

جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات

دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل الدكتور سعدان بالأغواط

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. عمومن رمضان

إعداد الطالبة:

لشلق جهاد

لجنة المناقشة			
العضوية	الجامعة	الدرجة العلمية	الأسم واللقب
رئيسا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ محضر (أ)	شتيح محمد
مشرفا ومقررا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ محضر (أ)	عمومن رمضان
عضو مناقشا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	أستاذ محضر (ب)	صافي محمد

السنة الجامعي 2021-2022

سورة التوبة

جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات

دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل الدكتور سعدان بالأغواط

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. عمومن رمضان

إعداد الطالبة:

لشلق جهاد

السنة الجامعية 2021-2022

شكر وعرهان

نشكر الله على عظيم عطائه و أوفر نعمه الحمد لله الذي بعونه تتم
الصالحات الحمد لله الذي وفقنا بقدرته على إنجاز العمل والصلاة
والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صل الله عليه وسلم إنه
ليسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى استاذنا الفاضل
(عموم رمضان) الى متابعتها لحيثيات هاته الدراسة من بدايتها إلى
غاية اكتمال العمل في صورته النهائية كما نتقدم بأسمى معاني
الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتنا قسم علم النفس بجامعة عمار
ثليجي إلى لجنة المناقشة التي قبلت مناقشة هذا العمل وفي الأخير
نقدم امتناننا إلى من ساندنا وساهم في إخراج هذا العمل جزاه الله عنا
خير الجزاء

الإهداء

بكل معاني الحب و نبضات القلب ، وبكل نغف و اعتزاز ، أهدي هذه الصفحات :

الى من كان دعاؤها سر نجاحي ، وحنانها بلسم جراحي ، التي حملت و سهرت

وربت ، وكان حلمها أن تراني ناجحة متفوقة أمي الغالية

الى القلب الصافي و الحضن الدافئ ،الذي كان سند والمعين و الداعم الأكبر منذ

بداية مشواري الدراسي الى غاية وصولي الى هذا المستوى أبي العزيز

الى رفيق دربي زوجي وابنتي

وإلى أخواتي الاحبة منبع الفرح في البيت مربية و نصر الدين كمال ، محمد

وإلى جميع الاهل و الاقارب بدون استثناء

وإلى صديقات الدراسة و من جمعني بهم حللى الذكريات

وإلى كل من تمنى لي الخير و النجاح دووما.....

جهاد



ملخص الدراسة :

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى تطور المسار الوظيفي من وجهة نظر الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط، ومعرفة مدى اهتمام الممرضات بمعايير وأبعاد تطور المسار الوظيفي، والتعرف على الفروق في فرص تطور المسار الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية. حيث تم اعتماد المنهج الوصفي بتوزيع الاستبيان على عينة قدرها 11 ممرضة بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل غلى النتائج التالية:

- أن مستوى تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط مرتفع.
- أن اهتمام الممرضات بمستوى الطموح والانخراط في جماعات العمل، ثم الاهتمام بدرجة الالتزام كمعيار لتطور المسار الوظيفي بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الحالة الاجتماعية.

Abstract:

The study aimed to determine the level of career development from the point of view of the nurses working at the Child and Mother Hospital, Dr. Saadane in Laghouat, and to know the extent of the nurses' interest in the criteria and dimensions of career development, and to identify the differences in career development opportunities for the study sample according to marital status. Where the descriptive approach was adopted by distributing the questionnaire to a sample of 11 nurses at the Child and Mother Hospital, Dr. Saadane in Laghouat, and after statistical processing of the data, the following results were reached:

- The level of career development of nurses working at the Child and Mother Hospital of Dr. Saadane in Laghouat is high.
- The nurses' interest in the level of ambition and involvement in work groups, then the interest in the degree of commitment as a criterion for career development in the Child and Mother Hospital, Dr. Saadane Laghouat.
- There are no statistically significant differences in the career path development opportunities for nurses working at the Child and Mother Hospital of Dr. Saadane in Laghouat, according to marital status.

الفهارس

فهرس المحتويات :

شكر وعرفان.....	5
الإهداء.....	7
ملخص الدراسة :.....	7
فهرس المحتويات :	8
فهرس الجداول.....	8
فهرس الاشكال.....	10
فهرس الملاحق.....	10
مقدمة:	14

الجانب النظري

الفصل الأول :مشكلة الدراسة واعتباراته

1 - الإشكالية:.....	5
2 - الفرضيات :	7
3- أهمية الدراسة :	7
4 - أهداف الدراسة :	8
5 - التعريف بمتغيرات الدراسة:.....	9
6 - الدراسات السابقة :.....	10
7- تعقيب على الدراسات السابقة :	14

الفصل الثاني: المسار الوظيفي

تمهيد:	18
1 - مفهوم تطوير المسار الوظيفي :	19
2 - تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأبعاده:	21
3- العوامل المؤثرة في تطوير المسارات الوظيفية للعمال :	32
4 - الاعتبارات التي تحدد فاعلية تخطيط المسار الوظيفي :	33

36..... 5- مشكلات التي تواجه المرأة في مسارها الوظيفي :

44..... خلاصة الفصل :

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

47..... تمهيد:

48..... 1- منهج الدراسة :

48..... 2- حدود الدراسة:

49..... 3 - أداة الدراسة :

49..... 4- مجتمع و عينة الدراسة:

50..... 5- الخصائص السيكمترية لاستبيان تطور المسار الوظيفي:

53..... خلاصة الفصل :

الفصل الخامس: تفسير ومناقشة النتائج

55..... تمهيد :

55..... 1- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

56..... 2- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

58..... 3- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.....

61..... خاتمة:

lxiv..... قائمة المراجع :

..... الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
49	يوضح توزيع فقرات الاستبيان	01
50	يوضح حجم مجتمع وعينة الدراسة	02
50	يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية:	03
50	يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية	04
51	يمثل نتائج صدق مقياس تطور المسار الوظيفي بطريقة الصدق التمييزي	05
51	يوضح ثبات الاستبيان	06
55	يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى	07
56	يوضح نتائج الفرضية الثانية	08
58	يوضح نتائج اختبار "ت" للفروق في تطور المسار الوظيفي حسب الحالة الإجتماعية	09

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
27	نموذج تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على مستوى الفرد	01
35	العوامل التي تحدد احتمالات نجاح أو فشل إعداد المسار الوظيفي	02

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
I	استببيان	01
III	حزمة SPSS	02

مقدمة

مقدمة:

في ظل مسؤولية القادة والمديرين على فشل أو نجاح المنظمات، أصبح الاهتمام بالإنسان وإدارته وتوجيهه وتحفيزه يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال، والتقنية، والهيكل التنظيمية، وذلك لكونه يزخر بقدرات كثيرة ملموسة، فهو بحر من المواقف، والانطباعات والغرائز والدوافع التي لا ترى، وتصعب ملاحظتها وقياسها، لذلك برز من بين الموضوعات المتعلقة بالبعد البشري موضوع التمكين كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة في الألفية الثالثة، ومع حلول النصف الثاني من القرن العشرين اتجهت الدراسات حول المرأة العربية نحوى منحى جديد تمثل في محاولة ربط واقعها بواقع الأسرة من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها من جهة أخرى، فقد أشار بعض الباحثين إلى أن تغير المركز الاجتماعي للمرأة يشكل احد الخصائص الأساسية التي تميز الأسرة الحديثة عن الأسرة في المجتمعات القديمة ، تبعا لتطور نظم الأسرة الناجم عن تطور نظم الإنتاج ، فبعد أن كانت تحتل مركزا مرموقا خبت مكانتها، ثم عادت المرأة لتصبح عنصرا ايجابيا بدخولها ميدان العمل، فقد أصبحت المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والواجبات والوظائف والمراكز الاجتماعية أمرا ضروريا خاصة بعد أن أثبتت المرأة جدارتها في كل ما كلفت به من أعمال وبكافة الاختصاصات وأشار الدكتور الخشاب إلى أهمية العلم والتربية العلمية والفنية لتسهم المرأة في تطوير المجتمع بالإضافة إلى صيانة الأسرة من الانحلال والفوضى.

ونظرا لعظم الأدوار التي تقوم بها المرأة المعاصرة العاملة في الأسرة وخارجها، فكان من الطبيعي أن يقفز إلى ذهن الباحثة الأدوار المتباينة التي تقوم بها باعتبارها الأم والزوجة والعاملة، كما أن دورها خارج البيت في المجتمع لا يقل عن دورها داخله حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره من جميع نواحيه خاصة إلى المستشفيات ومراكز الأمومة والطفولة بأعداد هائلة، تدفعهن الرغبة في المشاركة في الحياة العامة ورفع المستوى المعيشي وتأكيد الذات، لتجد نفسها عاملة

أو موظفة تحت شروط زمنية ومكانية محددة وملزمة بمجموعة من الواجبات والأعباء المهنية، أدى ذلك إلى شعورها بزيادة الرغبة في التقدم والترقية الوظيفية، وقد استطاعت الكثيرات أن تجدن في هذا التعدد تحدياً لقدرتهن وإمكاناتهن فاستطعن التوفيق بين الأدوار بل نجحن فيها مع قدرة على تحقيق الذات والمحافظة على مستوى الأداء، إلا أن البعض الآخر قد فشل في ذلك ولم يحالفه الحظ في النجاح وتعرض إلى بعض الصعوبات النفسية والاجتماعية والمهنية . والدراسة الحالية تبحث عن أهمية تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم بالأغواط .

وقد جاءت هذه الدراسة في مجملها في أربع فصول، الفصل الأول يشمل إشكالية الدراسة، إضافة إلى تحديد أهداف البحث وأهميته، وبعض الدراسات السابقة التي تطرقت إلى متغيرات هذه الدراسة، أما الفصل الثاني فقد خصص لإبراز تطور المسار الوظيفي ، الذي شمل على مفهوم تطور المسار الوظيفي وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأبعاده ، إضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة في تطوير المسارات الوظيفية للعمال ، وإبراز الاعتبارات التي تحدد فاعلية التخطيط ، لنعرج بعدها إلى أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في مسارها الوظيفي ، كما تطرقت الباحثة إلى عمل المرأة والدوافع الكامنة وراءه ، ثم أهم الآثار المترتبة عن خروج المرأة إلى العمل ، الايجابية منها والسلبية ، والفصل الثالث تم فيه تحديد المنهج المستخدم، وضبط مجتمع الدراسة ووصف عينة البحث، وكذا وصف أداة الدراسة التي تمثلت في استبيان تطوير المسار الوظيفي، ثم توضيح إجراءات التطبيق ، أما الفصل الرابع فقد خصص لعرض وتحليل نتائج هذه الدراسة بعد تفرغها في جداول وذلك وفقاً للفرضيات المطروحة في الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، ثم مناقشة وتفسير النتائج المتوصل إليها وفق تسلسل فرضياتها، وذكر الإستنتاج العام والإقتراحات مع ذكر قائمة المراجع والملاحق .

الجانب النظري

الفصل الأول :مشكلة الدراسة واعتباراته

1 - الإشكالية

2 - الفرضيات

3- أهمية الدراسة

4 - أهداف الدراسة

5 - التعريف بمتغيرات الدراسة

6 - الدراسات السابقة

7- تعقيب على الدراسات السابقة

1 - الإشكالية:

إن الاهتمام بالعنصر البشري أصبح من أولويات كل منظمة حتى تضمن البقاء والاستمرارية وركز العديد من الباحثين على أهمية هذا العامل في ارتفاع وجودة الأداء، حيث تغيرت نظرة الباحثين على أخذ الطاقة البشرية على أنها آلة إلى اعتبارها عنصر إنساني كما دعت إليه النظريات إلا أنه اصبح الآن عنصر مهم في المنظومة الإدارية.

تعددت البحوث والدراسات التي تناولت واقع المرأة أهمية كبيرة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية وذلك نتيجة لزيادة المضطربة في أعداد النساء العاملات، رغم مسؤولياتهن الأسرية وقد حاولت المرأة أن تنطلق إلى العمل خارج البيت مع القيام بأدوارها كزوجة وأم وربة بيت إلا أن تعدد هذه الأدوار جعل البعض العاملات يشعرون بعبء هذه الأدوار

(سميرة شند، 2000، ص 168)

حيث تتطلب عملية تنمية العاملين في المنظمات ليس فقط إلحاقهم ببرامج تدريبية لاكتسابهم مهارات جديدة وتطوير قدراتهم في الأداء فحسب بل تتعداه إلى تنمية الحياة العملية أو الوظيفية للعاملين، كما يركز المعنى العام والأساسي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي على تحقيق التوافق والتطابق بين الأفراد من جهة، وبين الوظائف التي يتقلدونها من ناحية أخرى، ويتم تحقيق هذا التوافق من خلال الوظائف المختلفة، التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية.

هذا وتختلف النظرة الحالية للمسار الوظيفي عما كانت عليه من قبل، حيث كان ينظر إليه في الماضي على أنه مجرد التدرج لأعلى خلال المناصب الوظيفية. وقد نتج عن تضخم المنظمات وتعقيد أعمالها أن أصبح من المتعذر على العاملين معرفة السبل التي بالإمكان اقتناؤها لتحقيق الارتقاء والصعود في السلم الوظيفي، لشغل مناصب ويقول الباحثون أن تنمية العاملين قد تأخذ شكل الاهتمام الفردي المحض، بحيث يقيم العامل نقاط والضعف في أدائه، ويقدر الترقية المتاحة

له في المنظمة، ويعمل على الإفادة منها في تحسين ظروف عمله بالارتقاء واحتلال المراكز التي يطمح إليها.

ولا شك في أن التحدي الذي يواجه المنظمات اليوم هو البحث عن النهج العملي التطبيقي الذي يمكن من خلاله زيادة فاعليتها وكفاءتها الإنتاجية، ولا تقتصر هذا على العمل الجاد لتحسين الأداء من خلال تبني الأساليب الفنية الحديثة، ولقد لقي العديد من المواضيع الإدارية والسلوكية اهتماما بالغاً إلا أن موضوع المسار الوظيفي لقي اهتماماً متأخراً نسبياً مقارنة مع غيره من المواضيع، على الرغم من أن المسارات الوظيفية وجدت عملياً بوجود الأعمال وتوفرها، وقد اهتم الباحثون بهذا الموضوع مع تزايد الاهتمام بالموارد البشرية ومحاولة تنميتها وتطويرها.

من خلال ما سبق نجد أن تخطيط وتنمية المسار الوظيفي يهتم الفرد، بنفس القدر الذي يهتم المنظمة، وكلاهما يهتم في سعيه وسلوكه إلى تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، ويزداد الاهتمام من كل منهما، إلى الدرجة التي يمكن القول إن هناك مدخلاً فردياً لتخطيط وتطوير المسار الوظيفي، ومدخلاً تنظيمياً لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي.

كما تتطلب عملية تنمية العاملين في المنظمات ليس فقط إحقاقهم ببرامج تدريبية لاكتسابهم مهارات جديدة وتطوير قدراتهم في الأداء فحسب بل تتعداه إلى تنمية الحياة العملية أو الوظيفية للعاملين، لذلك جاءت دراستنا الحالية لتسلط الضوء على الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط، حيث تم صياغة الاشكالية في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الرغبة في تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط؟
- ما أهم معيار من معايير تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الحالة الإجتماعية؟

2 - الفرضيات :

- نتوقع مستوى منخفض للرغبة في تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.
- نتوقع اهتمام الممرضات بدرجة الالتزام كمعيار لتطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.
- توجد فروق دالة إحصائية في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الحالة الاجتماعية.

3- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في:

- مدى أهمية الموضوع الذي تتعامل معه، وذلك خلال طبيعة المعلومات النظرية المقدمة عنه.
- الاهتمام بالشريحة الانسانية(الممرضات) التي تجري عليها الدراسة، من خلال معرفة أهمية تطور المسار الوظيفي لديهن.
- التخطيط الأفضل لتحسين الوظائف والعمليات الإدارية خاصة في المؤسسات الاستشفائية.
- وضع الحلول المناسبة لزيادة فاعلية أداء الممرضات من خلال الرفع من مستويات التكوين، الترقيات، تحفيز العاملين و فرق العمل بالمؤسسات الاستشفائية.

- التعرف على معاناة الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط ومحاولة اتخاذ الإجراءات المناسبة لإتاحة فرص تنمية وتطوير المسار الوظيفي لها .
- اختيارنا للموضوع لأنه يجمع بين الجانب النفسي والجانب الاجتماعي وتسير الموارد البشرية وهذا ما ينطبق على تخصصنا في علم النفس العمل والتنظيم .
- إثراء المكتبة الجامعية بنتائج هذه الدراسة خاصة قسم علم النفس.

4 - أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى تحديد مدى أهمية تطور المسار الوظيفي من وجهة نظر الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط والتعرف على مستوى رغبتهن في تطور المسار الوظيفي.
- كما تهدف إلى معرفة مدى اهتمام الممرضات بمعايير وأبعاد تطور المسار الوظيفي والعمل بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط،
- التعرف على الفروق في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الأقدمية في العمل والحالة الإجتماعية.

5 - التعريف بمتغيرات الدراسة:

5-1- المسار الوظيفي

5-1-1- التعريف الإصطلاحي

تطور المسار الوظيفي: يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وذلك عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو افقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي.

5-1-2- التعريف الإجرائي:

تعريف الرغبة في تطور المسار الوظيفي إجرائيا بأنها: رغبة كل ممرضة في تطوير مسارها الوظيفي وإدارة حياتها الوظيفية التي سوف تؤدي إلى تحقيق أهدافها وذلك عبر العناصر التالية:

- الإثراء الوظيفي: قدرة تحمل تعقيد المهام وزيادة الأدوار داخل التنظيم والرغبة في تفويض أكبر في اتخاذ القرار.

- درجة الإلتزام: أن يتميز الفرد باحترامه للقوانين العمل ومعرفة جيدة بالواجبات والحقوق وبالعلاقات الجيدة مع الرؤساء والزملاء وان يكون متفرغا للعمل، والبقاء في خدمة المنظمة وعدم تفكير في ترك العمل.

- الطموح والانخراط: أن يطمح الفرد إلى تحسين كفاءته وتحسين أجره وقدرته على التنقل بين فروع المنظمة، وأن يطمح في الانخراط في الهيئات غير رسمية (النقابات، جمعيات مهنية)

- إشباع القيم والتوقعات الأساسية الفردية: شعور الفرد بالتقدير والاحترام و بأهميته في فريق العمل.

ويمكن أن تعرف المرأة العاملة إجرائيا: " أنها المرأة الممرضة التي تعمل بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط مدينة الأغواط وتعمل بنظام المناوبة.

6 - الدراسات السابقة :

6-1- دراسة (Hills .2003) بعنوان تطوير المسار الوظيفي للمرأة : دراسة مقارنة بين هونج كونج وبريطانيا.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الفروق بين نموذجين من المسار الوظيفي للمرأة المديرة في بريطانيا وهونج كونج وكانت عينة قد وزعت على (293) في بريطانيا و(165) في هونج كونج، بالإضافة إلى إجراء (26) مقابلة في كل من الدولتين، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك اختلاف في المسار الوظيفي باختلاف طبيعة المجتمعات، حيث كان هناك نموذجا مميزا للمسار الوظيفي للمديرات في هونج كونج يختلف بشكل كبير عن الذي تلغيه العائلة في بناء المسار الوظيفي للمديرات، وذلك لتغيير طبيعة وبناء الاسم العادات والتقاليد بين المجتمعات المختلفة وتأثيره على تطوير المسار الوظيفي للمديرات العاملات (محمد البشير، 2011، ص79)

6-2- دراسة صلاح الدين الهيتي (2004) بعنوان أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملات دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين في عدد من الجامعات الأردنية (الرسمية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت 220 فردًا، وتمت استعادة 190 استبانة منها أي ما نسبته 86.4% من العينة، استخدم في التحليل الإحصائي عدة أساليب منها (الوسط الحسابي، الارتباط البسيط، الانحدار، التباين الثنائي) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقات ارتباط متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل (تخطيط المسار وإدارة المسار) وبين أبعاد المتغير التابع (الرضا عن الوظيفة والرضا عن المنظمة) كما أن هناك علاقات تأثير متباينة القوة بين أبعاد الدراسة تشير إلى ضعف اهتمام المؤسسات المبحوثة بتطوير مسار العاملين فيها ، وإلى ضعف درجة رضا العاملين

أنفسهم عن عملية تطوير المسار الوظيفي ، وأن إدارة الموارد البشرية كانت ذات صلة واضحة بتطوير المسار الوظيفي ولكن هنالك ضعفاً في دعم الإدارة العليا لهذا الاتجاه، كما أوصت الدراسة بتبني سياسات تطوير مسار جديدة ، ونشر الوعي بين العاملين بأهمية عملية تطوير مسارهم وتعزيز دور مديري شؤون العاملين في العملية التطويرية، وضرورة دعم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

6-3- دراسة باشا(2007) : أثر تطوير المسار الوظيفي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

هدفت أثر تطوير المسار الوظيفي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وتم إجراء الدراسة على عينة قدرها 304 مفردة يعملون في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة ومن فئات ثلاث هما الأطباء ، والإداريون، والممرضون ، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين تطوير المسار الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تقيد المنظمة ككل وسلوكيات الايثار، كما توصلت الدراسة إلى أن كل من النوع والمهنة والمؤهلات العلمية يؤثران كل على حده على تطوير المسار الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية في المستشفيات الحكومية العامة دون الخاصة.

6-4- دراسة محمد بشير حسن (2011): معوقات المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في مؤسسة التعليم العالي.

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تطوير المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في قطاع غزة، وكذلك قياس مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية على المسار الوظيفي، وإبقاء الحلول المناسبة في مؤسسات التعليم العالي، ومشكلة الدراسة تتمثل في السؤال التالي :ما هي معوقات تطوير المسار الوظيفي لدى العاملين الإداريين في مؤسسات

التعليم العالي الفلسطيني في قطاع غزة ؟ أما فرضيات الدراسة هي : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا أقل أو يساوي 0.05 لمتوسط إجابات المبحوثين حول معوقات تطوير المسار الوظيفي وتطوير العاملين في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في قطاع غزة تعزى إلى (الجامعة، القسم، الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة)، وقد اتبع الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الباحثة المقابلة والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وكانت عينة الدراسة (295) موظفا من العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، الأزهر، الأقصى، القدس المفتوحة) في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن المجالات (الأنشطة والقوانين، الحوافز، وضوح مفهوم المسار الوظيفي، الرضا الوظيفي، تقييم العمل، برامج التدريب، التطوير) لها أثر واضح في تطوير المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، ولكن بنسب متفاوتة تراوحت بين المحايدة والموافقة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 لمتوسط الإجابات حول معوقات تطوير المسار الوظيفي وتطوير العاملين تعزى إلى قسم والخبرة والجنس في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 لمتوسط الإجابات حول معوقات تطوير المسار الوظيفي وتطوير العاملين تعزى إلى الجامعة والعمر والمؤهل العلمي.

وأوصت الدراسة مؤسسات التعليم العالي إلى الاهتمام بتطوير الموظفين الإداريين ووضع برامج خاصة تساعد على تطوير قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم، والعمل الجاد لتوضيح الأنظمة والقوانين حتى تكون الرؤية واضحة لهم، كما أوصت الدراسة بوضع نظام خاص للحوافز يكون أكثر فاعلية وتستجيب للموظفين، وأن على الموظفين العمل الجاد لتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم، والتعاون مع الإدارة العليا في رسم وتطوير مساهم الوظيفي حسب الإمكانيات المتاحة والمتوفرة .

5-6- دراسة شيحة حنان (2015) بعنوان: تسيير الحياة المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي
تم إجراء الدراسة بمؤسسة الغرف الصحراوية CABAM بعين مليلة ولاية ام البواقي .

هدفت إلى معرفة مدى تحسن الرضا الوظيفي للعمال من خلال تسيير حياتهم المهنية، ومعرفة مدى استخدام المؤسسات لتسيير الحياة المهنية وذلك للرفع من مستوى الرضا، ومدى وعي أرباب المؤسسات بتسيير الحياة المهنية وأهميتها، والتعرف على مدى الاستفادة من قدرة تسيير الحياة المهنية على تحسين الرضا الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة من 81 عامل وعاملة بالمؤسسة، وبعد إجراء المقابلات وتوزيع الاستبيان توصلت الباحثة إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وبين متغيرات التكوين، والمشروع المهني، والترقية المتعلقة بالمسار الوظيفي.

6-6- دراسة حليلة بن طري (2016)، بعنوان أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضا الوظيفي
بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة.

هدفت إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في هذه المؤسسة نحو أهمية تطوير المسار الوظيفي وأثره في تحقيق رضاهم الوظيفي.

ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا استمارة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة تقارب 100 موظف، كما تم استخدام برنامج SPSS في التحليل الإحصائي للبيانات.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى متوسط لتطوير المسار الوظيفي في المنظمة محل الدراسة، ووجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لتطوير المسار الوظيفي بأبعاده المختلفة في مستوى الرضا الوظيفي الذي كان مرتفعا على العموم بالمؤسسة محل الدراسة.

كما توصلت الدراسة إلى توصيات عديدة من أهمها ضرورة زيادة الاهتمام بتطوير المسار الوظيفي للعاملين، ونقلهم من موقع وظيفي إلى آخر من أجل إكسابهم المزيد من المعارف

والمهارات، و توفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية عن طريق الترقية من الداخل ، مما يكون له تأثيرا ايجابيا على رضا العاملين و انتماءهم وولائهم للمؤسسة، ويجب العمل كذلك على رفع مستوى رضا الموظفين عن أجورهم في المؤسسة محل الدراسة لكي يستمروا في عطائهم، مما يزيد من فاعليتهم. ويشعرهم بنوع من العدالة.

7- تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت تطور المسار الوظيفي بأنواعها المحلية والعربية والأجنبية، لاحظت الباحثة ما يلي:

7-1- من حيث الأهداف:

حاولت معظم الدراسات السابقة بحث أثر تطوير المسار الوظيفي للمرأة، ودراسة وحاولت بعض الدراسات الأخرى بحث معوقات تطوير المسار الوظيفي وتطوير العاملين، أو دراسة شيخة حنان(2015) التي تهتم بدراسة وتقييم تسيير الحياة المهنية ومن أهداف هذه الدراسات ولقد تميزت دراسة عن المرأة العاملة (Hills.2003) بين هونج كونج وبريطانية التي تدرس القيم والعادات والتقاليد وتأثيرها على التطور المسار الوظيفي للمديرات العاملات ، إذ تتفق دراسة باشا(2007)حول أثر تطوير المسار الوظيفي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية على الذين يعملون في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة ومن فئات ثلاث هما الأطباء، والإداريون، والممرضون مع الدراسة الحالية من حيث الأهداف

7-2- من حيث العينة:

تنوعت العينة بين العاملات ببعض الأجهزة الحكومية والمرأة العاملة، كما اقتصر بعض الدراسات على العاملين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، أو العاملين بالمستشفيات، أو المؤسسات

الخدمائية، وهذا ما جعل الدراسة تتفق مع دراسة باشا (2007) في تحديد عينة الدراسة بالمستشفيات وهو ما يماثل مكان إجراء الدراسة الحالية .

7-3- المنهج المستخدم:

لقد استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي وذلك باستخدام عينة كبيرة، وهذا ما اتفق مع دراسة الموضوع فكانت خاصية مشتركة بين معظم البحوث السابقة مسترشدا بالدراسات السابقة وإضافة إلى ذلك ملاءمته لطبيعة البحث وللمدة الممنوحة .

7-4- من حيث الأدوات :

استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبيان كأداة بحث، والبعض أرفق المقابلة مع الاستبيان، والبحث الحالي استخدم الاستبيان كأداة للقياس، وهذا ما يدعم النتائج، حيث ترى الباحثة في إمكانية جمع البيانات من خلال الاستبيان وعدم توفيقها في إجراء المقابلات مع الممرضات.

7-5- من حيث النتائج :

من خلال نتائج بعض الدراسات التي تناولت عمل المرأة أظهرت أن خروج المرأة للعمل أدى إلى أن هناك اختلاف في المسار الوظيفي باختلاف طبيعة المجتمعات، وجود علاقات ارتباط متوسطة بين تخطيط المسار وإدارة المسار وبين الرضا عن الوظيفة والرضا عن المنظمة، كما أن هناك علاقات تأثير متباينة القوة بين أبعاد الدراسة تشير إلى ضعف اهتمام المؤسسات المبحوثة بتطوير مسار العاملين فيها، كما توصلت بعض الدراسات إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين تطوير المسار الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة ككل وسلوكيات الايثار، كما توصلت الدراسة إلى أن كل من النوع والمهنة والمؤهلات العلمية يؤثران على تطوير المسار الوظيفي في المستشفيات الحكومية العامة دون الخاصة.

الفصل الثاني: المسار الوظيفي

تمهيد:

- 1 - مفهوم تطوير المسار الوظيفي :
- 2 - تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأبعاده:
- 3- العوامل المؤثرة في تطوير المسارات الوظيفية للعمال
- 4 - الاعتبارات التي تحدد فاعلية تخطيط المسار الوظيفي
- 5- مشكلات التي تواجه المرأة في مسارها الوظيفي

ثانيا: المرأة العاملة

- 1 - المرأة والعمل الخارجي
- 2 - دوافع خروج المرأة للعمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر المسار الوظيفي (Career Pth) من المواضيع الإدارية الحديثة التي طرقتها الباحثون ، وتشير أدبيات الإدارة إلى أن الدراسات في هذا الموضوع نادرة ، فلم يحظ بالاهتمام الكافي إلا متأخرا ، مقارنة مع باقي المواضيع الإدارية والسلوكية والتي أصبحت متخصصة وذات فروع أيضا ، وذلك على الرغم من وجود المسارات الوظيفية في الواقع العملي منذ أن عرف الإنسان الأعمال في مختلف المجالات . وفي وقت قريب بدأ الباحثون يهتمون بهذا الموضوع وقدره حق قدره ، نظرا للاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية .

ولا شك في أن التحدي الذي يواجه المنظمات اليوم هو البحث عن النهج العملي التطبيقي الذي يمكن من خلاله زيادة فاعليتها وكفايتها الإنتاجية ، ولا تقتصر هذا على العمل الجاد لتحسين الأداء من خلال تبني الأساليب الفنية الحديثة ، ولكن التحدي الحقيقي ربما يكمن في تبني ما يمكن أن تقدمه لنا الدراسات التطبيقية الميدانية على المسار الوظيفي وأهميته في تحقيق الأهداف .

ولقد لقي العديد من المواضيع الإدارية والسلوكية اهتماما بالغاً إلا أن موضوع المسار الوظيفي لقي اهتماما متأخرا نسبيا مقارنة مع غيره من المواضيع ، على الرغم من أن المسارات الوظيفية وجدت عمليا بوجود الأعمال وتوفرها ، وقد اهتم الباحثون بهذا الموضوع مع تزايد الاهتمام بالموارد البشرية ومحاولة تنميتها وتطويرها .

1 - مفهوم تطوير المسار الوظيفي :

إن التغيرات الأساسية التي طالت المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية أدت إلى تغيير نظرة الإدارة إلى هذا الموضوع بشكل كبير حيث صممت الأفكار سابقا على أساس قيام الإدارة بمساعدة العاملين في تقدم حياتهم الوظيفية وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتحقيق أهدافهم .

أما اليوم فالوضع تغير ، إذ لم تعد المنظمة حريصة على إغراء العاملين للعمل والبقاء لديها لفترة طويلة ، ليس لأنها لا ترغب فيهم ، بل لأن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي والوصول إلى هذا الحجم الصحيح لقوة العمل إلى جانب هندسة العمليات إعادة صياغة دور المنظمة في هذا المجال ، يذكر "سالم" : "أصبح الموظف في يومنا هذا هو المسئول الأول عن تطوير مستقبله الوظيفي وليس المنظمة ، ومع الأسف فإن الملايين من العاملين لم يدركوا هذه الحقيقة إلا بعد أن قضوا سنوات في العمل" . (سالم ، 2009 ، ص 211)

وقد عرف عبد الباري المسار الوظيفي : "تحقيق التوافق الفعال بين إمكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المنظمة وذلك من خلال مجموعة من القرارات والإجراءات التنظيمية التي تهيئ فرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمنظمة على مدار حياة الفرد الوظيفية" .

(مصطفى ، 2003-2004 ، ص 212.213)

ويتضح من هذا التعريف أن المسار الوظيفي يتضمن الخصائص التالية :

* يقع على عتق الفرد أن يرسم لنفسه المسار الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي وعلى أن يكون ذلك مقرون بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك .

* أن الفرد يقع عليه قدر من المسؤولية تأهيل نفسه وتوافر القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها .

* أن المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المنظمة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته ، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وصفات * يستلزم تخطيط المسار الوظيفي أن تمارس المنظمة مجموعة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والتدريب والانتداب وغيرها من مجالات حركات التوظيف بما يتفق والمسار الوظيفي المخطط للفرد ووفق قدراته وكفاءته .

* العمل من خلال النظم وتكامل جهود كل من الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين الاتجاهات والصفات وقدرات الفرد والتوقعات واحتياجات المنظمة وأهدافها .

* وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركية الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مرتبط بخطط المنظمة في تشغيل العمالة .

* وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة، حيث لا يمثل أحد الطرفين (الفرد أو المنظمة) عبئاً على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال التخطيط الفعال للمسار الوظيفي .

* وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعاقل للأدوار حيث يقع على الفرد عبء المعاونة في تأهيل نفسه وتنمية قدراته وتطوير وتحديث ما لديه من معرفة وإحداث التكيف في اتجاهاته ورغباته بصورة تساعد المنظمة في القيام بدورها في إيجاد الوظيفة المناسبة لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وصفات .

* يساهم التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمنظمة.

* إن الهدف العام والمحصلة النهائية للتخطيط الفعال للمسارات الوظيفية هو كفاءة الفرد ونمو المنظمة بالعمل في منطقة المصلحة المشتركة.

2 - تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأبعاده:

عندما يثار مفهوم تطوير المسار الوظيفي ، لن يخرج عن الخط المرسوم والمحدد ، الذي سيتم عبره منذ بداية الوظيفة حتى نهايتها ، ولكن قد يكون في ذلك بعض التبسيط المخل ، ومن ثم فالحاجة ماسة إلى محددات ، ولقد تراوحت هذه المحددات ، عبر مداخل متعددة .

أ - المدخل الفردي :

ينظر إلى تطوير المسار الوظيفي كخاصية فردية ، حيث يقوم الفرد بتراكم خبرات المتمثلة في الأعمال والمناصب التي شغلها . وعليه يكون التعريف "كافة الوظائف التي تقلدها الفرد خلال حياته العملية بالتطوير والتنمية والترقي" (محمد حافظ حجازي ، 2007 ، ص 356) .

تعريف آخر "سلسلة الوظائف التي ينتقل خلالها العامل في حياته العملية"

(حسن نصر الله، 2009، ص 249) .

ومن ناحية أخرى عرف المسار الوظيفي بأنه : "مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية ، ولهذا فإن العديد من الأفراد ينظرون إلى هذا المسار نظرة رضا في حالة شعورهم بما حققوه من إنجازات يتفق مع آمالهم وطموحاتهم ، ويحدث العكس في حال شعورهم بأن المسار الوظيفي لم يحقق طموحاتهم وآمالهم.(Desslers, 2003, p274)

وقد وضع Lawrence A. Klatt تعريف المسار الوظيفي بأنه: "هو الجزء الهام في حياة الموظف والذي يتعين على كل موظف أن يهتم ويكز على تطوير مساره الوظيفي وإدارة حياته الوظيفية التي سوف تؤدي إلى تحقيق أهدافه".

وأضاف أيضا أنه ينبغي على الإدارة تقدير ومساعدة الموظف في تطوير مساره الوظيفي ، حيث يعتبر المدير هو العامل الرئيس في تقدير تلك الجهود المبذولة لتطوير المسار الوظيفي للموظف (Lawrence, 1985, p 379)

ب - المدخل المهني :

تطور المسار الوظيفي يهتم بالمهنة كمحدد رئيسي يعرف بأنه : "مجموعة من الوظائف المختلفة التي يستطيع الفرد أن يشغلها انطلاقا من أسفل السلم الوظيفي في المنظمة صعودا إلى القمة حتى الوصول إلى سن التقاعد (عبد الباري، 2008، ص 192)

يركز تعريف تطوير المسار الوظيفي ، على المهنة كتخصص وظيفي ، مثل الطب ، المحاماة ، ومن ثم يكون التعريف "التدرج أو التحرك في إطار مهنة محددة دون الارتباط بمكان معين"

ت - المدخل التنظيمي :

ينظر إلى تطوير المسار الوظيفي كونه خاصة هيكلية لتخصص وظيفي معين، فعلى سبيل المثال في مهنة التدريس حيث يبدأ الفرد كمدرس، ثم مدرس أول، ثم ناظر، ثم موجه، ثم مدير، ثم مدير عام، ثم وكيل وزارة، وعليه يكون التعريف "التدرج الوظيفي أو المهني داخ منظمة معينة ، من خلال أطر محددة متعارف عليها ."

عند فحص التعاريف السابقة، نجد أن المدخل الفردي قد قرن المسار التطويري بالترقي والتنمية، وكأن الفرد الذي لا يترقى ليس له مسار مستقبلي وظيفي، والمدخل المهني، ركز على المهنة، بينما من يقومون بأعمال نمطية مثل الوظائف التقليدية، والحرفيين يستطيعوا إعداد مسار وظيفي، وقيده المدخل التنظيمي الفرد وقصرها على المنظمة فقط .

وقد عالج الدكتور محمد حافظ حجازي أوجه القصور التي شابت التعاريف السابقة وبلور التعريف التالي لمفهوم تطوير المسار الوظيفي التطور التدريجي الوظيفي المخطط، والمرن، أفقياً ورأسياً، والذي يصل بالفرد إلى أهدافه " (محمد حافظ حجازي، 2007، ص 357).

2-1 دور الموظفين في تطوير مساراتهم الوظيفية :

إن تحقيق الذات والإنجاز وتحقيق الطموحات هي رغبات تنطلق من الفرد ذاته وتدفعه إلى المزيد من العمل ، ولكن ليس كل فرد لديه الرغبة في الإنجاز والطموح وإثبات الذات ، فهناك من يفضل الاسترخاء والقبول بالواقع دون ان يجد نفسه في البحث والتطلع إلى موقع أفضل، كذلك الحال بالنسبة للعاملين في المنشآت البعض منهم لا يجتهد في طلب المناصب الأعلى، أو تنمية وتطوير نفسه للتقدم إلى مراكز أفضل مكتفياً بمشاهدة الآخرين وهم يتصارعون من أجل الوصول إلى أهدافهم الوظيفية، ومن هنا تأتي أهمية دور المنشأة الناجحة وهو أن تنزع الأول من سباته وأن تحرك فيه الرغبة، وأن تساعد الثاني على تحقيق طموحاته ورغباته .

ولكن قبل أن تقوم المنشأة بهذا الدور تجاه العاملين، يجب على الفرد نفسه أن يبدأ باكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته، ونواحي قوته وضعفه، أي بمعنى آخر يجب عليه أن يدير أولاً مستقبله الوظيفي، ثم بعد ذلك يطلب المساعدة من المنشأة وقد يكون هذا عمل رسمي للمديرين اتجاه مرؤوسيه .

يرى رفاعي: أن تخطيط المسار الوظيفي للفرد وتنميته هو مسؤولية الفرد ذاته في المقام الأول، حيث يجد على الفرد ان يقوم بالأنشطة التالية اتجاه نفسه

(رفاعي محمد رفاعي، 1989، ص 101)

تقويم الفرد لذاته ، إن نقطة البداية في تخطيط المسار الوظيفي أن يحاول الفرد فهم ذاته ومراجعة نفسه، والإجابة على التساؤلات التالية : ما هي الإمكانيات والقدرات والمهارات المتوفرة حالياً لديه ؟ وما هي استعداداته وقيمه واهتماماته ؟ وما هي نواحي القوة والضعف فيه ؟ وما هي مجالات العمل التي يرغبها وميله للعمل فيها ؟ ويمكن الاستعانة في الوصول إلى إجابات التساؤلات السابقة من خلال بعض التدريبات المتوفرة في الوقت الحاضر، من خلال الحصول على مشورة بعض الجهات المتخصصة أو من خلال المديرين أو الرؤساء في المنشأة التي يعمل بها .

❖ تحديد الفرص الوظيفية المتاحة، وتتضمن هذه الخطوات قيام الفرد بدراسة الفرص الوظيفية المتاحة سواء داخل المنشأة التي يعمل بها حالياً، أو في سوق العمل ككل ، أما عن الفرص الوظيفية داخل المنشأة فإنه يمكن حصرها من خلال ما تنشره المنشأة من معلومات عن الوظائف مثل دليل الشركة، الخرائط التنظيمية، المسارات الوظيفية، فرص الترقية والنقل في المستقبل، ويجب ملاحظة أن الفرص الوظيفية داخل المنشأة وسياسات التوظيف المتبعة من اختيار وتعيين وتدريب وترقية وتقييم ،

❖ تحديد الفرد لأهدافه الوظيفية، بعد أن يقوم الفرد بتقويم نواحي القوة والضعف فيه ، وتقويم اهتماماته الفردية وقيمه الشخصية، وبعد أن يدرس الفرص الوظيفية داخل أو خارج المنشأة، فإنه يستطيع بعد ذلك أن يحدد وبوضوح أهدافه الوظيفية قصيرة ومتوسطة أو طويلة الأجل، ويجب ملاحظة أن الأهداف التي تتضمن طموحات عالية تتضمن أيضاً بعض التحديات لاكتساب

المهارات والمعارف التي تتلائم مع تلك الطموحات ، كما أن الأهداف التي تتلائم مع قدرات الفرد وإمكانياته الحالية والمتوقعة .

❖ إعداد الخطط المستقبلية : بعد تحديد الأهداف الوظيفية يقوم الفرد بعد ذلك بإعداد الخطط المستقبلية اللازمة لتحقيق مختلف هذه الأهداف، ويمكن أن يبدأ الفرد بالخطط قصيرة الأجل وكذا البرامج الرسمية في تحقيق ذلك (عمر وصفي عقيلي، 2009، ص 517) .

❖ تنفيذ الخطط : حتى يستطيع الفرد أن يحقق خطته المتعلقة بالأهداف الوظيفية فهو في حاجة إلى مناخ تنظيمي معاون يشجع على التنمية الوظيفية، وينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تحث العاملين على تطوير وتنمية طموحاتهم الوظيفية، كما ينبغي عليها أن تدعم الأنشطة التي تساعد على تحقيق ذلك مثل وضع برامج للتدوير الوظيفي، وتوفير فرص التدريب داخل وخارج المنشأة، الأنشطة التثقيفية والتنمية الذاتية، وإحداث التعديلات الهيكلية التي تساعد على فتح مجالات الترقية أمام العاملين .

إن نجاح تخطيط المسار الوظيفي يتطلب بعض المقومات ذات علاقة بدور الفرد ولقد

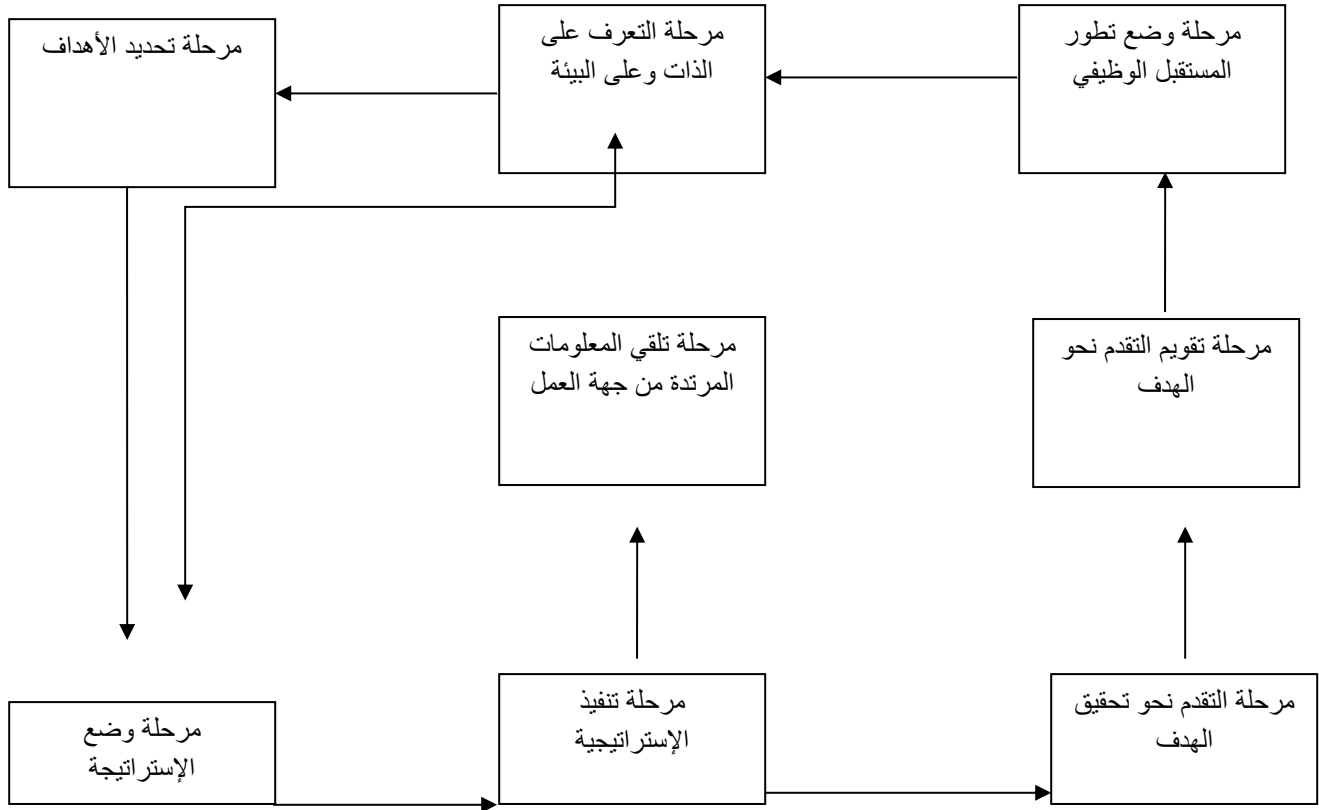
لخص ذلك مصطفى في العناصر التالية :

- تقييم الفرد لطموحاته وأهدافه .
- مراجعة وتقدير الفرد لقدراته وإمكانياته بصورة موضوعية .
- معرفة وتفهم الفرد لمستقبله الوظيفي .
- تعرف الفرد على الوسائل البديلة المتاحة والممكنة لتحقيق أهدافه .
- تحديد الفرد للمسارات البديلة لحياته الوظيفية في ضوء الموازنة بين طموحاته وأهدافه من ناحية أخرى ، وكذلك في ضوء ما هو متاح أو ممكن من أساليب من ناحية ثالثة .
- اختيار المسار الوظيفي الملائم ما يتطلبه من قدرات ومهارات وكفاءات .

- توفير متطلبات وتحديث المعرفة وتطوير وتحسين القدرات والمهارات اللازمة للمسار الوظيفي المخطط أو المستهدف (مصطفى، 2004، ص 225) .

ويؤكد كرينتز وكنكي (Kreintner and Kinicki) على أن إدارة وتخطيط النمو الوظيفي للفرد عملية مستمرة تشمل جميع المعلومات حول تحديد صورة للمستقبل الوظيفي، والتعرف على الذات والبيئة المحيطة، وتحديد الأهداف، تنفيذ الأهداف، للحصول على معلومات مرتدة، ويقترح الكاتبان النموذج الموضح في الشكل رقم (1) التالي :

الحاجة إلى اتخاذ القرار :



الشكل رقم (1) : نموذج تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على مستوى الفرد

المصدر (صلاح عبد الباقي، 2002، ص 267)

وينذكر (Naschberger , C , et al,2012) أبعاد تطور المسار الوظيفي الخاصة بالفرد

كالتالي

أ- بعد الإثراء الوظيفي : قدرة تحمل تعقيد المهام وزيادة الأدوار داخل التنظيم والرغبة في تفويض أكبر في اتخاذ القرار .

ب- بعد درجة الالتزام : أن يتميز الفرد باحترامه لقوانين العمل ومعرفة جيدة بالواجبات والحقوق وبالعلاقات الجيدة مع الرؤساء والزملاء وان يكون متفرغاً للعمل ، والبقاء في خدمة المنظمة وعدم تفكير في ترك العمل .

ت- بعد الطموح والانخراط : أن يطمح الفرد إلى تحسين كفاءته وتحسين أجره وقدرته على التنقل بين فروع المنظمة ، وأن يطمح في الانخراط في الهيئات غير رسمية (النقابات ، جمعيات مهنية) .

ث- بعد إشباع القيم والتوقعات الأساسية الفردية : شعور الفرد بالتقدير والاحترام وبأهميته في فريق العمل .

2-2 دور وظيفة إدارة الموارد البشرية في تطوير المسارات الوظيفية للموظفين :

نأتي الآن إلى دور وظيفة إدارة الموارد البشرية الذي لا ينفصل عن دور الموظفين في

تطوير المسار الوظيفي الخاص بهم ، وبالرغم من أنها مسؤولية مشتركة بين الطرفين ، إلا أن

هناك بعض المسؤوليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية يحددها أبلن (Aplin) فيما

يلي: (صلاح عبدالباقي ، 2002 ، ص 271-272)

- توفير وظائف ديناميكية وذات مسؤوليات متعددة ومتغيرة .
- توفير العديد من البرامج التدريبية لتأهيل وإعداد الفرد لوظائف أعلى في السلم الوظيفي .
- التقويم الدوري والمستمر لأداء الفرد للتعرف على إمكانية مدى قدرته على تحمل مسؤوليات أكبر في العمل .
- التأييد والدعم المستمر للفرد لإحداث التغيير المطلوب والملائم في النمط السلوكي الذي يؤهله للتقدم للأمام في المنشأة .
- تشجيع الفرد بحيث يتولد داخله الدافع لتنمية ذاته والتخطيط لتطوير مستقبله الوظيفي .
- ❖ ويؤكد شوارتز (Schwartz) على أن أهم عامل أو عنصر في تلك المسؤولية المشتركة هو عامل التوافق والذي يشير إلى التوافق بين احتياجات الفرد الوظيفية واحتياجات المنشأة . ويتم التوافق من خلال اعتراف المنظمة بواقع الأمر وهو أن كل فرد يسعى من خلال تنمية ذاته إلى

الحصول على وظائف أفضل ومسؤوليات أكبر تفتح له الطريق للتقدم إلى الأمام وظيفيا . كما يتم التوافق بين الطرفين استنادا إلى التوافق بين العوامل الشخصية الخاصة بالفرد مثل :

✓ المهارات والخبرات المختلفة .

✓ الإدراك الذاتي .

✓ النمط السلوكي .

وبين العوامل الخارجية الخاصة بالمنظمة مثل :

✓ خصائص ومتطلبات العمل .

✓ ترك مجال للمبادرة والتجديد . طبيعة الإشراف .

✓ نظام المرتبات والمكافآت .

ويستمر الفرد في العمل وفي التخطيط لتنمية ذاته وظيفيا إذا تم حدوث التوافق المطلوب وفي حالة عدم تحقيقه يبدأ الفرد في البحث عن وظيفة أخرى في منشأة أخرى ولحدوث التوافق الأمثل يجب أن يتوافر تفاهم مشترك بين الطرفين - الفرد والمنظمة - على احتياجات كل منهما ، وقد يعني أحيانا عدم التوافق أن تفقد المنشأة جزء من الكفاءات المتوفرة والعاملة لديها والتي يمكن أن تكن أفضل ما تمتلك المنشأة . لذا يجب على المنظمة أن تسعى جاهدة إلى خلق وظائف وفرص عمل أفضل مهنيا للعاملين بجانب مساعدتهم على امتلاك واكتساب الخبرات والقدرات اللازمة ، والملائمة لهذه الوظائف والفرص من خلال العديد من برامج التدريب والتنمية وكذلك من خلال إعادة النظر فيها يسمى بالمسار الوظيفي .

وقد أوضح كل من كاسيو وعواد (Cascio and Awad) ضرورة التفاعل بين الأفراد والمنشأة عند القيام بأنشطة تخطيطية وتطوير المستقبل الوظيفي بما يحقق التوافق والتكامل بين أهداف الأفراد وأهداف المنشأة (صلاح عبدالباقي، 2002، ص 273)

والتساؤل الهام الذي يواجهنا عند تحرير دور المنشأة في التخطيط والتطوير الوظيفي للعاملين هو : كيف تتعرف المنشأة على الكفاءات البشرية الطموحة لتخطيط وتطوير مستقبلهم الوظيفي

يجيب دريو (Dorio) عن هذا التساؤل ، ويقدم بعض المقترحات أهمها إعداد جلسات الإرشاد والتوجيه للعاملين، وتعد هذه الجلسات داخل المنشأة بين الموظفين ورؤسائهم ، و أعضاء من إدارة الموارد البشرية ، أو الاستعانة بمستشارين من الخارج، إن الهدف من هذه اللقاءات هو اكتشاف المواهب والموظفين الناشطين والطموحين في مستقبل أفضل وتتم هذه الجلسات وفق الخطوات التالية :

- الخطوة الأولى :** الإعداد : يقوم الموظف ،والموجه كل على حدة بتقويم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة استنادا على ما يتوفر من معلومات عن :
- الفرص الوظيفية المتاحة في المنظمة حاليا ومستقبلا .
 - التطور التاريخي لأداء الموظف وأداؤه في الوظيفة التي يشغلها حاليا .
 - المهارات الوظيفية للموظف .
 - مستواه التعليمي والبرامج التدريبية التي ألتحق بها .
 - الصفات الشخصية مثل : القدرات الإدارية والتنظيمية ، القدرة على الإنجاز في الوقت المحدد ، التعاون مع الآخرين .
 - الأهداف والطموحات الوظيفية المستقبلية .

الخطوة الثانية : المقارنة ، يقوم الموظف والموجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ، ثم الوصول إلى اتفاق مشترك حول الخيارات المتاحة مستقبلا .

الخطوة الثالثة : التخطيط للتطوير الوظيفي ، يضع الموجه مع الموظف خطة العمل التي بموجبها إعداد الموظف لمساره الوظيفي الذي أختاره ، وتشمل هذه الجوانب التالية :

- المهارات الجديدة التي يتطلب من الموظف اكتسابها .
- التعليم أو التدريب المطلوب إضافته إلى المستوى الحالي للموظف .
- المناصب الوظيفية التي يجب أن يشغلها الموظف قبل الوصول إلى الهدف الوظيفي المخطط له .

-الجدول الزمني التقريبي للوصول إلى الهدف .

الخطوة الرابعة : التنفيذ ، يقوم الموظف وبمساعدة المنشأة باتخاذ الخطوات التنفيذية التالية :

- الاتحاق ببرامج التدريب والتعليم التي تتوافق مع المسار الوظيفي الذي تم الاتفاق عليه.
- التدوير الوظيفي : أي الانتقال بين وظائف مختلفة بهدف التعرف على المزيد من المسؤوليات والمهام ، تمهيدا للوصول للهدف .

-إضافة مسؤوليات جديدة إلى وظيفته الحالية .

الخطوة الخامسة : المتابعة والتسجيل : يتم في هذه المرحلة متابعة الموظف من خلال رئيسته بعقد اجتماعات دورية مع الموظف لتعرف على مدى تقدمه في مساره الوظيفي من أجل إزالة العقبات ، أو تعديل هذا المسار إذا لزم الأمر . ثم حفظ وتسجيل المعلومات عن المسار الوظيفي ومدى تقدم الموظف في هذا المسار في ملفه ، أو في مخزون المهارات ، مع ملاحظة تحديث المعلومات بانتظام

3- العوامل المؤثرة في تطوير المسارات الوظيفية للعمال :

هناك عدة عوامل مؤثرة في تطوير المسارات الوظيفية للعمال وتتمثل فيما يلي قيام المنظمة بإلغاء بعض الوظائف واستبدال وظائف قديمة بأخرى جديدة بسبب إعادة الهيكلة التي تلجأ إليها المنظمات نتيجة للتغيرات العديدة التي تحدث في بيئة عملها الداخلية استجابة لتغيرات البيئة الخارجية كتنوع سلعها وخدماتها ، أو تحقيق رسالتها التي وجدت من أجلها ، أو تقديم منتج جديد ، وإدخال تكنولوجيا جديدة ، وإلغاء وظائف واستحداث أخرى يعني ضرورة تغيير هذه المسارات وتغيير متطلبات الوظائف الواقعة عليها . ولتجنب هذه المشكلة يجب جعل المسارات مرنة ، وكذلك مضمون البرامج التدريبية وجعلها مستمرة لإكساب العاملين المهارات المطلوبة للوظائف الجديدة وتهيئتها للتكيف معها .

(عمر وصفي عقيلي، 2009، ص 563 - 564)

انتظار الفرد خلو الوظيفة التي سيرقى إليها أو سينقل إليها ، ذلك أن الترقية لو وظيفة أعلى لا تتم إلا إذا كانت الوظيفة شاغرة ، وإلا يتوجب على المرشح للترقية أن ينتظر خلوها سواء عند ترقية شاغلها أو إحالته على التقاعد أو لأي سبب آخر ، فطول هذه الفترة يهدد طموحات الأفراد فيها وخاصة الأكفاء ويؤثر سلبا على معنوياتهم ، وأحيانا يدفعهم اترك العمل والانتقال إلى منظمة أخرى نحقق لهم هذه الطموحات ، ولمواجهة هذه المشكلة ينبغي اتخاذ هذه الإجراءات التالية كحلول وهي :

- تخفيض سن الإحالة على التقاعد من أجل فتح المسارات باستمرار وعدم إغلاقها لفترة طويلة بسبب سن التقاعد المتأخر .
- رفع راتب المرشح للترقية دون انتقاله للوظيفة الأعلى كتعويض له .
- تنزيل الدرجة الوظيفية للأفراد غير الأكفاء ونقلهم لوظيفة أدنى ليحل محلهم الأفراد الأكفاء .

- تسريح الأفراد الذين تتناقص كفاءتهم وينخفض مستوى أدائهم .

4 - الاعتبارات التي تحدد فاعلية تخطيط المسار الوظيفي :

كما أشار سابقا فإن فعالية تخطيط المسار الوظيفي تتوقف على مجموعة من الاعتبارات يمكن توضيحها في العناصر التالية :

✓ **التوازن بين المعرفة النظرية والخبرة العلمية :** يعتبر غياب الخبرة العلمية أو المعرفة التطبيقية المرتبطة بالوظيفة من أهم العوائق التي تقف أمام الفرد في بداية مساره الوظيفي وقد يستلزم ذلك أن يكتسب بعض المهارات العلمية .

✓ **نوع ومستوى الطموح :** ... وعادة ما يؤدي الإفراط إلى مواجهة الفرد لمشكلات عديدة ... ويؤكد ذلك أهمية اكتساب سمة الواقعية .

✓ **الدافعية والقدرة على تطويرها :** تتحدد فعالية تخطيط المسار الوظيفي بدرجة كبيرة بما لدى الفرد من دفع ذاتي للإنجاز ، وبما لديه من استعداد لتطوير وزيادة هذا الدافع

✓ **قبول التدرج المحسوب :** وكذلك من العوائق هو استعجال الفرد وعدم قدرته لاستيعاب ظروف ومتطلبات الوظيفة التي يلتحق بها أول مرة .

✓ **مستوى النضج والتوازن الذاتي :** تتوقف فعالية التخطيط على قدرة الفرد على التعامل مع المتغيرات الجديدة مثل إجراءات العمل والتفاعل مع الزملاء والرؤساء .

✓ **النظرة المستقبلية :** يؤدي عدم القدرة على تصور المستقبل الوظيفي إلى عدم القدرة على التخطيط الفعال للمسار الوظيفي

✓ **سياسة والنظم العمل :** تؤدي سياسات ونظم العمل بالمنظمات دورا كبيرا في تحديد احتمالات نجاح تخطيط المسار الوظيفي

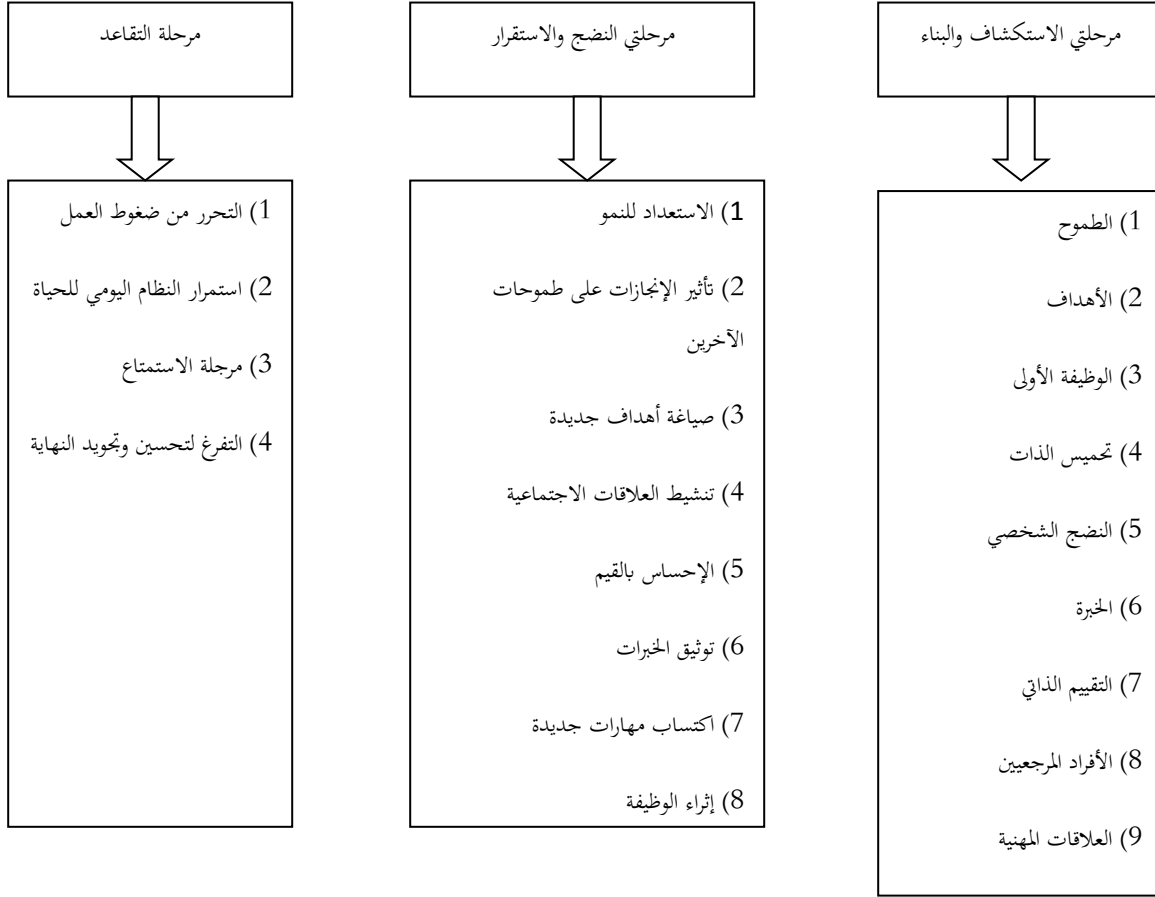
✓ **علاقات العمل** : عادة ما تؤدي طبيعة علاقات العمل التي يمارسها الرؤساء والزملاء القدامى بالوظيفة إلى عدم فعالية تخطيط المسارات الوظيفية ...

✓ **خصائص سوق العمل** : تلعب خصائص سوق العمل دورا في توجهات الفرد من بين المسارات الوظيفية البديلة .

✓ **الموقف البيئي العام** : لا شك أن تصورات الفرد على الوضع الحالي والمستقبلي لمتغيرات البيئة من جوانبها السياسية والتشريعية والاجتماعية

(مصطفى، 2004-2003، ص 244-247) .

ويوضح الشكل التالي العوامل التي تحدد النجاح أو فشل في إعداد المسار الوظيفي



الشكل رقم (.2.) العوامل التي تحدد احتمالات نجاح أو فشل إعداد المسار الوظيفي.

المصدر(مصطفى ، 2003 - 2004)

5- مشكلات التي تواجه المرأة في مسارها الوظيفي :

بالإضافة للاعتبارات السابقة التي تم عرضها قد ذكر أحمد سيد مصطفى مشاكل أخرى قد تواجه المرأة في العمل ، أهمها :

- التميز في الاستقطاب والاختيار والتعيين من خلال إعلانات طلب الموظفين التي تنص بعضها على أن الوظيفة للذكور فقط .
- اعتبار بعض المديرين أن هناك وظائف نسائية وأخرى رجالية عند تعيين الموظفين أو تسكينهن على الوظائف ، كأن يرى البعض أن الموظفين يصلحون أساساً لأعمال السكرتارية وإدارة المكتب والعلاقات العامة وإدخال البيانات إلى الحاسوب وما إلى ذلك .
- التمييز ضد الموظفين في فرص التدريب تحت مبررات متعددة مثل أنهم لن يستمرروا في الوظيفة إما لإجازات الحمل أو الوضع أو الإجازات الخاصة أو أن برامج التدريب تتم خارج المنظمة أو في مدينة أخرى أو في الخارج وهو ما لا يناسب الموظفين لا سيما المتزوجات ذوات الالتزامات العائلية .
- التمييز ضد الموظفين في فرص الترقية والتطور الوظيفي ،ومن ثم يكون لعدد غير قليل من الموظفين مسار وظيفي فقير في تطوره وتنوعه .
- يرى البعض في المرأة عنصراً غير منتج ، كما لا يستريح بعض الموظفين - سواء بشكل ظاهر أو مستتر - لأن يقدموا تقاريرهم أو نتائج أعمالهم للمرأة المديرية ، وتنص بعض إعلانات جهات العمل لطلب موظفين صراحة على أن يكون المتقدمين من الذكور .
- وتواجه الموظفين مشاكل متعددة في بيئة العمل سواء كن مرؤوسات أو زميلات أو رئيسات ، ويؤثر ذلك سلبياً بدرجة أو بأخرى على النسيج علاقتهم في بيئة العمل ، ويؤثر على روح الفريق ،

التي يتعين أن تسود ، ومن ثم يؤثر بالتبعية على معنوياتهم وعلى مستوى إنجازهم وفرص التقدم الوظيفي لهم .

• لا توجد معايير محددة مستقرة أو دراسات مؤصلة كافية توضح مستوى الإنتاجية النسائية مقارنة بتلك الرجالية في مجالات عمل محددة بالمنطقة العربية ، ومن ثم يترك الأمر للاجتهادات والخلفيات الثقافية للقادة والرؤساء في المنظمات العربية .

• تتأثر إنتاجية الموظفين بعدة عوامل يتعين مراعاتها من قبل الإدارة وأهمها :

➤ طبيعة العمل .

➤ نمط القيادة .

➤ الثقافة التنظيمية .

➤ مدى وجود تميز ضد الموظفين في التدريب أو الترقية أو المسار الوظيفي .

➤ الحالة الاجتماعية للموظفة .

➤ فرص التدريب والترقية .

➤ مدى وجود سياسة واضحة للمسار الوظيفي .

➤ التحرشات التي تحدث من الجنس الآخر في مكان العمل ، من حيث مدى وجود مضايقات

للعاملات كمرؤوسات وزميلات ورئيسات بالقول أو الفعل أو من درجتها

(أماني، 2012 ، ص 25) .

ثانياً: المرأة العاملة

1 - المرأة والعمل الخارجي :

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة بارزة بعد الثورة الصناعية الفرنسية و هذا لا

يعني أن المرأة لم تعمل قط خارج المنزل " فهناك أدلة عديدة على أن المرأة هي أول من اكتشف

الزراعة و على أنها كانت أول عامل زراعي عرفه التاريخ و تشير الكسندرا لولو نناي (1981) ايضا : هناك شيء من الصحة في الفرضية التي تقول أن النساء كن أول من مارس العمل الحرفي ، فالغزل و النسيج و صنع الانية الفخارية كلها اكتشافات نسائية و اليونانيون الذين بلغت ثقافتهم ذروتها قبل ألف عام لم يعتبروا سكسبوس الطبيب الأول و إنما أمه كورد بيس " (سهير، 2005، ص 104) .

ويشير سليم (1984) أن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية، وأن التغييرات الايديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدا له مميزاته القديمة التي محيطها الاسرة والمنزل والأهل والأقارب (مليكة، 2004، ص 43)

يعني هذا أن المرأة كانت تعمل منذ القدم ولكن التغييرات الإيديولوجية والتكنولوجية هي التي جعلت من عمل المرأة إشكالا وخاصة من حيث تقييم الأدوار .

ويمكن تعريف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع بهدف الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته ونعلم جيدا أن الوظيفة الأولى والأساسية التي تقدمها للمجتمع وهي قضية تعتبر أساسية ومسلم بها ولا جدل فيها ، ولكن لا يمنعها هذا من إعدادها لمواجهة الحياة والتعليم ما يمكن نيله من ثقافة فنية وعلمية ومهنية أسوة بالرجل دون قيد أو شرط (عوني، 2003، ص 142).

إلا أن عمل المرأة في العالم العربي ينظر له من عدة زوايا ، ويذكر للوريكات أن هناك ثلاثة مناح نظرية رئيسية : فالنظرة التقليدية ترى أن مسؤولية المرأة تكمن في العناية بالأطفال وتنشئتهم والعناية بأسرتها ، والرجال يتحملون جزءا من الأعمال المنزلية .

وأصحاب المنحنى الثاني الاستغلال والذي تتزعمه الحركات النسائية الراديكالية في العالم العربي نوال السعداوي من مصر وخالدة سعيد في المغرب وهشام شرالي وغيرهم وأصحاب هذا الاتجاه يرون أن المرأة بشكل عام تتحمل أعباء كثيرة وقاسية نتيجة نظرة الرجل إليها واستغلالها خصوص في الأعمال المنزلية وكذلك الحال في العمل خارج المنزل ، وأخيرا منظور تغير الأدوار وهذا المنظور يرى أن هناك تغيرات في الأدوار لكل من الرجل والمرأة لصالح المرأة في المجتمعات الحديثة (الوريكات، 1998، ص188).

2 - دوافع خروج المرأة للعمل :

يحتل موضوع الدوافع مركز الصدارة من اهتمام الغدارة الحديثة التي تهتم بالعنصر البشري وذلك قصد زيادة الإنتاج وجود الخدمات ومراعاة راحة العامل وكرامته وسعادته أيضا. كما أنها استفادت من تجارب وبحوث ودراسات علم النفس الصناعي والتنظيمي في السنوات الاخيرة ففي ميدان الدوافع اتجه الكثير من المختصين بدراسة السلوك التنظيمي لنماذج الدوافع ونظرياتها، وقد كان لثمرة هذه البحوث آثار إيجابية على إنتاجية الموظفين والعاملين ورضاهم الوظيفي (عويد، 1994، ص 172) .والدافع كما يعرفه برنارد برلسون (Bernard Berlsion): أنه القوة التي تدفع الفرد وتنشط أو تحرك سلوكه وتدفعه نحو أهداف محددة .

ويعرفه فروم (vroom) بأنها عبارة عن الاجراءات (العمليات) التي تحكم اختيار الأفراد والكائنات الحية من بدائل مختلفة للنشاطات الاختيارية، ويعرفه روز (Ross) بأنه اتجاه طاقة الفرد لإدراك هدف معين او حالة معينة (حيدر، 2007، ص 51)

وهناك دوافع وجهت المرأة نحو العمل بصورة طوعية أو اضطرارية وامتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل واقتحمت ميادين العمل المختلفة بعدما كان عملها مقتصرًا داخل البيت فقط وترتبط هذه الدوافع بالحاجات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

2-1- الدوافع الاقتصادية :

يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجأ معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن أغلبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة للأسرة ، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض وما يؤكد هذا ما جاء في رسالة (خليل أحمد) أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي أي لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل .

(مصطفى عوفي، 2003، ص 143) .

وهناك بحوث بينت وجود حاجة ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال، بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة و إنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى.

(كامليا، 1984، ص 86) .

وتذكر في هذا المجال بأس رواية (1986) أن عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أداءها الأساسي كربة بيت وزوجة بل أضاف إلى دورها دورا هاما هو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر ، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة ، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على

العائلة ، ربما للحصول على راتب التقاعد الذي يعطى للعاملة على تقاعدها في نهاية سنها القانوني (حيدر، 2007، ص55) .

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل سواء كانت للحاجة الملحة لمتطلبات الأسرة أو كعامل إسناد لدخل الأسرة أو لرفع الأسرة من مستوى إلى مستوى أرقى وهذا ما تؤكد به البحوث السابقة .

2-2 - الدافع الاجتماعي :

عندما يتقبل المجتمع عمل المرأة ويحث عليه في بعض الأحيان فإن ذلك يعتبر واقعا للمرأة للخروج للعمل وإن المتغيرات الكبيرة التي حدثت في المجتمعات غيرت من النظرة السلبية لعمل المرأة إن كانت نظرة نفعية لاستغلال قدرات وطاقت كانت في السابق معطلة وللثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها كثير من فرص العمل (مصطفى عوفي، 2003 ، ص 143) .

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل ، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان ، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تغطيه بالعمل ، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ، ويطمح البعض الآخر الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم خارج المنزل له أهمية في هذا المجال (حيدر، مرجع سابق ، ص 57) .

2-3 - الدافع الشخصي :

إن الدوافع الشخصية تنطلق من حاجات للمرأة فتعمل المرأة على أن تكون محل تقدير واحترام من المحيطين بها سواء كانت في بيئة العمل أو في البيئة الأسرية ، وهذا ما عبر عنه

ماسلو بحاجات التقدير "وحاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون التقدير ذاتيا self esteem أما عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية status التي يسبغونها على الفرد أو الاحترام الذي يبطنونه إياه فإن التقدير يكون خارجيا (عويد ، 1994 ، ص 185)

وأعلى الحاجات في هرم ماسلو هي تحقيق الذات وذلك من خلال منصبه في العمل فهو يسخر كل طاقاته وإمكانياته لتحقيق أهدافه الذاتية ويذكر "عويد" أن حاجات تحقيق الذات هي تعبر عن حاجة الفرد أن ينطلق بقدراته ومواهبه ورغباته ومواهبه إلى أفق تتيح له أن يكون ما تمكنه استعداداته أن يكون ، وأن يمارس الأعمال والأنشطة بما يتفق والاستخدام الأمثل لإمكانياته "وتحقيق الذات هي نزعة إنسانية أساسها للمحافظة على الذات وتعزيزها" (تيموثي، 2005، ص 617) .

وقد يجد الفرد سبيله في العمل ليحقق ذاته ، والمرأة تبحث دوما عن تغيير تلك النظرة التقليدية التي تصفها بأنها سلبية في الحياة وتحاول أن تعزز ذاتها في العمل فهي تتمسك به ، ليس من أجل دوافع اقتصادية واجتماعية ولكن من أجل نفسها ويذكر "عوفي" أن الدوافع الشخصية التي يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت فهي تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وأم لأطفال وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية ، وأيضا تعمل كثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن قيام بالأعمال المنزلية ... إن عمل المرأة يعتبر جهدا خلافا ومساهمة إيجابية لصالح مجتمعها مما يساعد على الرضا عن نفسها. (مصطفى عوفي، 2003، ص 43)

وتعتبر "كامليا" أن دافع الاستمتاع بالعمل كقيمة لتأكيد الذات من أهم الدوافع فقد تبين من بحث يارو ان ثلاثة أرباع مجموعة عددها خمسون أما عاملة من الطبقة المتوسطة يفضلن العمل إذا كان الأمر يتوقف على مجرد الاختيار وكذلك وجد "هوفمان" أن من بين ثمان وثمانين أما

بيضاء عاملة في ديترويت ذات ظروف اجتماعية واقتصادية مختلفة ، حوالي ثلاثة أرباع المجموعة يستمتعن بعملهن ويتخذن مواقف إيجابية تجاهه ، وقد بين مسح "شوستيك" البريدي لخريجي الكليات 25% من السيدات المتزوجات يعملن ليحصلن على الرضا ، وبالنسبة للسيدات المتزوجات من رجال حاصلين على التعليم العالي ، فقد ذكرن دوافع غير اقتصادية .

وفي دراسة "يارو" قرت نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولاً كي يحققن ذواتهن وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين (كامليا ، 1964 ، ص 81).

وفي دراسة احتياجات المرأة التي قامت بها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة (مارس 2001) على عينة من العاملات قوامها (7876) أظهرت النتائج أن غالبية النساء وذلك بنسبة (44.26%) يعملن لتلبية احتياجات أسرهن ، بينما تعبر نسبة (30.54%) أن الدافع وراء التحاقهن بالعمل هو لتطوير الذات والطموح الشخصي تليها (18.38%) النساء اللواتي يردن تحقيق الاستقلالية المالية ، وقد عبرت النساء اللواتي تطوير الذات والطموح الشخصي من خلال العمل على أنهن قادرات على تطوير مسارهن الوظيفي وينجحن فيه .

ولهذا فقد جعلت هذه الدراسة الحالية من عنصر دوافع تطوير الذات والطموح الشخصي ، متغير وسيط يمكن أن يؤثر في العلاقة المحتملة بين صراع الأدوار وتطور المسار الوظيفي للمرأة العاملة

خلاصة الفصل :

فمن المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، ما يطلق عليه تخطيط وتطوير المسار الوظيفي، وهي إحدى الوظائف التي تعني بإحداث توافق وتطابق بين الفرد من جهة ، وبين الوظائف التي يشغلها من جهة، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المنظمة في الإنتاجية، وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل.

يركز المعنى العام والأساسي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، على تحقيق التوافق والتطابق بين الأفراد من جهة، وبين الوظائف التي يتقلدونها من ناحية أخرى، ويتم تحقيق هذا التوافق من خلال الوظائف المختلفة، التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد :

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3 - أداة الدراسة

4- الخصائص السيكومترية

5- مجتمع و عينة الدراسة

6- إجراءات التطبيق

7- الأساليب الاحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

نستعرض في هذا الفصل توظيفاً شاملاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة وبناء الأداة وكيفية تصميمها والتحقق من صدقها وثباتها مجتمع عينة الدراسة والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج وكذلك التحقق من صدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة :

المنهج هو مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها ، والأساليب المتبعة في تحقيق الفروض والتساؤلات التي صممت الدراسة من أجل اختبارها أو الإجابة عنها . يؤكد المهتمون بمنهج البحث أن الباحث ليس حراً في اختياره للمنهج بل طبيعة الظاهرة المراد دراستها هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج الملائم . ويصنف البحث على أساس الهدف الرئيسي له ، أما تصنيف المناهج فإنها تتحدد بالطريقة التي يتبعها الباحث لحل مشكلة أو ظاهرة معينة (عبد الباسط محمد حسن، 1990، ص 211)

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة والتي تهدف إلى وصف وجمع الحقائق والمعلومات عن تطور المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة، وتقرير حالتها كما توجد في الواقع.

2- حدود الدراسة:

1-2- الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الميدانية بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط

2-2- الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبيان في الفترة الممتدة ما بين 05 / 06 / 2021 إلى 10 / 06 / 2021 . من الموسم الجامعي 2020 / 2021.

3-2- الحدود البشرية : تحددت عينة الدراسة بـ (11) ممرضة من ممرضات مستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط

3 - أداة الدراسة :

استبيان تطور المسار الوظيفي :

اشتمل على 20 عبارة توزعت على أربع أبعاد مبنية في الجدول الآتي

جدول رقم (1) : يوضح توزيع فقرات الاستبيان

الفقرات	أبعاد استبيان تطور المسار الوظيفي
01 إلى 04	البعد الأول : الإثراء الوظيفي
05 إلى 09	البعد الثاني . درجة الالتزام
10 إلى 16	البعد الثالث : الطموح و الانخراط
17 إلى 20	البعد الرابع : إشباع الحاجيات والقيم الأساسية الفردية

و قد تم اختيار أبعاد الاستبيان بما يناسب هذه الدراسة بوضع مجموعة من المؤشرات التي تقيس لنا كل بعد بطريقة تمكننا من قياس تطور المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة.

4- مجتمع و عينة الدراسة:

إن اختيار العينة الملائمة من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث ، بحيث يجب أن تحمل العينة كل الخصائص المميزة للمجتمع الأصلي، وتمثلها تمثيلاً صحيحاً باعتبار أن دراستنا الميدانية طبقت على بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط وانطلاقاً من موضوع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مجتمع إحصائي مقدر بـ 25 ممرضة بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط

جدول رقم (2) : يوضح حجم مجتمع وعينة الدراسة

النسبة المئوية	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة
44 %	11	25

تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في 25 ممرضة بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان وتوزيع الاستبيان المعد للدراسة على عينة مكونة من 11 استمارة ، تم استرجاعها كاملة وهي قابلة للتحليل ومعالجة البيانات .

جدول (3): يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية:

النسبة	العدد	الأقدمية
9,10 %	01	أقل من 5 سنوات
90,90 %	10	أكثر من 5 سنوات

من خلال الجدول تبين ان هناك عدم تكافؤ بين المجموعتين لذلك تم إلغاء الفرضية الخاصة باختلاف تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات حسب الأقدمية في العمل

جدول(4) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية:

النسبة	العدد	الحالة الإجتماعية
63,63 %	07	متزوجات
36,36 %	04	عازبات

5- الخصائص السيكومترية لاستبيان تطور المسار الوظيفي:

أ- الصدق بطريقة الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تم الاعتماد لحساب صدق الاستبيان على الصدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و 27% من أدنى التوزيع :

جدول رقم (5) : يمثل نتائج صدق مقياس تطور المسار الوظيفي بطريقة الصدق التمييزي :

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
القيم الدنيا	3	38,66	2,51	8,52	4	,001	0,05 دالة
القيم العليا	3	52,00	1,00				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها أن متوسط المجموعة العليا (52,00) بانحراف معياري 1,00 بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ (38,66) بانحراف معياري قدره (2,51) حيث بلغت قيمة (ت) 8,52 عند درجة الحرية (4) ومستوى الدلالة 0.05 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تطور المسار الوظيفي لأن الدلالة الاحصائية (0,001) أقل من مستوى الدلالة (0.05) لدى عينة الدراسة بين المجموعتين، وأن الاستبيان لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن الاستبيان صادق.

ب - الثبات لاستبيان تطور المسار الوظيفي:

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا- كرومباخ لمقياس تطور المسار الوظيفي والجدول الموالي يوضح النتائج اختبار ألفا- كرومباخ:

جدول رقم (6): يوضح ثبات الاستبيان

القرار	قيمة α كرومباخ	عدد البنود	الاستبيان
مقبولة	0,65	20	تطور المسار الوظيفي

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0,65) وهذا يدل من خلال الدرجة المتحصل عليها أن الاستبيان يتمتع بقدر من الثبات وبالتالي مقياس تطور المسار الوظيفي ثابت ويمكن تطبيقه على العينة .

6- إجراءات التطبيق :

لتوضيح الغرض العلمي للبحث تم:

- شرح طريقة الاجابة على كل مقياس.
- التأكد من فهم الممرضات لطريقة الإجابة.
- التأكد من أنهم لم ينسوا فقرة لم يجيبوا عليها قبل تسليم أدوات البحث.
- الإلتزام باختيار نوع الفقرة التي تناسب شخصيته.

7- الأساليب الاحصائية :

استخدمت الطالبة في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية spss و ذلك لاختبار فرضيات الدراسة والإستدلال عليها

إحصائياً:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- ألفا كرومباخ لحساب الثبات.
- إختبار " T " لدلالة الفروق.
- معامل الارتباط بيرسون.

خلاصة الفصل :

تناول هذا الفصل الاجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى المنهج الملائم للدراسة ثم إلى العينة و خصائصها، بعد ذلك وصف أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية من خلال حساب معاملات الصدق والثبات باستخدام طرائق مختلفة، والتي انتهت إلى الاطمئنان عليها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية، ثم تم التعرض إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات والنتائج معروضة في الفصل الآتي.

الفصل الخامس :تفسير ومناقشة النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

تمهيد :

بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة قمنا بتحليل للنتائج المتحصل عليها ، و ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية، ثم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في جداول إحصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة و تفسيرها و مناقشتها .

عرض وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة :

1- عرض وتفسير و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على ما يلي:

نتوقع مستوى منخفض للرغبة في تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.

جدول رقم(7): يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

البيانات المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة الفرق	درجة الحرية	الدالة	مستوى الدالة
تطور المسار	11	45,27	5,36	40	3,25	10	0,009	0.05 دالة

يلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أنّ قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على استبيان تطور المسار الوظيفي بلغت 45,27، وبعد مقارنتها بقيمة المتوسط الفرضي 40 نلاحظ أنّ الفرق دال إحصائياً، مما يؤكد أنّ رغبة الممرضات في تطوير المسار الوظيفي مرتفعة وليس منخفضة، عكس ما طرح في فرضية البحث.

كما يؤكد كرينتز وكنكي (Kreintner and Kinicki) على أن إدارة وتخطيط النمو الوظيفي للفرد عملية مستمرة تشمل جميع المعلومات حول تحديد صورة مستقبله الوظيفي، والتعرف على الذات والبيئة المحيطة بالعامل، وتحديد الأهداف، تنفيذ الأهداف، للحصول على معلومات ومردود عمل مقبول.

إضافة إلى ذلك فإن الدوافع الشخصية تنطلق من حاجات للمرأة العاملة، فهي تعمل على أن تكون محل تقدير واحترام من المحيطين بها سواء كانت في بيئة العمل أو في البيئة الأسرية وهذا ما عبر عنه ماسلو بحاجات التقدير "وحاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون التقدير ذاتيا self esteem أما عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية status التي يسبغونها على الفرد أو الاحترام الذي يبطنونه إياه فإن التقدير يكون خارجيا (عويد ، 1994)

2- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

تنص هذه الفرضية على ما يلي:

نتوقع اهتمام الممرضات بدرجة الالتزام كمعيار لتطور المسار الوظيفي بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.

جدول رقم(8) يوضح نتائج الفرضية الثانية

الترتيب	المتوسط	البعد
4	9,27	الإثراء الوظيفي
2	12,45	درجة الالتزام
1	14,00	الطموح و الانخراط
3	9,54	إشباع الحاجيات والقيم الأساسية الفردية

من خلال الجدول أعلاه يتبين ان المتوسط الحسابي لدرجة الطموح والانخراط في الجماعات بلغ 14,00 في المرتبة الأولى، ثم درجة الالتزام بمتوسط حسابي قدره 12,45، مما يؤكد اهميته من حيث الترتيب، في حين بلغ متوسط درجات إشباع الحاجيات والقيم الأساسية الفردية ثالثاً 9,54، وأخير الإثراء الوظيفي رابعاً على الترتيب 9,27. وهذا ما يجعلنا نرفض الفرض الثاني ونقول بأن للطموح أهمية كمعيار للرغبة في تطور المسار لدى الممرضات، كما أشير سابقاً فإن فعالية تخطيط المسار الوظيفي تتوقف على مجموعة من الاعتبارات منها التوازن بين المعرفة النظرية والخبرة العلمية حيث يعتبر غياب الخبرة العلمية أو المعرفة التطبيقية المرتبطة بالوظيفة، ونوع ومستوى الطموح حيث يؤكد ذلك أهمية اكتساب سمة الواقعية عند العامل .

وفي دراسة احتياجات المرأة التي قامت بها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة (مارس 2001) على عينة من العاملات قوامها (7876) أظهرت النتائج أن غالبية النساء وذلك بنسبة (44.26%) يعملن لتلبية احتياجات أسرهن ، بينما تعبر نسبة (30.54%) أن الدافع وراء التحاقهن بالعمل هو لتطوير الذات والطموح الشخصي تليها (18.38%) النساء اللواتي يردن تحقيق الاستقلالية المالية ، وقد عبرت النساء اللواتي تطوير الذات والطموح الشخصي من خلال العمل على أنهن قادرات على تطوير مسارهن الوظيفي وينجحن فيه .

3- عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

تنص هذه الفرضية على ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائيا في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم(9) يوضح نتائج اختبار "ت" للفروق في تطور المسار الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية

المتغير الحالة الإجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "الفرق" مان ويتني	الدلالة	مستوى الدلالة
عازبات	04	38,00	5,43	10,00	0,44	0,05 غير دالة
متزوجات	07	28,00	7,00			

من خلال الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي لفئة الممرضات العازبات بلغ (38,00) لدرجات تطور المسار الوظيفي بانحراف معياري قدره 5,43، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الممرضات المتزوجات (28,00) بانحراف معياري قدره (7,00) بينما بلغت قيمة الفرق "مان ويتني" 10,00 وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة 0,44 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 ، وبالتالي عدم وجود فروق في الرغبة في تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات حسب متغير الحالة الاجتماعية .

وعلى ضوء هذه النتائج نرفض فرضية البحث نلاحظ من خلال الجدول عدم تأثير الحالة الإجتماعية على الرغبة في تطور المسار الوظيفي للممرضات باختلاف حالتهم الاجتماعية، وهذا ما يفسر رغبة كلا المتزوجات او غير المتزوجات في تطور المسار الوظيفي.

فحسب رأي الطالبة، فإن الممرضات اخترتن المهنة عن قناعة وحب ودافع قويين، حيث يعبر سوبر عن مستوى النضج المهني للفرد بأنه استعداداه وقدرته على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (المطارفة، 1995، ص 13) ويطور الأفراد مهاراتهم اليدوية والإشرافية ومحاولة تحديثها بوتيرة متتالية من خلال توسيع شبكة المعارف العلمية والعملية كل في مجال تخصصه، ولتحقيق هذه الغاية كان لا بد من التعرف على الذات المهنية للممرضات واستكشاف المعلومات الصحيحة عن عالم التمريض.

خاتمة

لو نظرنا لهذه النتائج في عمومها تتضح لنا أمور هامة تخص عمل المرأة والممرضات خاصة، فالى جانب حافظهن الأساسي للخروج للعمل وهو الحصول على مكانة اجتماعية والمساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية أو لرفع مستواهم المعيشي ، إلا أن تحقيق الطموح الشخصي للممرضات كان الهدف الأكبر.

إن الرغبة في تطور المسار الوظيفي هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل دون بقية العناصر الأخرى، فدرجة السيطرة الذاتية التي تتيحها المؤسسات الاستشفائية للفرد في أدائه للعمل، مع درجة تنوع مهام العمل ، إضافة إلى خبرات النجاح ومستوى الطموح وتقدير الفرد لذاته و تقديره لعلاقة قدراته بالعمل تؤدي حتما إلى تحقيقه لمستوى أداء يزيد عن طموحه أو يعادله يثير لديه الإحساس بالنجاح.

كما تشير نتائج بعض الدراسات الى أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية و تطور المسار الوظيفي للعامل. حيث يرى فروم أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، وهذا ما توصلت إليه الطالبة في نتائج دراستها نلخصها في ما يلي:

- أن مستوى تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط مرتفع.

- أن اهتمام الممرضات بعوامل تطور المسار جاء من خلال الاهتمام بمستوى الطموح والانخراط في جماعات العمل، ثم الاهتمام بدرجة الالتزام كمعيار لتطور المسار الوظيفي بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط.

- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في فرص تطور المسار الوظيفي لدى الممرضات العاملات بمستشفى الطفل والأم الدكتور سعدان بالأغواط حسب الحالة الاجتماعية، فالممرضة العاملة المتزوجة أو العازبة لها طموح الترقية في العمل وتطور المسار الوظيفي .

وعليه نقترح دراسات مشابهة تتمثل في:

- دراسة نمط الإشراف المساعد على تطور المسار الوظيفي للممرضات في الوسط الاستشفائي.
- دراسة مستوى تفاعل جماعة العمل، فهي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر بالنسبة له.
- دراسة توزيع المهام والأدوار في المؤسسات الاستشفائية وبرامج المناوبة لمدى تأثيرها على استقرار الممرضات في بعض المصالح.

قائمة المراجع

1. ابوبكر، مصطفى محمود (2004). الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية
2. باشا. باسل محمد. (2007) تأثير تطوير المسار الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة. جامعة عين شمس.
3. تيموثي. ج. ترول (2007). علم النفس الاكلينيكي. ترجمة: فوزي شاكرا داوود. حنان لطفي زين الدين. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
4. حجازي. محمد حافظ (2007) . إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
5. حسن. محمد بشير (2011). معوقات تطور المسار الوظيفي للعاملين الإداريين في المؤسسات التعليمية العالي الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين
6. حسن نصر الله (2009). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
7. حليلة بن طري (2016). أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضا الوظيفي بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة. مذكرة ماستر غير منشورة في تسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بسكرة.
8. داودي، محمد وبوفاتح. محمد (2007). منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية. الجلفة. الجزائر: دار ومكتبة الأوراسية .
9. درة، عبد البارئ ابراهيم (2008) . إدارة الموارد البشرية . عمان : دار وائل للنشر
10. رفاعي، محمد رفاعي (1989) . إدارة الافراد . القاهرة : المطبعة الكمالية .
11. سليمان ، حيدر خضر (2007) . دوافع العمل لدى المرأة العاملة . مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية . 14(4) . ص.ص. 48-79.

12. شند ، سميرة محمد (2000) . الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة . القاهرة : مكتبة زهراء الشرق .
13. شيحة، حنان(2015) تسيير الحياة المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الغرف الصحراوية CABAM بعين مليلة ولاية ام البواقي. مذكرة ماستر غير منشورة في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة أم البواقي.
14. صالح ، عبد الباقي (2002) . السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر . الإسكندرية : الدار الجامعية .
15. صلاح الدين، عبد الباقي (2004) . السلوك الفعال في المنظمات . الإسكندرية : الدار الجامعية .
16. صلاح الدين، الهيتي (2004) أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين - دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية -المجلد ٢٠ - العدد الثاني. ص 29-75.
17. عقيلي، عمر وصفي (2009). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
18. عوفي، مصطفى (2003). "خروج المرأة الى ميدان العمل و أثره على التماسك الاسري " . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة باتنة. العدد 19. ص.ص. 131-150 .
19. كامل احمد، سهير (2005). دراسات في سيكولوجية المرأة. الجزء (3). الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب .
20. كاميليا إبراهيم، عبد الفتاح (1984). سيكولوجية المرأة العاملة. بيروت: دار النهضة العربية .

21. الكحلوت، أماني حمدي شحادة (2012). " دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات و غير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة ". رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين .
22. المشعان ، عويد سلطان (1994) . علم النفس الصناعي . أبو ظبي : مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع .
23. مليكة، بن زيان (2003-2004). " عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقة الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة". رسالة ماجستير غير منشورة . الجزائر
24. مؤيد، سالم (2009). " تخطيط المسار الوظيفي للمديرين". مجلة جامعة مؤتة. المجلد العاشر. العدد السادس .ص.ص.(بدون صفحات)
25. Dessler, G . (2003), **Human Resource Management** , Miam :USA, Pearson Education , 9th Edition .
26. Lawrence , A. et al .(1985) , **Human Resource Management** , Florida: Atlantic university, Charles E . Merrill Publishing Company.
27. Naschberger , C . et al . (2012) , <<Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est – il si compliqué et comment le faciliter ? >> , Gestion , 37 (3) , p . 43-50. DOI : 10.3917.

الملاحق

المحلق رقم (01) : الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

استبيان تطور المسار الوظيفي

سيدتي :

فيما يلي مجموعة من الفقرات تتناول نواحي نفسية اجتماعية تتعلق بظروف المرأة العاملة بهدف دراسة أحوالها وتشخيص متاعبها ، بغية توفير أفضل الظروف التي تعين المرأة العاملة على أداء رسالتها المرجو منك أن تجيبي عن هذا الاستبيان بصراحة ، وبما يعبر عن حالتك أصدق تعبير وستكون إجابتك في موضوع السرية التامة .

المطلوب منك أن تضعي علامة (x) تحت الدرجة التي تعبر عن شعورك بها : وهي موافقة تماما - موافقة - محايدة - معارضة - معارضة بشدة

من إعداد الطالبة :

السنة الجامعية 2021/2020

البيانات الشخصية:

- 1 - الخبرة أقل من 05 سنوات 06 سنوات فأكثر
- 2- الحالة الاجتماعية : متزوجة عازبة

الرقم	الفقرات	موافقة	محايدة	معارضة
1.	أشعر بالرضا حيال زيادة الأدوار داخل التنظيم			
2.	أعتقد أن مناصبي الحالي يحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة			
3.	أستطيع أن أتحمل زيادة في تعقيد المهام			
4.	أستطيع أداء عملي بصورة متجددة			
5.	أتفرغ إلى عملي حتى في وقت العطل والاجازات			
6.	أحترم قوانين العمل وألتزم بها من حيث إنجازي للمهام الموكلة لي والوقت العمل			
7.	أعرف جيدا واجباتي وحقوقى في العمل			
8.	أعتقد اننى بحاجة إلى تغيير المؤسسة التى أعمل فيها			
9.	الخلافات مع زميلاتي تدفعني إلى اللامبالاة			
10.	أطالب بالتكوين والتأهيل لأحسن كفاءاتي المهنية			
11.	أسعى لرفع راتبي بواسطة الساعات الإضافية ومضاعفة المناوبة			
12.	أجد سهولة في التنقل بين فروع المؤسسة مادام هذا يخدم مساري الوظيفي			
13.	أطمح جاهدة في الانخراط في نقابة المؤسسة			
14.	أطمح جاهدة في الانخراط ضمن لجنة الخدمات			
15.	أطمح جاهدة في الانخراط ضمن الجمعيات المهنية إن وجدت			

			أجد نفسي مقيدة بنظم وتعليمات في العمل وأراها غير مناسبة لي	16.
			أعتقد أن زملائي ورؤسائي في الوظيفة يقدرّون الأداء الجيد الذي أقوم به	17.
			أشعر بأهميتي في فريق العمل الذي أنتمي إليه	18.
			العمل مناسب لي من حيث قدراتي وإمكاناتي وميولي يدفعني إلى تطوير ذاتي باستمرار علميا وعمليا	19.
			وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية	20.

الملحق رقم 2 : مخرجات SPSS

نتائج ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	11	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,655	20

نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00001	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	1,00	3	38,6667	2,51661	1,45297
	2,00	3	52,0000	1,00000	,57735

Test d'échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
							Inférieure	Supérieure

Totale	Hypothèse de variances égales	1,923	,238	-8,528	4	,001	-13,33333	1,56347	-17,67423	-8,99244
	Hypothèse de variances inégales			-8,528	2,616	,006	-13,33333	1,56347	-18,74852	-7,91814

Tests non paramétriques

Test de Mann-Whitney

Rangs				
	VAR00001	N	Rang moyen	Somme des rangs
	1,00	3	2,00	6,00
Totale	2,00	3	5,00	15,00
	Total	6		

Test ^a	
	Totale
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	6,000
Z	-1,964
Signification asymptotique (bilatérale)	,050
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,100 ^b

a. Critère de regroupement : VAR00001

b. Non corrigé pour les ex aequo.

نتائج الفرضية الأولى

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	11	45,2727	5,36826	1,61859

Test sur échantillon unique

Valeur du test = 40				
t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence

					Inférieure	Supérieure
Totale	3,258	10	,009	5,27273	1,6663	8,8792

نتائج الفرضية الثانية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne
ihraa	11	9,2727
iltizam	11	12,4545
tomouh	11	14,0000
ichba3	11	9,5455
N valide (listwise)	11	

نتائج الفرضية الثالثة

Tests non paramétriques

Rangs

	SUTfammi	N	Rang moyen	Somme des rangs
	Marie	7	5,43	38,00
Totale	Selibatair	4	7,00	28,00
	Total	11		

Test^a

	Totale
U de Mann-Whitney	10,000
W de Wilcoxon	38,000
Z	-,763
Signification asymptotique (bilatérale)	,446
Signification exacte [2*(signification unilatérale)]	,527 ^b

a. Critère de regroupement : SUTfammi

b. Non corrigé pour les ex aequo.