجدول رقم ( ) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.59\*\*) بين الطموح المهني والقيم المعرفية للعمل وهي قيمة موجبة ومرتفعة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات الطموح المهني كلما إرتفعت معها درجات القيم المعرفية للعمل والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,00)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بـ " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين مستوى الطموح المهني والقيم المعرفية للعمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع إحتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

خاتمة

## خاتمة:

إن لكل موظف طموح وآمال يسعى للوصول إليها مستقبلاً، وتختلف من مؤسسة لأخرى ومن قطاع لآخر كما أن لقيم العمل أهمية كبيرة في تحديد السلوكيات المرغوبة فيها ، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة داخل المؤسسة ، وبالنسبة إلى الموظف الناجح تكون طموحاته المشروعة عادة في إطار أهدافه وفي إطار وظيفته ويتوقع الوصول إليها عن طريق سعيه المتواصل في ضوء خبراته وقدراته الراهنة ، فكلما كان مستوى طموح الموظف مناسباً لقدرات الفرد وإمكاناته ينال الكثير في تحقيق القيم داخل المنظمة .

الملاحق

الاستبيان:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف مسيرة

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة البحث الميداني

سيدي / سيديتي

بصدد تحضير لبحثنا العلمي، تقوم الباحثات: حاجي إلهام، بن عبد الرحمن فتيحة، لبصير ماريا بإجراء دراسة لنيل شهادة ليسانس تخصص علم النفس عمل وتنظيم، والموسومة ب: مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ولاية المسيلة.

تحت إشراف الأستاذ: ضياف زين الدين، وعليه نرجو منكم التعاون معنا في إنجاز هذا البحث، وذلك من خلال التعبير عن مواقفكم الشخصية كما تدركونها، وأجوبتكم التي تتناسب آرائكم. كما نحيطكم علما أن إجاباتكم سيتم تحويلها إلى أرقام بغية الحصول على نتائج يتم تسخيرها في خدمة البحث العلمي، مع التأكيد أن الأجوبة تكون سرية ومسخرة فقط لغرض البحث العلمي.

شكرا مسبقا على حسن تعاونكم معنا في هذا الإطار، رافعين إليكم أسمى عبارات التقدير والاحترام.

## المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى  
سنوات
- 2-السن: أقل من 25 سنة  
من 25-40 سنة  
أكثر من 40 سنة
- 3-سنوات الأقدمية في مجال العمل: أقل 5  
من 5-10 سنوات  
أكثر من 10 سنوات

## المحور الثاني: مستوى الطموح المهني

موافق	محايد	غير موافق	
			1-أفكر في تجديد وظيفة.
			2-أنتظر الترقية في عملي حتى أشعر بالرضا.
			3-أشعر بالملل عند تكرار الأعمال اليومية.
			4-أنا راض بمركزي الوظيفي الحالي
			5-أطمح للحصول على أكثر خبرة في مهنتي.
			6- لدي آمال مهنية أريد تحقيقها مستقبلا
			7- أميل لتجديد في حياتي المهنية
			8- حين أفضل في العمل أتركه بلا رجعة.
			9-أقدم أكثر ولا أنتظر المقابل
			10-أقبل توجيهات في العمل بكل أريحية
			11-أواجه ضغوط العمل بجدية حتى لا تؤثر على أدائي
			12-قدراتي المهنية أكبر من المهام المسندة إلي
			13-أسعى من خلال عملي إلى تحسين ظروف المعيشية
			14-أسعى من خلال زملائي الحصول على كافة المعلومات التي تساعدني على أداء عملي
			15- ثقتي بنفسي كبيرة في تحقيق ما أسعى إليه

## المحور الثالث: قيم العمل

الأبعاد	غير موافق	محايد	موافق
القيم الاجتماعية			<p>1. معظم المواقف التي أتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار</p> <p>2. أشارك زملائي في إنجاز مهامهم</p> <p>3. تربطني بالمشرفين علاقة أمر وتطبيق</p> <p>4. أتقبل آراء واقتراحات زملائي في العمل</p> <p>5. يمكنني إقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل</p> <p>6. يساعدني المشرفون في العمل على تخطي صعوبات التي تواجهني</p> <p>7. نوعية الإشراف تمنح لي الاتصال الفعال بين زملائي</p> <p>8. لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسؤولين.</p>
القيم المعرفية			<p>1. يمكنني تقديم أفكار جيدة في عملي.</p> <p>2. خبرتي مهنية تساهم في رفع الروح المعنوية</p> <p>3. أشعر بارتياح كوني أقوم بعملهم</p> <p>4. خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن ما يرام</p> <p>5. مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي</p> <p>6. أشعر بأنني على أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة</p> <p>7. يمكنني الإضافة للآخرين من خلال عملي</p> <p>8. المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني</p>

			<p>1. أشعر بالمعاملة العادلة بيني وبين زملائي                  2. لدي روح المبادرة في العمل                  3. علاقتي بزملائي مبنية على الثقة                  4. أعمل ساعات متأخرة في المؤسسة                  5. أحافظ على أسرار مهنتي                  6. أشعر بالاحترام والتقدير من خلال تأدية العمل                  7. تستحق مؤسستي التضحية من خلال تحمل تبعات                  اقتراحي                  يمكنني تعويض زميلي في العمل</p>	<p>القيم الأخلاقية للعمل</p>
--	--	--	---	------------------------------

الملحق رقم (05): نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج spss.v20



**Faculty of Humanities and Social Sciences**  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

### تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): **بنت عبد الرحمان قتيحة**

الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): **طالبة**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **263616317**

الصادرة بتاريخ: **30-10-2018** عن دائرة: **إمجل**

المسجل(ة) بكلية: **العلوم الإنسانية والاجتماعية** قسم: **علم النفس**

تخصص: **عمل وتنظيم** تحت رقم التسجيل: **202034076557**

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).

عنوانها: **مستوى الطوح المهني وعلاقته بتقييم العمل لدى الموصفين  
الإداريين بالليث العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مسيلة**

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في

انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: **08 جوان 2022**

امضاء المعني (ة):



المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

### تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): حاجي الحام

الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 26361621216

الصادرة بتاريخ: 30 - 10 - 2018 عن دائرة: إمجيل

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم تحت رقم التسجيل: 262635076495

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, أطروحة دكتوراه)

عنوانها: مسوى الطوح المهني وعلاقته بقييم العمل لدى الموظفين  
الإيرانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة - مسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 08 جويل 2023

امضاء المعني (ة):

توقيع

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

### وثيقة إيداع مذكرة ليسانس

الموضوع: مستوى الطرح المهني وعلاقته بفتح العمل لدى الموظفين الإيداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إعداد الطلبة:

- 1- حاجي الهام رقم التسجيل: 2/0203507649
- 2- بنت حيد الرحمان فتيحة رقم التسجيل: 2/0203507657
- 3- ليهم مريجة رقم التسجيل: 2626.35.07.47.03

القسم: علم النفس الشعبة: علم النفس التخصص: عمل وتنظيم  
إشراف: ضياف زيت الدين الرتبة: أساتذة تعليم العالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2022-2023 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس القسم



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2023/

### تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): **ليبير مريخ**

الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): **طالبة**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **2/04.164102**

المصادرة بتاريخ: **07-08-2019** عن دائرة: **عين الملح**

المسجل(ة) بكلية: **العلوم الإنسانية والاجتماعية** قسم: **علم النفس**

تخصص: **عمل وتنظيم** تحت رقم التسجيل: **2023/03074703**

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).

عنوانها: **حسنى الطوح المعني وعلاقته بقييم العمل لدى الموظفين  
الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مسيلة**

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في

انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

# المراجع

مراجع :

1. راجح، أحمد عزت ، أصول علم النفس. ط7. القاهرة : دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، 1968 .
2. شكشك، أنس، علم النفس العام ( القوى النفسية المعرفية المحركة للسلوك) ط، 1دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع، 2008.
3. كاميليا ، عبد الفتاح(. . ) (1984مستوى الطموح والشخصية . بيروت: دار النهضة العربية
4. كحيلية ، ريم، دراسة مستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب الثالثة ثانوي ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، ط ، 6المجلد. 2014
5. محمد حسانيين ، محمد، مجدي محمد أحمد الشحات، دراسة لبعض المتغيرات العقلية (السرعة الإدراكية - الغلق اللفظي) و الانفعالية (مستوى الطموح- تحمل الغموض)الفرق بين الطلاب العاديين وبطئ التعلم في المرحلة الابتدائية، مجلة الكلية التربوية ،المجلد6 العدد، 68جامعة القاهرة، 2006.
6. الناطور، رشا، مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند الطلاب الثالثة ثانوي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة دمشق، سوريا، 2008 .
7. النوبي محمد علي، محمد، مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعادين. عمان: دار الفاء للنشر والتوزيع، 2010.
8. نيفين ، عبد الرحمان المصري، قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي . رسالة ماجستير منشورة ،جامعة الأزهر ، غزة ، 2011.