



الجامعة الإسلامية- غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر إدارة الذات على فرص التشغيل

دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع (تدريب غزة)
الأقسام الفنية

إعداد الطالب

خيري محمد أحمد شعيب

إشراف:

الأستاذ الدكتور/ ماجد محمد الفراء

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

١٤٣٢هـ - ٢٠١١م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴾

صدق الله العظيم

{الرعد: ١١}

الإهداء

إلى كل الذين ينسجون
الضوء من
عتمة الظلم



شكر وتقدير

وأنا في مقام رد الفضل إلى أهله، أتوجه أولاً بالشكر لله -جلّ وعلا - الذي يسر لي إنجاز هذا البحث.

ثم إلى أستاذي الدكتور: **ماجد محمد الفراء** الذي فتح لي مكتبه، ولم يبخل علي بفكره، و غمرني برفقته وصبره وعلمني الكثير.

ولا يفوتني أن أشكر ممتناً، الأساتذة الذين حكموا أداة هذا البحث الذين لم يصدّوا بوقتهم ولا بخلاصة تجاربهم: الدكتور سامي أبو الروس والدكتور يوسف بحر والدكتور نبيل دخان والدكتور رشدي وادي والدكتور سمير صافي والدكتور زكريا العصار، ولعلّ من نافلة القول ودواعي الإخلاص أن أتوجّه بالشكر لجميع زملائي وأصدقائي كل باسمه ولقبوهم كثر وانّ هذا العمل ما كان ليجدَ طريقه إليكم لولاهم فأشكرهم بأجمل وأصدق كلمات الشكر والعرفان.

وأخيراً، أتوجه بشكري لكل من علمني حرفاً نطقاً أو رسماً.

الباحث

خيري محمد أحمد شعيب



المحتويات Table of Contents

م	الموضوع	الصفحة
١	إهداء	ب
٢	شكر وتقدير	ج
٣	قائمة المحتويات	د
٤	قائمة الجداول	و
٥	ملخص الدراسة باللغة العربية	ي
٦	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	ل
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
٧	المقدمة	٢
٨	أولاً : مشكلة الدراسة	٣
٩	ثانياً: فرضيات الدراسة	٤
١٠	ثالثاً: متغيرات الدراسة	٥
١١	رابعاً : أهداف الدراسة	٦
١٢	خامساً: أهمية الدراسة	٦
١٣	سادساً : المفردات و المصطلحات	٧
الفصل الثاني: إدارة الذات وفرص التشغيل		
١٤	المبحث الأول: الذات البشرية مكانية تتميتها وتوجيهها	١٠
١٥	المقدمة	١٠
١٦	أولاً: ماهية الذات؟	١٠
١٧	ثانياً: الفرق بين الذات ومفهوم الذات	١٣
١٨	ثالثاً: احتياجات الذات	١٤
١٩	رابعاً: هل يمكن توجيه الذات والتحكم بها؟	٢٠
٢٠	خامساً: إدارة بالذات	٢١
٢١	عوامل و أدوات تساعد في إدارة بالذات	٣٤
٢٢	المبحث الثاني: سوق العمل المحلي	٣٧
٢٣	ثانياً / واقع سوق العمل في قطاع غزة	٣٧

٤٠	المبحث الثالث: كلية تدريب غزة	٢٤
٤١	أولاً: نشأة الكلية	٢٥
٤٣	ثانياً: التخصصات التي تقدمها الكلية	٢٦
٤٤	ثالثاً: التوجيه المهني والتوظيف	٢٧
الفصل الثالث: الدراسات السابقة		
٤٦	المبحث الأول: الدراسات المحلية	٢٨
٤٨	المبحث الثاني: الدراسات العربية	٢٩
٥٠	المبحث الثالث: الدراسات الأجنبية	٣٠
الفصل الرابع: الإطار العملي للبحث		
٥٦	أولاً/ منهجية الدراسة	٣١
٥٦	ثانياً/ مجتمع وعينة الدراسة	٣٢
٥٨	ثالثاً/ صدق الاستبيان	٣٣
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات		
١١٩	أولاً/ نتائج الدراسة	٣٤
١٢٠	ثانياً/ توصيات الدراسة	٣٥
١٢١	ثالثاً/ دراسات مقترحة	٣٦
١٢٤	قائمة المراجع	٣٧
١٢٩	الملاحق	٣٨



قائمة الجداول
List of Tables

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
٤-١	مجتمع الدراسة من الخريجين حسب سنة التخرج	٥٦
٤-٢	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (الرؤية والأهداف) والدرجة الكلية للمجال	٥٩
٤-٣	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (تنظيم الوقت والتخطيط) والدرجة الكلية للمجال	٦٠
٤-٤	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (المرونة) والدرجة الكلية للمجال	٦٠
٤-٥	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع (تنمية المعرفة والتدريب) والدرجة الكلية للمجال	٦١
٤-٦	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس (الاتصال والعلاقات الاجتماعية) والدرجة الكلية للمجال	٦٢
٤-٧	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي السادس (المتابعة والتقييم) والدرجة الكلية للمجال	٦٣
٤-٨	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (الصحة الجسدية) والدرجة الكلية للمجال	٦٣
٤-٩	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (الصحة النفسية) والدرجة الكلية للمجال	٦٤
٤-١٠	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (بعض سمات الشخصية) والدرجة الكلية للمجال	٦٥
٤-١١	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (انتماء العمل للتخصص) والدرجة الكلية للمجال	٦٦
٤-١٢	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (استقرار العمل واستمراره) والدرجة الكلية للمجال	٦٦
٤-١٣	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (العائد المادي ويتكون) والدرجة الكلية للمجال	٦٧
٤-١٤	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع (الرضا	٦٧

	الوظيفي ويتكون) والدرجة الكلية للمجال	
٦٨	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس (التطور الوظيفي) والدرجة الكلية للمجال	٤-١٥
٦٩	معامل الارتباط بين كل درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة.	٤-١٦
٧٠	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	٤-١٧
٧١	يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	٤-١٨
٧٣	الدراسة الثانوية	٤-١٩
٧٣	سنة التخرج من الكلية	٤-٢٠
٧٤	المؤهل العلمي	٤-٢١
٧٤	منطقة السكن	٤-٢٢
٧٥	الوظيفية الحالية	٤-٢٣
٧٥	الجنس	٤-٢٤
٧٦	الحالة الاجتماعية	٤-٢٥
٧٦	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال	٤-٢٦
٧٧	هل بحث الطالب بنفسه عن فرصة العمل التي حصل عليها؟	٤-٢٧
٧٧	هل تم اختيار الموظف للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين؟	٤-٢٨
٧٨	هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث؟	٤-٢٩
٧٨	هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية؟	٤-٣٠
٧٩	حصل الموظف على فرص العمل بواسطة المعارف والأصدقاء؟	٤-٣١
٨٠	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الرؤيا والأهداف "	٤-٣٢
٨٢	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال (تنظيم الوقت والتخطيط)	٤-٣٣
٨٥	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال " المرونة "	٤-٣٤

٨٦	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال " تنمية المعرفة والتدريب "	٤-٣٥
٨٨	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " التواصل والعلاقات الاجتماعية "	٤-٣٦
٩٠	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " المتابعة والتقييم "	٤-٣٧
٩١	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الصحة الجسدية "	٤-٣٨
٩٣	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال	٤-٣٩
٩٤	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " سمات الشخصية "	٤-٤٠
٩٦	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " انتماء العمل للتخصص "	٤-٤١
٩٧	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال	٤-٤٢
٩٨	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " العائد المادي "	٤-٤٣
١٠٠	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي "	٤-٤٤
١٠١	المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " التطور الوظيفي "	٤-٤٥
١٠٥	معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي	٤-٤٦
١٠٥	معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي	٤-٤٧
١٠٦	معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة الجانب العمل	٤-٤٨
١٠٧	معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي	٤-٤٩
١٠٨	معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي	٤-٥٠
١٠٩	معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي	٤-٥١
١١٠	معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٢

١١١	معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٣
١١١	معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٤
١١٢	معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٥
١١٣	معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٦
١١٤	معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	٤-٥٧
١١٦	اختبار T لمتغير الحالة الوظيفية الحالية	٤-٥٨
١١٧	اختبار مان-وتني لمتغير الحالة الوظيفية الحالية	٤-٥٩

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه "إدارة الذات" في تحقيق فرص عمل مناسبة للخريجين من الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية. ولقد قام الباحث بتحديد محاور لدراسة إدارة الذات لدى الخريج من خلال مؤشرات سلوكية يمكن قياسها بواسطة أداة علمية استخدمها الباحث وهي إستبانة أعدت لهذا الغرض. أما هذه المحاور فكانت "مستوى إدارة الجانب السلوكي ، مستوى إدارة الجانب الصحي (الجسدي والنفسي) والشخصية، ومستوى إدارة الجانب المهني".

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات حول الظاهرة وتفسيرها. وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات من مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع الخريجين في كلية مجتمع تدريب غزة في السنوات ٢٠٠٧ و٢٠٠٨ و٢٠٠٩ المقدر عددهم بحوالي ١٧٣٨ خريج وخريجات من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض لتطبيقها على عينة الدراسة المكونة من ٤٠٠ خريج وخريجة وتم استرداد ٣١٥ إستبانة بنسبة استرداد ٧٨.٨%. وكان التساؤل الرئيس للبحث "ما أثر إدارة الذات للخريج على تحقيق فرص تشغيل مناسبة؟"

ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود تفاوت في مستويات إدارة الذات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة.
- الخريجون الذين حصلوا على فرصة عمل يمتلكون مستويات في إدارة الذات أعلى من زملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب.
- وجود علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذات وبين جودة فرصة العمل التي يحصل عليها الخريج.

وقد توصلت الدراسة إلى بعض التوصيات بناء على تحليل النتائج منها :

- تعزيز الدور الذي تلعبه الكلية لبناء كفايات إدارة الذات لدى طلابها.
- تطوير المنهاج ليشتمل على مواد تتناول مهارات وكفايات لبناء إدارة الذات.
- تطوير برامج التوجيه المهني.
- تصميم حقائب تدريبية خاصة لتدريب مدربي الكلية على أساليب ملاحظة سمات الشخصية وأساليب ووسائل العمل على تنمية وتطوير إدارة الذات للطلبة.
- العمل على تطوير أهداف التدريب الميداني لتشمل التدريب على إدارة الذات.



- تطوير وتحسين خدمات ما بعد التخرج من خلال متابعة الخريجين منذ لحظة تخرجهم وتزويدهم حسب حاجاتهم بمهارات إضافية لرفع مستوى كفاياتهم في إدارة الذات ليعينهم ذلك على الفوز بفرص العمل المناسبة.



Abstract

This research aimed at revealing the role of "self management" of graduates in securing employment opportunities. To study the self management aspects, the research used the questionnaire as a scientific tool to collect information from the target group. The questionnaire was classified into three fields; the first field was designed to test the individual's management of his or her practice and behavior; the second was to test the management of the physical, social and the psychological self health; and the third was to test the self management of the individual's career.

The research used the analytical descriptive methodology. The target society was the graduates of the UNRWA Gaza Training college in the years 2007,2008,2009 who were 1738 graduates. The target sample composed of 400 Male and Female graduates. The number of recollected papers was 315 giving a 78.8% percentage of recollection. The main question of the research was " is there any tangible role of individual's self management in securing suitable employment opportunities?" .

The results of the research showed that:

- The graduates of the Gaza training college have different levels of self management.
- Graduates who had succeeded in obtaining suitable work opportunities had a higher level of self management than the other graduates.
- Also, the research results showed that the work quality had a positive co-relationship compared to the level of the individual's self management.

The research recommended that:

- The Gaza Training colleges should intensify working on building good self management capacities for their graduates.
- Develop curricula so that students can get acquainted with knowledge and skills of self management.
- Develop programs of the on- the-job training.



- Training of trainers process in the college should be developed to monitor and mentor the students capacity of self management.
- And for graduates who left colleges it recommended to design training packages to provide them with necessary skills and competencies of self management which can help in securing for them suitable employment.



الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- ١.١ . المقدمة.
- ١.٢ . مشكلة الدراسة.
- ١.٣ . فرضيات الدراسة.
- ١.٤ . متغيرات الدراسة.
- ١.٥ . أهداف الدراسة.
- ١.٦ . أهمية الدراسة.
- ١.٧ . حدود الدراسة.
- ١.٨ . المفردات و المصطلحات.



١.١.١ المقدمة:

في تقرير وزارة العمل الفلسطينية للعام ٢٠١٠ ورد أن سوق العمل الفلسطيني يعاني من عدم التوازن المزمّن بين العرض من الأيدي العاملة والطلب، الأمر الذي انعكس في ارتفاع معدلات البطالة بشكل كبير ومزمّن في الأراضي الفلسطينية. بلغ عدد العاطلين عن العمل 234 ألف شخص في الأراضي الفلسطينية، منهم 116 ألف في الضفة الغربية و 118 ألف في قطاع غزة. وكان معدل البطالة في قطاع غزة في الربع الرابع 2010، 3714% مقابل 16.9% في الضفة الغربية (وزارة العمل، ٢٠١٠).

تشارك جهات عدة في وجود مشكلة البطالة منها جهات رسمية كالدولة أو شبه رسمية كالجامعات الأهلية والحكومية. ولكن مما لا شك فيه أن للفرد أيضا دور مهم في الحالة الوظيفية التي يعيشها، قد يكون دور ذو أثر سلبي أو قد يكون دور ذو أثر إيجابي وهو في كل الأحوال دور في غاية الأهمية.

وربما يكون دور الفرد هو الدور الوحيد المسيطر عليه، الذي يمكن أن يمارسه الفرد بفعالية لحل مشكلته المتمثلة في إيجاد فرصة عمل مناسبة في خضم كم الصعوبات والمشكلات التي يواجهها الخريج الجديد. ومن البديهي أن إتباع المنهج العلمي بعيدا عن العشوائية والتخمين في حل المشكلات هو الطريق الصحيح للوصول للحلول وإذا اختار الخريج أن يكون هو محور العمل والتحرك والتخطيط والتنفيذ إذن فعليه أن يكون مديرا ناجحا لذاته . ولا يقلل الباحث من أهمية العوامل الأخرى المسببة لمشكلة البطالة ولكنه اختار البحث في الجانب الذي يمتلك الخريج سيطرة مباشرة عليه وهو ذات الخريج. أملا أن يساهم في تقديم ما يفيد الخريجين على طريق الاندماج في سوق العمل بنجاح.

يقول ميغان أن إدارة الذات هي قدرة الأفراد على تقييم والتحكم في وتنظيم أنفسهم وأن يكونوا مسؤولين أمام أنفسهم عن تقدمهم وعن أدائهم و بذلك هم يمارسون إدارة الذات(ميغان، ٢٠٠٤).

يتضح من ذلك أنه لكي يتمكن الفرد من إدارة ذاته فعليه أن يتعرف على ماهية تلك الذات والتعرف على مكوناتها وعلى أبعادها المادية والنفسية والاجتماعية وعلى احتياجات الذات وكيفية تلبية تلك الاحتياجات وعلى الأهداف التي يسعى المرء لتحقيقها. ومن بديهيات علم الإدارة القول أن تحقيق الأهداف يحتاج إلى إدارة فعالة تعمل على صون الذات بأبعادها المختلفة وعلى تنميتها وتطويرها نحو أفضل ما يمكن وهو أمر ممكن كما أكد علماء النفس المختلفون وخاصة روجرز. ومن الطبيعي أن تكون إدارة الذات تختلف في جودتها من شخص لآخر فهي بالضرورة تختلف في

نتائجها من شخص لآخر كذلك. وهذا ما حاول أن يرصده الباحث لدى الخريجين الجدد وهم في بداية الطريق نحو بناء مستقبلهم المهني في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين التي بلغت ٣٩.٣% سنة ٢٠٠٩ في قطاع غزة حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٠).

وإدارة الذات مفهوم تعددت التعريفات له نورد هنا أكثرها شمولاً " إدارة الذات هي قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره ومكانياته نحو الأهداف التي يصبو إليها وإدارتها تعني استغلال ذلك كله الاستغلال الأمثل في تحقيق الأهداف. والقدرات منها ما هو موجود بالفعل ومنها ما يكتسب بالممارسة والمران. وكفاءة إدارة الذات وفعاليتها يمكن الوقوف عليها من خلال قياس التفاوت في الأبعاد التالية لدى الخريجين:

- مستوى تحديد الأهداف - مستوى تنظيم الوقت - مستوى السيطرة على الانفعال - مستوى الثقة بالنفس - مستوى القدرة على التركيز - طريقة التفكير - القدرة على اتخاذ القرار - لياقة الذاكرة - مستوى المحافظة على الصحة الشخصية - حجم العلاقات الناجحة - طريقة التعامل مع المشكلات - مستوى التخطيط للعمل - مستوى تطوير المعرفة والقدرات (رضا، ٢٠٠٤).

يحاول الباحث أن يؤكد العلاقة بين مستوى إدارة الذات لدى الخريج وبين الفرص المتاحة أمامه في سوق العمل ومستوى العائد المادي وكذلك على نوعية العمل. وهذا ما يسعى الباحث لدراسته في هذا البحث.

١.٢ . مشكلة الدراسة:

لقد لاحظ الباحث من خلال عمله كمدير لمكتب التوظيف والتوجيه المهني في وكالة الغوث بغزة، أنه يوجد اختلاف وتمايز بين الخريجين في طريقة أدائهم وتدبرهم لمشكلة إيجاد فرصة عمل مناسبة ولاحظ من خلال متابعتهم ومقابلتهم بحكم طبيعة عمله أن الخريجين الذين يتمكنون من إيجاد فرصة عمل مناسبة وفي وقت معقول إنما يمتلكون مهارات ومعارف وقدرات تميزهم عن غيرهم أي أنهم بكلمات أخرى قد يمتلكون مستوى أفضل في إدارة الذات. ولكي يضع تلك الملاحظات في إطار علمي وجد الباحث أن عليه دراسة تلك الظاهرة متبعاً المنهج العلمي في البحث.

فمشكلتنا إذن يمكن أن تتلخص في التساؤل التالي:

"ما أثر إدارة الذات لدى الخريجين على النجاح في الحصول على فرصة عمل مناسبة؟"

١.٣ فرضيات الدراسة:

افترض الباحث عدة فرضيات سيقوم ببحثها في دراسته وهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة الذات لدى الخريج والنجاح في الحصول على فرصة عمل مناسبة. وتشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

وتجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العائد المادي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)، وتشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين انتماء العمل للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فرص العمل المتاحة للخريجين تعزى إلى مستوى إدارة الذات لدى للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية). ويتفرع من هذه الفرضية كلاً من الفرضيات الفرعية التالية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فرص العمل المتاحة للخريجين تعزى إلى مستوى إدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال فرص العمل المتاحة للخريجين تعزى إلى مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

١.٤ متغيرات الدراسة:

١. المتغير التابع: مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة

ويقاس من خلال الأبعاد التالية:

انتماء العمل للتخصص - استقرار العمل واستمراره - العائد المادي - الرضا الوظيفي - التطور الوظيفي.

٢. المتغير المستقل: مستوى إدارة الذات لدى الخريج وتقاس من خلال:

أولاً: مستوى إدارة الذات العملية (السلوكية).

مقومات الذات السلوكية: (الرؤية والأهداف، تنظيم الوقت والتخطيط ، المرونة، تنمية المعرفة والتدريب، الاتصال والعلاقات الاجتماعية ، المتابعة والتقييم).

ثانياً: مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية.

إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) وينقسم إلى ٣ مجالات فرعية:



١. الصحة الجسدية.
٢. الصحة النفسية.
٣. سمات الشخصية.

١.٥ أهداف الدراسة:

- تتمثل الأهداف من هذا البحث في محاولة إبراز أثر إدارة الذات على المستقبل المهني للخريج ويتم ذلك من خلال:
١. التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى قدرات الخريج على إدارة ذاته و فرص النجاح في الحصول على عمل مناسب.
 ٢. التعرف على الجوانب والأبعاد المهمة في إدارة الذات التي تحسن إمكانية الفوز بفرصة عمل مناسبة للخريج.
 ٣. التعرف على أثر إدارة الذات في بناء خطة التطور المهني للخريج.
 ٤. التوصل إلى نتائج وتوصيات من شأنها أن تساهم في بناء مناهج و برامج تدريبية قادرة على تمكين الخريج من مهارات إدارة الذات.

١.٦ أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية الدراسة من الجوانب التالية:
١. أصالة البحث، حيث أن هذا الموضوع لم يتطرق أحد من الباحثين - حسب علم الباحث - في قطاع غزة لبحثه.
 ٢. إبراز أهمية إدارة الذات في تحقيق الأهداف المرحلية والإستراتيجية للخريج، وأهمية توظيفها لتحسين فرص الحصول على عمل مناسب للخريج.
 ٣. إمكانية الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة للمشاركة في تطوير برامج التعليم العالي والتدريب المهني بحيث تستند على خلق توافق بين الاحتياجات الحقيقية المتوقعة لسوق العمل وبين التخصصات والكفايات وبناء القدرات الحياتية الضرورية - وخاصة تنمية قدرات إدارة الذات - التي توفرها مؤسسات التعليم والتدريب المختلفة لطلبتها.
 ٤. إثارة الاهتمام لدى الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي في مجال التعليم العالي والتدريب المهني للبحث في أهمية بناء الجوانب الأخرى للخريج بجانب المناهج الأكاديمية، لكي يكون قادرا على تحقيق أهدافه.

١.٧ حدود الدراسة:

١. الحدود الجغرافية : تقتصر الدراسة على منطقة قطاع غزة فقط من فلسطين.



٢. الحدود الزمنية: تقتصر الدراسة على خريجي الأقسام الفنية من كلية مجتمع تدريب غزة للسنوات ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩.

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة بالبحث أثر إدارة الفرد لذاته بأبعادها المتعددة على إتاحة فرص التشغيل المناسبة مفترضين توفر مبدأ تكافؤ الفرص للجميع ذكورا وإناثا دون تمييز.

١.٨ هيكلية البحث:

لقد قسمت الدراسة إلى عدة فصول كما يلي:

١. الفصل الأول : ويتطرق إلى خطة ومنهجية البحث بحيث يستعرض مشكلة وفرضيات ومتغيرات الدراسة وكذلك أهداف وأهمية وحدود الدراسة وهيكلية البحث.
٢. الفصل الثاني : ويتطرق إلى إدارة الذات في إطار نظري بحيث يتناول مفهوم الذات وإدارتها وماهية الذات والفرق بين الذات ومفهوم الذات، ثم يوضح احتياجات الذات وهل يمكن للفرد أن يوجه ذاته وأن يتحكم بها؟ وما هي أدوات التحكم بالذات. كما يتطرق هذا الفصل إلى كلية مجتمع تدريب غزة، نشأتها وأقسامها وبرامجها.
٣. الفصل الثالث : الدراسات السابقة ويتناول البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.
٤. الفصل الرابع : يستعرض الإطار العملي للبحث، منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وصدق وثبات الاستبانة ويتناول المعالجات الإحصائية.
٥. الفصل الخامس : النتائج والتوصيات.

المفردات و المصطلحات

تستعرض هذه الفقرة بعض المفردات والمصطلحات الرئيسية الواردة في الدراسة:

١. كلية مجتمع: كلية المجتمع هي كلية خاصة تتبع مجلس التعليم العالي وتدرس فيها تخصصات مهنية مختلفة لمدة سنتين بعد الثانوية العامة.
٢. وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين: هيئة تابعة للأمم المتحدة أنشئت لإغاثة اللاجئين الفلسطينيين بعد طردهم من ديارهم على يد المحتلين اليهود عام ١٩٤٨.

٣. المشغلين: القطاع العام الحكومي وشبه الحكومي مثل الجامعات والهيئات المختلفة والقطاع الخاص والمؤسسات غير الحكومية.



المناهج التدريبية: عبارة عن سياق للمواد العلمية أو التدريبية التي تلقن للمتعلمين خلال فترة الدراسة وذلك لجعل عملية التعليم والتدريب منسقة ومرتبطة وغير مبعثرة.

٤. الكفايات: جمع كفاية وهي القدر الكافي من مادة دراسية أو مهارات أساسية مرتبطة بمستوى تعليمي معين.

٥. المهارات: القدرات الأساسية التي يكتسبها الطلاب خلال التدريب.

٦. مهارات التشغيل: القدرات والكفايات والمعرفة وسمات الشخصية التي تمكن الخريج من اختراق سوق العمل.

٧. إدارة الذات: هي قدرة الأفراد على تقييم والتحكم في وتنظيم أنفسهم وأن يكونوا مسؤولين أمام أنفسهم عن تقدمهم وعن أدائهم و بذلك هم يمارسون إدارة الذات (ميغان، ٢٠٠٤).

٨. الصحة الجسدية: هي نتيجة للممارسة العادية، والقوت المناسب، والتغذية، وراحة من أجل النمو البدني والانتعاش.

٩. الصحة النفسية: الصحة النفسية لا تعني خلو الإنسان من الأمراض. بل تعني التوافق الاجتماعي و التوافق الذاتي والشعور بالرضا والسعادة والحيوية والاستقرار بالإضافة إلى الإنتاج الملائم في حدود إمكانية الإنسان وطاقاته.

١٠. سمات الشخصية: الاستجابات الواسمة التي تكون طبع أو شخصية الفرد. سمات الشخصية هي نماذج دائمة ولكن مرنة للإدراك وهي ترتبط بالعالم الخارجي بأكمله وبالشخص نفسه (ابراهيم، ٢٠٠٨).

١١. البطالة (حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية): تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

١٢. البطالة (التعريف الموسع):

لقد تم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع بإضافة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب اليأس من البحث عن عمل الى العاطلين عن العمل حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

الفصل الثاني

أثر إدارة الذات على فرص التشغيل

المبحث الأول: الذات البشرية وما مكانية تنميتها وتوجيهها

٢.١.١. المقدمة.

٢.١.٢. ماهية الذات؟.

٢.١.٣. الفرق بين الذات ومفهوم الذات.

٢.١.٤. احتياجات الذات.

٢.١.٥. هل يمكن توجيه الذات والتحكم بها؟.

٢.١.٦. مهارات وكفايات أساسية لإدارة الذات

٢.١.٧. عوامل وأدوات تساعد في إدارة الذات.

المبحث الثاني: سوق العمل المحلي.

٢.٢.١. مفهوم سوق العمل.

٢.٢.٢. واقع سوق العمل في قطاع غزة .

المبحث الثالث: كلية مجتمع تدريب غزة.

المبحث الأول

الذات البشرية مكانية تنميتها وتوجيهها

٢.١.١ . المقدمة:

بهدف هذت الفصل إلى التعرف على ماهية الذات وهي المدخل الرئيس في هذه المحاولة المعرفية التي يتناولها هذا الفصل من الدراسة. وقد تناول الكثير من العلماء وخاصة علماء النفس الذات البشرية في بحوثهم يستعرض الباحث في هذا الفصل ما قاله عدد منهم في ذلك. وما يريد الباحث الوصول إليه هو مفهوم واضح للذات نستطيع أن نستند عليه في بناء عناصر هذا البحث. لكي يحقق الباحث هذا الهدف فإنه سعى للحصول على إجابات للتساؤلات التالية:

- ما هي الذات؟.
- ما هو مفهوم الذات؟.
- ما الفرق بين الذات ومفهوم الذات؟.
- هل ما يدركه الفرد عن ذاته هو انعكاس حقيقي لصفاته الفعلية؟.
- ما هي مكونات الذات؟.
- ما هي احتياجات الذات؟.
- هل يمكن توجيه الذات والتحكم بها (إدارة الذات) ؟
- تعريف إدارة الذات.
- ما هي أدوات التحكم بالذات؟.

٢.١.٢ . ماهية الذات؟

يقول Patrick McGowan " إن إبرة الذات تعني أشياء مختلفة للأفراد المختلفين وأحيانا أشياء مختلفة في أوقات مختلفة لنفس الأشخاص " (McGowan، ٢٠٠٨).

"اعرف نفسك بنفسك" مقولة لسقراط العالم اليوناني (٤٧٠-٤٠٠ ق.م) الذي يرى أن النفس جوهر روحي له خصائصه الذاتية، وأنه إذا أهمل غشيتها طبقة من صدأ الجهل والآراء الفاسدة فيفقد طبيعته. غير أنه يمكن إزاحة الصدأ ومحو غياهب الجهل إذا عمد المرء إلى التأمل والتفكير في نفسه، وعندئذ تنكشف له الحقيقة" (جادو، ٢٠٠١).

ولعلماء النفس آراء ونظريات كثيرة ومختلفة، كلها تحاول أن تفسر النفس البشرية وسلوكها ودراسة ذلك السلوك مكانية إخضاعه للسيطرة الواعية للفرد، وهذا الجانب هو الذي يهتم الباحث في هذه الدراسة ولذلك لن يخوض الباحث في بحور علم النفس أو علم الاجتماع إلا بالقدر اليسير

الذي يسمح بالتعرف على الكيفية التي تتأثر بها أفكار الإنسان ومشاعره وسلوكه من خلال تعرضه للمثيرات الاجتماعية. وبما يتيح الوصول إلى المعرفة المتعلقة بإدارة الذات - موضوع هذا البحث.

يرى فرويد (Freud 1856-1939) أن الذات تتشكل من ثلاثة أبنية نفسية هي :

"الهو والأنا و الأنا الأعلى" حيث يمثل الهو رغباتنا وحاجاتنا ودوافعنا الأساسية وهو بهذا مخزن للطاقة الجنسية ويعمل الهو بناء على مبدأ اللذة والذي يبحث عن تحقيق سريع للحاجة لإزالة التوتر دون مراعاة للعوامل الاجتماعية ويمكن إتباع رغبات الهو عن طريق الفعل أو التصرف اللاإرادي. وعلى العكس من ذلك يعمل الأنا وفق مبدأ الواقع حيث يسعى لأن تتحقق رغبات الفرد بطريقة عقلانية مقبولة لدى العالم الخارجي. فالأنا هو العنصر التنفيذي الذي يكبح الهو وهو الذي يقوم بالاتصالات مع العالم الخارجي من أجل تحقيق الرغبات للشخصية المتكاملة. أما الأنا الأعلى فهي تمثل مخزون القيم والمثل والمعايير الأخلاقية والاجتماعية ويحتفظ بها الفرد كمرجعيات للحكم على السلوك ومن يحكم ويؤنب هو الضمير (جزء من الأنا الأعلى أما الجزء الآخر فهو الأنا المثالية وهي تصور ذاتي لسلوكيات مثالية مقبولة ومستحسنة)، وعلى أساس ما تقدم يرى فرويد أن الأنا هي المنفذ الرئيس فهي القوة التي تتحكم وتسيطر على الهو والأنا الأعلى وتعمل كوسيط بين مكونات الذات وبين العالم الخارجي (ناي، ٢٠٠١).

عالم النفس السلوكي الأمريكي سكنر (Skinner, Burrhus Fredric ١٩٩٠-١٩٠٤) مؤسس المدرسة السلوكية في علم النفس نظريته تستند على مبدأ وركيزة أساسية هي " أن تصرفات الإنسان يمكن أن تضبط وتحدد بالظروف التي يمكن تناولها ومعالجتها موضوعيا" أي أنه يمكن للإنسان أن يحقق الأهداف التي يختارها هو بعقله بغض النظر عن أية عوامل داخلية للفرد يراها أصحاب المدرسة التحليلية. كل ما على المرء عمله هو تهيئة العوامل الموضوعية لدى الفرد والبيئة المطلوبة لتحقيق الأهداف المحددة (ناي، ٢٠٠١).

أما العالم الأمريكي كارل روجرز (Karl Rogers ١٩٦٣-١٩٠٢) له نظرية (الواقعية أو الطبيعية) تتناول تطور الذات الإنسانية وتستند على مسلمة هي أن " الإنسان هو كائن ينزع للنمو والتطور نحو الأفضل ليكتمل تحقيق ذاته" ويفهم من ذلك أن الإنسان يولد بدافع فطري للنمو، حيث يسعى دائما ليكون أكثر فعالية (ناي ، ٢٠٠١).

ويؤكد روجرز على أن:

١. "كل فرد يوجد في عالم من الخبر المتغيرة بعضها يكون متفقا ومنسجما مع الفرد في حين بعضها يكون أقل انسجاما مع الفرد وأكثر تهديدا للفرد وتوافقه.

٢. لكل فرد ميل لتحقيق ذاته، والمحافظة عليها ومقاومة التهديدات التي يتعرض لها، واستغلال قدراته الكامنة إلى أقصى حد ممكن في سبل تحقيق أهدافه.
٣. تمثل الذات كينونة وماهية الفرد، وتنمو كنتيجة لتفاعل الفرد مع بيئته المحيطة به، ثم تنمو نتيجة للنضج والتعلم، وتصبح المركز الذي يجمع الخبرات التي يمر بها الفرد.
٤. يحدث سوء التوافق النفسي للفرد عندما ينكر أو يتجاهل الخبرة التي تحدث له، أو يشوهها، لأنها لا تتطابق مع ذاته (ناي ، ٢٠٠١) .

ويرى روجرز أن " العوامل التي تشكل نمو الفرد مكتسبة أكثر منها بيولوجية بحيث ينشأ تأثير هذه العوامل من خلال العلاقات الشخصية المتبادلة بين الفرد والبيئة التي تشكل عالم الخبرة والواقع بالنسبة للفرد ويؤكد روجرز أن أقوى عامل دافعي هو ميله لتحقيق ذاته الذي يدفعه لاستغلال كل طاقاته على أفضل مستوى ممكن، وبالتالي يوجه الفرد سلوكه ليتمكن من الوصول إلى الهدف" (ناي ، ٢٠٠١).

إذن، يتبين من ذلك أن الفرد الذي يدرك ماهية ذاته ويحدد أهدافه بإمكانه استغلال كل طاقاته وتوجيهها لتحقيق أهدافه على طريق تحقيق الذات.

مما سبق يتبين أن لكل من العلماء الثلاثة تفسير لبواعث ومحددات السلوك الإنساني، ففي الوقت الذي يرى فيه فرويد أن الدافع الغريزي الموروث هو العامل الأساس الذي يدفع الإنسان للعمل على إشباعه في كل وقت وهي دوافع شريرة لذلك فالمرء بحاجة دائمة لقوة تحكمها وتقيدها، نجد لسكنر تفسير آخر لا يوافق على أن لكل شخص تكوين جيني يوجه سلوكه، بل يعتقد أن البيئة بما تحتويه من عناصر موضوعية هي العامل الرئيس الذي يؤثر في السلوك الإنساني. أما روجرز فيرى أن الطبيعة الإنسانية ليست خيرة ولا شريرة وهي تسعى دائما للتطور والنمو فقد تنمو بها اتجاهات سلبية أو اتجاهات ايجابية تحدث بفعل البيئة الخارجية التي تعمل وتؤثر في الفرد أثناء سعيه لتحقيق ذاته. ويرى الباحث أن تفسير روجرز هو أكثر إقناعا وقد استند عليه في بناء فرضياته كما يظهر بوضوح إجماعهم على أمر مهم وهو ضرورة تدخل الفرد ليتحكم في العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الذات.

ويشير زيدان إلى تركيبة من الإدراك والقيم المتعلقة بالذات والأنا، وأن الكائن الحي يتميز بالخصائص التالية:

١. يستجيب ككل منظم للمجال الظاهري لإشباع حاجاته المختلفة.
٢. الدافع الأساسي للفرد هو صيانة الذات وتطورها.

٣. تؤثر الخبرات التي تحدث للفرد بطريقتين فإن مثل الخبرة بطريقة صريحة فتصبح شعورية، وأما إن أنكر على نفسه هذا التمثيل تبقى الخبرة لاشعورية.
٤. تمثل الذات المحور الرئيس للخبرة فهي الجزء من المجال الذي على أساسه يتحدد السلوك المميز للفرد.
٥. تمثل فكرة الفرد عن ذاته أو الطريقة التي يدرك بها الفرد ذاته (مفهومه لذاته) النواة الرئيسية التي تقوم عليه شخصيته.
٦. عاطفة اعتبار الذات: وهي مشاعر محورها فكرة الفرد عن نفسه وهي التي تستثار فيشعر الإنسان بالاستياء من نفسه إن عمل عملا لا يرتضيه لنفسه ويشعر بالرضا عنها إن حقق لها ما يتفق مع فكرته عن نفسه (زيدان، ٢٠٠٠).

يبين زيدان أن هناك عاملان مهمان يشكلان دوافع للتحرك وإحداث التغيير لدى الفرد وهما مفهوم الذات (الطريقة التي يدرك بها الفرد ذاته) واعتبار الذات (مشاعر محورها فكرة الفرد عن نفسه وهي التي تستثار فيشعر الإنسان بالاستياء من نفسه إن عمل عملا لا يرتضيه لنفسه ويشعر بالرضا عنها إن حقق لها ما يتفق مع فكرته عن نفسه) وهنا يتبين اتفاق زيدان مع روجرز في أن الذات الإنسانية تسعى دائما للنمو والتطور نحو الأفضل لكي يتحقق للنفس الرضا.

٢.١.٣. الفرق بين الذات ومفهوم الذات

من العلماء من يعرف مفهوم الذات بأنها " فكرة الفرد عن نفسه كفرد، وهو تنظيم إدراكي انفعالي معرفي متعلم موحد يتضمن اتجاهات الفرد نحو نفسه ككل" ومنهم من قال " هو مفهوم افتراضي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية وشخصية وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته" (أبو زيد، ١٩٩٨).

وهناك من قسم مفهوم الذات إلى أبعاد مثل الصيرفي الذي صنف الذات إلى :

١. مفهوم الذات النفسية وهي مشاعر وأماني وخيالات الفرد وإدراك الفرد لضبط دوافعه وانفعالاته وممارسته ومفهومه لبدنه.
٢. مفهوم الذات الاجتماعية: إدراك الفرد للعلاقات الشخصية التي تربطه بأصدقائه والاتجاهات الأخلاقية التي يحملها ومدى وضوح الأهداف التربوية لديه.
٣. مفهوم الذات الأسرية مفهوم الفرد نحو الممارسات الأسرية لوالديه وإخوته ونوعية المشاعر التي يحملها الفرد لأسرته.
٤. مفهوم الذات التعاملية: قدرة الفرد على التعامل والتكيف والذي يوضح مدى القوة التي يحملها الشخص في التركيب النفسي لديه.

يشير هول ولندزي Hall & Lindzey إلى أن كلمة الذات تستعمل في علم النفس في معنيين مختلفين هما الذات كعملية self والذات كموضوع Ego، من هنا فالذات كعملية ترتبط بمجموعة من العمليات الوظيفية لتنظيم الحياة وتحقيق التكيف، وتعرف بأنها مجموعة من السلوكيات التي تحكم السلوك والتوافق ويطلق عليها الذات. أما الذات كموضوع فهي اتجاهات الشخص ومشاعره عن نفسه ويطلق عليها مفهوم الذات الموضوعية (ناي ، ٢٠٠١).

ويشير روجرز Rogers إلى أن الطفل في بداية حياته لا يدرك ذاته منفصلة عن المجال كموضوع يبدأ الطفل إدراك ذاته كجزء من مجاله الظاهري. وتنمو الذات ومفهوم الذات وهو ما يقصد به مجموع المدركات والأحكام الذاتية عن الذات نفسها. ومن خلال تفاعل الأطفال الصغار مع بيئتهم فهم يكتسبون تدريجياً أفكاراً عن أنفسهم وعالمهم وعلاقتهم مع ذلك العالم. فالأطفال يمرون بتجربة الأشياء التي يحبونها أو التي يكرهونها والأشياء التي يستطيعون أو لا يستطيعون التحكم بها، تلك الخبرات التي تبدو معززة لذات الفرد وتندمج في الصورة الذاتية، أما تلك الخبرات التي تبدو مهددة للذات وغريبة عنها فيتم التكرار لها ورفضها (ناي ، ٢٠٠١).

ويرى الدكتور إبراهيم الفقي أن "الصورة الذاتية قد تكون من أهم أسباب النجاح أو الفشل وأيضاً السعادة أو التعاسة" (الفقي، ٢٠٠٥).

يتبين مما سبق أن مفهوم الذات هو فكرة الفرد عن نفسه وهو مفهوم افتراضي شامل له إبعاد نفسية واجتماعية وسلوكية تشكل صورة الفرد لنفسه. ولعل التفسير الذي يوضح الفرق بين الذات ومفهوم الذات هو ما ذهب إليه هول و ليندزي من أن للنفس جانبان:

الأول: الذات العملية (السلوكية).

وترتبط بمجموعة العمليات الوظيفية التي يقوم بها الفرد لتنظيم حياته وتحقيق التكيف.

الثاني: الذات الموضوعية (المفهوم).

وهي اتجاهات الفرد نحو نفسه ومشاعره تجاهها (صورة ذاته كما يراها).

٢.١.٤ . احتياجات الذات

يعتبر ماسلو Maslow العالم الأمريكي من أهم من تحدث عن حاجات الذات حيث حدد هرم الحاجات Hierarchy of Needs ويشتمل على خمسة درجات تبدأ من أهم الحاجات الإنسانية وتنتهي بتحقيق الذات. ويتكون الهرم من :

١. الحاجات الفسيولوجية. ٢. الحاجة للأمن. ٣. حاجات الحب والانتماء. ٤. الحاجة للاحترام والتقدير. ٥. تحقيق الذات.

وترتبط الحاجات السابقة لدى الفرد بدوافع لتحقيقها. وعدم تحقيق أي من الحاجات الأساسية الأولى يؤدي إلى حصول خلل وقلق يدفع الشخص إلى محاولة إشباعها لاستعادة التوازن وخفض القلق المرتبط بعدم الإشباع، لذلك تعرف هذه الدوافع بالدوافع المبنية على الحاجات والتي تظهر كنتيجة للخلل في إشباع الحاجات الأساسية.

أما المستوى الأعلى وهو تحقيق الذات فيمثل أعلى مستويات النضج والنمو والإحساس بالوجود، ولذا يرى ماسلو أن دوافع الفرد في هذا المستوى تختلف عن السابقة فهي لا تستند على نقص في إشباع الحاجات الأساسية بل على رغبة في النمو والوجود لذلك تسمى دوافع الوجود ويتميز عن الحب المرتبط بالحاجات بعدد من الميزات: فهو مستمر في النمو بشكل لا نهائي وأنه أغني وأثمن وكذلك يسبب درجة من القلق تكون أقل.

يتبين من هرم ماسلو أن أول ما يسعى الإنسان لإشباعه هو الحاجات الأساسية التي تتسبب في درجة عالية من القلق حتى يتم إشباعها وتندرج القلق في مستوياته انخفاضا باتجاه تحقيق الذات حيث يكون القلق في أدنى مستوياته ولكنه يكون مستمرا وغير منقطع ، لماذا؟ لأن سعى الإنسان نحو الأفضل مستمر ومتواصل ولا يتوقف.

وقد حدد ماسلو عددا من القيم يسعى إليها الفرد وتكون بمثابة دوافع للوجود أو لتحقيق الذات:

الحقيقة - الخير - الجمال - الوحدة والكلية - الحيوية - التميز أو التفرد - الكمال - الضرورة
الإكمال - العدالة - الترتيب والتنظيم - البساطة - الشمولية - الإنجاز بأقل جهد - لاستمتاعية
الكفاية الذاتية - المعنى والقيمة.

كما حدد "ماسلو" سمات الأشخاص الذين يحققون ذواتهم بأنهم:

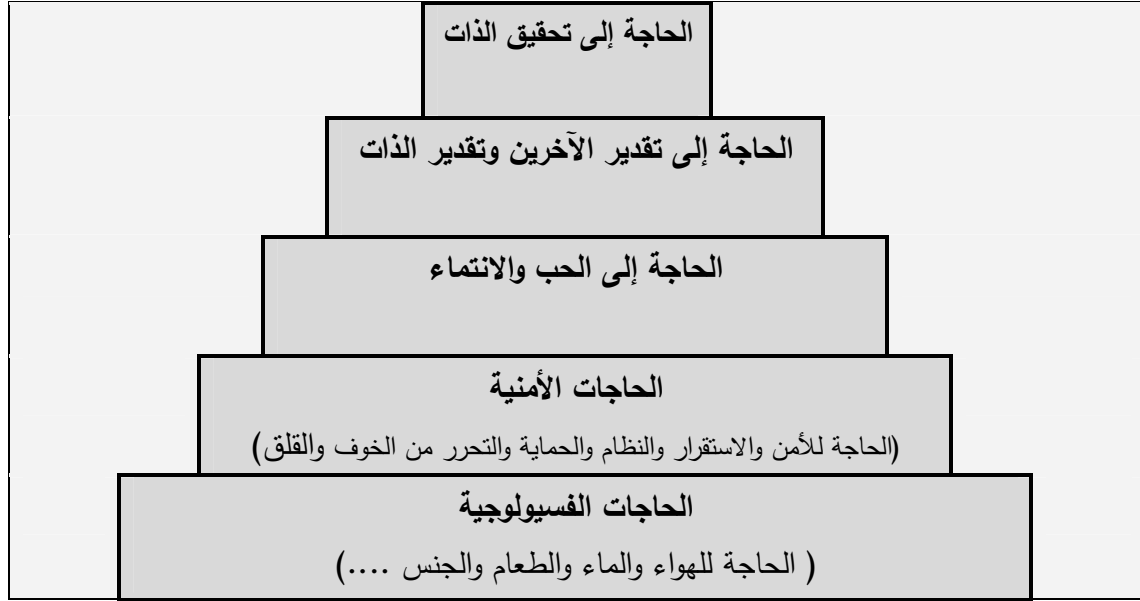
١. يدركون الواقع بطريقة واقعية وبدقة.
٢. يظهرون قبولا لأنفسهم والآخرين والوضع المحيط بشكل عام.
٣. يتسمون بالبساطة والتلقائية والطبيعية.
٤. يهتمون بالمشكلات المحيطة بهم أكثر من تركيزهم على ذواتهم.
٥. لديهم قدرة على الموازنة بين الانفصال عن الآخرين والحاجة للخصوصية.
٦. يميلون للاستقلالية لذلك فهم لا يعتمدون على بيئتهم أو ثقافتهم.
٧. لديهم تجديدا مستمرا في التقدير.
٨. يتوحدون ويهتمون بالإنسان عامة وليس فقط المقربين.
٩. يبنون صداقة عميقة مع عدد محدود من الأصدقاء.
١٠. يظهرون قبولا للقيم الديمقراطية.

١١. يظهرون حساً قيمياً عالياً.

١٢. يتسمون بأنهم مبدعون.

ما بورده ماسلو هو بعض السمات الأساسية ولكنها ليست كلها التي تساهم في تشكيل شخصية الإنسان السوية كجزء رئيس من مكونات الذات التي يجب أن يتناولها الباحث بالدراسة لبحث مدى تأثيرها على تحقيق النتائج التي يسعى إليها الفرد.

هرم ماسلو:



المصدر: ناي، ٢٠٠١

كما يشعر الباحث من خلال السمات التي يوردها ماسلو عن الشخص الذي يحقق ذاته أنه يتحدث عن حالة التوافق النفسي والاجتماعي التي يسعى الإنسان لتحقيقها لكي يحصل على التوازن المطلوب. ويعتقد الباحث أن الفرد هو أحد عناصر البيئة التي يعيش في إطارها، ولكي تكون البيئة صحية لابد من توفر الانسجام بين عناصرها وهو ما يعني التوافق. فإطلاق العمل لتنفيذ أية خطة يحتاج بنية بيئية تحتية متينة بالتوافق بين كل عناصرها. فلا بد إذن من فحص حالة الذات من حيث التوافق أو عدم التوافق النفسي والاجتماعي.

أولاً: معنى التوافق النفسي والاجتماعي

التوافق لغة هو : الانسجام والتكامل.

وفي مجال علم النفس هو : قدرة الشخص على أن يتبنى لنفسه فلسفة عامة في الحياة تسمح له بأن يتصرف بكفاءة ونجاح يتناسبان مع إمكانياته، وأن يوظف تفكيره لتحقيق التوافق بجوانبه الثلاثة السابقة: الاجتماعية، والسلوكية، والنفسية (ويكيبيديا، ٢٠١٠).

وقد وجد الباحث أن هذا التعريف هو شامل ويجمع من الأبعاد ما يوضح به معنى التوافق. وهناك اتجاهات مختلفة للباحثين عند تعريف التوافق:

الفرد المتوافق هو الفرد الذي يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة، ويستجيب للمؤثرات الجديدة باستجابات ملائمة، وأنه مشبع لحاجاته الأولية وأنه متوافق مع مطالب النمو عبر مراحل العمر المختلفة وهذا ينعكس بطبيعة الحال على بيئته التي يعيش فيها. ويميل إلى هذا التعريف التحليليون الذين يرون أن الشخص المتوافق هو صاحب الأنا الفعال الذي يسيطر على كل من الهو والأنا الأعلى ويستطيع أن يوازن بين متطلبات الهو وتحذيرات الأنا الأعلى وبالتالي يستطيع هذا الفرد القيام بعملياته العقلية النفسية والاجتماعية على أكمل وجه (دسوقي، ١٩٩٧).

عملية التوافق تكمن في مسايرة المجتمع بما فيه من معايير وأعراف وتقاليد وعدم الخروج عليها أو الاصطدام معها. ومن أنصار هذا الاتجاه السلوكيون الذين يرون بأن العمليات التوافقية متعلمة وأن الأفراد متى ابتعدوا عن المجتمع وأصبحوا أقل اهتماما بالتلميحات الاجتماعية فإن سلوكياتهم تأخذ شكلا شاذا غير متوافق (عبد اللطيف، ١٩٩٣).

التوافق هو عملية موائمة (توازن) بين الفرد ونفسه من جهة وبينه وبين بيئته من جهة أخرى، وأن الفرد المتوافق هو الذي يحقق حاجاته ومتطلباته المادية والنفسية ضمن الإطار الثقافي الذي يعيش فيه، وهو على قدر من المرونة وعلى التشكل ضمن البيئة التي يعيش فيها والمسايرة للمجتمع الذي يعيش فيه. وهناك من يرى أن هناك أمور تلازم التوافق الجيد مثل السعادة كما يعتقد زهران حيث يعرف التوافق بأنه تحقيق السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الحاجات الأولية والثانوية والمكتسبة، ويتمتع بسلم داخلي حيث يقل الصراع، ويتضمن أيضا التوافق لمطالب النمو في مراحل المتابعة" (زهران، ١٩٨٠).

أبعاد التوافق

عند الحديث عن التوافق يتبادر للذهن التوافق بمعناه العام والشامل الذي يحتوي جميع مجالات حياة الفرد الشخصية والاجتماعية والمهنية وفي هذا المجال يشير زهران إلى نقاط أساسية وهي أن للتوافق أبعاد تشمل:

١. **التوافق الشخصي (النفسي والجسدي)** ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والثانوية، ويعبر عن سلم داخلي حيث يقل الصراع الداخلي و يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحل المتابعة.

٢. **التوافق الاجتماعي:** ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.
٣. **التوافق المهني:** ويضم الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريباً لها والدخول فيها وتحقيق الإنجاز والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، ويعبر عنه العامل المناسب في العمل المناسب (زهران، ١٩٩٧).

يتبين مما سبق أن التوافق النفسي هو اللياقة الضرورية للمرء لكي يتمكن من الفوز في منافسات الحياة المتعددة وإن هذه اللياقة لها أبعادها النفسية والسلوكية والاجتماعية التي يجب أن يراقبها المرء على الدوام وإن يطورها وينمّيها ويصونها لكي يتمكن من تحقيق ذاته. ويؤكد زهران على أهمية التوافق المهني كعنصر من عناصر التوافق العام.

حالة السوائية

حالة السوائية للذات يبلغها الإنسان بتحقيق حالة التوافق بكل أبعادها ويمكن ذلك من خلال توفر مطالب النمو النفسي السوي في جميع مراحلها وبكافة مظاهره جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً. ومطالب النمو التي يتطلبها النمو النفسي للفرد والتي يجب أن يتعلمها حتى يصبح سعيداً وناجحاً في حياته، وفيما يلي أهم مطالب النمو خلال المراحل المتتابعة (زهران ١٩٩٧):

١. استغلال الإمكانيات الجسمية إلى أقصى حد ممكن، وتحقيق الصحة الجسمية وتكوين عادات سليمة في الغذاء والنوم وتعلم المهارات الجسمية الضرورية للنمو السليم، وحسن المظهر الجسمي العام.
٢. النمو العقلي المعرفي واستغلال الإمكانيات المادية إلى أقصى الحدود الممكنة، وتحصيل أكبر قدر ممكن من المعرفة والثقافة العامة وعادات التفكير الواضح، ونمو اللغة وسلامة التعبير عن النفس، وتنمية الابتكار.
٣. النمو الاجتماعي المتوافق إلى أقصى حد مستطاع، وتقبل الواقع وتكوين قيم سليمة، والتقدم المستمر نحو السلوك الأكثر نضجاً، والاتصال والتفاعل السليم في حدود البيئة وتنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التوافق الاجتماعي، وتحقيق النمو الأخلاقي والديني القويم.
٤. النمو الانفعالي إلى أقصى درجة ممكنة، وتحقيق الصحة النفسية بكافة الوسائل.
٥. إشباع الدوافع الجنسية والوالدية والميل إلى الاجتماع، وتحقيق الدافع للتحصيل والنبوغ والتفوق، وإشباع الحاجات مثل الحاجة إلى الأمن والانتماء والمكانة والتقدير والمحبة والتوافق والمعرفة وتنمية القدرات والنجاح والدفاع عن النفس والضبط والتوجيه والحرية.

عوامل تؤدي إلى سوء التوافق

وبالرغم من ضرورة تحقيق مطالب النمو فان هناك العديد من عوامل تؤدي إلى إعاقتها وإحداث سوء التوافق فالفرد يسوء توافقه ويسلك سلوكا غير متوافق عندما يعجز عن التوافق وحل مشكلاته بطرق واقعية أو بحيل دفاعية معتدلة، إذ أنه عندما لا يستطيع أن يحتفظ بتوازنه النفسي فانه يتخذ أساليب سلوكية شاذة لحل أزمته النفسية. إلا أن الأزمات النفسية وحدها لا تكفي لتفسير عدم القدرة على التوافق، بل لا بد من النظر إلى شخصية الفرد ككل وإلى ماضيه ووراثته وتربيته وما يتعرض له من إحباطات وصدمات بالإضافة إلى معرفة اتجاهاته وعاداته. مما يعني أن عوامل سوء التوافق متعددة (زهران، ١٩٩٧).

ويوجز جلال عوامل سوء التوافق:

١. عوامل وراثية و جسمية : للوراثة أثرها في سلوك الفرد فإذا كانت الوراثة سليمة وكذلك التربية فإننا نتوقع أن يكون الفرد حسن التوافق .
٢. عوامل بيئية واجتماعية : للفرد حاجات لا بد من إشباعها ليكون متوافقا إلا أن إشباعها لا بد أن يكون بصورة اجتماعية . ولا شك في أن الظروف الاجتماعية و الأسرية السيئة كالتفكك الأسري و الظروف الاقتصادية السيئة والتغيرات السريعة تمثل عوامل لسوء التوافق.
٣. عوامل نفسية: بالرغم من أن التوافق سمة أو خاصية نفسية ، فان ذلك ، لا يعني عدم تأثرها بالمتغيرات النفسية الأخرى ، إذ إن هناك عوامل نفسية كثيرة يمكن أن تساعد على التوافق الحسن أو تزيد من حدة سوء التوافق. فالاضطرابات النفسية عوامل ومظاهر لسوء التوافق كما تعتبر عوامل مساعدة على إحداثه ، ومنها على سبيل المثال لا الحصر :
 - أ- الانفعالات الشديدة والغير مناسبة للموقف حيث يكون لهذه الانفعالات الغير متوازنة أثرها من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية .
 - ب- عدم فهم المرء لذاته أو التقدير السالب للذات وضعف مشاعر الكفاية يمكن أن تكون سببا لسوء التوافق ، كما يمكن أن تعوق قدرة الفرد على تحديد أهداف مناسبة مما يعني الفشل في تحقيق هذه الأهداف، وهذا ما يمكن أن يضاعف من سوء التوافق النفسي و الاجتماعي والتعرض لمزيد من الاضطرابات .
 - ج- صراع الأدوار : يلعب الفرد أدوارا متعددة تبعا لما يتوقعه المجتمع وقد يلعب دورين متصارعين في أن واحد مما يؤدي إلى سوء التوافق إذا لم يستطيع التنسيق بين هذه الأدوار ويحقق الانسجام بينها .
 - د- الاضطرابات النفسية بكافة أنواعها حيث سوء التوافق مظهرا من مظاهرها (جلال، ١٩٨٥).

٢.١.٥ . هل يمكن توجيه الذات والتحكم بها؟

يقول تريسي: إن مقدار الضبط والتوجيه الذي تملكه يحدد مقدار الصحة النفسية، يحقق شعورنا بعدم اضطراب نفسنا. يعني هذا أن المطلوب أن نشعر أن المقود بيدنا، وليس لدى قوة من خارجنا. إننا نحن نوجه حياتنا. غير أن أكثر الناس يشعرون بعكس ذلك، يشعرون أن الصدفة (أي الحظ) تتحكم في حياتهم. (تريسي، ٢٠٠٧).

ويضيف تريسي أن قانون التوقع هو "إن ما نتوقع أن يحدث يصبح سبباً للاتجاه نحو ماتوقعناه. أي إذا توقعت مثلاً أكون ناجحاً توقعاً قوياً فإنها يصنع النجاح." وأيضاً "إذا أردت أن أرفع مقدار ما أتوقعه من نفسي فعلي أن أغير مفهومي عن ذاتي أي فكرتي عن نفسي."

يروى الدكتور إبراهيم الفقي حكمة من الفلسفة الهندية تقول "أنت الآن حيث أتت بك أفكارك وستكون غداً إلى حيث تأخذك أفكارك" ويقول "الفكر هو جذور كل سلوكياتنا وأيضاً نتائجنا" وأيضاً "ليس الواقع سوى إدراك، فلو أردت تغيير واقع حياتك أبدأ بتغيير إدراكك" (الفقي، ٢٠٠٥)

أي أن التحول ممكن والتغيير قابل للتحقيق وعلى الفرد أن يبدأ بالتفكير كأساس كل تغيير هو الفكرة. والتغيير من سنن الكون الأزلية، وهو يعني الانتقال من الحالة القائمة للأشياء إلى حالة جديدة مرغوبة قد تكون النجاح في الدراسة أو في العمل أو في الحياة الزوجية أو غير ذلك من النجاحات.

وتحقيق ذلك بالطريقة العلمية يستوجب تقويم الحالة الراهنة لكي نحدد الحاجات ومن ثم الأهداف وجهة ومقدار التغيير المرغوب، بناء على ذلك فإن تغيير الذات يتطلب إدارة تبدأ من معرفة حالة الذات الحالية ومستوى استعدادها وتهيؤها كما توضح ذلك سينتيا اسكوت (اسكوت، ٢٠٠٤) فنقول:

"إن طيق التغيير نادراً ما يكون سهلاً، ولكنه ليس صعباً على من أدرك كيفية التعامل مع التغيير بدايةً بإدراك الحاجة للتغيير" ثم تتحدث السيدة اسكوت عن مراحل عملية التغيير التي يجب أن يدركها الفرد أثناء إدارته لذاته فنقول: "تمر عملية التغيير بمراحل هي:

١. مرحلة الرفض: نواجه عملية التغيير بداية بالرفض وذلك لنحمي أنفسنا من الوقوع في دائرة الارتباك.

٢. مرحلة المقاومة: تبدو هذه المرحلة بالصراع والمقاومة وتبدأ بخطوات عملية مثل الشكوى ولوم الآخرين مع الاستعداد الداخلي للانتقال للمرحلة التالية.

٣. مرحلة الاستكشاف: بعد الانتهاء من مرحلة المقاومة والصراع يتم التحول إلى مرحلة أكثر إيجابية وهي استكشاف المرحلة المستقبلية وتحسس الطريقة الصحيحة.

٤. مرحلة الالتزام: بعد اكتشاف الأساليب الجديدة الملائمة للتعامل مع التغيير تأتي مرحلة الالتزام بالعمل الجديد وهذا يؤدي إلى القدرة على التكيف مع التغيير. " وتضيف اسكوت مدللة على دور إدارة الذات في نجاح التغيير " عند حدوث عملية التغيير فإن أهم جانب يحتاج إلى تغيير هو تغيير نفسك لكي تسيطر على أفعالك ومشاعرك وأفكارك، فإن السيطرة على النفس لا حدود لها".

كما تقول اسكوت "ليس من المهم أن يكون لديك مهارات إتقان التعامل مع التغيير، ولكن الأهم أن يكون لديك الرغبة في إحداث التغيير والاستفادة من مستجدات التغيير في الحياة." وتتحدث عن أساليب للاستفادة من المستجدات والمتغيرات منها:

١- دراسة وتطوير مهارات فنية وإنسانية جديدة.

٢- السعي نحو من يعملون الأمور أو من يتعلمون

٣- ادفع بنفسك وراء أساليب التنفيذ نفسها. (اسكوت، ٢٠٠٤).

إدارة الذات

كتبت كاليتز (Calitz,2009) حول فن إدارة الذات أن إدارة الذات هي مدرسة فكرية حديثة نمت خلال السنوات الثلاث الأخيرة. وعرفت إدارة المستقبل المهني للفرد بأنها تحمل المسؤولية للإدارة الإستراتيجية للحاضر والمستقبل المهني للفرد. وأوضحت كاليتز مجموعة نقاط حول كيفية إدارة الذات:

١. اعرف نفسك.

٢. حدد أهدافك.

٣. حدد نقاط ضعفك ونقاط قوتك.

٤. اتخذ الإجراءات اللازمة. (كاليتز، ٢٠٠٩)

يقول فيسكوت بأن ما يملكه الفرد من طاقات كامنة داخل ذاته كفيلة بأن تبلغه أمانيه وأن تحقق له السعادة فيما لو أستطاع أن يوظف تلك الطاقات بشكل أمثل تتحقق من خلاله أهدافه. وهذا هو علم الإدارة الذي يهدف للوصول لتحقيق الأهداف. ومما يورده الكاتب من توجيهات على شكل حوار مع الذات كما يلي :

١. معرفتي بأن أفضل إمكانياتي تكمن فقط في داخلي جعلتني أقبل ذاتي كما هي.



٢. نقذ نفسك اعمل ما تراه في صالحك وعبر عن ذاتك.
٣. إنني ملك نفسي حتى أستطيع أن أكون سعيداً .إنني ملك نفسي حتى أستطيع أن أعطي الآخرين دون قيود.
٤. إنني أراعي مشاعر أصدقائي .إنني أستمع لهم جيداً .إنني أسمع نفسي من خلال أصدقائي إنني أمنح أصدقائي الفرصة كي يسمعوني كذلك.
٥. أوجد شيئاً في حياتك تدين له بالعرفان.
٦. إنني أفتح يدي وأحرر العالم .إنني هنا .إن ذاتي هي كل ما أحتاجه.
٧. إنني جاهز .إنني مستعد الآن، إنني أستطيع، سوف أنطلق.
٨. إنني معنى بإحداث بعض الاختلاف إنني أتصرف وفقاً لنواياي .ليس لدي ما أخفيه .
٩. تحمل تبعات اختياراتك.
١٠. اجعل حياتك أفضل.
١١. إنني مسئول عن كل شي في حياتي .إنني مسئول عما كنت عليه في الماضي .إنني مسئول عما سأصبح عليه في المستقبل .
١٢. إنني أبدأ حياة جديدة مع إطلالة كل يوم جديد.
١٣. إنني أبحث عن عمل في الحياة ، وعن كياني، عن هدفي إنني لا أخشى اكتشاف قيمتي ، لأنني أحب ذاتي بالفعل.
١٤. إنني مؤمن بذاتي ،إنني مؤمن بما وهبه الله لي.
١٥. إنني ادع الآخرين كي يكونوا ذواتهم إنني أدع مجالاً للاختلاف .إنني أستمتع بالاختلاف بيني وبين الآخرين ولا يدفعني ذلك إلى إثارة النزاعات معهم .إن انتصاري الحقيقي يكمن في أن أكون نفسي.
١٦. إنني أعلم أن لدي هدفاً ،إنني مؤمن بموهبتي .إنني في الحياة كي أعطي .وعندما تتناوبني الظنون ، أمنح أكثر.
١٧. إنني أتقدم للأمام. لا أبالي بما يحدث على جانبي الطريق .إنني أنظر في اتجاه بعيد عن أهدافي فقط .لأنني نسيت أن أؤمن بها ،لأنني مستمر في التطلع للمستقبل، إنني مؤمن بذاتي .إنني أبحث عن ذاتي في كل شيء أقوم به .إنني أجد ذاتي .إن أحلامي تراودني حيثما أذهب .إنني أصبح ذاتي .
١٨. إنني أتحمل مسؤولية حياتي إن لدي القوة لتحسين صورة الأشياء ،إنني دائماً أمتلك الاختيار.
١٩. إنني لا أتوقع أن أكون مثالياً .إنني أتعلم من كل الأشياء ومن كل الناس .إنني أعترف بأخطائي بصراحة وحرية و إنني أصححها دون خجل .

٢٠. هذه هي رحلتي .هذه هي حياتي إنني أخلق الطريق بينما أنا ماضٍ فيه .
٢١. إنني دائماً على استعداد للمخاطرة بإنني دائماً على استعداد للتعلم إنني دائماً على استعداد لاختبار قوتي ، وبذلك أنحي القلب جانباً وأحيا فقط .
٢٢. إذا لم ترغب في عمل شيء ما ، قل "لا" .
٢٣. إن صوتي هو فقط الذي يمكن أن يدل على حقيقتي .
٢٤. إنني أتقبل أي شيء أدى بي إلى هذا المكان،إنني أرحب بكل نقد.إنني أعمد إلى التطور.
٢٥. لا تزدد عمراً، بل ازدد تطوراً إلى الأفضل .إن توقعك أن تنمو هو أن تبقى صغيراً للأبد.
٢٦. إن خوفي يساعدني في التركيز على قوتي .إنني أهزم الخوف بإيماني بذاتي .
- إنني دائماً في بداية اكتشاف شيء رائع عن ذاتي. (فيسكوت، ٢٠٠٣)

مما سبق يتبين أن تحديد الإنسان لأهداف هي بغرض تحقيق الأفضل و تغيير ما هو قائم إلى ما هو أفضل وعملية التغيير تلك تحتاج سيطرة (إدارة) كما تقول "اسكوت" - على مشاعرك وأفكارك وأفعالك أي تحتاج إلى إدارة ذاتك.. فما هي إدارة الذات؟.

ميغان جيرهارد (Gerharet, 2004) من جامعة ميامي يقول "إدارة الذات هي جهود الفرد للتحكم في أفعاله وتتضمن تحديد المشكلات ووضع الأهداف والسيطرة على الوقت وعوامل البيئة واستخدام الثواب والعقاب لضبط التقدم نحو تحقيق الأهداف. ويقول ميغان أنه بواسطة تدريب الفرد على مهارات تقييم والتحكم في وتنظيم أنفسهم يصبحون مسئولين أمام أنفسهم عن تقدمهم وعن أدائهم وهم بذلك يمارسون إدارة الذات".

خطوات إدارة الذات:

- يورد ميغان ترتيباً لخطوات إدارة الذات:
١. تقييم الذات
 ٢. وتحديد الاحتياجات تحديد الأهداف.
 ٣. التحكم الذاتي الفعال في عناصر الوقت والبيئة والمشكلات.
 ٤. تقييم الذات، من خلال قياس مستوى النجاح في تنفيذ الخطوإعادة ضبط العناصر المؤثرة.

خطوات تحقيق الأهداف:

ويحدد تريسي (تريسي، ٢٠٠٧) في مجال إدارة الذات خطوات تحقيق الأهداف كما يلي:

- (١) الرغبة
- (٢) الاعتقاد والثقة
- (٣) اكتب أهدافك
- (٤) حدد منفعتك إذا حققت هدفك
- (٥) حدد أين تقف وأين ستصل
- (٦) حدد زمناً نهائياً لتحقيق الهدف
- (٧) حدد العقبات التي عليك تخطيها
- (٨) حدد المعرفة اللازمة للوصول إلى الهدف
- (٩) حدد الناس الذين تحتاج تعاونهم للوصول إلى الهدف
- (١٠) عمل الخطة
- (١١) تصور أن هدفك قد تحقق
- (١٢) دعم هدفك بالتصميم

يتبين مما سبق أن تحقيق الأهداف يحتاج إلى إدارة فعالة تعمل على صون الذات بأبعادها المختلفة وعلى تنميتها وتطويرها نحو أفضل ما يمكن وهو أمر ممكن كما أكد على ذلك علماء النفس المختلفون وخاصة روجرز. ولكون إدارة الذات تختلف في جودتها من شخص لآخر فهي بالضرورة تختلف في نتائجها من شخص لآخر. وهذا ما سيحاول أن يرصده الباحث لدى الخريجين الجدد وهم في بداية الطريق نحو بناء مستقبلهم فهم أحوج ما يكون إلى إدارة وقيادة جيدة للذات يصونون بها قدراتهم وطاقاتهم ويوجهونها بنجاح نحو بلوغ أهدافهم وخاصة الفوز بفرصة عمل.

٢.١.٦ مهارات وكفايات أساسية لإدارة الذات :

تورد منظمة اليونيسيف ما يلي حول المهارات الحياتية

لا توجد قائمة محددة لمهارات الحياة. أما القائمة أدناه فتشتمل على المهارات النفسية الاجتماعية ومهارات العلاقات بين الأشخاص التي تعتبر مهمة بشكل عام. وسوف يتباين اختيار المهارات المختلفة، والتركيز عليها، وفقاً للموضوع وللظروف المحلية (على سبيل المثال، فإن مهارة صدُنع القرار يُحتمل أن تبرُز بقوة في موضوع الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/إيدز، في حين أن مهارة إدارة النزاعات يُمكن أن تكون أكثر بروزاً في برنامج لثقافة السلام). ومع أن القائمة توحى بأن هذه الفئات متميزة بعضها عن الآخر، فإن العديد من المهارات يُستخدم في آنٍ واحدٍ معاً أثناء التطبيق العملي. على سبيل المثال، فإن مهارة صنع القرار غالباً ما تتضمن مهارة التفكير الناقد ("ما هي خياراتي؟") ومهارة توضيح القيم ("ما هو الشيء المهم بالنسبة

لي؟"). وفيهاية المطاف، فإن التفاعل بين المهارات هو الذي يُنتج المخرجات السلوكية القوية، ولا سيما عندما يكون هذا النهج مدعوماً باستراتيجيات أخرى مثل وسائل الإعلام، والسياسات والخدمات الصحية.

مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص

✓ التواصل اللفظي/غير اللفظي

✓ الإصغاء الجيد

✓ التعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات والتعليقات (من دون توجيه اللوم)، وتلقي الملاحظات والتعليقات

مهارات التفاوض/الرفض

✓ مهارات التفاوض وإدارة النزاع

✓ مهارات توكيد الذات

✓ مهارات الرفض

التقمُّص العاطفي (تفهُّم الغير والتعاطف معه)

✓ المقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم

التعاون وعمل الفريق

✓ التعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة

✓ تقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة

مهارات الدعوة لكسب التأييد

✓ مهارات التأثير على الآخرين وإقناعهم

✓ مهارات التشبيك والحفز

مهارات صنع القرار والتفكير الناقد

مهارات صنع القرار وحل المشكلات

- ✓ مهارات جمع المعلومات
- ✓ تقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين
- ✓ تحديد الحلول البديلة للمشكلات
- ✓ مهارات التحليل المتعلقة بتأثير القيم والتوجهات الذاتية وتوجهات الآخرين عند وجود الحافز أو المؤثر

مهارات التفكير الناقد

- ✓ تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام
- ✓ تحليل التوجهات، والقيم، والأعراف والمعتقدات الاجتماعية والعوامل التي تؤثر فيها
- ✓ تحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات

مهارات التعامل وإدارة الذات

- ✓ مهارات لزيادة المركز الباطني للسيطرة
 - مهارات تقدير الذات/بناء الثقة
 - مهارات الوعي الذاتي بما في ذلك معرفة الحقوق، والتأثيرات، والقيم، والتوجهات، ومواطن القوة ومواطن الضعف
 - مهارات تحديد الأهداف
 - مهارات تقييم الذات / التقييم التقديري للذات ومراقبة الذات
- ✓ مهارات إدارة المشاعر
 - إدارة امتصاص الغضب
 - التعامل مع الحزن والقلق

مهارات التعامل مع الخسارة، والإساءة، والصدمات المؤلمة

✓ مهارات إدارة التعامل مع الضغوط

-إدارة الوقت

-التفكير الإيجابي

-تقنيات الاسترخاء

وليس من أهداف هذا البحث أن يتعمق الباحث في تفاصيل كل مهارة من مهارات الحياة ولكن يورد قليلا من التفصيل حول ثلاثة من للمهارات و الكفايات الأساسية لإدارة الذات على سبيل الذكر:

■ إدارة الوقت:

خمس خطوات مقترحة لإدارة الوقت وهي:

١ - تحليل الوقت ٢- تخطيط الوقت ٣- تنظيم الوقت ٤- التنفيذ ٥- المتابعة (موقع البرونزية، ٢٠٠٧)

١- تحليل الوقت:

من خلال توزيع الوقت على المهام بجدولته بدقة ضع سبع أوراق على عدد أيام الأسبوع لكل يوم ورقة لتسجل بها المهام التي تقوم بها خلال الأسبوع ثم بعد ذلك حدد:

أ- ماهي الأعمال الضرورية التي يجب أن أقوم بها وما الأعمال التي ممكن أن ألغيتها من مهام.

ب- كذلك ماهي الأعمال التي يمكنني أن أفوض غيري للقيام بها .

ج- ماهي الأعمال التي يمكنني القيام بها بكفاءة أو التي احتاج أن أتدرب عليها.

بعد ذلك ارسم منحى نشاطك متى يكون مرتفع ومتى يكون منخفض فكل إنسان أدرى بنفسه و بمراحل نشاطه.

٢- تخطيط الوقت

أ- ماهو الواقع ، ماذا أريد ؟ ، كيف انتقل الى مايريد ؟

أ- ماهو الواقع : هو معرفة إمكاناتي + نقاط قوتي وضعفي + الفرص المتاحة + المعوقات
هناك مقولة نقول (العالم كله يفسح لمن يعرف الى أين هو ذاهب) ١٠% من الإداريين فقط يعرفون أهدافهم و ١٠% منهم فقط كتبوا أهدافهم وخططهم لها ومن يكتب خطته يحقق منها ٨٥% الى ٩٥% ، كلما كانت الخطة مفصلة وواضحة كانت النتائج أفضل.

من معوقات التخطيط:

- ١- العادات : حيث تعود الكثير على عدم التخطيط منذ الصغر فنشاء لا يحب ذلك والمدارس وللأسف الشديد لا يوجد فيها مواد دراسية تشجع الطلاب على اكتساب عادة التخطيط لذلك تعود الكثير على عدم التخطيط لحياتهم ولبقاء أبنائهم
- ٢- عدم وجود القدوة في ذلك : فكيف سيتعلم الإنسان أن لم يرى من يخطط أمامه فيفتدي به مثل أبوه أو أمه أو معلمه أو شخص يعتبره نموذج ناجح بالنسبة إليه
- ٣- التجارب الفاشلة مع التخطيط القديم : البعض قد يكون خطط في مرة من المرات وفشل إذ لم يتم الخطة ولم يصبر على تنفيذها أو انه فشل في تحقيق ما أراد ولم جدوا من خطته و ربما تكرر هذا الفشل فأصبح يمثل اليأس بالنسبة إليه من التخطيط
- ٤- الملل : البعض لا يحب الجلوس للتخطيط تجده سرعان ما يمل من كتابة الخطط و مراحلها ويجب أن يعود الإنسان نفسه على ذلك.

٣- تنظيم الوقت :

- تنظيم الوقت على مستوى اليوم الواحد وبه تسجل قائمتك بأعمالك اليومية فترتب أولوياتك وتقسماها على مدار اليوم وكما ذكرنا في رسم منحنى النشاط والحيوية عليك أن توزع مهامك بحسب ذروة نشاطك وأهمية أمورك .
- البعض يفضل أن يعمل الأعمال الهامة الدقيقة باكرا والبعض يفضل البدء في الأعمال السهلة وبعدها ينتقل الى الأعمال الدقيقة، المهم أن تعرف توقيت ذروة النشاط وتستغله للأعمال المهمة جدا
- واستخدم قانون الخمس دقائق وهو أن توزع المهمة الدقيقة على خطوات كل خطوة مدتها خمس دقائق كي تسهل عليك المهم كذلك قانون الخمس دقائق يعمل في أن تبدأ بأي عمل خفيف وقصير الأجل كي تهين نفسك لما بعده ولا تنسى أن تضع لنفسك أوقات للراحة قليلاً وأوقات للأمر الطارئة .

٤-التنفيذ :

- يجب أن تتخذ الخطوات وتبدأ التنفيذ ولا تكتفي فقط بالتخطيط دون أن تنفذ شيء ولكن عود نفسك على الالتزام بما كتبت وخطت، ضع القائمة الأسبوعية على مكتبك والقائمة اليومية في جيبك دائما وراقب ما أنجزته اشطب عليه وما لم تنجز تابعه حتى تنجزه ولا تسوف وتؤجل لان الغد يحمل الكثير من المهام التي عليك القيام بها، لا تضع أعمالك الروتينية في وقت ذروة نشاطك ولكن ضعها في أوقات أخرى لأنها تأخذ من وقتك وقد لا تجد من تفوضه فيها وكلما وجدت فرصه لتفويض الغير

افعل وعود نفسك ومن حولك على ذلك.

٥- المتابعة :

أنت تحتاج إلى متابعة ما أنجزته من أعمال بشكل يومي كذلك حصر ومراجعة ما أنجزته على مدار الأسبوع والشهر والعام وتقييم كل ذلك في كل فترة على حده ولكي تعرف نقاط قوتك وضعفك وتلاحظ منحى نشاطك وذروة طاقتك و تراقب تطورك ونموك كما تراقب أيضا خطتك العامة وهل أنت تسير وفقها كما خططت أم انك ابتعدت عنها وربما تأخرت أو ربما أسرعت وتقدمت. المشكلة أن البعض يتراجع عن التخطيط بين المدة من ٣ الى ٦ شهور ويعود الى عاداته القديمة وهذا أمر مؤسف لكنك إذا عودت نفسك وتابعت نتائج التخطيط ثماره المفيدة ستتشجع على التخطيط وتستمر حتى يصبح عادة لك ووسيلة قوية للنجاح.

بسط دائما ولا تعقد نفسك وأعمالك والبساطة تساعدك على النجاح في جميع الأمور.

▪ فن الاستماع

الاستماع هو تعمد تلقي أي مادة صوتية بقصد فهمها ، والتمكن من تحليلها واستيعابها ، واكتساب القدرة على نقدها ، وإبداء الرأي فيها إذا طُلب من المستمع ذلك (الخميس، ٢٠٠٣)

الأسلوب العملي الذي علينا ممارسته في أثناء الاستماع للآخرين (كوفي، ٢٠٠٢):

لنتذكر أننا إذا أردنا فهم الآخرين فعلى أولاً أن نستمع لهم، ثم سيفهمونا هم إن تحدثنا إليهم بوعي حول ما يدور في أنفسهم.

١- استمع استمع استمع! نعم عليك أن تستمع وبإخلاص لمن يحدثك، تستمع له حتى تفهمه، لا أن تخدعه أو تلتقط منه عثرات وزلات من بين ثنايا كلماته، استمع وأنت ترغب في فهمه.

٢- لا تجهز الرد في نفسك وأنت تستمع له، ولا تستعجل رديك على من يحدثك، وتستطيع حتى تأجيل الرد لمدة معينة حتى تجمع أفكارك وتصيغها بشكل جيد، ومن الخطأ الاستعجال في الرد، لأنه يؤدي بدوره لسوء الفهم.

٣- اتجه بجسمك كله لمن يتحدث لك، فإن لم يكن، فبوجهك على الأقل، لأن المتحدث يتضايق ويحس بأنك تهمله إن لم تنظر له أو تتجه له، وفي حادثة طريفة تؤكد هذا المعنى، كان طفل يحدث أباه المشغول في قراءة الجريدة، فذهب الطفل وأمسك رأس أبيه وأداره تجاهه وكلمه!!

٤- بين للمتحدث أنك تستمع، أنا أقول بين لا تتظاهر! لأنك إن تظاهرت بأنك تستمع لمن يحدثك فسيكتشف ذلك إن أجلاً أو عاجلاً، بين له أنك تستمع لحديثه بأن تقول: نعم... صحيح أو تهمهم، أو تومئ برأسك، المهم بين له بالحركات والكلمات أنك تستمع له.

٥- لا تقاطع أبداً، ولو طال الحديث لساعات! وهذه نصيحة مجربة كثيراً ولطالما حلت مشاكل بالاستماع فقط، لذلك لا تقاطع أبداً واستمع حتى النهاية.

٦- بعد أن ينتهي المتكلم من حديثه لخص كلامه بقولك: أنت تقصد كذا وكذا.... صحيح؟ فإن أجاب بنعم فتحدث أنت، وإن أجاب بلا فاسأله أن يوضح أكثر، وهذا خير من أن تستعجل الرد فيحدث سوء تفاهم.

٧- لا تفسر كلام المتحدث من وجهة نظرك أنت، بل حاول أن تتقمص شخصيته وأن تنظر إلى الأمور من منظوره هو لا أنت، وإن طبقت هذه النصيحة فستجد أنك سريع التفاهم مع الغير.

٨- حاول أن تتوافق مع حالة المتحدث النفسية، فإن كان غاضباً فلا تطلب منه أن يهدئ من روعه، بل كن جاداً واستمع له بكل هدوء، وإن وجدت إنسان حزيناً فاسأله ما يحزنه ثم استمع له لأنه يريد الحديث لمن سيستمع له.

٩- عندما يتكلم أحدنا عن مشكلة أو أحزان فإنه يعبر عن مشاعر لذلك عليك أن تلخص كلامه وتعكسها على شكل مشاعر يحس بها هو.

■ مهارات حل المشكلات و اتخاذ القرارات

المشكلة هي حالة من التباين أو الاختلاف بين واقع حالي أو مستقبلي، وهدف نسعى إلى تحقيقه . وعادة ما يكون هناك عقبات بين الواقع والمستهدف، كما أن العقبات قد تكون معلومة أو مجهولة (المنيف، ٢٠١٠).

الأسلوب العلمي لتحليل المشكلات

١ - إدراك المشكلة

ظهور أعراض مرضية يلفت النظر إلى وجود خلل في يستوجب التحليل وسرعة الدراسة . أي أن آلية تحليل وحل المشكلات تبدأ بناء على ظهور مظاهر خلل يستوجب الانتباه .

إن تعريف المشكلة هو وجود انحراف عما هو مخطط . ومثلما تدرك الأم بوجود مشكلة لطفلها عند ظهور أعراض مرضية له مثل ارتفاع درجة الحرارة ،كذلك يدرك الفرد أن بواذر مشكلة معينة

ستلوح في الأفق فتبدأ بتحليلها والتعامل معها .
وأهمية الخطوة الأولى تكمن في أن عدم الاهتمام بالأعراض و بالتالي عدم إدراك المشكلة قد يؤدي إلى تداعيات خطيرة تتمثل في عدم قدرة الإدارة على التعامل مع المشكلات المحيطة لأنها لم تستعد لها جيدا .

٢ - تعريف المشكلة

إن التعامل مع الأعراض لا يؤدي إلى الشفاء التام ، لذا يجب أولاً التعرف على هوية المشكلة ، أي أسباب الأعراض .
والأسلوب العلمي لذلك هو تشخيص المشكلة بتتبع أسبابها و ظروف حدوثها و معدل تكررها وصولاً إلى الأسباب الحقيقية التي أدت لظهور الأعراض المرضية. ومن هذا المنطلق يمكن تحديد المشكلة الحقيقية تحديداً دقيقاً .
فعلى سبيل المثال، إن مشكلة تكرار تغيب تلميذ عن المدرسة أو الجامعة تعالج بشكل أفضل عند معرفة الأسباب التي تجعله لا يحب المدرسة، و مشكلة تبديد الطفل لمصروفه لا تحل بمضاعفة المصروف ولكن بدراسة أسباب هذا الإنفاق .
و يجب في هذه المرحلة تحديد إطار زمني لحل المشكلة و البدء في تنفيذ الحلول.

٣ - جمع المعلومات الضرورية

في هذه المرحلة يتم جمع جميع البيانات والمعلومات التي قد تساهم في تفهم جوانب المشكلة وإبعادها وفي نفس الوقت تساهم في حلها ولا تقتصر عملية جمع البيانات والمعلومات على مرحلة من المراحل بل تتم في جميع مراحل تحليل وحل المشكلات .
ما هي العناصر الأساسية التي تتكون منها المشكلة ؟
أين تحدث المشكلة ؟
متى تحدث المشكلة ؟
كيف تحدث المشكلة ؟
لماذا تحدث المشكلة بهذه الكيفية وهذا التوقيت ؟
لمن تحدث هذه المشكلة ؟
لماذا تحدث المشكلة لهذا الشخص بالذات ؟

٤ - تحليل المعلومات

يتم في هذه المرحلة تكامل المعلومات التي جمعها في الخطوة السابقة وذلك لوضعها في إطار

متكامل يوضح الموقف بصورة شاملة .
وتحليل المشكلة يتطلب الإجابة على الأسئلة التالية :-
ما هي العناصر التي يمكن والتي لا يمكن التحكم فيها لحل المشكلة ؟
من يمكنه المساعدة في حل تلك المشكلة ؟
ما هي آراء واقتراحات الزملاء والمرؤوسين لحل تلك المشكلة ؟
ما هي آراء واقتراحات الرؤساء لحل تلك المشكلة ؟
ما مدى تأثير وتداعيات تلك المشكلة ؟

٥ - وضع البدائل الممكنة

تعرف هذه المرحلة بأنها المخزون الابتكاري لعملية حل المشكلات ، حيث أنها تختص بإفراز أكبر عدد للأفكار مما يؤدي إلى تعظيم احتمالات الوصول إلى الحل الأمثل .
حصر جميع البدائل التي نري أنها يمكن أن تحقق الهدف .
الابتكار و الإبداع في طرح البدائل .
تحليل مبدئي لإمكانية التنفيذ .
استبعاد البدائل فقط التي يتم التأكد من عدم قابليتها للتنفيذ .
التوصل إلى البدائل القابلة للتنفيذ .

٦ - تقييم البدائل

تهدف هذه المرحلة الي اختيار البديل الأمثل .
مراجعة الهدف من حل المشكلة .
وضع معايير للتقييم .
وضع أولويات و أوزان نسبية للمعايير .
دراسة كل بديل وفقا للمعايير الموضوعه .
التوصل إلى البديل الذي يحقق أفضل النتائج “ البديل الأنسب .”

٧ - تطبيق البديل الأنسب

الطريق الوحيد لمعرفة درجة فعالية البديل والمحك الوحيد له هو وضعه موضع التنفيذ الفعلي .
ويشمل التطبيق كل التعديلات الضرورية من إعادة التخطيط والتنظيم وكذلك كل الإجراءات والمتغيرات التنفيذية .
وللتطبيق الفعال يجب وجود خطة تنفيذية تفصيلية لتنفيذ دقائق العمل بفاعلية .

والخطة التنفيذية يجب أن تشمل ما يلي :

تحديد مراحل التنفيذ والخطوات في كل مرحلة بالتوالي .

تحديد توقيتات تنفيذ الخطوات والمراحل عن طريق Milestone Chart

تحديد من سيقوم بتنفيذ كل خطوة من الخطوات .

تحديد من سيراقب على التنفيذ .

٨- تقييم النتائج

تعتمد مرحلة التنفيذ على المعلومات المرتردة عن التنفيذ في الجوانب التالية ؟

هل أنتج البديل المخرجات المطلوبة في التوقيتات المتوقعة و بالكيف المطلوب ؟

وتمتد عملية التقييم لتشمل الجوانب التالية :

درجة تحقيق الأهداف .

التقييم الذاتي للأداء

التداعيات الغير متوقعة لتنفيذ البدائل .

بعد تجميع هذه العوامل للوصول إلى رؤية شاملة لتقييم البديل و في حالة وجود تقييم سلبي ، يتم الرجوع إلى الخطوة الأولى .

التردد في اتخاذ القرارات

ينشأ التردد من عدة حالات - :

عدم القدرة علي تحديد الأهداف التي يمكن أن تتحقق باتخاذ القرار .إن عدم وضوح الأهداف يجعل صورة الموقف متأرجحة .

عدم القدرة علي تحديد النتائج المتوقعة لكل بديل .

عدم القدرة علي تقييم المزايا المتوقعة والعيوب المتوقعة للبدائل المختلفة مما يخلق حالة عصبية يصطحبها تردد .

ظهور بدائل أو توقعات لم تدرس في المرحلة الأخيرة من مراحل اتخاذ القرار .

قلة خبرة متخذ القرار ومرانه واعتقاده بأن القرار يجب أن يكون مثالياً ١٠٠ % بمعنى عدم وجود أية عيوب للبديل الذي وقع عليه الاختيار .

٢.١.٧ عوامل وأدوات تساعد في إدارة الذات

تحدث سينثيا اسكوت (اسكوت، ٢٠٠٤) في كتابها "إدارة التغيير الشخصي" خطوات تساعد في إدارة الذات :

١. إيجاد مناخ إيجابي داخلي.

إن بداية المحافظة على الطاقة الكامنة لديك وعدم تبديدها تبدأ من رؤيتك الشخصية لذاتك في قدرتك على تنفيذ التغيير.

٢. احترام ذاتك: لست أنت من يقع عليه اللوم.

أهم مصدر لإحداث التغيير هو أنت، فانته للطريقة التي تعامل بها نفسك. إن معاملة النفس بشكل إيجابي يزيد من احترام النفس وتقدير الذات، لذا كافي نفسك على الإنجازات ولا تنتظر التقدير والثناء من الآخرين.

٣. واجه المستقبل مسلحاً بالمعرفة.

كن واعياً بالمستقبل والحاضر والماضي، مستعداً دائماً لبذل ما في الوسع لمواجهة المستقبل، فقد يكون التغيير ليس من صالحك عندما يكون سلبياً، وقد يكون إيجابياً وفي صالحك فاحذر من التشاؤم وافترض الأمور بشكل إيجابي. والآن حدد جوانب القوة والضعف والمهارات وما هي الأمور التي يجب تعلمها لكي تتقدم.

٤. التعامل مع التوقعات القديمة.

الكثير من الناس يهدرون طاقتهم على التحسر لضياع الأساليب القديمة، والبعض يقارن الأساليب القديمة بالجديدة حتى ولو كان الأسلوب القديم سلبياً، فهذا نوع من الحماسة، لذا اقبل الأساليب الجديدة وعاملها بمبدأ " المتهم بريء حتى تثبت إدانته".

٥. تنمية مواقف مواجهة الاحتمالات.

لا شك أن توقعاتك تابعة لنمط تفكيرك ومعتقداتك واتجاهاتك، وهذا له دور كبير في نجاحك في إدارة عملية التغيير.

٦. الإيحاء الذاتي.

إن التفكير السلبي يؤدي إلى استخدام أساليب غير فاعلة، لأن ما تفكر به هو ما سيحدث لك، ولا شك أن لهذا الأثر الهدام أثناء عملية التغيير .

٧. الأفكار المشجعة.

هي الأفكار التي تساعد على النظر إلى المستقبل بطريقة إيجابية .

٨. تغيير الأفكار.

إن التلطف بالأفكار السلبية يؤثر في تفكيرك بشكل سلبي، لذا غير هذه الألفاظ بألفاظ إيجابية حتى تتغير الأفكار بشكل إيجابي.

٩. كيف يمكنك تغيير الأفكار.

- أ- تحمل المسؤولية: انظر إلى ما تستطيع أن تفعله وليس ما هو مستحيل.
- ب- التجريب: جرب هذه الأفكار واسأل عن براهين نجاحها.
- ت- تأكيد الأفكار الإيجابية: اختيار الأفكار الإيجابية الجديدة.
- ث- التدريب على الخيال الإيجابي: حقق نتائجك بعقلك قبل أن تحققها بأفعالك.
- ج- إعادة النظر في الأمور: انظر إلى الأمور بصور مغايرة لاقتناص الفرص وتجاوز العقبات.
- ح- التحول من الأفكار المثبطة إلى الأفكار المشجعة: اختر إحدى الأفكار المثبطة وقم بتحويلها إلى أفكار مشجعة ترى من الممكن تحقيقها.

١٠. طلب المساندة.

إن المساندة بمثابة امتصاص الضغوط الناتجة من أثر التغيير، أما أنماطها فهي:

أ- الأسرة والأصدقاء المقربون جداً .

ب- الأقران والأصدقاء.

ج- شبكة وزملاء العمل.

د- المستشارون والمهنيون المتخصصون.

١١. وسائل زيادة المساندة.

- أ- اطرح الأسئلة لكي تحصل على أعلى سلاح من عالم التغيير، ألا وهو المعلومات.
- ب- قم بإجراء جلسات العصف الذهني مع الآخرين، وهذا يتم في مرحلة الاستكشاف مع الآخرين لاستنتاج أفكار جديدة ووضع خطة جماعية.
- ج- أفصح عن أفكارك؛ وذلك بالتحدث عن خطتك للآخرين وأخذ آرائهم لتوسعة مجال أفكارك فقد تحصل على أفكار إبداعية.

١٢. إنشاء شبكة العلاقات.

يعتمد إنشاء شبكة العلاقات على بناء العلاقات الشخصية كالنوادي والجمعيات فليس كل المعلومات موجودة بالكتب، بل إن الكثير من المعلومات تحصل عليها من خلال شبكة العلاقات.

١٣. السعي وراء المعلومات.

عند حدوث التغيير تكثر الإشاعات والأقويل، والواجب عليك أن تعمل على تهدئة الإشاعات والسعي وراء المعلومات الموثوقة المصدر (اسكوت، ٢٠٠٤، نسخة الكترونية).

وإن أدوات إدارة الذات لا تقتصر على ما أوردته سينثيا اسكوت بل هناك أدوات كثيرة أخرى مثل امتلاك المعرفة وتمييزها بشقيها النظري و المهاري ويجب ألا ننسى البعد الروحي الذي يعمل على تحقيق طمأنينة النفس للإنسان.

كما ذكر هاي لوك (لوك، ٢٠٠٣) " حافظ على كفاياتك " المهارات العشر التي يرغبها المشغلون في الخريجين لكي يحافظوا عليها قوية:

١. مهارات لغوية.
٢. إدارة الذات.
٣. العمل الفريقي.
٤. الانجاز الأكاديمي العالي .
٥. مهارات في التحليل والإدراك.
٦. مهارات كتابية قوية.
٧. اتجاهات ايجابية للتنفيذ بثقة.
٨. مهارات حل المشكلات.
٩. الطاقة والحماسة.
١٠. الأخلاق.

المبحث الثاني سوق العمل المحلي

٢.٢.١. مفهوم سوق العمل

سوق العمل نظرياً هي سوق ككل الأسواق تتوفر فيها المقومات الأساسية للسوق "العرض والطلب والسعر" وبذلك فهي تخضع كما الأسواق لديناميكية العرض والطلب والية توازن السعر. إلا أن عوامل أخرى ذات تأثير قوي تبرز في سوق العمل مثل انعدام حالة التوازن بين عارضي العمل وطالبيه وتولد البطالة المتنامية مما يجعل لسوق العمل خصوصية وتميز تتضح في جانبين:

١. الجانب السوقي: وهو آليات تفاعل العرض والطلب لتحديد السعر.
٢. الجانب غير السوقي: المتمثل في التدخل الحكومي بالتشريعات والقوانين وكذلك وجود الشركاء الاجتماعيين مثل النقابات والجمعيات. (حمدي، موقع الكتروني، ١١ مايو ٢٠١٠).

٢.٢.٢. واقع سوق العمل في قطاع غزة

الدراسات والمعطيات الإحصائية التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تشير إلى حالة عدم الاستقرار التي يعاني منها سوق العمل في قطاع غزة نتيجة عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وضبابية الرؤية العامة. كما تشير إلى تعثر مسيرة التنمية و تدل المؤشرات على زيادة في نسبة البطالة والفقر مع زيادة في نسبة التعداد السكاني وتراجع في مستويات المعيشة ومشكلات في الخدمات التعليمية يعاني قطاع غزة من الإجراءات الإسرائيلية القمعية من حصار وتجويع وتقطيع لكل اتصال ممكن مع العالم الخارجي والداخلي. كما أن إغلاق سوق العمل الإسرائيلي أمام العمال الفلسطينيين أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملحوظ. فقد أمست نسبة البطالة في قطاع 39.3% ، من بين الأفراد الذي أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب إحصائيات في العام 2009 . أشارت النتائج إلى أن أعلى معدل للبطالة للأفراد الخريجين 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية سجلت للأفراد الذين يحملون شهادة تعليم/تدريب مهني حيث وصلت النسبة إلى % 41.2 في قطاع غزة، في حين سجل أدنى معدل للبطالة بين الأفراد الذين يحملون شهادة بكالوريوس فأعلى % 27.9 في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٠).

وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن نتائج مسح القوى العاملة، دورة الربع الثالث ٢٠٠٩ (تموز - أيلول، ٢٠٠٩) تبين أن أعلى معدل بطالة سُجل في محافظة خان يونس في قطاع غزة، وأن نصف العاملين في قطاع غزة يعملون في القطاع العام واستعرض الإحصاء الفلسطيني نتائج المسح على النحو التالي:

النشيطون اقتصادياً

وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، حافظت نسبة المشاركين في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية على نفس المستوى ما بين الربع الثاني والربع الثالث ٢٠٠٩، بنسبة ٤١.٦%، (في حين كانت النسبة ٤١.٦% في الربع الثالث ٢٠٠٨).

البطالة

البطالة (حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية):

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

البطالة (التعريف الموسع):

لقد تم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع بإضافة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب اليأس من البحث عن عمل إلى العاطلين عن العمل حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

توزيع القوى العاملة المشاركة من حيث شكل نشاطها في سوق العمل (العمالة التامة والجزئية والبطالة)

المنطقة	عمالة تامة		عمالة محدودة		بطالة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الضفة الغربية	507,000	78.0	39,400	6.1	103,200	15.9
غزة	173,400	57.7	18,900	6.3	107,900	36.0
المجموع	680,400	71.6	58,300	6.2	211,100	22.2

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٩.

توزيع العاملين حسب القطاعات الاقتصادية

يتوزع العاملين الفلسطينيون على مختلف الأنشطة الاقتصادية بنسب متباينة على النحو التالي:

النشاط الاقتصادي	الضفة الغربية	غزة	اسرائيل والمستوطنات	المجموع
الزراعة والصيد والحراجه	١٥.٦	٤.٨	١٠.٨	١٢.٣
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	١٣.٦	٤.٢	15.7	11.4
البناء والتشييد	10.9	0.7	51.2	12.3
التجارة والمطاعم والفنادق	19.3	18.4	11.9	18.3
النقل والمواصلات والاتصالات	5.8	4.9	3.4	5.3
الخدمات والفروع الأخرى	34.8	67.0	7.0	40.4

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٩.

وفقاً للتعريف الموسع للبطالة، في سنة ٢٠٠٩ ارتفعت نسبة الأفراد الذين لا يعملون سواءً كانوا يبحثون عن عمل أو لا يبحثون عن عمل) في قطاع غزة من ٣٦.٠% إلى ٤٢.٣% خلال نفس الفترة.

وبينت النتائج أن أعلى معدل للبطالة تركز بين فئات الشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٩ سنة، وسجلت الفئة العمرية ٢٠-٢٤ سنة أعلى نسبة للبطالة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٠).

العاملون

أشارت النتائج إلى انخفاض عدد العاملين في قطاع غزة بشكل عام. أما توزيع العاملين حسب الأنشطة الاقتصادية ١ في قطاع غزة فقد حافظت نسبة العاملين في قطاع الزراعة على نفس المستوى ما بين الربع الثاني والربع الثالث ٢٠٠٩، بنسبة ٤.٩%، كما حافظت نسبة العاملين في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق على نفس المستوى من ١٨.٤% في الربع الثاني ٢٠٠٩ و ١٨.٦% في الربع الثالث ٢٠٠٩. من جهة أخرى بقي قطاع الخدمات يحتل أعلى نسبة تشغيل ٦٣.٢% في قطاع غزة خلال الربع الثالث ٢٠٠٩.

وأظهرت النتائج أن نسبة المستخدمين بأجر في قطاع غزة قد انخفضت من ٧٩.٥% إلى ٧٨.٢%، حيث انخفضت نسبة العاملين كأعضاء أسرة غير مدفوعي الأجر من ٣.٤% إلى ٢.٨%، في حين ارتفعت نسبة العاملين لحسابهم الخاص من ١٣.٢% إلى ١٥.٤%، خلال نفس الفترة.

أظهرت النتائج إلى أن القطاع العام يشغل حوالي ٤٨.٤% في قطاع. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٠).

المبحث الثالث

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة و تشغيل اللاجئين الفلسطينيين و كلية مجتمع تدريب غزة

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة و تشغيل اللاجئين الفلسطينيين:

تأسست وكالة الأمم المتحدة لإغاثة و تشغيل في أعقاب الصراع العربي الإسرائيلي عام 1948 للاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (وكالة الغوث الدولية) بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (302 خامسا) في 8 ديسمبر/ كانون أول عام 1949 لغرض تقديم الإغاثة المباشرة و برامج ، التشغيل للاجئين الفلسطينيين . وقد بدأت الوكالة عملياتها الميدانية في أول مايو/أيار عام 1950 وفي غياب حل لمشكلة اللاجئين الفلسطينيين، تقوم الجمعية العامة بالتجديد المتكرر لولاية وكالة الغوث الدولية، ويمتد آخر تجديد حتى 30 يونيو/حزيران . 2008 ومنذ نشأتها تقدم وكالة الغوث الدولية خدماتها في أوقات تتسم بالهدوء النسبي تارة وتسودها أعمال العنف تارة أخرى في الشرق الأوسط، فقد وفرت الغذاء والسكن والملبس لعشرات الآلاف من اللاجئين الفارين، وقامت في الوقت نفسه بتوفير التمتع ليم والرعاية الصحية لمئات الآلاف من أبناء اللاجئين . وتتبوأ وكالة الغوث الدولية مكانة متفردة في إطار التزامها الدائم نحو مجموعة واحدة من اللاجئين و إسهاماتها في تحقيق الرفاهية والتنمية البشرية لأربعة أجيال من اللاجئين الفلسطينيين . وقد تدرجت الوكالة في تكييف برامجها لتلبية الحاجات المتغيرة للاجئين وذلك في ضوء نشأتها الأساسية كمنظمة مؤقتة .واليوم، تعد وكالة الغوث الدولية أكبر الهيئات العاملة على توفير الخدمات الرئيسية، في مجالات التعليم والصحة والإغاثة والخدمات الاجتماعية، لما يربو على 4.1 مليون لاجئ فلسطيني مسجلين في الشرق الأوسط.

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة و تشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (وكالة الغوث الدولية) هي وكالة إغاثة و تنمية بشرية تعنى بتوفير التعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والمعونة الطارئة لما يربو على أربعة ملايين لاجئ يعيشون في قطاع غزة والضفة الغربية والأردن ولبنان والجمهورية العربية السورية . تعد وكالة الغوث الدولية إلى حد بعيد أكبر وكالة تابعة للأمم المتحدة تعمل في الشرق الأوسط حيث يبلغ عدد موظفيها 25000 موظف يكاد يكون معظمهم من اللاجئين الفلسطينيين أنفسهم الذين يعملون بشكل مباشر لمصلحة مجتمعاتهم في وظائف المدرسين والأطباء والمرضات والأخصائيين الاجتماعيين (موقع وكالة الغوث الدولية، 5 فبراير 2010).

التعليم المهني في وكالة الغوث الدولية:

دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية لها العديد من الأهداف الإستراتيجية، يأتي في مقدمتها تزويد أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعرفة والمهارات والكفايات والاتجاهات والقيم الضرورية، طبقاً لاحتياجاتهم التربوية وهويتهم وتراثهم الثقافي، بما يمكنهم من تحسين مستوى حياتهم والارتقاء بمجتمعاتهم كمواطنين ينتمون إلى المجتمع الفلسطيني والعربي والعالمي، وذوي توجه قيمى ومهني، أكفاء في مهارات التواصل وحل المشكلات، قادرين على التفكير الإبداعي والتفكير الناقد، مزودين بالعلوم والإنسانيات والتكنولوجيا.

وفي ضوء ذلك يحتل موضوع إعداد المعلم الفلسطيني وتأهيله في أثناء الخدمة مكاناً بارزاً في اهتمامات وأولويات دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية) تتألف الدائرة من أربعة أقسام هي: التعليم العام، معهد التربية، التعليم المهني والتقني و التدريبي، التخطيط والإدارة التربوية باعتباره استثماراً للموارد البشرية، فهو أحد السبل المهمة لخلق كادر مؤهل من المعلمين، والمعلمات، ومديري المدارس، والقياديين التربويين المزودين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات والأساليب المختلفة والمتجددة التي تساعد في تحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، وبالتالي رفع مستوى كفايتهم وأدائهم بما يسهم في الارتقاء بنوعية التعليم، ويعود بالنفع على أبناء فلسطين، ويتم ذلك من خلال عدة برامج تدريبية ينفذها مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم في كل ميدان من الميادين الخمسة التي تعمل فيها وكالة الغوث الدولية، حيث قامت دائرة التربية والتعليم بإنشاء مراكز التطوير التربوي في هذه الميادين، من خلال تحديد الحاجات التدريبية المناسبة لكل فئة، حيث أنشئ مركز في الأردن وآخر في غزة عام 1974، ثم أقيمت ثلاثة مراكز أخرى في كل من سوريا ولبنان والضفة الغربية عام 1980، وكان الهدف الرئيس لإنشاء هذه المراكز هو تحقيق التحسين النوعي للنظام التعليمي من خلال قيامها بتطبيق الاتجاهات التربوية المعاصرة والحديثة، والعمل على توظيف مصادر التعليم والتكنولوجيا الحديثة إلى أقصى حد ممكن من أجل تحسين نوعية التعليم والتعلم أبناء اللاجئين الفلسطيني. (موقع وكالة الغوث الدولية الالكتروني ٢٠١٠/٨/١)

أولاً: نشأة كلية مجتمع تدريب غزة

وكالة الغوث الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وهي أحد أجسام الأمم المتحدة والتي أنشئت لمساعدة اللاجئين الفلسطينيين وتأهيلهم ارتأت تأسيس " كلية مجتمع تدريب غزة (مركز التدريب المهني سابقا) في العام 1953 م لتقديم خدمة التعليم التقني والتدريب المهني.

ووضعت هدفا رئيسا وهو خريجا مؤهلا يستطيع المنافسة في الحصول على فرص التوظيف المتاحة في سوق العمل لتحقيق العيش الكريم لمجتمع اللاجئين الفلسطينيين. وبناء على ذلك فان المهمة الرئيسة للكلية تتبلور في تحقيق رسالة مؤداها إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي وتواكب التطورات التكنولوجية وتزود أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة للحصول على فرص عمل مناسبة من خلال تطوير الجودة والنوعية بالكلية، ومن ثم تبلورت الأهداف الإستراتيجية التالية:

١. تحقيق درجة عالية من الموائمة بين برامج التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.
٢. تطوير الأساليب والتسهيلات والمصادر التعليمية والتدريبية بما يتناسب مع التطورات الحديثة.
٣. جذب أفضل المؤهلات والخبرات للقيام بالعملية التعليمية والتدريبية والعمل على تحسين كفاءتها بشكل مستمر.
٤. التطوير المستمر لمعايير قبول المتدربين ومتابعتهم أثناء العملية التدريبية وبعدها.
٥. تعزيز القدرات الإدارية والإشرافية لمواكبتها للمفاهيم الحديثة في الإدارة والإشراف.
٦. توفير آليات تحقق اقتصاديات التعليم والتدريب والتقييم الذاتي.

ثم أخذت الكلية بالتطور إلى أن وصل عدد التخصصات المهنية فيها حاليا إلى أربعة عشر تخصصا، وقد بدأت الكلية عملها بتخصص مهني واحد هو ميكانيكا السيارات، وبلغ عدد التخصصات الفنية سبعة عشر وجمالي قدرتها الاستيعابية يزيد عن 1250 طالب وطالبة.

وتتبع الكلية من حيث الإشراف والتمويل لوكالة الغوث الدولية لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وذلك من خلال دائرة التربية والتعليم بغزة وقسم التعليم التقني والمهني بمقر رئاسة الوكالة بعمان.

لقد تم اعتماد كلية مجتمع تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية ككلية مجتمع متوسطة من وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين وذلك على مستوى الأقسام التقنية بالكلية. يمنح الخريج شهادة معتمدة من وكالة الغوث الدولية بالإضافة إلى منح طلبة الأقسام الفنية الذين يجتازون الامتحان التطبيقي الشامل شهادة مصدقة من وزارة التعليم العالي، يمكن لطلاب الأقسام التقنية متابعة تعليمهم العالي لدى الجامعات الفلسطينية وفق نظام التجسير (موقع كلية مجتمع . تدريب غزة-وكالة الغوث الدولية، ٢٠١٠).

مناهج الدراسة :

توضع المناهج الدراسية بالكلية على أيدي خبراء متخصصين في رئاسة وكالة الغوث بعمان، بمشاركة الكلية والمؤسسات والهيئات المعنية وذات العلاقة والخبرة، كما يتم أيضا وضع خطة سنوية للدراسة، يتم العمل على تطبيقها مع التطوير والإثراء المستمر للمناهج في شتى التخصصات بالكلية. تحتوي الكلية على برنامجين رئيسيين للتعليم/للتدريب لمدة سنتين دراسيتين يتضمن كل منهما عدة أقسام لتدريب وتعليم الطلبة المهن التي يحتاجها السوق المحلي والإقليمي.

ثانيا: التخصصات التي تقدمها كلية مجتمع تدريب غزة

تقدم كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لوكالة الغوث الدولية ١٣ تخصصا فنيا و ١٤ تخصصا مهنيا. يسمح نظام القبول في الكلية باستقبال الطلبة من التعليم العام خريجي الصف الثاني عشر (التوجيهي) للالتحاق بالأقسام الفنية المختلفة ويتم التنافس على المقاعد حسب معايير محددة منها درجات الطالب أو الطالبة في "التوجيهي" بالإضافة للوضع الاقتصادي للأسرة. بينما تستقبل كلية التدريب طلبة الصف التاسع للالتحاق بالأقسام المهنية. وتقبل الكلية الطالبات للأقسام الفنية بينما تقبل الطلاب الذكور فقط للأقسام المهنية.

التخصصات التي تقدمها الكلية:

بلغ عدد التخصصات الفنية ثلاثة عشر تخصصا هي (كلية مجتمع تدريب غزة، ٢٠١٠):

١. التجارة وإدارة المكاتب.
٢. مساعد أخصائي علاج طبيعي.
٣. إلكترونيات صناعية وتكنولوجيا الحاسوب.
٤. مساعد مهندس معماري.
٥. مساعد مهندس إنشائي.
٦. البنوك والإدارة المالية.
٧. البرمجيات وقواعد البيانات.
٨. تصميم جرافيك.
٩. الاتصالات السلكية واللاسلكية.
١٠. التجارة والمتاجرة.
١١. التكنولوجيا بالحاسوب.
١٢. الهندسة البحرية.
١٣. الميكاترونكس.

كما تقدم الكلية أربعة عشر تخصصاً مهنياً للطلبة من خريجي الثالث الإعدادي (ليست في محل بحثنا الحالي).

الثالث: التوجيه المهني والتوظيف.

الرؤية:

تلتزم برامج التوجيه المهني في وكالة الغوث بالعمل بمنهجية علمية راقية لمساندة المنظومة التربوية والأكاديمية والتدريبية في السعي إلى تحقيق التوازن الكمي والنوعي بين الخريجين وفرص العمل (مكتب التوظيف والتوجيه المهني).

يعمل مكتب التوظيف والتوجيه المهني في ثلاث مجالات:

١. كوحدة متابعة ومراقبة لسوق العمل:

فهو يراقب مستوى التوافق بين خواص سوق العمل ومتطلباته وبين خواص مخرجات كليات تدريب الوكالة "أي الخريجين" الكمية والنوعية. كما يجري دراسات سوقية ابتدائية لرصد التغيرات التي تطرأ على سوق العمل وتزويد إدارة الكليات بالمؤشرات لتحليلها وإجراء التعديلات اللازمة.

٢. كوحدة تسويق:

يعمل المكتب كوحدة تسويق للخريجين إلى سوق العمل المحلي وغير المحلي. ويتم التنسيق والتوفيق بين المشغلين في أسواق العمل من جهة وبين الخريجين من جهة أخرى. ويعمل المكتب كحلقة تواصل بين جميع الأطراف بهدف تسهيل حصول الخريجين على فرص عمل.

٣. كوحدة توجيه مهني:

التوجيه المهني يكمل تلك الدائرة الخاصة بعلاقة الطالب بالتعلم والمستقبل المهني. فباستخدام برامج التوجيه المهني ينبغي أن يدرك الطالب أن التعلم هو التمهيد والتأهيل للعمل فلا بد من تحديد هدف التعلم لكل طالب وأن يكون ذلك الهدف حاضراً أمام ناظره لكي يسعى باستمرار لتحقيقه على هدى وعلم وبصيرة. من أجل ذلك ينسق ويتابع هذا المكتب برنامجاً للتوجيه المهني يغطي ثلاثة مراحل هي: المدارس الإعدادية وطلبة كليات تدريب الوكالة والخريجين من كليات الوكالة ومن الجامعات (موقع كلية مجتمع). تدريب غزة-وكالة الغوث الدولية، (٢٠١٠).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

٣.١. الدراسات المحلية.

٣.٢. الدراسات العربية.

٣.٣. الدراسات الأجنبية.

المقدمة:

من خلال البحث في الأدبيات قريبة الصلة بموضوع الدراسة و بعد البحث في المكتبات المحلية والعربية لم يتمكن الباحث من الوصول إلى دراسات سابقة تتناول بشكل مباشر دراسة العلاقة بين مستوى إدارة الذات لدى الخريجين وتحقيق فرص عمل مناسبة وهي المشكلة موضوع البحث، بل إن جميع الدراسات التي وصل إليها الباحث تناولت قضايا تتعلق بسوق العمل والتخطيط في مؤسسات التعليم العالي أو سوق العمل للخريجات أو غير ذلك. لذلك اعتمد الباحث في دراسته بشكل رئيس على الدراسات والأدبيات الأجنبية و كذلك على البيانات الأولية التي يحصل عليها من خلال جمع المعلومات من المبحوثين عبر أداة لجمع البيانات مناسبة لطبيعة البحث والعينة ذلك بالإضافة إلى مجموعة الدراسات المتوفرة وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي خرجت بها. وقد تم تقسيم مجموعة الدراسات إلى : دراسات محلية، دراسات عربية، و دراسات أجنبية.

٣.١. الدراسات المحلية

أولاً: دراسة (وادي & ماضي، ٢٠٠٧) بعنوان :تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية - غزة - وجهة نظر ذاتية".

شملت هذه الدراسة تحليلاً للعناصر المؤثرة في المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد مفهوم واضح للمسار الوظيفي لدى المدراء في الجامعة الإسلامية. حيث تم توزيع استبانة على جميع المدراء في الجامعة الإسلامية، والبالغ عددهم 26مديراً، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، ومنها:

- 1- يوجد مفهوم واضح للمسار الوظيفي لدى المدراء في الجامعة الإسلامية.
- 2- ليس للمدير الحرية في اختيار وظيفته، وهذا بطبيعة الحال يخضع إلى عناصر أخرى، إضافة إلى الوظائف المتاحة.

3- لا تساعد الأنظمة واللوائح والقوانين على تخطيط المسار الوظيفي للمدراء.

4- توجد صلة بين الخبرة وتلاؤم المدير لوظيفته التي يعمل بها.

كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها:-

1- الارتقاء بأنظمة وقوانين الجامعة مما يساعد على التخطيط الأفضل للمسار الوظيفي.

2- توفير جو من الحرية في اختيار الموظف لوظيفته.

3- تعزيز نقاط القوة لدى المدراء والعاملين في الجامعة بما يخص المسار الوظيفي.

4- تركيز الباحثين في مجال الإدارة على إجراء البحوث حول المسار الوظيفي وإثراء المكتبة

العربية بما يخصه من أدبيات.

5- التركيز على الكفاءة في اختيار المدراء.

وعلى الرغم من أن هذه الدراسة لا تنتمي بشكل مباشر لموضوع الدراسة ولا لمجتمع الدراسة إلا أن الباحث رغب في الاستفادة منها في جوانب المفاهيم والآليات الخاصة بالمسار الوظيفي وإسقاط ذلك على فئة الخريجين وتخطيط المستقبل المهني.

ثانيا: رسالة (المدهون، ٢٠٠٥) بعنوان " واقع سياسة تطوير المسار الوظيفي في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (وكالة الغوث الدولية) من وجهة نظر موظفي الإدارات المحليين في الرئاسة والمكتب الإقليمي بغزة "

هدف البحث هو تقييم واقع سياسة تطوير المسار الوظيفي في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (وكالة الغوث الدولية) من وجهة نظر موظفي الإدارة المحليين في الرئاسة والمكتب الإقليمي بغزة. وذلك من خلال التعرف على سياسات وبرامج الوكالة المتعلقة بتخطيط وتطوير المسار الوظيفي ومعرفة مدى وعي ومعرفة الموظفين بالمفاهيم الأساسية المتعلقة بهذا الشأن. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تدن في مستوى السياسات والأنظمة والقوانين والأدوات التي تعنى بتنمية وتطوير مساهم الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة وضع سياسة واضحة ومعلنة ومفهومة لجميع الموظفين خاصة بإدارة وتطوير المسار الوظيفي للعاملين. تفيد هذه الدراسة الباحث في التعرف على طرق تخطيط المسار الوظيفي وهو جزء أساس في إدارة الذات من أجل الحصول على فرصة عمل مناسبة على طريق المسار الوظيفي المخطط للخريج فور تخرجه أو في تطوره المهني لاحقا. إلا أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسة التي يجريها الباحث من حيث مجتمع الدراسة وأهداف الدراسة.

ثالثا: دراسة (بحر، ١٩٩٦) بعنوان: " تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التجارية - دراسة تطبيقية على مؤسسة جمعة الماجد في دولة الإمارات العربية المتحدة " توصلت الدراسة إلى نقاط رئيسية:

١. عملية التنمية هي عملية متكاملة يشترك فيها جميع الأطراف.
٢. تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف نوع الوظائف.
٣. التغييرات في أية وظيفة تعتبر احتياجات تدريبية.
٤. تختلف طرق تحديد الاحتياجات التدريبية حسب المستوى الإداري.
٥. أهمية تصميم البرامج التدريبية.
٦. يجب أن يبنى التخطيط للتدريب والتنمية على أسس علمية سليمة.
٧. التدريب لا يعد علاجا لكل المشكلات.

٨. التقييم في كل المراحل لبرامج التدريبية مهم كالتخطيط تماما.

ر أى الباحث أنه يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على طرق تحديد الحاجات التدريبية للفرد الخريج من أجل البناء على ذلك في إدارة ذاته خلال عملية التنمية الذاتية التي يهدف من ورائها لتحسين فرصه في الحصول على عمل مناسب وفي وقت مناسب.

٣.٢. الدراسات العربية

أولاً: دراسة عسيري، ٢٠٠٨ بعنوان: " فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مفهوم الذات لدى عينة من الطلاب المتفوقين عقليا في المرحلة المتوسطة".

عبء تطوير المجتمع يقع على المتفوقين الذين يتميزون بخصائص عقلية واجتماعية وانفعالية عالية تمنحهم حساسية للمشكلات التي قد تعوق تقدمهم وقد يصعب عليهم تحمل خيبة الأمل عند الاحتكاك بعالم الكبار. ويعتبر مفهوم الذات حجر الزاوية في الشخصية التي هي جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره. وتهدف دراسته إلى اختبار فعالية برنامج تدريبي إلى تنمية مفهوم الذات لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة. الفئة المستهدفة في هذه الرسالة تختلف عن مجتمع دراستنا ولكنها تبين إمكانية التأثير على الذات البشرية من خلال التأثير على مفهوم الذات لدى الفرد وهذا بخدم فرضيات بحثنا.

ثانياً: رسالة (المولد، ٢٠٠٣)، بعنوان: "مدى الاستفادة من فائض خريجي الجامعات لسد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص (دراسة ميدانية على سوق العمل بمنطقة مكة المكرمة)".

تتركز مشكلة الدراسة على مدى الاستفادة من فائض خريجي الجامعات، لمقابلة احتياجات سوق العمل ويتطلع الباحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في التعرف على العوامل المساهمة في الاستفادة من فائض الخريجين لمتطلبات سوق العمل. كذلك التعرف على الدور الذي يقوم به القطاع الخاص للمساهمة في الحد من الفائض في أعداد الخريجين و التعرف على مدى وجود قاعدة معلومات عن سوق العمل بالقطاع الخاص. وما هي الحلول التي يمكن أن تساهم في الاستفادة من فائض الخريجين لسد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص. ولتحقيق تلك الأهداف حاولت الدراسة الإجابة على مجموعة من التساؤلات وهي: ما مدى الاستفادة من فائض الخريجين في سد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص؟، وما مدى توفر المعارف والمهارات التي يتطلبها القطاع الخاص لدى خريجي الجامعات ومستوى طلبها عند التوظيف؟، وما العوامل التي تحد من مساهمة القطاع الخاص في توظيف الفائض من الخريجين؟، وما هي درجة مساهمة الجهات الحكومية والخاصة ذات العلاقة بتوطين الوظائف في القطاع الخاص في تحقيق الاستفادة من

فائض الخريجين؟ ، وما مدى حاجة الخريجين إلى إعادة التأهيل للاستفادة منهم في سد احتياجات سوق العمل؟.

وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج التي ساعدته على الإجابة على تساؤلات البحث وكان من أهمها:

إن من أكثر العوامل المساهمة في الحد من الاستفادة من فائض الخريجين في سوق العمل هي:

١. عدم إجادتهم للغة الانجليزية.
٢. عدم توفر الخبرات العملية والتدريبية لديهم.
٣. قيام بعض أصحاب العمل بوضع شروط صعبة لتوظيف الخريجين.
٤. ارتفاع نسبة الخريجين ذوي المؤهلات النظرية.
٥. نقص توفر المعلومات عن الخريجين وتخصصاتهم.
٦. حاجة خريجي الجامعات إلى التدريب .
٧. كما كشفت عن ضعف التنسيق بين الجامعات والقطاع الخاص في عملية إعداد وتأهيل القوى العاملة الوطنية.

وبناء على تلك النتائج توصل الباحث إلى عدداً من التوصيات التي ستساعد من الاستفادة من فائض الخريجين وسد احتياجات سوق العمل ، وقد كان من أهم هذه التوصيات:

١. ضرورة التعرف على احتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات .
٢. العمل على ربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من معارف ومهارات بما يساعد على توظيف هؤلاء الخريجين ويقلل من حاجتهم إلى التدريب عن بداية توظيفهم .
٣. تكثيف الاستخدام التطبيقي للحاسب الآلي وزيادة عدد الساعات المخصصة لمواد الحاسب الآلي في جميع البرامج .
٤. توسيع الفرص الوظيفية في القطاع الخاص لاستيعاب أكبر عدد ممكن من فائض الخريجين.
٥. تطوير أنظمة العمل لتتواءم مع مستجدات سوق العمل بالقطاع الخاص.
٦. العمل على تشجيع الخريجين على إنشاء مشاريع خاصة بهم عن طريق تقديم الاستشارات لهم وتسهيل الحصول على القروض والتراخيص اللازمة.

٣.٣. الدراسات الأجنبية

أولاً: دراسة (ساندرز و زوزل، ٢٠١٠) "تقييم مهارات التشغيل كما يدركها المشغل والخريج"
"Evaluating employability skill Employer and student perceptions"

تحاول الدراسة تقييم مهارات التشغيل المتوفرة لدى الخريجين من وجهة نظر الطالب الخريج والمشغل.

أظهرت النتائج وجود ارتباط قوي في وجهات نظر كل من المشغلين والطلبة الخريجين في ترتيبهم لأولويات المهارات اللازم توفرها لدى الخريج للوصول إلى فرصة عمل مناسبة. ومن تلك المهارات والقدرات مرتبة حسب أهميتها: الحماسة، الاعتمادية والمسؤولية، والعمل الفريقي ثم تلتها المهارات المعرفية والإدراك التجاري، كان الأقل مستوى في الترتيب القدرة على التفاوض والقدرة على التشبيك.

ثانياً: دراسة (سيابينا، ٢٠٠٩)، "برامج تدريب الخريجين، دراسة استكشافية للاختراقات المبكرة" هدفت هذه الدراسة إلى جسر الفجوة بين البحوث النظرية التي ظهرت في ١٩٩٠ حتى الوقت الحالي على برامج تدريب الخريجين والخروج بمجموعة من التوصيات للمؤسسات التشغيلية لجعل تدريب الخريجين أكثر فعالية. وقد ركزت على جانبين رئيسيين هما أولاً وصف لبرامج تدريب الخريجين المتوفرة حالياً وكشف أسباب فشل الخريجين في الاستمرار في نفس المجال بعد انتهاء التدريب. وللتحقق من ذلك تم تطبيق مسح أحدهما على الخريجين المبادرين في ترك المجال والآخر على ممثلي الشركات المدربة عدم وجود فرص للتقدم إلى عدم وجود وظائف جيدة وعدم الرضا عن ظروف وشروط العمل. وبناء على ما سبق خرجت الدراسة ومجموعة من التوصيات منها:

- تزويد الخريجين بدعم قوي ومستمر.
- تزويد الخريجين بتوجيه مهني مستمر.
- تزويد الخريجين بمتطلبات المهن المتوفرة في السوق.
- انتقاء وتطوير المدربين.

ثالثاً: دراسة (ايريك، ٢٠٠٨) " القابلية للعمل، المفهوم وطبيعته ومحدداته وأثره على الصحة والسوائية"

Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being

هدفت هذه الدراسة لزيادة الفهم لإدراك مفهوم القابلية للتشغيل، وهي تعرف مفهوم القابلية للتشغيل بأنه ثقة الفرد بقدرته على الحصول على فرصة عمل مساوية أو أفضل من فرصة العمل الحالية



إن وجدت. والتحقق من طبيعة ومحددات وانعكاسات مفهوم الشخص لقابليته للتشغيل. استخدمت هذه الدراسة عينتين، الأولى كانت تهدف لدراسة ما إذا كانت قابلية الفرد للتشغيل وفاعليته الذاتية تربطهما علاقة ما. وأظهرت النتائج أنهما خاصيتان متميزتان ولكن تربطهما علاقة ايجابية. وتقدم الدراسة رؤية حول مسألة السياسات والوسائل المتعلقة بالمهارات الكونية والأولويات الكامنة لمزيد من العمل الكوني المنافس. وتحدد المهارات التي يطلبها المشغلون في الخريجين كما يلي:

• مهارات عالية للتواصل الشفهية والمكتوبة

• مهارات الرياضيات والحسابات

• مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة

• مهارة العمل ضمن فريق

• مهارة إدارة الذات والمستقبل

• مهارات المبادرة وحل المشكلات.

رابعاً: (انس و سوينز، ٢٠٠٨) "إدارة الذات ودورها الوسيط" - The mediating role of self- "management"

تختبر هذه الدراسة العلاقة بين الاستعداد للتغيير لدى الأفراد وبين إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهني. وتبين أن الاستعداد لدى الأفراد لتغيير اتجاهاتهم المهنية بسرعة وسهولة يعتبر عاملاً مهماً ورئيسياً للنجاح المهني. وزعت الاستبيانات على ٢٨٩ فرداً. أكدت نتائج الدراسة على فرضية أن الاستعداد للتغيير في الاتجاهات المهنية هو عامل مهم للنجاح في الحياة المهنية وكذلك أن هذه العلاقة المباشرة تبنى في بيئة من الفهم العميق والمتطور للواقع.

خامساً: دراسة (ابيلي و ويس، ٢٠٠٧) بعنوان: " استراتيجيات الإدارة الذاتية والنجاح المهني".

هدفت الدراسة لدراسة وتحليل أهمية اعتماد استراتيجيات عامة في الإدارة الذاتية ودورها في تحقيق النجاح المهني وكذلك إستراتيجية متخصصة في التخطيط للمستقبل المهني والمؤشرات على النجاح في السيرة المهنية مثل العائد المادي و العائد المعنوي مثل الرضا الوظيفي.

طبقت الدراسة على عينة من (١١٨٥) فرداً وكانت النتائج كما يلي:

يوجد ارتباط ايجابي بين الإستراتيجية العامة التي يشكلها الفرد وبين الإستراتيجية المتخصصة المتعلقة بالتخطيط المهني.

وضع استراتيجيات عامة ومتخصصة يؤدي إلى نتائج ايجابية على صعيد النجاح المادي والمعنوي.

لا يشترط أن يرتبط النجاح المادي في الحياة المهنية للفرد بالنجاح المعنوي والرضا الوظيفي.

سادسا: دراسة (هاس، ٢٠٠٧) "توظيف الكفاية الإدارية في إدارة المستقبل المهني".

"Applying Career competencies in Career management"

تختبر هذه الدراسة استخدام الكفايات المهنية في إدارة المستقبل المهني للفرد، وتقدم الكفايات الإدارية كعنصر أساسي في إدارة المستقبل المهني، وقد استخدمت الباحثة أداة تحتوي على ٨٧ استفهاما وزعت على ٦٣٢ مبحوثا من الخريجين من خلفيات مختلفة. احتوت الأداة على محاور ممثلة للكفاية مثل: وضع الأهداف، التخطيط، المعرفة، الأداء الوظيفي، المهارات الحياتية، السمات الشخصية.

بينت نتائج الدراسة أهمية إدارة المستقبل المهني للفرد بتوظيف الكفاية المهنية الإدارية التي يمتلكها. وأن تلك الكفاية تلعب دورا رئيسيا في الاختراقات المهمة التي يحققها الفرد في سيرته المهنية. وفي المقابل بينت نتائج الدراسة أن فعالية الأداء الوظيفي لا تؤثر بشكل مباشر على التطور المهني للفرد بل أن ذلك له أثر أكبر على الجانب النفسي بحيث يزيد من ثقة الفرد بنفسه ينقصها كما يزيد رصيده من المهارات الحياتية الأخرى. وقد خرجت الدراسة بتوصيات منها: العمل على زيادة المعرفة لدى الأفراد بالمهارات الحياتية والمهنية الخاصة بإدارة السيرة الذاتية، والعمل على التخطيط للمستقبل المهني للوصول للرضا الوظيفي.

كما وزعت استبانات خاصة على عينة من ٤٥٢ فرد من المشغلين واسترد منها نسبة ٢٩%. واطهرت النتائج أن ٧٠.٥% من المشغلين قد اقرروا بان تدريب الطلبة على مهارات التشغيل على درجة عالية من الأهمية بل إن ذلك أهم من اسم المؤسسة التعليمية ومن مستوى المدربين ومن طرق التعليم.

سابعا: دراسة (بريدجستوك، ٢٠٠٧) "زيادة تشغيل الخريجين"

enhancing graduate employability

تفترض هذه الدراسة التي طبقت على طلبة كلية الفنون التشكيلية في جامعة كوينزلاند للحصول على درجة الدكتوراه أنه في عصر اقتصاد المعلومات والتكنولوجيا المتسارعة فإن التأهل للتوظيف لا يقتصر على المهارات التي يعتبرها المشغل ضرورية وهامة، ولكن ومن اجل مصلحة المجتمع و الاقتصاد الفضلى لا بد أن يمتلك الخريجون المهارات الحياتية التي تمكنهم من الإبحار في عالم الأعمال وعلى إدارة الذات لبناء صرح المستقبل المهني.

ثامنا: دراسة (روفيو و تنجلاد، ٢٠٠٧) " التشغيل بين الواقع والتوقعات لدى الخريجين "
Employability in working life, graduates expectaions and possibilities after
graduation

هدفت هذه الدراسة للتحقق من اتجاهات واستراتيجيات الخريجين حول التشغيل والتطور الوظيفي

من اجل الدراسة تم توزيع ٩٥٩ استبانة على خريجين في السنوات ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٣، ٢٠٠٤، وتم استرداد ٦٢% من الاستبانات. وقد تبين أن الخريجين يحصلون على نسب تشغيل أعلى لو كانت عقودهم اقصر في المدة وكذلك لو حصلوا على حرية في اختيار تطورهم الوظيفي فإنهم يستطيعون وضع استراتيجيات عديدة ومتنوعة من اجل التوظيف .

تاسعا:دراسة:(جاردنر، ٢٠٠٦) " مفهوم النجاح المهني لدى الشباب "

Young people's perception of career success

تم تطبيق الدراسة على عينة من (٦٦) فرد من الشباب في اوتيروا في نيوزيلندا بطريقة المقابلة وقد تناولت محاور الخبرة ،ووجهات النظر حول عدد من الأمور المتعلقة بالتوظيف والتعليم وتوقعات المستقبل.

وبشكل خاص ما يتعلق بمفهوم النجاح المهني للفرد.وقد اعتمدت الدراسة على تحديد عوامل النجاح في إطار نظري وفحص المعطيات المشتقة من البيانات التي حصلوا عليها من المقابلات المتعلقة بمفهوم النجاح المهني.

ثم فحص مستوى كفاية المعطيات النظرية لعوامل النجاح قياسا لما تم الحصول عليه من المبحوثين. والعمل على جسر الفجوة القائمة في المتوفر من معطيات نظرية في هذا الشأن. وخلصت الدراسة إلى أن الشباب لا يعرفون معايير محددة لقياس النجاح المهني. وخلصت أيضا إلى أهمية وضع الاستراتيجيات والتخطيط والتدخل المحسوب لتحقيق هدف التوظيف المستدام للشباب.

عاشرا: دراسة (بينيت، ٢٠٠٦) "التوعية بأهمية المهارات التشغيلية في التربية المهنية "
"Defining the importance of employability skills in career/ technical
education".

أثر إدراك الأهداف من وراء تعليم مهارات التشغيل على فرص التشغيل هو ما سعت هذه الدراسة للوقوف عليه لدى المؤسسات التعليمية.وقد طبق مسح على الكادر التعليمي في مقاطعة الاباما في مدارس الإدارة. كل فرد طلب منه أن يقيم درجة إدراكه لدرجة الأهمية لفقرات دليل مهارات التشغيل المطلوب أن يتزود بها الطالب الخريج.

تعليق على الدراسات السابقة:

لقد حرص الباحث عند اختيار موضوع بحثه أن يكون بحثاً أصيلاً عملاً بشروط البحث العلمي وكذلك مدفوعاً بما شعر به من ضرورة العمل على هذا الموضوع ذي الأهمية لكل خريج املا في أن يساهم في نشر الوعي بين الخريجين والقائمين على أمرهم بالدور الذي تلعبه إدارة الذات في تحقيق النجاح الذي يطلبه كل خريج في الحصول على فرصة عمل مناسبة، غير أن هذا الحرص قد تسبب بمعاناة شديدة للباحث حيث أنه بذل جهداً ووقتاً مضاعفاً وهو يبحث في المكتبة العربية عن دراسات سابقة تتناول موضوع بحثه ولم يجد إلا قلة من الدراسات العربية التي لا تكاد تلامس موضوع البحث وهي تلك الواردة أعلاه، أما عن الدراسات الأجنبية فوجد الباحث عدداً مقبولاً تتناول موضوع البحث وقد كانت في معظمها دراسات حديثة وتبين له من مطالعته العديدة خلال عمله على إعداد هذه الدراسة أن الموضوع الذي يتناوله وهو "أثر إدارة الذات لدى الخريجين على فرص التشغيل" قد تناوله الباحثون في الغرب حديثاً وقد أكدت على ذلك جين كاليتز (2009.Calitz) عندما تحدثت حول فن إدارة الذات أن إدارة الذات هي مدرسة فكرية حديثة فت خلال السنوات الثلاث الأخيرة. غير أن تطبيق الدراسة على مجتمع الخريجين في قطاع غزة يعد اختلافاً جوهرياً يعطي هذه الدراسة أهمية خاصة نسال الله أن ينفع بها مجتمعنا ووطننا.

الفصل الرابع

منهجية البحث

- ٤.١. مقدمة.
- ٤.٢. منهجية الدراسة.
- ٤.٣. مجتمع و عينة الدراسة.
- ٤.٥. أداة الدراسة.
- ٤.٦. مجالات الاستبيان.
- ٤.٧. صدق الإستبانة.
- ٤.٨. ثبات الاستبيان
- ٤.٩. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.
- ٤.١٠. تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.



٤.١ . مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة، وكذلك الأداة المستخدمة وطريقة إعدادها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنيها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل الدراسة.

٤.٢ . منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم واقع " أثر إدارة الذات لدى الخريجين على فرص التشغيل " ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم الحالة ملاماً في التوصل إلي تعميمات ذات معني يز داد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

مصادر المعلومات

استخدم الباحث مصدرين أساسين للمعلومات:

١. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلي مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
٢. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلي جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على ٤٠٠ من الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة.

٤.٣ . مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الخريجين من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لوكالة الغوث الدولية في السنوات ٢٠٠٧ و٢٠٠٨ و٢٠٠٩ المقدر عددهم بحوالي ١٧٣٨ خريج وخريجة. (جدول ١-٤)

رقم الجدول (١ - ٤)

مجتمع الدراسة من الخريجين حسب سنة التخرج

السنة	مجموع الخريجين
٢٠٠٧	٥٧٦
٢٠٠٨	٦٠٥
٢٠٠٩	٥٥٧
المجموع	١٧٣٨

المصدر: كلية مجتمع تدريب غزة /مكتب التسجيل والقبول

ولكي تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة أخذت نسبة ١٨% من مجتمع الدراسة (٣١٥ مبحوثاً) وقام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها ٣٧ إستبانة لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الإستبانة. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع ٤٠٠ إستبانة على عينة الدراسة وتم الحصول على ٣١٥ إستبانة كانت كلها صالحة و مستوفية لشروط الإجابة بنسبة استرداد ٧٨.٧٥%. وقد استخدم الباحث وسائل متنوعة للوصول للخريجين كان أهمها اللقاء المباشر معهم وقد وفرت طبيعة عمل الباحث هذه الفرصة لذلك أن اللقاء مع الخريجين ومتابعة أحوالهم الوظيفية هو جزء أصيل من مهام العمل المنوط به. أما الخريجين الذين لم يتم لقاءهم فقد تم التواصل معهم تلفونيا وآخرين أرسلت إليهم الاستبانة لتعبئتها.

٤.٥. أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد إستبانة خاصة بالدراسة حول "أثر إدارة الذات لدى الخريجين على فرص التشغيل" بمساعدة المشرف وقد تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاصات المختلفة لمراجعتها وتنقيحها.

٤.٦. مجالات الاستبيان

تتكون إستبانة الدراسة من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية عن المستجيب :

(الدراسة الثانوية، سنة التخرج من كلية مجتمع تدريب غزة، المؤهل العلمي، منطقة السكن، الحالة الوظيفية الحالية، الجنس، الحالة الاجتماعية).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة وتتكون الإستبانة من ١٠٤ فقرة موزعة على ٣ مجالات رئيسية هي:

المجال الأول: إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) ويتكون من (٥٧) فقرة، وينقسم إلى ٦ مجالات فرعية:

١. الرؤية والأهداف ويتكون من (٧) فقرات.
٢. تنظيم الوقت والتخطيط ويتكون من (٩) فقرات.
٣. المرونة ويتكون من (٤) فقرات.
٤. تنمية المعرفة والتدريب ويتكون من (١٣) فقرة.
٥. الاتصال والعلاقات الاجتماعية ويتكون من (١٩) فقرة.
٦. المتابعة والتقييم ويتكون من (٥) فقرات.

المجال الثاني: إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) ويتكون من (٣١) فقرة وينقسم إلى ٣ مجالات فرعية:

١. الصحة الجسدية ويتكون من (٦) فقرات.

٢. الصحة النفسية ويتكون من (٦) فقرات.

٣. بعض سمات الشخصية ويتكون من (١٩) فقرة.

المجال الثالث: مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة ويتكون من (١٦) فقرة، وينقسم إلى ٥ مجالات فرعية:

١. انتماء العمل للتخصص ويتكون من (٣) فقرات.

٢. استقرار العمل واستمراره ويتكون من (٣) فقرات.

٣. العائد المادي ويتكون من (٣) فقرات.

٤. الرضا الوظيفي ويتكون من (٣) فقرات.

٥. التطور الوظيفي ويتكون من (٤) فقرات.

ملاحظة: ثم حذف الفقرات التالية حسب نتيجة العينة الاستطلاعية وهم:

أختار أهدافا قابلة للتحقيق و أعتقد أن التخطيط للأمور اليومية البسيطة ضروري و المواد الدراسة والتدريبات في الكلية كانت كافية لممارسة المهنة و أحترم الاختلاف في الرأي وأعكس شخصيتي الحقيقية في تواصلتي مع الآخرين و أظهر للآخرين مشاركتي الوجدانية لهم في مناسباتهم المختلفة، حيث تبين عدم وجود اتساق داخلي بين الفقرات ومجالاتهم حيث القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من ٠.٠٠٥ .

٤.٧. صدق الاستبيان Validity:

يقصد بصدق الإستبانة أن تقيس أسئلة الإستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من

صدق الإستبانة بطريقتين:

١- آراء المحكمين:

عرض الباحث الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ستة متخصصين في الإدارة وعلم النفس وأسماء المحكمين بالملحق رقم (٩)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية

- انظر الملحق رقم (١)

٢- صدق المقياس:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي

أ. نتائج الاتساق الداخلي للمجال الأول (إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية):
يوضح جدول (٢-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha = 0.005$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٢-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (الرؤية والأهداف) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	حددت أهدافي البعيدة والقريبة فور تخرجي من الكلية وفق رؤية مستقبلية.	.633	*0.000
٢.	أختار أهدافا بديلة احتياطية فيما لو لم تتحقق أهدافي الأولى.	.646	*0.000
٣.	أكتب أهدافي على ورقة أو في كراسة.	.671	*0.000
٤.	أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه.	.678	*0.000
٥.	أستشير بعض المقربين لي في أهدافي.	.574	*0.000
٦.	كانت أهدافي القريبة والبعيدة واضحة لي وأنا طالب في الكلية.	.556	*0.000
٧.	أعرف الطريقة العلمية لصياغة الأهداف.	.640	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٣-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٣-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (تنظيم الوقت والتخطيط) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أحدد المهمات التي أرغب في القيام بها يوميا.	.608	*0.000
٢.	أصنف المهمات حسب درجة الأهمية.	.543	*0.000
٣.	أصمم جدولاً مرتبطاً بالزمن لكل ما أرغب في القيام به يوميا.	.623	*0.000
٤.	أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل.	.678	*0.000
٥.	أنجح في منع الآخرين من إفساد برامجي اليومية.	.526	*0.000
٦.	أصنف مهماتي إلى : ١- مهمة عاجلة و ٢- غير مهمة عاجلة و ٣- مهمة وغير عاجلة و ٤- غير عاجلة وغير مهمة.	.531	*0.000
٧.	أحضر في نهاية اليوم برنامج مهام الغد.	.676	*0.000
٨.	أنظم في برامجي اليومية أوقافاً للترفيه.	.589	*0.000
٩.	أحتفظ دائماً بقائمة بالأولويات والخطط البديلة.	.729	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (٤-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (المرونة) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	استطيع تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة .	.721	*0.000
٢.	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	.734	*0.000
٣.	لدى القدرة على التعامل مع كل الناس مهما اختلفت شخصياتهم.	.743	*0.000
٤.	أضع سيناريوهات مختلفة للمستقبل وخطط بديلة مناسبة.	.771	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (٤-٥) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ $\alpha=$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-٥)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع (تنمية المعرفة والتدريب) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	حرصت على استيعاب المواد الدراسية في الكلية.	.517	*0.000
٢.	تمكنت من امتلاك جميع التدريبات العملية خلال دراستي في الكلية.	.509	*0.000
٣.	حرصت على المطالعة وزيادة معرفتي من خارج المنهاج خلال دراستي.	.568	*0.000
٤.	حصلت على دورات تدريبية متنوعة خلال دراستي.	.587	*0.000
٥.	أحرص الآن على الحصول على دورات تدريبية تنمي قدراتي.	.656	*0.000
٦.	لدي تحديد لاحتياجاتي التدريبية الحالية.	.723	*0.000
٧.	لدي خطة تدريبية قصيرة المدى.	.630	*0.000
٨.	لدي خطة تدريبية أخرى بعيدة المدى.	.666	*0.000
٩.	أحرص على المطالعة والقراءة في مجال تخصصي.	.702	*0.000
١٠.	أحرص على تطوير معلوماتي ومهاراتي في المجالات الحياتية الأخرى.	.512	*0.000
١١.	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.	.528	*0.000
١٢.	حددت مفاتيح النجاح في تخصصي وأعمل على امتلاكها.	.446	*0.000
١٣.	أدون أفكاري لحظة ورودها لخاطري خشية نسيانها.	.394	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha= 0.05$.

يوضح جدول (٤-٦) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ $\alpha=$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٦-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس (الاتصال والعلاقات الاجتماعية) والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل بيرسون للارتباط	القيمة
١.	*0.000	.581	أحرص على التفاعل مع الآخرين باهتمام و بمودة و حماسة.
٢.	*0.000	.555	أصغي جيدا لكلام المتحدث.
٣.	*0.000	.573	أفعل مع المتحدث أثناء حديثه.
٤.	*0.000	.528	أشجع المتحدث ليتكلم أكثر.
٥.	*0.000	.663	أستمع بعقل منفتح وبدون تحيز لرأيي.
٦.	*0.000	.638	أقيم الموضوع ولا أعطي حكما على المتحدث.
٧.	*0.000	.600	أحدث بصدق وبدون تكلف مع الآخرين.
٨.	*0.000	.641	أقبل الآخرين مهما اختلفت ثقافتهم.
٩.	*0.000	.614	أحاول فهم وتحليل شخصية من أقابله لأول مرة
١٠.	*0.000	.636	عندما أتحدث أختار الكلمات والعبارات ونبرات الصوت وتعبيرات الجسم الأخرى من عيون ووجه وأيدي وجسم.
١١.	*0.000	.629	أحافظ على مظهري وأناقتي باستمرار.
١٢.	*0.000	.572	أحافظ على مستوى مقبول من المرح والمزاح مع المحيطين بي.
١٣.	*0.000	.431	أعمل على حل المشكلات على طريقة الجميع رابحون.
١٤.	*0.000	.397	أستطيع السيطرة على انفعالاتي خلال حواراتي مع الآخرين.
١٥.	*0.000	.626	أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة مع الجميع.
١٦.	*0.000	.586	أحرص على الرد على جميع مكالماتي التلفونية الواردة
١٧.	*0.000	.588	أحرص على الرد على المكالمات التلفونية الفائتة.
١٨.	*0.000	.557	أستخدم وسائل الاتصال الالكترونية لمزيد من التواصل مع الآخرين.
١٩.	*0.000	.585	لا استند على الانطباع الأول فقط في تعاملي مع الآخرين.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (٦-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي السادس والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٧-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي السادس (المتابعة والتقييم) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أنهي المهمات المطلوبة قبل الموعد المجدد لها أو في الموعد.	.760	*0.000
٢.	أقوم بتقييم كل هدف والخطط والإجراءات المطلوبة لتحقيقه.	.778	*0.000
٣.	أستطيع تعديل أهدافي وخططي وإجراءاتي إذا اكتشفت أنني أسير في اتجاه غير صحيح.	.836	*0.000
٤.	أستشير من هو أكثر مني معرفة وخبرة لتقييم أهدافي والخطط والإجراءات المطلوبة.	.763	*0.000
٥.	أعتقد أن عملية إعادة التقييم هي عملية متواصلة مع كل خطوة.	.762	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.005$.

٣. نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثاني (إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية):

يوضح جدول (٨-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول

والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٠٥ $\alpha =$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٨-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (الصحة الجسدية) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أحرص على أخذ قسط كاف من النوم يوميا.	.507	*0.000
٢.	أخذ قسطاً من الراحة أو الاسترخاء بعد الظهر ثم أواصل عملي.	.571	*0.000
٣.	أراجع الطبيب عند شعوري بعراض مرضي.	.768	*0.000
٤.	أحرص على تناول الأدوية حسب الوصفة الطبية عندما أصاب بمرض.	.753	*0.000
٥.	أمارس الرياضة يوميا بقدر معقول.	.550	*0.000
٦.	أراقب نظام التغذية وأحرص أن يكون مغذياً و صحياً.	.519	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٩-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ $\alpha=$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٩-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (الصحة النفسية) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أحرص على أن أرفه عن نفسي في عطلة نهاية الأسبوع.	.549	*0.000
٢.	أحرص على أن لا تزيد انفعالاتي عن حدها الأدنى.	.601	*0.000
٣.	أفرغ ضغوطات الحياة بالحديث عنها مع صديق.	.662	*0.000
٤.	أتعامل مع المشكلات بأسلوب علمي وموضوعي وبدون قلق وتوتر.	.667	*0.000
٥.	أبادر بإنهاء أي خلاف ينشأ مع أي شخص آخر.	.724	*0.000
٦.	أحرص على أن أكون متسامحاً مع الآخرين.	.641	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha= ٠.٠٥$.

يوضح جدول (١٠-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ $\alpha=$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (١٠-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (بعض سمات الشخصية) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أحب المبادرة ولا أنتظر مبادرة الآخرين.	.615	*0.000
٢.	أنا صريح وأتكلم بصدق دائما.	.573	*0.000
٣.	أحافظ على مواعيدي بدقة.	.629	*0.000
٤.	أحرص على أن أعد بالقليل وأفي بالكثير.	.528	*0.000
٥.	أقول دائما "من فضلك" و "شكرا".	.576	*0.000
٦.	أترك الآخرين في حالة أفضل مما وجدتهم عليها.	.592	*0.000
٧.	أستمع لمن يتحدث بإنصات واضح.	.693	*0.000
٨.	أهتم بالآخرين ومشاكلهم.	.575	*0.000
٩.	أحافظ على ابتسامتي عندما أتحدث مع الآخرين.	.486	*0.000
١٠.	عندما أعارض أتقدم ببديل إيجابي بأسلوب مقبول.	.548	*0.000
١١.	أنا أحب شخصيتي ولا أريد في أن أكون شخصا آخر.	.613	*0.000
١٢.	أنا أعرف نقاط الضعف في شخصيتي.	.662	*0.000
١٣.	أنا أعرف نقاط القوة في شخصيتي.	.625	*0.000
١٤.	أرد على المكالمات التلفونية من الأشخاص غير المرغوبين.	.393	*0.000
١٥.	أحل كل مشكلة تواجهني بطريقة علمية وبدون انفعال.	.587	*0.000
١٦.	أكيف نفسي مع تغير المؤثرات في البيئة المحيطة.	.602	*0.000
١٧.	أشعر بتقدير الآخرين لي.	.637	*0.000
١٨.	أعتقد أن الآخرين يحبونني بنفس القدر الذي أحبه بهم به.	.550	*0.000
١٩.	أقبل التحدي والمغامرة.	.610	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

٢. نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثالث (مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية):

يوضح جدول (١١-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha =$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-١١)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الأول (انتماء العمل للتخصص) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	ينتمي عملي بدرجة مقبولة لتخصصي في الكلية	.750	*0.000
٢.	أشعر برضا الزملاء والمسؤولين عن مستوى المعلومات والمهارات التي أمتلكها.	.655	*0.000
٣.	أعتقد أن دراستي تقيديني كثيراً في إتقان عملي.	.826	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٤-١٢) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.005$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-١٢)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثاني (استقرار العمل واستمراره) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	يضمن لي العمل الحالي مدة طويلة للعمل بدون انقطاع.	.868	*0.000
٢.	يمنحني عملي شعوراً بالاطمئنان على مستقبلي.	.789	*0.000
٣.	لا أفكر في ترك عملي حتى أجد فرصة عمل أفضل.	.640	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٤-١٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.005$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-١٣)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الثالث (العائد المادي ويتكون) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أحصل من عملي على عائد مادي مقبول.	.788	*0.000
٢.	أعتقد أن نظام الأجور والتعويضات والحوافز في العمل عادل وموضوعي.	.862	*0.000
٣.	أحصل من عملي على عائد مادي أفضل مما كنت أتوقع.	.839	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٤-١٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.005$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤-١٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الرابع (الرضا الوظيفي ويتكون) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	أشعر بالثقة في نفسي وبتقّة المسؤولين بي.	.687	*0.000
٢.	يقدر رؤسائي في العمل جهودي.	.858	*0.000
٣.	أشعر بالرضا عن ظروف وشروط عملي.	.861	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.005$.

يوضح جدول (٤-١٥) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.005$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (١٥-٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الفرعي الخامس (التطور الوظيفي) والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكارا جديدة تخدم العمل	.763	*0.000
٢.	أعتقد أن نظام الترقيات في العمل عادل وموضوعي.	.757	*0.000
٣.	أعتقد أن عملي الحالي يؤهلني للارتقاء إلى عمل أفضل فيما بعد.	.819	*0.000
٤.	أعتقد أن عملي الحالي يوفر لي فرصا جيدة للتدريب والتطوير.	.627	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

يبين جدول (١٦-٤) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

جدول (١٦-٤)

معامل الارتباط بين كل درجة كل مجال من مجالات الإستهانة والدرجة الكلية للإستهانة.

الرقم	المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	الرؤية والأهداف.	.671	*0.000
٢.	تنظيم الوقت والتخطيط.	.780	*0.000
٣.	المرونة.	.685	*0.000
٤.	تنمية المعرفة والتدريب.	.815	*0.000
٥.	الاتصال والعلاقات الاجتماعية.	.808	*0.000
٦.	المتابعة والتقييم.	.801	*0.000
٧.	إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات.	.962	*0.000
٨.	الصحة الجسدية.	.669	*0.000
٩.	الصحة النفسية.	.804	*0.000
١٠.	بعض سمات الشخصية	.930	*0.000
١١.	إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات.	.844	*0.000
١٢.	انتماء العمل للتخصص.	.540	*0.000
١٣.	استقرار العمل واستمراره.	.705	*0.000
١٤.	العائد المادي.	.675	*0.000
١٥.	الرضا الوظيفي.	.629	*0.000
١٦.	التطور الوظيفي.	.758	*0.000
١٧.	مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات	.477	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.005$.

٤.٨. ثبات الإستهانة Reliability:

يقصد بثبات الإستهانة أن تعطي هذه الإستهانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستهانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستهانة يعني الاستقرار في نتائج الإستهانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستهانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (١٧-٤).

جدول (١٧-٤)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	معامل ألفا كرونباخ	الثبات*
١.	الرؤية والأهداف.	0.736	0.858
٢.	تنظيم الوقت والتخطيط.	0.755	0.869
٣.	المرونة.	0.743	0.862
٤.	تنمية المعرفة والتدريب.	0.824	0.908
٥.	الاتصال والعلاقات الاجتماعية.	0.887	0.942
٦.	المتابعة والتقييم.	0.839	0.916
٧.	إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات.	0.940	0.970
٨.	الصحة الجسدية.	0.719	0.848
٩.	الصحة النفسية.	0.731	0.855
١٠.	بعض سمات الشخصية	0.899	0.948
١١.	إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات.	0.913	0.956
١٢.	انتماء العمل للتخصص.	0.580	0.762
١٣.	استقرار العمل واستمراره.	0.648	0.805
١٤.	العائد المادي.	0.776	0.881
١٥.	الرضا الوظيفي.	0.731	0.855
١٦.	التطور الوظيفي.	0.721	0.849
١٧.	مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات	0.800	0.894
	جميع مجالات الاستبانة	0.956	0.978

*الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (١٧-٤) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.580 و 0.940) لكل مجال من مجالات الإستبانة. كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الإستبانة (0.956). وكذلك قيمة الثبات كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.762 و 0.970) لكل مجال من مجالات الإستبانة. كذلك كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الإستبانة (0.978) وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (٢) قابلة للتوزيع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة

الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

استخدم الباحث اختبار كولمجوروف- سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test للاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (٤-١٨).

جدول (٤-١٨)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	المجال	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	الرؤية والأهداف.	0.420
٢.	تنظيم الوقت والتخطيط.	0.113
٣.	المرونة.	*0.000
٤.	تنمية المعرفة والتدريب.	0.068
٥.	الاتصال والعلاقات الاجتماعية.	0.070
٦.	المتابعة والتقييم.	0.068
٧.	إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات.	0.196
٨.	الصحة الجسدية.	*0.004
٩.	الصحة النفسية.	*0.004
١٠.	بعض سمات الشخصية	*0.028
١١.	إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات.	*0.034
١٢.	انتماء العمل للتخصص.	0.053
١٣.	استقرار العمل واستمراره.	0.051
١٤.	العائد المادي.	0.059
١٥.	الرضا الوظيفي.	*0.008
١٦.	التطور الوظيفي.	0.066
١٧.	مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات	0.196

* البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

واضح من النتائج الموضحة في جدول (٤-١٨) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) للمجالات (الرؤية والأهداف، تنظيم الوقت والتخطيط، تنمية المعرفة والتدريب، الاتصال والعلاقات

الاجتماعية، المتابعة والتقييم ، إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات، انتماء العمل للتخصص، استقرار العمل واستمراره، العائد المادي، التطور الوظيفي، مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي وبذلك سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة المتعلقة بهذا المجال.

أما بالنسبة لباقي المجالات (المرونة ، الصحة الجسدية، الصحة النفسية، بعض سمات الشخصية، إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات، الرضا الوظيفي) فإن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات لا يتبع التوزيع الطبيعي وبذلك سيتم استخدام الاختبارات غير المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة المتعلقة بهذا المجال.

٤.٩. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

استخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتقيد الباحث في وصف عينة الدراسة المبحوثة.
٢. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
٣. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذان الاختباران على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمهما الباحث لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة .
٤. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test)، اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمهما الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
٥. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test)، اختبار مان - وتي (Mann-Whitney Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات. استخدمهما الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على مجموعتين.

٤.١٠. تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

توزيع أفراد العينة حسب الدراسة الثانوية

يبين جدول (١٩-٤) أن 63.8% من أفراد العينة هم من الفرع العلمي، والباقي 36.2% من الفرع الأدبي و ذلك لكون الأقسام التي تقبل طلبة الثانوية العامة من القسم العلمي أكثر من تلك التي تقبل طلبة القسم الأدبي.

جدول (١٩-٤)

الدراسة الثانوية

النسبة المئوية %	العدد	الدراسة الثانوية
63.8	201	علمي
36.2	114	أدبي
100.0	315	المجموع

المصدر: كلية مجتمع تدريب غزة

- توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج من كلية مجتمع تدريب غزة

يبين جدول (٢٠-٤) أن ما نسبته 52.3% من عينة الدراسة من خريجي سنة ٢٠٠٩، و 24.8% من خريجي سنة ٢٠٠٨، و 22.9% من خريجي سنة ٢٠٠٧. ويمكن تفسير ذلك بأن الخريجين الجدد هم لازالوا على تواصل أقوى مع كليتهم فكان تجاوبهم أكبر مع الدعوة لتعبئة الاستبانة وكذلك كانت عملية الوصول إليهم أسهل وأكثر جدوى بينما خريجو السنتين ٢٠٠٨ و ٢٠٠٧ قد طال عليهم أمد الانفصال بينهم وبين الكلية وانشغلوا أكثر في تفاصيل الحياة وبالتالي كانت النتيجة المنطقية أن تكون استجابتهم أقل.

جدول (٢٠-٤)

سنة التخرج

النسبة المئوية %	العدد	سنة التخرج
52.3	162	2009
24.8	77	2008
22.9	71	2007
100.0	310	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يتضح من جدول (٢١-٤) أن عينة الدراسة متجانسة فمعظم العينة من حملة الدبلوم حيث بلغت نسبتهم 74%، وأن 24% يكملون دراستهم في الجامعة ، وتوضح النتائج أيضاً أن ما نسبته 2% من أفراد العينة من حملة درجة البكالوريوس وتفسير ذلك أن الكثير من الخريجين من كلية مجتمع تدريب غزة يلتحقون للدراسة في الجامعات للحصول على الدرجة الجامعية الأولى، خاصة أن سوق العمل ليست متاحة للحصول على عمل ما، وقد لاحظ الباحث ذلك ورصده من خلال عمله على متابعة أحوال الخريجين. وتبين الدراسة أن ٢٤% من الخريجين قد التحقوا بالجامعات لإكمال دراستهم العليا منهم ٢% قد أنهوا دراستهم ولا يزال الباقون يدرسون في الجامعات.

جدول (٢١-٤)

المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
74	233	دبلوم الكلية
2	6	بكالوريوس
24	76	أكمل دراستي في الجامعة
100.0	315	المجموع

- توزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن

يبين جدول (٢٢-٤) أن ما نسبته 21.1% من عينة الدراسة من الشمال ، 40.1% من غزة، و19.4% الوسطى ، 7.2% من خان يونس وتفسير ذلك أنه توجد كلية اخرى في خان يونس تابعة لوكالة الغوث، 12.2% من رفح ، و لقد حرص الباحث على أن يكون التوزيع الجغرافي للمبحوثين ممثلاً للتوزيع الواقعي للخريجين من مجتمع الدراسة. فكانت نسبة المستجيبين تعكس التوزيع الجغرافي الحقيقي تقريبا للطلبة في الكلية.

جدول (٢٢-٤)

منطقة السكن

النسبة المئوية %	العدد	منطقة السكن
21.1	64	الشمال
40.1	122	غزة
19.4	59	الوسطى
7.2	22	خانيونس
12.2	37	رفح
100.0	304	المجموع

- توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية

يبين جدول (٢٣-٤) أن ما نسبته 41.3% من عينة الدراسة يعملون ، والباقي 58.7% لا يعملون. تظهر المعلومات الإحصائية حول نسبة التشغيل لخريجي الكلية للسنوات الثلاث ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ أنها ٦٥% و ٥٨% و ٣٥% (مكتب التوظيف بكلية مجتمع تدريب غزة، ٢٠١٠) على التوالي أي بمتوسط ٥٢.٧%. ولو أخذنا بعين الاعتبار أن غالبية المستجيبين هم من السنة الأخيرة التي كانت نسبة التشغيل بها ٣٥%، فإن ذلك يفسر نزول نسبة الذين يعملون إلى ٤١.٣%. وتتفق هذه مع نسب البطالة (حسب المفهوم الموسع للبطالة) التي يعلنها المركز الفلسطيني للإحصاء. علماً بأن الخريجين الذين تم تصنيفهم على أنهم يعملون هم كل من يعمل سواء بعمل دائم أو مؤقت ومهما كان مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل.

جدول (٢٣-٤)

الوظيفية الحالية

النسبة المئوية %	العدد	الوظيفية الحالية
41.3	123	أعمل
58.7	175	لا أعمل
100.0	298	المجموع

- توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يبين جدول (٢٤-٤) أن ما نسبته 45.7% من عينة الدراسة من الذكور، والباقي 54.3% من الإناث. تفسير ذلك أن تبلغ نسبة الذكور إلى الإناث في السنوات الثلاث من الخريجين والخريجات ٣٩% ذكور و ٦١% إناث كما يبين الجدول التالي، وتزيد نسبة الإناث عن الذكور بشكل عام في كلية مجتمع تدريب غزة لأسباب تتعلق بارتفاع مستوى الدرجات التي تحصل عليها الطالبات في الثانوية العامة وبالتالي تكون فرص القبول لهن أعلى للطالبات عنها للطلاب، خاصة وأن مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين يؤخذ به في معايير القبول ما عدا قسم تصميم الأزياء للإناث فقط وقسم البحرية للذكور فقط.

جدول (٢٤-٤)

الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
45.7	144	ذكر
54.3	171	أنثى
100.0	315	المجموع

- توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

يتبين من جدول (٤-٢٥) أن ما نسبته 21.0% من عينة الدراسة متزوجين ، والباقي 79.0% غير متزوجين. ويعتقد الباحث أنها نسبة طبيعية حسب المرحلة العمرية التي يكون بها الخريجون.

جدول (٤-٢٥)

الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	العدد	الحالة الاجتماعية
21.0	66	متزوج
79.0	248	غير متزوج
-	-	غير ذلك
100.0	314	المجموع

• توزيع أفراد العينة (فئة الحاصلين على فرصة عمل)

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل حصل الموظف على فرصة العمل عن طريق مكتب للتوظيف؟

يبين جدول (٤-٢٦) أن ما نسبته 30.3% من عينة الدراسة حصلوا على فرصة عمل عن طريق مكتب للتوظيف، بينما الباقي 69.7% لم يحصلوا على فرصة عمل عن طريق مكتب للتوظيف. ويفسر ذلك بأن غالبية الخريجين إنما يبحثون عن فرص العمل بأنفسهم وبوسائل متنوعة ومن ضمنها مكاتب التوظيف التي تقدم خدمة المساعدة للخريجين في إيجاد فرص عمل مناسبة ويوجد في وكالة الغوث مكتب كهذا يسمى مكتب التوظيف والتوجيه المهني وهذا المكتب يديره الباحث.

جدول (٤-٢٦)

هل حصل الموظف على فرصة العمل عن طريق مكتب للتوظيف؟

النسبة المئوية %	العدد	الاستجابة
30.3	33	نعم
69.7	76	لا
100.0	109	المجموع

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل بحث الطالب بنفسه عن فرصة العمل التي حصل

عليها؟

يبين جدول (٢٧-٤) أن ما نسبته 64.2% من عينة الدراسة بحثوا بأنفسهم عن فرص العمل التي حصلوا عليها، بينما الباقي 35.8% لم يبحثوا بأنفسهم عن فرص العمل التي حصلوا عليها. تفسير ذلك هو أن نسبة ال 35.8% الذين قالوا أنهم لم يبحثوا بأنفسهم عن فرصة العمل التي حصلوا عليها قريبة من النسبة 30% الذين قالو أنهم وجدوا فرصة العمل عن طريق مكتب التوظيف. فهؤلاء الخريجون الذين يقدم لهم مكتب التوظيف خدمة تشغيلهم لا يفترض أن يكونوا قد تقدموا بطلبات لدى مكتب التوظيف لأنه يأخذ قوائم بأسماء الخريجين من إدارة الكلية ويعمل على مساعدة جميع الخريجين.

جدول (٢٧-٤)

هل بحث الطالب بنفسه عن فرصة العمل التي حصل عليها؟

الاستجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	68	64.2
لا	38	35.8
المجموع	106	100.0

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل تم اختيار الموظف للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين؟

يبين جدول (٢٨-٤) أن ما نسبته 65.3% من عينة الدراسة تم اختيارهم للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين، بينما الباقي 34.7% لم يتم اختيارهم للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين. إن الاستجابات من أفراد العينة على هذا السؤال (هل تم اختيار الموظف للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين؟) بنسبة موافقة 65.3% إنما هي مؤشر يدفع باتجاه تأكيد فكرة أن مستوى خريجي الكلية من ناحية كفاياتهم هو مستوى منافس بشكل جيد.

جدول (٢٨-٤)

هل تم اختيار الموظف للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين؟

الاستجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	66	65.3
لا	35	34.7
المجموع	101	100.0

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث؟

يبين جدول (٢٩-٤) أن ما نسبته 51.4% من عينة الدراسة يعملون الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث، بينما الباقي 48.6% لا يعملون الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث.

جدول (٢٩-٤)

هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث؟

الاستجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	57	51.4
لا	54	48.6
المجموع	111	100.0

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية؟

يبين جدول (٣٠-٤) أن ما نسبته 13.9% من عينة الدراسة يعملون الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية، بينما الباقي 86.1% لا يعملون الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية. التعليق والتفسير

جدول (٣٠-٤)

هل يعمل الموظف الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية؟

الاستجابة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	14	13.9
لا	87	86.1
المجموع	101	100.0

- توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل حصل الموظف على فرص العمل بواسطة المعارف والأصدقاء؟

يبين جدول (٣١-٤) أن ما نسبته 17.9% من عينة الدراسة حصلوا على فرص العمل بواسطة المعارف والأصدقاء، بينما الباقي 82.1% لم يحصلوا على فرص العمل بواسطة المعارف والأصدقاء.

إن إقرار 17.9% من الحاصلين على فرصة عمل من العينة أنهم حصلوا على العمل من خلال معارف سهلوا لهم عملية التوظيف يعكس مستوى جيد من الصدق والموضوعية ذلك أن عملية التوجيه والإرشاد المهني التي يتلقونها خلال الدراسة تحثهم على قبول المساعدة من الآخرين في إيجاد فرصة عمل ما دامت الوسيلة مشروعة وليست ضد القانون.

جدول (٣١-٤)

حصل الموظف على فرص العمل بواسطة المعارف والأصدقاء؟

النسبة المئوية %	العدد	الاستجابة
17.9	19	نعم
82.1	87	لا
100.0	106	المجموع

اختبار فرضيات الدراسة:

فيما يلي نتائج استخدام اختبار T واختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كان المتوسط الحسابي لدرجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة تساوي القيمة المتوسطة وهي ٦ أم تختلف عنها اختلافاً جوهرياً أي بصورة واضحة.

١. إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة آراء أفراد العينة تقترب من القيمة المتوسطة وهي ٦.

٢. أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط درجة الإجابة تختلف عن القيمة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن القيمة المتوسطة. وذلك من خلال إشارة قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن القيمة المتوسطة والعكس صحيح.

ولاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام دلالة معامل ارتباط بيرسون وفي هذه الحالة سيتم اختبار الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين من محاور الدراسة موضع الاهتمام .

الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين من محاور الدراسة موضع الاهتمام.

- إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محورين من محاور الدراسة.

- أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة.

المجال الرئيسي الأول: إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات.

وينتزع منه ستة مجالات فرعية هي:

أولاً: مجال " الرؤيا والأهداف ":

وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٢-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الرؤيا والأهداف "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
١	حددت أهدافي البعيدة والقريبة فور تخرجي من الكلية وفق رؤية مستقبلية.	6.96	69.62	8.14	*0.000	1
٢	أختار أهدافا بديلة احتياطية فيما لو لم تتحقق أهدافي الأولى.	6.76	67.57	6.52	*0.000	4
٣	أكتب أهدافي على ورقة أو في كراسة.	4.93	49.26	-7.16	*0.000	7
٤	أضع للهدف وقتاً محدداً لتحقيقه.	5.82	58.21	-1.30	0.098	6
٥	أستشير بعض المقربين لي في أهدافي.	6.88	68.81	6.98	*0.000	2
٦	كانت أهدافي القريبة والبعيدة واضحة لي وأنا طالب في الكلية.	6.53	65.30	4.07	*0.000	5
٧	أعرف الطريقة العلمية لصياغة الأهداف.	6.87	68.72	7.93	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	6.31	63.13	3.79	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " حددت أهدافي البعيدة والقريبة فور تخرجي من الكلية وفق رؤية مستقبلية" يساوي 6.96 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.62 %، قيمة اختبار T تساوي 8.14 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ويعزو الباحث ذلك إلى انه قبل تخرج الطلاب والطالبات من كلية مجتمع تدريب غزة يتم عقد لقاءات توجيهية وإرشادية مع مسئول التوجيه المهني الذي يعمل على زيادة درجة

الوعي لدى الطلبة بضرورة انتهاج منهاج علميا في عملية التخطيط للمستقبل تبدأ بوضع الأهداف البعيدة والقريبة من خلال رؤية واقعية وواضحة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه " يساوي 5.82 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.21%، قيمة اختبار T تساوي -1.30 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.098 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موقف متعادل تقريباً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وذلك يعني قبول الفرضية الصفرية . ويفسر الباحث ذلك إلى أنه على الرغم من التأكيد على ضرورة ربط كل هدف بحدود زمنية لإنجازه غير أن التطبيق العملي يحتاج إلى إحداث تغيير في نمط بقيود الوقت، وهذا يعني ضرورة العمل على إكساب الطلبة مهارة التنظيم و إدارة الوقت.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " أكتب أهدافي على ورقة أو في كراسة " يساوي 4.93 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 49.261%، قيمة اختبار T تساوي -7.16 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الطلاب قد اعتادوا وضع أهدافهم والاحتفاظ بها في ذاكرتهم البيولوجية لثقتهم العالية التي لم تبنى على أساس صحيح ويعود ذلك لثقافة المجتمع ونعود للتأكيد بأن التغيير يحتاج للوقت والجهد الذي يجب أن تبذله إدارة الكلية لتعزيز هذه الصفة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.31 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.13%، قيمة اختبار T تساوي 3.79 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "الرؤيا والأهداف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويعزو الباحث ذلك إلى أن طلاب وطالبات الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة يتلقون خلال فترة تدريبهم مادة تدريبية هي الإدارة والريادة التي تتناول موضوع إدارة المشاريع ومبادئ الإدارة التي في مقدمتها وضع الأهداف بعيدة المدى وقريبة المدى قبل البدء بتنفيذ أنشطة الإدارة الأخرى. أما من الناحية العملية السلوكية فإننا نجد أن نسبة قليلة من الطلاب والطالبات يقومون بالتطبيق الفعلي للمبادئ النظرية مثل كتابة الأهداف على ورق وجدولة الأهداف التي يضعها الخريج في

جداول زمنية لتنفيذ تلك الأهداف، ويرجع ذلك كما يرى الباحث للثقافة العامة للمجتمع في غزة وليس لضعف في المهارات السلوكية والتنظيمية الخاصة للخريجين. وكما هو معلوم فإن تغيير العادة هو أمر صعب وليس مستحيل ولكنه يحتاج للكثير من العمل والعزم والوقت لإحداث التغيير المرغوب. كما أن دراسة (بينيت، ٢٠٠٦) " أهمية المهارات التشغيلية في التربية المهنية" أدت على أثر تعليم مهارات التشغيل على فرص التشغيل واطهرت النتائج أن ٧٠.٥% قد اقرروا بان تدريب الطلبة على مهارات التشغيل على درجة عالية من الأهمية بل إن ذلك أهم من اسم المؤسسة التعليمية ومن مستوى المدرسين ومن طرق التعليم.

ثانياً : مجال " تنظيم الوقت والتخطيط ":

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٣-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "تنظيم الوقت والتخطيط"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
١	أحدد المهمات التي أرغب في القيام بها يومياً.	6.92	69.23	7.73	*0.000	2
٢	أصنف المهمات حسب درجة الأهمية.	7.45	74.49	12.21	*0.000	1
٣	أصمم جدولاً مرتبطاً بالزمن لكل ما أرغب في القيام به يومياً.	5.61	56.09	-2.69	*0.004	9
٤	أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل.	6.03	60.29	0.22	0.413	7
٥	أنجح في منع الآخرين من إفساد برامجي اليومية.	6.35	63.51	2.87	*0.002	5
٦	أصنف مهماتي إلى ١- مهمة وعاجلة ٢- غير مهمة وعاجلة ٣- مهمة وغير عاجلة ٤- غير عاجلة وغير مهمة.	6.55	65.47	3.97	*0.000	4
٧	أحضر في نهاية اليوم برنامج مهام الغد.	5.87	58.66	-0.97	0.167	8
٨	أنظم في برامجي اليومية أوقاتاً للترفيه.	6.59	65.86	4.43	*0.000	3
٩	أحتفظ دائماً بقائمة بالأولويات والخطط البديلة.	6.23	62.32	1.76	*0.039	6
	جميع فقرات المجال معاً	6.40	63.95	4.93	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " أصنف المهمات حسب درجة الأهمية " يساوي 7.45 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.49 %، قيمة اختبار T تساوي

12.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهارة ترتيب الأوليات هي من المهارات التي يتدرب عليها طلبة الأقسام الفنية في الكلية وخاصة ضمن مادة الإدارة والريادة وأساليب حل المشكلات. وحيث أنها من متطلبات الكلية في الأقسام الفنية فكان من الطبيعي أن تكون الدرجة المتوسطة لاستجابات العينة عالية كما تظهر في الجدول.

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " أحضر في نهاية اليوم برنامج مهام الغد " يساوي 5.87 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.66%، قيمة اختبار T تساوي -0.97 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.167 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موقف متعادل تقريباً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وذلك يعني قبول الفرضية الصفرية. ويعزو الباحث ذلك إلى أن درجة التسارع في الأحداث الاقتصادية والتغيرات في الحياة اليومية للفرد الذي يعيش في قطاع غزة بطيئة ولا تجبره على التحضير ليوم قادم لكي لا يفقد السيطرة على أنشطته. ولكن الباحث بتقديمه هذا التفسير لا يعني أنه يقبل به كمبرر بل يؤيد مقولة لمانديلا " إن ما يقتل أي يوم هو ألا يكون جدولاً لأنشطته".

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " أصمم جدولاً مرتبطاً بالزمن لكل ما أرغب في القيام به يومياً " يساوي 5.61 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.09%، قيمة اختبار T تساوي -2.69 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.004 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الالتزام بجدول زمني هو من الأمور التي تتطلب سمات شخصية خاصة جداً لا يملكها الجميع وخاصة في ظل ثقافتنا العربية التي لا تولي للزمن والوقت الأهمية المطلوبة وعلى الرغم من أن المتوسط الحسابي النسبي للفقرة 56.09% إلا أن ذلك قد يكون في حدود التنظير كما يظن الباحث، وعند محك الممارسة الحقيقية قد تكون النسبة أقل من ذلك، ولكنها نسبة مبشرة الآن قد تزداد في المستقبل خاصة وأن الأسلوب العلمي هو الذي يفرض نفسه في النهاية.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل " يساوي 6.03 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 60.29%، قيمة اختبار T تساوي

0.22 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.413 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أنه لا يمكن الاستناد على هذه النتيجة لتبين درجة الموافقة من قبل المبحوثين. ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه الفقرة قصد من ورائها التثبيت من اهتمام المبحوث بعنصر الوقت في إدارته لمجريات يومه وفي الخطط التي يضعها لضمان ذلك غير أنه يبدو أن نوعاً من اللبس في فهم الفقرة قد وقع على المبحوث أدى لعدم فهم المعنى المقصود مما أوقع نوع من التناقضات في الاستجابات أدت إلى إضعاف هذه الفقرة وبالتالي إسقاط الفرضية البديلة إحصائياً بسبب ارتفاع قيمة (Sig.) تساوي (0.413)، على الرغم من أن نتائجها من خلال درجة المتوسط الحسابي النسبي لها كان ٦٠.٢٩% مما يدل على موافقة عليها.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.40 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.95%، قيمة اختبار T تساوي 4.93 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال "تنظيم الوقت والتخطيط" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وكما هو واضح أن جميع الفقرات السابقة هي أنشطة إدارية يتناولها الفرد المدير في سلوكه الروتيني لكي يضمن لنفسه السيطرة على إدارة وقته بما يحفظ الوقت من الهدر ويضمن للمدير تحقيق أهدافه الموضوعية التي يبني جدولها الزمني عليها. وتبين النتائج أن الخريجين لديهم قدرة متوسطة في إدارة وتنظيم الوقت مصدرها كما يتضح للباحث هو التعليم القائم في الكلية بالإضافة للبرامج المساندة من قبل برنامج التوجيه المهني.

ثالثاً: مجال " المرونة ":

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٤-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال " المرونة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	استطيع تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة .	6.85	68.46	8.34	*0.000	4
٢	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	7.31	73.07	10.86	*0.000	2
٣	لدي القدرة على التعامل مع كل الناس مهما اختلفت شخصياتهم.	7.59	75.88	11.95	*0.000	1
٤	أضع سيناريوهات مختلفة للمستقبل وخطط بديلة مناسبة	6.86	68.59	8.22	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	7.15	71.48	10.27	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " لدي القدرة على التعامل مع كل الناس مهما اختلفت شخصياتهم " يساوي 7.59 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.88%، قيمة اختبار الإشارة 11.95 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وكذلك باقي فقرات المجال كما واضح من جدول (٢٩-٤).

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.15 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 71.48 %، قيمة اختبار الإشارة 10.27 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال "المرونة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يتلقون خلال تدريبهم في الكلية معلومات من خلال المناهج الدراسية وتوجيهاتوا إرشادات من خلال برنامج التوجيه المهني للطلبة حول مواصفات المدير الناجح ومن ضمنها مواد تتعلق بأهمية المرونة وأثرها البالغ في تمكين المدير من تحقيق النجاح لمشروعه الخاص أو في أي مسؤوليات إدارية يقوم عليها.

وقد أوضحت الأدبيات في مجالات علم النفس أهمية المرونة كعامل يساعد الفرد على النجاح في حياته، وكما تبين في الفصل الثاني من هذه الدراسة أن الفرد المتوافق هو الفرد الذي يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة، ويستجيب للمؤثرات

الجديدة باستجابات ملائمة، وأنه مشبع لحاجاته الأولية وأنه متوافق مع مطالب النمو عبر مراحل العمر المختلفة وهذا ينعكس بطبيعة الحال على بيئته التي يعيش فيها (دسوقي، ١٩٩٧) (للمزيد من المعرفة يمكن الرجوع للفصل الثاني من هذه الدراسة). كما يتفق ذلك مع دراسة (انس و سوينز، ٢٠٠٨) "إدارة الذات ودورها الوسيط" التي أكدت على أن الاستعداد للتغير في الاتجاهات المهنية هو عامل مهم للنجاح في الحياة المهنية.

رابعاً : مجال " تنمية المعرفة والتدريب "

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٥-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال " تنمية المعرفة والتدريب "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	حرصت على استيعاب المواد الدراسية في الكلية.	7.69	76.93	16.14	*0.000	1
٢	تمكنت من امتلاك جميع التدريبات العملية خلال دراستي في الكلية.	7.69	76.87	16.02	*0.000	2
٣	حرصت على المطالعة وزيادة معرفتي من خارج المنهاج خلال دراستي.	6.65	66.52	5.23	*0.000	9
٤	حصلت على دورات تدريبية متنوعة خلال دراستي	5.90	59.03	-0.63	0.264	13
٥	أحرص الآن على الحصول على دورات تدريبية تنمي قدراتي.	6.89	68.87	6.17	*0.000	6
٦	لدي تحديد لاحتياجاتي التدريبية الحالية.	6.68	66.80	5.44	*0.000	8
٧	لدي خطة تدريبية قصيرة المدى.	6.01	60.13	0.10	0.462	10
٨	لدي خطة تدريبية أخرى بعيدة المدى.	5.94	59.39	-0.45	0.325	11
٩	أحرص على المطالعة والقراءة في مجال تخصصي.	6.77	67.70	6.50	*0.000	7
١٠	أحرص على تطوير معلوماتي ومهاراتي في المجالات الحياتية الأخرى.	7.55	75.52	15.81	*0.000	3
١١	لدي القدرة على تنظيم أفكارتي.	7.34	73.39	13.09	*0.000	5
١٢	حددت مفاتيح النجاح في تخصصي وأعمل على امتلاكها.	7.35	73.50	14.41	*0.000	4
١٣	أدون أفكارتي لحظة ورودها لخاطري خشية نسيانها.	5.93	59.32	-0.50	0.309	12
	جميع فقرات المجال معاً	6.81	68.10	11.58	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " حرصت على استيعاب المواد الدراسية في الكلية " يساوي 7.69 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.93 %، قيمة اختبار T تساوي 16.14 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة عشر " أدون أفكارى لحظة ورودها لخاطري خشية نسيانها " يساوي 5.93 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 59.32 %، قيمة اختبار T تساوي -0.50 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.309 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أنه لا يمكن قبول هذه الفقرة بل تقبل الفرضية الصفرية. ويعزو الباحث ذلك إلى الثقافة السائدة في المجتمع، مما يعني ضرورة تدريب الطلاب على تطوير مهارة تدوين الأفكار لحظة ورودها للخاطر خشية نسيانها.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.81 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 68.10 %، قيمة اختبار T تساوي 11.58 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال " تنمية المعرفة والتدريب " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يتلقون خلال تدريبهم في الكلية توجيهات حول أهمية تنمية المعرفة ذاتياً وأهمية التدريب والتطور الذاتي للطلاب وللخريج ومن ضمنها المعارف و المهارات الواردة في هذا المجال ويكون ذلك من خلال المنهاج التدريبي للطلبة ومن خلال برنامج التوجيه المهني الذي يزيد تركيز أنشطته والطلبة على أبواب التخرج. كما أكدت على أهمية الدور الذي تلعبه تنمية المعارف لدى الخريج في الحصول على فرصة عمل دراسة (بريدحستوك، ٢٠٠٧) " زيادة تشغيل الخريجين من خلال مهارات إدارة الذات" أنه في عصر اقتصاد المعلومات والتكنولوجيا المتسارعة فإن التأهل للتوظيف لا يقتصر على المهارات التي يعتبرها المشغل ضرورية وهامة، ولكن ومن اجل مصلحة المجتمع و الاقتصاد الفضلى لا بد أن يمتلك الخريجون مهارات تمكنهم من الإبحار في عالم الأعمال وعلى إدارة الذات لبناء صرح المستقبل المهني. وكذلك دراسة (جاردنر، ٢٠٠٦) " مفهوم النجاح المهني لدى الشباب " التي خلصت إلى أهمية وضع الاستراتيجيات والتخطيط والتدخل المحسوب لتحقيق هدف التوظيف المستدام للشباب.

خامسا: مجال " التواصل والعلاقات الاجتماعية ":

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٦-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " التواصل والعلاقات الاجتماعية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
١	أحرص على التقليل مع الآخرين باهتمام وبمودة وحماسة.	7.82	78.24	16.95	*0.000	8
٢	أصغي جيدا للكلام المتحدث.	8.15	81.51	24.14	*0.000	2
٣	أتفاعل مع المتحدث أثناء حديثه.	7.99	79.87	23.01	*0.000	4
٤	أشجع المتحدث ليتكلم أكثر.	7.58	75.83	15.29	*0.000	13
٥	أستمع بعقل منفتح وبدون تحيز لرأيي.	7.59	75.87	13.96	*0.000	12
٦	أقيم الموضوع ولا أعطي حكما على المتحدث.	7.41	74.12	13.16	*0.000	15
٧	أتحدث بصدق وبدون تكلف مع الآخرين.	7.98	79.77	21.64	*0.000	5
٨	أتقبل الآخرين مهما اختلفت ثقافتهم.	7.97	79.71	21.05	*0.000	6
٩	أحاول فهم وتحليل شخصية من أقابله لأول مرة	7.73	77.34	18.14	*0.000	10
١٠	عندما أتحدث أختار الكلمات والعبارات ونبرات الصوت وتعبيرات الجسم الأخرى من عيون ووجه وأيدي وجسم.	7.58	75.77	14.32	*0.000	14
١١	أحافظ على مظهري وأناقتي باستمرار.	8.26	82.56	22.91	*0.000	1
١٢	أحافظ على مستوى مقبول من المرح والمزاح مع المحيطين بي.	8.08	80.77	24.63	*0.000	3
١٣	أعمل على حل المشكلات على طريقة الجميع راجحون.	7.39	73.89	13.24	*0.000	16
١٤	أستطيع السيطرة على انفعالاتي خلال حواراتي مع الآخرين.	7.38	73.79	13.04	*0.000	17
١٥	أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة مع الجميع.	7.85	78.48	17.31	*0.000	7
١٦	أحرص على الرد على جميع مكالماتي التلفونية الواردة	7.60	75.99	13.23	*0.000	11
١٧	أحرص على الرد على المكالمات التلفونية الفائتة.	6.64	66.43	4.65	*0.000	19
١٨	أستخدم وسائل الاتصال الالكترونية لمزيد من التواصل مع الآخرين.	7.77	77.65	16.36	*0.000	9
١٩	لا استند على الانطباع الأول فقط في تعاملي مع الآخرين.	7.18	71.83	10.46	*0.000	18
	جميع فقرات المجال معاً	7.68	76.81	27.92	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر " أحافظ على مظهري وأناقتي باستمرار " يساوي 8.26 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.56 %، قيمة اختبار T تساوي 22.91 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وينطبق ذلك على جميع بنود هذا المجال الذي حصل على درجة موافقة مرتفعة لدى الخريجين.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.68 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 76.81 %، قيمة اختبار T تساوي 27.92 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " التواصل والعلاقات الاجتماعية " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يتلقون خلال تدريبهم في الكلية توجيهات حول أهمية الاتصال والعلاقات الاجتماعية للطالب وللخريج. وكذلك يكون للاحتكاك الحاصل بين زملاء الدراسة بشخصياتهم المختلفة في الكلية تأثير متبادل يطور من سلوكيات الطلبة وعلاقاتهم الاجتماعية. كما يعزى جزء كبير من هذا التطور في العلاقات والتفاعل الاجتماعي للثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات التي سهلت عملية الوصول والتواصل مع الآخرين كما وكيفا وتخطت الحدود الجغرافية ليصل الفرد إلى أي مكان في العالم خلال ثوان فقط. هذا بالإضافة لعملية المتابعة والتوجيه المستمر من قبل المعلمين والمدرسين في الكلية.

غير ان هذا يختلف مع دراسة (ساندرز و زوزل، ٢٠١٠) "تقييم مهارات التشغيل كما يدركها المشغل والخريج" التي رتبت أولويات المهارات اللازم توفرها لدى الخريج للوصول إلى فرصة عمل مناسبة فكان الأقل مستوى في الترتيب القدرة على التفاوض والقدرة على التشبيك.

سادسا: مجال " المتابعة والتقييم ":

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي 6 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٧-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " المتابعة والتقييم "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	أنهي المهمات المطلوبة قبل الموعد المحدد لها أو في الموعد	7.60	76.02	13.82	*0.000	1
٢	أقوم بتقييم كل هدف والخطط والإجراءات المطلوبة لتحقيقه.	7.09	70.91	10.13	*0.000	5
٣	أستطيع تعديل أهدافي وخططي وإجراءاتي إذا اكتشفت أنني أسير في اتجاه غير صحيح.	7.15	71.49	10.29	*0.000	4
٤	أستشير من هو أكثر مني معرفة وخبرة لتقييم أهدافي والخطط والإجراءات المطلوبة.	7.59	75.89	14.45	*0.000	2
٥	أعتقد أن عملية إعادة التقييم هي عملية متواصلة مع كل خطوة.	7.53	75.32	14.57	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	7.39	73.93	16.23	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أنهي المهمات المطلوبة قبل الموعد المحدد لها أو في الموعد " يساوي 7.60 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.02 %، قيمة اختبار T تساوي 13.82 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.39 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 73.93 %، قيمة اختبار T تساوي 16.23 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال " المتابعة والتقييم " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث وجود درجة مرتفعة نوعاً ما من مهارات المتابعة والتقييم إلى أن طلاب وطالبات الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة يتلقون خلال فترة تدريبهم مادة الإدارة والريادة بالإضافة إلى الكثير من المواد الدراسية التي تتناول موضوع إدارة المشاريع ومن أهم أنشطتها المتابعة والتقييم في كل مراحل تنفيذ الأعمال.

ويتفق ذلك مع ما قاله جيرهارت (Gerharet, 2004) من أن الفرد الذي يسعى لتحقيق الأهداف عليه القيام بتقييم الذات، من خلال قياس مستوى النجاح في تنفيذ الخطط وإعادة ضبط العناصر المؤثرة. (للمزيد يمكن الرجوع للفصل الثاني)

المجال الرئيسي الثاني: إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات.

ويتفرع منه ثلاثة مجالات فرعية هي:

أولاً: مجال " الصحة الجسدية ":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٨-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الصحة الجسدية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
١	أحرص على أخذ قسط كاف من النوم يومياً.	7.28	72.77	9.74	*0.000	1
٢	أخذ قسطاً من الراحة أو الاسترخاء بعد الظهر ثم أواصل عملي.	6.47	64.72	5.59	*0.000	2
٣	أراجع الطبيب عند شعوري بعراض مرضي.	5.85	58.47	-1.58	0.057	6
٤	أحرص على تناول الأدوية حسب الوصفة الطبية عندما أصاب بمرض.	6.19	61.88	3.42	*0.000	4
٥	أمارس الرياضة يومياً بقدر معقول.	6.09	60.94	2.55	*0.005	5
٦	أراقب نظام التغذية وأحرص أن يكون مغذياً و صحياً.	6.44	64.45	5.15	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	6.39	63.90	4.50	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أحرص على أخذ قسط كاف من النوم يوميا " يساوي 7.28 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.77%، قيمة اختبار الإشارة 9.74 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وهذا ينطبق على بقية فقرات هذا المجال ما عدا الفقرة الثالثة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " أراجع الطبيب عند شعوري بعارض مرضي " يساوي 5.85 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.47%، قيمة اختبار الإشارة -1.58- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.057 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ولكن لا يمكن الاستناد عليها. ويعزو الباحث وجود درجة موافقة أقل من متوسطة على هذه الفقرة إلى طبيعة المرحلة العمرية التي يكون بها الخريجون وهي سن الشباب الذي يخلو من القلق من المرض وعواقبه وثقتهم بأن أي عارض صحي ما هو إلا سحابة صيف تمر دون الحاجة لزيارة الطبيب.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.39 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.90%، قيمة اختبار الإشارة 4.50 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال "الصحة الجسدية" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريجين يكونون بعد تخرجهم في سن تدفعهم لبناء أجسادهم لتكون في أحسن شكل وهو ما تتطلبه المرحلة العمرية هذا بالإضافة إلى وجودهم في مجتمع محافظ ذو عادات وتقاليد تمنع وجود أماكن أو مصادر للهو تعمل على هدم صحة الشباب كما هو الحال في مجتمعات أخرى أكثر انفتاحاً. كما إن الرقابة المجتمعية ورقابة السلطات تحد من قدرة عناصر الفساد على الانتشار.

ثانياً: مجال " الصحة النفسية ":

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٣٩-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال "الصحة النفسية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	أحرص على أن أرفه عن نفسي في عطلة نهاية الأسبوع.	7.11	71.06	*0.000	4
٢	أحرص على أن لا تزيد انفعالاتي عن حدها الأدنى.	6.99	69.87	*0.000	5
٣	أفزع ضغوطات الحياة بالحديث عنها مع صديق.	6.90	69.03	*0.000	6
٤	أتعامل مع المشكلات بأسلوب علمي وموضوعي وبدون قلق وتوتر.	7.14	71.41	*0.000	3
٥	أبادر بإنهاء أي خلاف ينشأ مع أي شخص آخر.	7.22	72.22	*0.000	2
٦	أحرص على أن أكون متسامحاً مع الآخرين.	7.91	79.06	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	7.20	72.03	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "أحرص على أن أكون متسامحاً مع الآخرين" يساوي 7.91 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 79.06%، قيمة اختبار الإشارة 14.13 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.20 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 72.03%، قيمة اختبار الإشارة 11.41 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال "الصحة النفسية" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث وجود موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال إلى وجود اهتمام خاص من قبل مكتب الإرشاد الطلابي بتنمية جانب الصحة النفسية لدى الطلبة وكذلك توليه مسؤولية متابعة المشكلات التي قد توجد لدى بعض الطلاب والطالبات ووضع العلاجات المناسبة لها بمساعدة المعلمين والمدرسين. كذلك توجد اللجان الاجتماعية والثقافية التي تعقد ندوات ثقافية وتنتشر مواد مكتوبة مجلات وملصقات وغير ذلك من أنشطة تعمل في المحصلة على بناء

جوانب الصحة النفسية لدى الطلاب والطالبات. ولا يمنع ذلك وجود تفاوت في درجات اهتمام الخريجين بالصحة النفسية لديهم. ووجد الباحث أن فيسكوت (فيسكوت، ٢٠٠٣) قد عرضت مجموعة من التوجيهات لكي يكون الفرد في أفضل حالة نفسية عدتها في ٢٧ نقطة يمكن لمن يرغب الرجوع إليها (الفصل الثاني ٢٠١٥). هل يمكن توجيه الذات والتحكم بها؟).

ثالثاً: مجال " سمات الشخصية "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤٠-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " سمات الشخصية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	أحب المبادرة ولا أنتظر مبادرة الآخرين.	7.51	75.06	11.91	*0.000	15
٢	أنا صريح وأتكلم بصدق دائماً.	7.87	78.68	13.09	*0.000	7
٣	أحافظ على مواعيدي بدقة.	7.71	77.07	12.12	*0.000	10
٤	أحرص على أن أعد بالقليل وأفي بالكثير.	7.71	77.10	13.16	*0.000	9
٥	أقول دائماً "من فضلك" و "شكراً".	7.97	79.74	13.50	*0.000	6
٦	أترك الآخرين في حالة أفضل مما وجدتهم عليها.	7.65	76.45	13.11	*0.000	11
٧	أستمع لمن يتحدث بإنصات واضح.	7.80	78.00	13.18	*0.000	8
٨	أهتم بالآخرين ومشاكلهم.	7.61	76.08	12.67	*0.000	12
٩	أحافظ على ابتسامتي عندما أتحدث مع الآخرين.	8.30	82.97	14.90	*0.000	1
١٠	عندما أعارض أتقدم ببديل إيجابي بأسلوب مقبول.	7.56	75.59	13.64	*0.000	13
١١	أنا أحب شخصيتي ولا أرغب في أن أكون شخصاً آخر.	8.04	80.35	13.94	*0.000	4
١٢	أنا أعرف نقاط الضعف في شخصيتي.	7.99	79.90	13.50	*0.000	5
١٣	أنا أعرف نقاط القوة في شخصيتي.	8.07	80.74	14.29	*0.000	3
١٤	أرد على المكالمات التلفونية من الأشخاص غير المرغوبين.	6.38	63.84	4.77	*0.000	19
١٥	أحل كل مشكلة تواجهني بطريقة علمية وبدون انفعال.	6.87	68.71	8.75	*0.000	18
١٦	أكيف نفسي مع تغير المؤثرات في البيئة المحيطة.	7.10	70.97	11.22	*0.000	17
١٧	أشعر بتقدير الآخرين لي.	7.42	74.24	12.11	*0.000	16
١٨	أعتقد أن الآخرين يحبونني بنفس القدر الذي أحبهم به.	7.55	75.47	12.71	*0.000	14
١٩	أقبل التحدي والمغامرة.	8.21	82.13	14.15	*0.000	2
	جميع فقرات المجال معاً	7.65	76.47	14.53	*0.000	

*المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " أحافظ على ابتسامتي عندما أتحدث مع الآخرين " يساوي 8.30 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.97% قيمة اختبار الإشارة 14.90 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.65 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 76.47%، قيمة اختبار الإشارة 14.53 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال " بعض السمات الشخصية " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

كما يتبين من النتائج لمجال سمات الشخصية فإن خريجي كلية مجتمع تدريب غزة يمتلكون سمات شخصية إيجابية أعلى بدرجة كبيرة نسبياً من المستوى المتوسط. وتبين أن ترتيب هذه السمات حسب درجة قوتها هي : اللباقة في الحديث، مواجهة التحديات، الثقة بالنفس، تقدير الآخرين، الصراحة، الاستماع الجيد، الواقعية، حفظ المواعيد، التأثير الإيجابي، التواصل الاجتماعي، النقد البناء، الطمأنينة والثقة بالآخرين، المبادرة، الاحترام المتبادل، القدرة على التكيف، توظيف العلم في الحياة اليومية، غير انسحابي ومواجه. وقد حرص الباحث على دراسة قوة سمات الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة لاعتقاده الراسخ بأهمية هذا الجانب في تمكين الخريج من تحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة وخاصة على صعيد المستقبل المهني. ويعزو الباحث ذلك الى وجود مناخ عام ايجابي في الكلية بين الطلبة والهيئة التعليمية والإدارية في الكلية وأيضاً إلى أن الطلبة أنفسهم هم من الفئة الأكثر وعياً من بين أقرانهم بحكم شروط القبول في الكلية التي نشترط المعدلات العالية نسبياً في الثانوية العامة.

المجال الرئيسي الثالث: مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات. (يطبق هذا المجال على الخريجين الذين تمكنوا من تحقيق فرصة عمل) ويتفرع منه خمسة مجالات فرعية هي:

أولاً : مجال " انتماء العمل للتخصص " :

وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤١-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " انتماء العمل للتخصص "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	ينتمي عملي بدرجة مقبولة لتخصصي في الكلية.	8.09	80.89	12.46	*0.000	2
٢	أشعر برضا الزملاء والمسئولين عن مستوى المعلومات والمهارات التي أمتلكها.	8.29	82.93	18.82	*0.000	1
٣	أعتقد أن دراستي تفيدني كثيرا في إتقان عملي.	7.72	77.20	9.60	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	8.00	79.97	15.65	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " أشعر برضا الزملاء والمسئولين عن مستوى المعلومات والمهارات التي أمتلكها " يساوي 8.29 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 82.93 %، قيمة اختبار T تساوي 18.82 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 8.00 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 79.97 %، قيمة اختبار T تساوي 15.65 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال " انتماء العمل للتخصص " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا مجال " انتماء العمل للتخصص ".

ويفسر الباحث ذلك بأن الفرص التي حصل عليها الخريجون في سوق العمل كانت كثير منها في برامج خلق فرص العمل التي تقوم بتعيينهم بعد إجراء مقابلات شخصية، في أماكن عمل

تتناسب مع تخصصاتهم، وذلك يتيح للخريج الفرصة لممارسة علومه وخبراته وشخصيته بشكل جيد يحقق له الحصول على فرصة العمل أولاً ثم إثبات مهاراته وقدراته في موقع العمل.

ثانياً: مجال " استقرار العمل واستمراره ":

وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤٢-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات المجال "استقرار العمل واستمراره"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	يضمن لي العمل الحالي مدة طويلة للعمل بدون انقطاع.	5.59	55.91	-1.53	0.064	3
٢	يمنحني عملي شعوراً بالاطمئنان على مستقبلي.	5.93	59.31	-0.32	0.375	2
٣	لا أفكر في ترك عملي حتى أجد فرصة عمل أفضل.	7.11	71.12	4.76	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	6.22	62.22	1.21	0.113	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " لا أفكر في ترك عملي حتى أجد فرصة عمل أفضل " يساوي 7.11 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71.12 %، قيمة اختبار T تساوي 4.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000. لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "نحني عملي شعوراً بالاطمئنان على مستقبلي" يساوي 5.93 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 59.31 %، قيمة اختبار T تساوي -0.32 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.375 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أنه رغم وجود موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة إلا أن الغالب على الموقف منها هو التردد. وتفسير ذلك أن صفة الاطمئنان يصعب توفرها في سوق العمل في غزة الذي لا يخضع لقوانين العمل التي تحقق الأمن للعاملين وكذلك لأن غالبية فرص العمل المتاحة تكون مؤقتة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.22 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 62.22 %، قيمة اختبار T تساوي 1.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.113 لذلك يعتبر مجال "استقرار العمل واستمراره" غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الصعوبات الاقتصادية التي يعاني منها قطاع غزة وخاصة مشكلة البطالة والبطء الشديد لعجلة النمو الاقتصادي يجبر الخريجين إجباراً على القبول بأي عرض للعمل المؤقت وخاصة في برامج البطالة المختلفة ومما يسبب القلق الدائم لدى من يعملون في تلك البرامج هو تأكيد المشغل بأنه عمل مؤقت ولا يحق له المطالبة بأي حق بعد انتهاء فترة العمل المؤقت فيغدو الخريج العامل ينتظر نهاية فترة عقده مع الجهة المشغلة ويقلقه ما الذي سيفعله بعد ذلك في ظل واقع صعب يتمثل في وجود أعداد كبيرة جداً من الخريجين العاطلين عن العمل وعدم وجود أسواق محلية أو في الدول الخارجية يمكنها أن تستوعب الخريجين.

ثالثاً: مجال "العائد المادي":

وقد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤٣-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "العائد المادي"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	أحصل من عملي على عائد مادي مقبول.	6.74	67.44	3.64	*0.000	1
٢	أعتقد أن نظام الأجور والتعويضات والحوافز في العمل عادل وموضوعي.	5.63	56.32	-1.55	0.062	2
٣	أحصل من عملي على عائد مادي أفضل مما كنت أتوقع.	5.23	52.26	-3.33	*0.001	3
	جميع فقرات المجال معاً	5.83	58.38	-0.871	0.193	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أحصل من عملي على عائد مادي مقبول " يساوي 6.74 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 67.44 %، قيمة اختبار T تساوي 3.64 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " أعتقد أن نظام الأجور والتعويضات والحوافز في العمل عادل وموضوعي " يساوي 5.63 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.32 %، قيمة اختبار T تساوي -1.55 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.062 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة مترددة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ولا يمكن الاستناد عليها.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " أحصل من عملي على عائد مادي أفضل مما كنت أتوقع " يساوي 5.23 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 52.26 %، قيمة اختبار T تساوي -3.33 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠١ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 5.83 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 58.38 %، قيمة اختبار T تساوي -0.871 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.193 لذلك يعتبر مجال " العائد المادي " غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة مترددة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ولا يمكن الاستناد عليها. ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدراك الخريج الحاصل على فرصة عمل بأي عائد مادي ورضاه بذلك لاقتناعه أولاً بأنه خريج جديد يحتاج في هذه المرحلة للخبرة وتراكمها أكثر من حجم العائد المادي وثانياً لإدراكه لصعوبة الأوضاع الاقتصادية والصعوبة الشديدة في إيجاد فرص عمل في ظل ارتفاع معدل البطالة في القطاع وبالتالي هو يقبل بالعائد المادي المتاح بدرجة قليلة وهو في نفس الوقت يدرك أنه يستحق أكثر من ذلك وبالتالي تكون المحصلة درجة اقتناع بالعائد المادي مترددة ومنخفضة.

وتتفق في ذلك مع دراسة (المولد، ٢٠٠٣)، بعنوان: "مدى الاستفادة من فائض خريجي الجامعات لسد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص التي حددت العوامل المساهمة في الحد من الاستفادة من فائض الخريجين في سوق العمل مثل عدم توفر الخبرات العملية والتدريبية لديهم وقيام بعض أصحاب العمل بوضع شروط صعبة لتوظيف الخريجين وارتفاع نسبة الخريجين ذوي المؤهلات النظرية.

رابعاً: مجال " الرضا الوظيفي ":

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤-٤٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الرضا الوظيفي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
١	أشعر بالثقة في نفسي وبتقاة المسئولين بي.	8.03	80.26	8.22	*0.000	1
٢	يقدر رؤسائي في العمل جهودي.	7.61	76.07	7.71	*0.000	2
٣	أشعر بالرضا عن ظروف وشروط عملي.	7.11	71.11	6.16	*0.000	3
	جميع فقرات المجال معاً	7.58	75.81	7.46	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " أشعر بالثقة في نفسي وبتقاة المسئولين بي " يساوي 8.03 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.26% قيمة اختبار الإشارة 8.22 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 7.58 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 75.81%، قيمة اختبار الإشارة 7.46 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر مجال " الرضا الوظيفي " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة

الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الكفايات التي يتمتع بها خريجو كلية مجتمع تدريب غزة عالية المستوى فيتمكن الخريج من أن يثبت جدارة تلقى الرضا والثقة من قبل المسؤولين وبالتالي ينعكس ذلك ثقة في النفس لدى الخريج يشعر من خلالها بالرضا وبقدر من النجاح في تحقيق الذات.

وتتفق مع ذلك في فصل الرضا الوظيفي عن العائد المادي دراسة (ابيلي و ويس، ٢٠٠٧) بعنوان: " استراتيجيات الإدارة الذاتية والنجاح المهني التي خرجت بنتيجة أنه لا يشترط أن يرتبط النجاح المادي في الحياة المهنية للفرد بالنجاح المعنوي والرضا الوظيفي.

خامسا: مجال " التطور الوظيفي ":

قد تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلي الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم لا أم زادت أو قلت عن ذلك.

جدول (٤٥-٤)

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " التطور الوظيفي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الترتيب
١	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكارا جديدة تخدم العمل.	5.14	51.42	-3.55	*0.000	4
٢	أعتقد أن نظام الترقيات في العمل عادل وموضوعي.	5.43	54.34	-2.27	*0.013	3
٣	أعتقد أن عملي الحالي يؤهلني للارتقاء إلى عمل أفضل فيما بعد.	6.57	65.73	2.55	*0.006	2
٤	أعتقد أن عملي الحالي يوفر لي فرصا جيدة للتدريب والتطوير.	7.24	72.41	6.16	*0.000	1
	جميع فقرات المجال معاً	6.15	61.50	0.87	0.192	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " أعتقد أن عملي الحالي يوفر لي فرصا جيدة للتدريب والتطوير " يساوي 7.24 (الدرجة الكلية من ٥) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 72.41 %، قيمة اختبار T تساوي 6.16 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد

عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " يكافأ الموظف عندما يقدم أفكاراً جديدة تخدم العمل " يساوي 5.14 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 51.42%، قيمة اختبار T تساوي 3.55- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000. لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وكذلك الحال بالنسبة للفقرة الثانية "أعتقد أن نظام الترقيات في العمل عادل وموضوعي" فإن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الخريج يقبل بأي عرض للعمل المؤقت وخاصة في برامج البطالة المختلفة وهي برامج تهدف لتقديم الدعم الاقتصادي للمجتمع من خلال الخريج دون الأخذ بعين الاعتبار أي صفة اعتبارية له كموظف وبالتالي هو يرى زملاءه الموظفين من حوله يحصلون على حقوق وامتيازات وفرص للتطور هو لا يستطيع المطالبة بها فيشعر بالغبن والأسى وخاصة إن كان يمتلك مهارات أفضل من الآخرين المحيطين به..

- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 6.15 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.50%، قيمة اختبار T تساوي 0.87 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.192 لذلك يعتبر مجال " التطور الوظيفي " غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

١. ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وضوح الرؤية لدى الخريجين في هذه الفترة بسبب الظروف التي تفرضها فرص العمل المؤقت المتاحة نجد استجابات الباحثين من أفراد العينة تعطي القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.192 لذلك يعتبر مجال " التطور الوظيفي " غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. مما يعكس أن درجة التطور الوظيفي تكتسب موافقة بدرجة متوسطة تقريباً من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وتتفق مع دراسة (ابيلي و ويس، ٢٠٠٧) هذه الحالة في أن الخريجين ربما يفتقرون للتخطيط الإستراتيجي. حيث بينت أنه يوجد ارتباط ايجابي بين الإستراتيجية العامة التي يشكلها الفرد وبين الإستراتيجية المتخصصة المتعلقة بالتخطيط المهني.

المتوسط الحسابي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل مجالات الاستبانة

م	المجال	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
المجال الرئيسي الأول: إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات.						
	جميع فقرات المجال " الرؤيا والأهداف "	6.31	63.13	3.79	*0.000	
	جميع فقرات المجال "تنظيم الوقت والتخطيط"	6.40	63.95	4.93	*0.000	
	جميع فقرات المجال " المرونة"	7.15	71.48	10.27	*0.000	
	جميع فقرات المجال "تنمية المعرفة والتدريب"	6.81	68.10	11.58	*0.000	
	جميع فقرات المجال " التواصل والعلاقات الاجتماعية "	7.68	76.81	27.92	*0.000	
	جميع فقرات المجال "المتابعة والتقييم"	7.39	73.93	16.23	*0.000	
	جميع فقرات المجال الرئيسي الأول	6.96	69.57	12.45	*0.000	
المجال الرئيسي الثاني: إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات.						
	جميع فقرات المجال "الصحة الجسدية"	6.39	63.90	4.50	*0.000	
	جميع فقرات المجال "الصحة النفسية"	7.20	72.03	11.41	*0.000	
	جميع فقرات المجال "سمات الشخصية"	7.65	76.47	14.53	*0.000	
	جميع فقرات المجال الرئيسي الثاني	7.08	70.80	10.15	*0.000	
المجال الرئيسي الثالث: مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات.						
	جميع فقرات المجال " انتماء العمل للتخصص "	8.00	79.97	15.65	*0.000	
	جميع فقرات المجال "استقرار العمل واستمراره "	6.22	62.22	1.21	0.113	
	جميع فقرات المجال "العائد المادي"	5.83	58.38	-0.871	0.193	
	جميع فقرات المجال "الرضا الوظيفي"	7.58	75.81	7.46	*0.000	
	جميع فقرات المجال " التطور الوظيفي"	6.15	61.50	0.87	0.192	
	جميع فقرات المجال الرئيسي الثالث	6.76	67.58	4.86	0.099	
	جميع مجالات الاستبانة	6.93	69.31	9.15	0.033	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

ولتخيص ما سبق بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع المجالات يساوي 6.93 وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.31 %، قيمة اختبار الإشارة 9.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.033 وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة للمجالات مجتمعة يختلف جوهرياً عن درجة

الموافقة المتوسطة وهي ٦ وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على مجالات الدراسة.

العلاقة بين إدارة الذات و فرص العمل التي تتاح للخريج:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

وينتزع من هذه الفرضية كلاً من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤٦-٤) أن معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي 0.281، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 وهي أقل من مستوي الدلالة ٠.٠٥ $\alpha=$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على موافقة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى أكثر من متوسط من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين انتماء العمل الذي يحصلون عليه لتخصصهم وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل أقرب لتخصصه مما يضعه على المسار الأكثر صحة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤٦-٤)

معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
انتماء العمل للتخصص	0.281	* 0.001

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

يبين جدول (٤٧-٤) أن معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.٢٧٤، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠١ وهي أقل من مستوى الدلالة ٠.٠٥ $\alpha =$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة بدرجة كبيرة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين استقرار العمل واستمراره وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل أكثر استقراراً وأكثر استمرارية مما يضع الخريج على المسار الأكثر صحة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤٧-٤)

معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
استقرار العمل واستمراره	0.274	* 0.001

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين العائد المادي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤٨-٤) أن معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.١٦٥، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٣٧ وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العائد المادي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة بدرجة كبيرة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين قيمة العائد المادي الذي يحصل عليه الخريج العامل من عمله وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل توفر له عائدا ماديا أفضل، مما يضع الخريج على المسار الأكثر صحة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤٨-٤)

معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العائد المادي	0.165	* 0.037

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

يبين جدول (٤٩-٤) أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي

٠.٦٣٧، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).
 لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة بدرجة كبيرة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي الذي يحصل عليه الخريج وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل توفر له مستوى أكبر من الرضا الوظيفي مما يسهل على الخريج التقدم على المسار في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤٩-٤)

معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الرضا الوظيفي	0.637	* 0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٥٠-٤) أن معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.٢١٣، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠١١ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

قد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة بدرجة كبيرة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين

تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين فرص التطور الوظيفي للخريج العامل وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرص أفضل للتطور الوظيفي مما يضع الخريج على المسار الأكثر سرعة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤-٥٠)

معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
التطور الوظيفي	0.213	* 0.011

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الرئيسية الأولى بشكل عام:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤-٥١) أن معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي 0.367، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى من الكفايات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة بدرجة كبيرة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين نوعية فرص العمل التي يحصل عليها الخريج وبين مستوى إدارة الجانب العملي بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة للجانب العملي من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل ذات نوعية أفضل بشكل عام مما يضع الخريج على المسار الأكثر مناسبة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

ويتفق ذلك مع ما بينته دراسة "المولد" من أن نقص بعض العوامل لدى الخريجين سيقبل من فرصهم في الحصول على فرصة عمل منها عدم توفر الخبرات العملية لدى الخريجين واقتصار معارف الغالبية على المعلومات النظرية .

وتتفق هذه النتائج بشكل واضح مع دراسة (هاس، ٢٠٠٧) التي احتوت على محاور ممثلة للكفاية مثل: وضع الأهداف، التخطيط، المعرفة، الأداء الوظيفي، المهارات الحياتية، السمات الشخصية. و بينت تلك الدراسة أهمية إدارة المستقبل المهني للفرد بتوظيف الكفاية المهنية الإدارية التي يمتلكها. وأن تلك الكفالية تلعب دوراً رئيسياً في الاختراقات المهمة التي يحققها الفرد في سيرته المهنية

جدول (٥١-٤)

معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة الجانب العملي

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
نوعية فرص العمل (بصورة عامة)	0.367	* 0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

وينقرع من هذه الفرضية كلاً من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين انتماء العمل للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٥٢-٤) أن معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي 0.270، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انتماء العمل

للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين انتماء العمل للتخصص وبين مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة لجوانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل أكثر مناسبة من ناحية انتمائها لتخصص الخريج مما يضع الخريج على المسار الأكثر صحة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٥٢-٤)

معامل الارتباط بين انتماء العمل للتخصص وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
انتماء العمل للتخصص	0.270	* 0.001

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٥٣-٤) أن معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.٠١٨، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٤٢٥ وهي أكبر من مستوي الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

جدول (٤-٥٣)

معامل الارتباط بين استقرار العمل واستمراره وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
استقرار العمل واستمراره	0.018	0.425

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤-٥٤) أن معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي 0.004، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٤٨٤ وهي أكبر من مستوي الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

ويعزو الباحث ذلك إلى ارتباط العائد المادي بعوامل أخرى خارجية لبست تحت سيطرة الباحث خاصة في ظل عدم وجود تطبيق لقانون الحد الأدنى للأجور.

جدول (٤-٥٤)

معامل الارتباط بين العائد المادي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العائد المادي	0.004	٠.٤٨٤

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤-٥٥) أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.٦١٥، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي وبين مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة لجوانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل توفر له رضا وظيفي أكبر مما يسهل على الخريج طريقه في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

جدول (٤-٥٥)

معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الرضا الوظيفي	0.615	* 0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

يبين جدول (٤-٥٦) أن معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي ٠.١٦٢، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٤١ وهي أقل من

مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

لقد تبين من تحليل محور إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين فرص التطور الوظيفي وبين مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة لجوانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل أكثر مناسبة من ناحية فرص التطور الوظيفي التي تتاح للخريج مما يضع الخريج على المسار الأكثر مناسبة وسرعة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات. دراسة (روفيو و تنجلاد، ٢٠٠٧) " التشغيل بين الواقع والتوقعات لدى الخريجين "

هدفت هذه الدراسة للتحقق من اتجاهات واستراتيجيات الخريجين حول التشغيل والتطور الوظيفي وقد تبين أن الخريجين يحصلون على نسب تشغيل أعلى لو كانت عقودهم أقصر في المدة وكذلك لو حصلوا على حرية في اختيار تطورهم الوظيفي فإنهم يستطيعون وضع استراتيجيات عديدة ومتنوعة من أجل التوظيف فالحرية هنا تدعم جانب الصحة النفسية لدى الخريجين مما يساعد في تطورهم الوظيفي.

جدول (٥٦-٤)

معامل الارتباط بين التطور الوظيفي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
التطور الوظيفي	٠.١٦٢	* ٠.٠٤١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الرئيسية الثانية بشكل عام:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

يبين جدول (٥٧-٤) أن معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) يساوي 0.208، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.012 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية). واتفق ذلك مع دراسة (ايريك، ٢٠٠٨) " القابلية للعمل، مفهومه وطبيعته ومحدداته وأثره على الصحة والسوائية"، كانت تهدف لدراسة ما إذا كانت قابلية الفرد للتشغيل وفاعليته الذاتية تربطهما علاقة ما. وأظهرت النتائج أنهما خاصيتان متميزتان ولكن تربطهما علاقة ايجابية.

لقد تبين من تحليل محور إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع مجالاته الفرعية قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة ويتأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين نوعية فرص العمل (بشكل عام) وبين مستوى إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الإدارة لجوانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية من كفايات الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل ذات نوعية أفضل مما يضع الخريج على المسار الأنسب في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات. ويتفق ذلك مع ما ذهبت إليه دراسة (هاس، ٢٠٠٧) أن فعالية الأداء الوظيفي تؤثر بشكل مباشر على الجانب النفسي بحيث يزيد من ثقة الفرد بنفسه أو ينقصها كما يزيد رصيده من المهارات الحياتية الأخرى.

جدول (٥٧-٤)

معامل الارتباط بين نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
نوعية فرص العمل (بصورة عامة)	0.208	* 0.012

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين مستوى فاعلية إدارة الذات وفرص العمل التي تتاح للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

ويتفرع من هذه الفرضية كلاً من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين إدارة الجانب العملي وفرص العمل التي تتوفر للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

من النتائج السابقة الموضحة في جدول (٥٨-٤) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T تساوي ٠.٠٤٦ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الجانب العملي وفرص العمل التي يحصل عليها الخريجون والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) وذلك لصالح الخريج الذي يعمل.

ويعزو الباحث ذلك إلى ما يلي: لقد تبين من تحليل محور إدارة الجانب العملي (السلوكي) ومحور إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع المجالات قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب إدارة الجانب العملي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة وعندما لاحظنا واقع نوعية العمل لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على عمل ومستوى الرضا الوظيفي وفرص التطور المهني تأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين نوعية فرص العمل (بشكل عام) وبين مستوى إدارة جانبي الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية والجانب العملي (السلوكي). ولكي نتأكد من علاقة إدارة الجانب العملي السلوكي لدى الخريجين بالنجاح في الحصول على عمل مناسب تبين النتائج - كما يبين ذلك الجدول التالي - أن الخريجين الذين يعملون يمتلكون مستوى في إدارة الجانب العملي (السلوكي) أعلى من أولئك الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابيلي و ويس، ٢٠٠٧) التي هدفت لدراسة وتحليل أهمية اعتماد استراتيجيات عامة في الإدارة الذاتية ودورها في تحقيق النجاح المهني وكان من النتائج أنه يوجد ارتباط إيجابي بين الإستراتيجية العامة التي

يشكلها الفرد وبين الإستراتيجية المتخصصة المتعلقة بالتخطيط المهني، وأن وضع استراتيجيات عامة ومتخصصة يؤدي إلى نتائج ايجابية على صعيد النجاح المادي والمعنوي.

جدول (٥٨-٤)

اختبار T لمتغير الحالة الوظيفية الحالية

المجال	الحالة الوظيفية الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
إدارة الجانب العملي (السلوكي)	يعمل	123	7.17	1.693	*0.046
	لا يعمل	175	6.97		

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية وفرص العمل التي تتوفر للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية).

من النتائج السابقة الموضحة في جدول (٥٩-٤) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار T تساوي ٠.٠٠٧ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية وفرص العمل التي تتوفر للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) وذلك لصالح الخريج الذي يعمل. ويعزو الباحث ذلك إلى ما يلي فقد تبين من تحليل محاور إدارة الجانب العملي (السلوكي) وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين أن جميع المجالات قد حصلت على درجة موافقة مرتفعة من قبل الخريجين المبحوثين وهذا يعكس وجود مستوى مرتفع من الكفايات في جانب إدارة الجانب العملي وإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة وعندما نتبعنا واقع نوعية العمل لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على عمل ومستوى الرضا الوظيفي وفرص التطور المهني تأكد أثر ذلك لدى الخريجين الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل إذ تبين من الدراسة وجود علاقة موجبة بين نوعية فرص العمل (بشكل عام) وبين مستوى إدارة جانبي الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية والجانب العملي (السلوكي). ولكي نتأكد من علاقة إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية وبين الذين يعملون مع الذين لم ينجحوا في الحصول على فرصة عمل، تبين النتائج - كما يعكس

ذلك الجدول التالي - أن الخريجين الذين يعملون يمتلكون مستوى في إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية أعلى من أولئك الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب. وتتفق في ذلك مع دراسة (انس و ، ٢٠٠٨) أكدت على فرضية أن الاستعداد للتغيير النفسي في الاتجاهات المهنية هو عامل مهم للنجاح في الحياة المهنية وكذلك أن هذه العلاقة المباشرة تبنى في بيئة من الفهم العميق والمتطور للواقع. وأكدت على ذلك أيضا دراسة (ساندرز و زوزد، ٢٠١٠) التي حاولت تقييم مهارات التشغيل الضرورية من وجهة نظر الطالب الخريج والمشغل. وأظهرت النتائج وجود ارتباط قوي في وجهات نظر كل من المشغلين والطلبة الخريجين في ترتيبهم لأولويات المهارات اللازم توفرها لدى الخريج للوصول إلى فرصة عمل مناسبة. ومن تلك المهارات والقدرات مرتبة حسب أهميتها:

الحماسة، الاعتمادية والمسؤولية، والعمل الفريقي ثم تلتها المهارات المعرفية والإدراك التجاري، وكان الأقل مستوى في الترتيب القدرة على التفاوض والقدرة على التشبيك.

جدول (٥٩-٤)

اختبار مان-وتني لمتغير الحالة الوظيفية الحالية

المجال	الحالة الوظيفية الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية	يعمل	123	78.161	2.458	*0.007
	لا يعمل	175	71.731		

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠٥

وبذلك يتبين لنا أن فرضيات الدراسة (الرئيسية والفرعية) التالية قد تحققت جميعها:

١. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة الذات لدى الخريج والنجاح في الحصول على فرصة عمل مناسبة.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية فرص العمل التي تتاح للخريج الذي يمتلك مستوى عال من إدارة الذات وأولئك الذين يمتلكون مستويات أقل.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العائد المادي الذي يحصل عليه الخريج الذي يمتلك مستوى عال من إدارة الذات وأولئك الذين يمتلكون مستويات أقل.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي الذي يحصل عليه الخريج الذي يمتلك مستوى عال من إدارة الذات وأولئك الذين يمتلكون مستويات أقل.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5.1 المقدمة

5.2 نتائج الدراسة

5.3 توصيات الدراسة

5.4 الدراسات المقترحة

النتائج والتوصيات

5.1. المقدمة

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة على ضوء النتائج والتي تساهم في تعزيز ودعم نقاط القوة أو معالجة وتصحيح نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لتحسين وتطوير كفايات إدارة الذات لدى خريجي كلية تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية بحيث يكون الخريجون أكثر قدرة على النجاح في الفوز بفرص عمل مناسبة.

5.2. نتائج الدراسة

كانت نتائج الدراسة "أثر إدارة الذات على فرص التشغيل" دراسة تطبيقية على خريجي الأقسام الفنية من كلية مجتمع تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية" كالتالي:

أولاً: مجال إدارة الجانب العملي (السلوكي) للذات

• يوجد مستوى مرتفع بشكل عام من الكفايات في إدارة الذات (إدارة الجانب العملي للذات) لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة، تبين ذلك من تحليل محاور (الرؤية والأهداف، تنظيم الوقت والتخطيط، تنمية المعرفة والتدريب، الاتصال والعلاقات الاجتماعية، المتابعة والتقييم، إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات. غير أن هناك جوانب حصلت على درجة أقل من متوسطة مثل مهارت ربط كل هدف بحدود زمنية، ووضع الخريجين أهدافهم والاحتفاظ بها في ذاكرتهم البيولوجية، ومثل عادة كتابة الأهداف على ورق وجدولة الأهداف التي يضعها الخريج في جداول زمنية، وكذلك عدم التحضير لليوم التالي.

ثانياً: مجال إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وسمات الشخصية

• خريجو كلية مجتمع تدريب غزة يمتلكون مستوى جيد لإدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وكذلك سمات شخصية إيجابية أعلى بدرجة كبيرة نسبياً من المستوى المتوسط. وتبين أن ترتيب هذه السمات حسب درجة قوتها هي: اللباقة في الحديث، مواجهة التحديات، الثقة بالنفس، تقدير الآخرين، الصراحة، الاستماع الجيد، الواقعية، حفظ المواعيد، التأثير الإيجابي، التواصل الاجتماعي، النقد البناء، الطمأنينة والثقة بالآخرين، المبادرة، الاحترام المتبادل، القدرة على التكيف، توظيف العلم في الحياة اليومية، غير انسحابي ومواجه.

ثالثاً: " علاقة إدارة الذات بالنجاح في تحقيق فرصة عمل مناسبة

• الخريجون الذين يعملون يمتلكون مستوى في إدارة الذات أعلى من أولئك الذين لم ينجحوا في الحصول على فرصة عمل مناسب، مما يؤكد على الدور الذي تلعبه كفايات إدارة الذات في النجاح في الفوز بفرصة عمل مناسبة. فمهارات الإدارة المختلفة مثل تحديد الأهداف والتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت وأساليب حل المشكلات والمتابعة والتقييم بالإضافة إلى بناء وإدارة شبكة العلاقات الشخصية والحفاظ على الصحة الجسدية والصحة النفسية وبناء وتطوير سمات الشخصية، كل ذلك يشكل مهارات وكفايات تكون بمثابة الوسائل التي يستعين بها الخريجون للوصول إلى فرصة عمل مناسبة. وهم حتماً يتفاوتون فيها فمن يمتلك الوسائل تكون فرصته لتحقيق أهدافه أفضل ممن لا يمتلكها، كما بينت ذلك الرسالة.

• توجد علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذات (الجانب العملي للذات وجانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية) وبين انتماء العمل الذي يحصل عليه الخريجون لتخصصهم بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى إدارة الذات لدى الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل أقرب لتخصصه مما يضعه على المسار الأكثر صحة في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

• توجد علاقة موجبة بين العائد المادي الذي يحصل عليه الخريجون وبين مستوى إدارة الذات (الجانب العملي للذات وجانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية) بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى إدارة الذات لدى الخريج كلما حصل الخريج على فرصة عمل ذات عائد مادي أفضل. مما يعزز موقفه الاقتصادي في اتجاه تحقيق الأهداف وتحقيق الذات.

• صفة الاطمئنان غير متوفرة لدى الخريجين في سوق العمل في غزة الذي لا يخضع لقوانين العمل التي تحقق الأمن للعاملين وكذلك لأن غالبية فرص العمل المتاحة تكون مؤقتة.

توصيات الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة لا بد أن نضع بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة فيما يتعلق بكفايات إدارة الذات التي يمتلكها الخريجون، وذلك كما يلي:

• أولاً: تعزيز الدور الذي تلعبه الكلية لبناء جميع كفايات إدارة الذات لدى طلابها الذكور والإناث ابتداءً من بداية التحاقه بالكلية وخاصة جوانب حصلت على درجة أقل من متوسطة مثل مهارة ربط كل هدف بحدود زمنية، ووضع الخريجين أهدافهم والاحتفاظ بها في ذاكرتهم

البيولوجية، و مثل عادة كتابة الأهداف على ورق وجدولة الأهداف التي يضعها الخريج في جداول زمنية، وكذلك عدم التحضير لليوم التالي، لكي يتمكن الطالب من توظيفها في حياته خلال فترة الدراسة مما سيحسن من مستوى أدائه الدراسي.

ثانياً: تطوير المنهاج ليشتمل على مادة تتناول مهارات وكفايات إدارة الذات بشكل مباشر لكي تعم المنفعة على جميع الطلبة و التأكد من معرفتهم جميعاً بالكفايات المطلوبة لإدارة الذات.
ثالثاً: تطوير برامج واليات متنوعة للتوجيه المهني كأن تعرض نماذج لأفراد ناجحين من الحياة الواقعية لتخلق للطلبة دافعا داخليا للعمل على تطوير كفايات تطوير الذات لديهم، والتواصل مع الخريجين العاملين في مواقع العمل بهدف تعزيزهم وثبيتهم حتى يستقروا في عمل مناسب.

رابعاً: تصميم حقائب تدريبية خاصة لتدريب المدربين في الكلية على أساليب ملاحظة سمات الشخصية وأساليب ووسائل العمل على تنمية وتطوير السمات الايجابية ومعالجة السمات السلبية بالتعاون مع المرشد الطلابي في الكلية.

خامساً: العمل على رفع مستوى مهارات إدارة الذات من خلال تطوير أهداف التدريب الميداني ليحصل كل متدرب على فرصة مناسبة توفر له تمرينا على المهارات التي تدرّب عليها في مجالات إدارة الذات بحيث تتيح له طبيعة العمل التعامل مع أكبر عدد من المواقف العملية.
سادساً: تطوير وتحسين خدمات ما بعد التخرج من خلال متابعة الخريجين منذ لحظة تخرجهم وتزويدهم حسب حاجاتهم بمهارات إضافية لرفع مستوى كفاياتهم في مجالات إدارة الذات ليعينهم ذلك على ملاحقة فرص العمل المناسبة.

الدراسات المقترحة:

بعد أن تم الانتهاء من هذه الدراسة، وعلى ضوء ما سبق من نتائج وتوصيات يقترح الباحث إجراء الدراسات المقترحة التالية:

1. إجراء دراسة مقارنة بين خريجي كليات التدريب التقني في قطاع غزة لقياس مستويات الإدارة الذاتية لدى الخريجين.
2. دراسة سبل تطوير كفايات خاصة لدى الخريجين لتأهيلهم للتشغيل والتغلب على المشكلات الناجمة عن البطالة في قطاع غزة.

٣. إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات الضرورية من الكفايات الذاتية اللازم توافرها لدى الخريجين من وجهة نظر المشغلين في السوق المحلية.

المراجع

❖ المراجع العربية

❖ المراجع الأجنبية

❖ مواقع انترنت

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو زيد، إبراهيم، ١٩٩٨ "سيكولوجية الذات والتوافق"، دار المعرفة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- اسكوت، سينثيا (٢٠٠٤)، " إدارة التغيير الشخصي "، ترجمة دار المعرفة للتنمية البشرية، دار المعرفة للتنمية البشرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- بكار، عبد الكريم (٢٠٠٦)، " مقالات للدكتور عبد الكريم بكار"، مجلة البيان - نسخة الكترونية، ٢٠٠٦/٦/١ .
- بودش، روبرت (٢٠٠٤)، "كيف تتجزأ أكثر في وقت أقل"، ترجمة منال مصطفى محمد، نسخة الكترونية ٢٠١٠.
- تريسي، برايان (٢٠٠٧)، "علم نفس النجاح"، ترجمة عبد اللطيف الخياط، نسخة الكترونية ٢٠١٠.
- جادو، عبد العزيز ٢٠٠١، "دراسات في الصحة النفسية"، المكتب الجامعي الحديث، ج م ع.
- جلال، سعد ، ١٩٨٥، " الطفولة والمراهقة"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- جينسين، ايريك (٢٠٠٧)، "التعلم المبني على العقل"، مكتبة جرير، الرياض، المملكة العربية السعودية
- حشوة، مازن وآخرون (1996)، (في ملاقاته التحدي) التدريب المهني الوضع الحالي والرؤى المستقبلية (طاقم الخبراء في التدريب المهني، وزارة العمل، رام الله: فلسطين).
- الخميس، عبد الرحمن بن صالح (٢٠٠٣)، فن الاستماع وطرق تدريسه، نسخة الكترونية.
- دسوقي، راوية محمود حسين، ١٩٩٧ " الحرمان الأبوي وعلاقته بكل من التوافق النفسي
- زهران، حامد عبد السلام ، ١٩٩٧ " الصحة النفسية والعلاج النفسي " ، عالم الكتب، القاهرة
- شيلتون، كين (٢٠٠٣)، "النجاح الحقيقي"، كتابات أوريسون سويت ماردن مؤسس مجلة النجاح، نسخة إلكترونية ٢٠١٠.
- عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد ، ١٩٩٣ " الصحة النفسية والتفوق الدراسي " الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية .
- عبده، عبد الهادي و عثمان، فاروق (٢٠٠٢)، القياس والاختبارات النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ج م ع.
- النقي، ابراهيم (٢٠٠٦)، قوة التفكير، دار اليقين، المنصورة، ج م ع.

- فيسكوت، ديفيد (٢٠٠٣)، فجر طاقتك الكامنة في الأوقات الصعبة"، نسخة إلكترونية.
- القرني، عوض (٢٠٠٥)، حتى لا تكون كلاً .. طريقك إلى التفوق والنجاح، نسخة الكترونية.
- كردي، إيمان بنت عبد اللطيف (٢٠٠٧)، " رخصة قيادة الذات"، مكتبة الملك فهد الوطنية، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
- كلية تدريب غزة، بيانات غير منشورة (٢٠١٠)
- كوفي، ستيفن (٢٠٠٢)، العادات السبع لأكثر الناس إنتاجية، نسخة الكترونية.
- كولكلاف، بيتشي وجوزفين (٢٠٠٥)، انهض وحقق هدفك، مكتبة جرير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- كينان، كيت (٢٠٠٢)، تنظيم وتفعيل الذات، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.
- للكتاب.
- منيف، خالد (٢٠١٠) مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، نسخة الكترونية.
- ناي، روبرت (٢٠٠١)، (السلوك الانساني ثلاث نظريات في فهمه)، هلا للنشر والتوزيع، الجزيرة، ج م ع.
- وزارة العمل الفلسطينية (٢٠١٠)، التقرير السنوي.
- ومفهوم الذات والاكنتاب لدى طلبة الجامعة" مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العلمية
- ويكيبيديا، "السلوك السليم وصفات الصحة النفسية"، ٢٠١٠

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Berntson, Erik (2008), " Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being", US-AB, Stockholm, Sweden.
- Bourn, Douglas (2008), "Global skills", institute of education, LSIS, London, UK.
- Calitz, Jeanne (2009), " the Art of self management", Careers magazine, e-release.
- Gerharet, Megan .W (2004), "Individual Self Management", Miami, USA.

- Haylock, John, 2003, " Control your Inventory", Chartered accountants Journal, New plaumoth, USA, e.
- McGowan, Patrick (2008), International Conference on Patient Self-Management, Victoria university, USA

الدراسات العربية

- بحر (١٩٩٦)، " تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التجارية – دراسة تطبيقية على مؤسسة جمعة الماجد في دولة الإمارات العربية المتحدة" جامعة، دولة الإمارات العربية.
- عسيري، عبير بنت نحمد حسن (٢٠٠٨)، " فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مفهوم الذات لدى عينة من الطلاب المتفوقين عقليا في المرحلة المتوسطة" جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- المدهون (٢٠٠٥)، " واقع سياسة تطوير المسار الوظيفي في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (وكالة الغوث الدولية) من وجهة نظر موظفي الإدارات المحليين في الرئاسة والمكتب الإقليمي بغزة."، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- المولد (١٤٢٤هـ)، "مدى الاستفادة من فائض خريجي الجامعات لسد احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص (دراسة ميدانية على سوق العمل بمنطقة مكة المكرمة)"
- وادي & ماضي (٢٠٠٧)، "تخطيط المسار الوظيفي للمدراء في الجامعة الإسلامية – وجهة نظر ذاتية"، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الدراسات الأجنبية

- Ans, De Vos, & Soens, Nele (2008), "The Mediating Role of Self-Management", journal of: vocational behavior, Preteen career attitude: Ability to change reality and fact.
- Bennet, Tracy Michelle (2006), "Defining The Importance of Employability Skills in Career/ Technical education, a dissertation submitted to the graduate faculty of auburn university in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Education, auburn, Alabama

- Bridgstock, Ruth (2007), enhancing graduate employability, submitted in fulfillment of the requirements for the award of the degree of Doctor of Philosophy, centre for learning innovation, Faculty of education Queensland, university of Technology, "success in the protean career: a predictive study of professional artists and tertiary arts graduates"
- E.Abele, Andrea, Bettina S. wiese, university of Erlangen Nuremberg, university of Zuerich (2007), "Self-Management Strategies and career".
- Eric (2008), "Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being".
- Gardiner, Brent (2006), "Young People's Perception of Career Success", In Aotearoa/ New Zealand, An exploratory analysis.
- Haase, Sandra (2007), a thesis submitted in partial fulfillment of the university of Coventry's requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Coventry university, in collaboration with the university of Worcester.
- Johansson, Airi Rovio & tengblad, Stefan (2007), "Employability in
- Sanders, Venetia and Zuzel, Katherine "Evaluating employability skill; employer and student perceptions" (2010), Liverpool, john moors university, magazine: biosance education, 8/3/2010
- Sayapina, Vasilisa (2009), "Graduate Trainee Programs in MNCs", Master thesis in international business, Norges Handelshoyskole, Bergen, Germany.
- Working life (2011), Graduates' expectations and possibilities after graduation", Goteborg research institute (GRI), School of business. Economics and Law at Goteborg university, paper presented at the 19th Nordic Academy of management conference, August 9-11, Bergen, Norway.



مواقع انترنت:

١. طريقة حساب العينة، ص ٦٢، مايو ٢٠١٠

<http://www.isixsigma.com/offsite.asp?A=Fr&Url=http://www.surveyguy.com/SGcalc.htm>

٢. الخطة الوطنية للتدريب المهني في فلسطين، مايو ٢٠١٠

www.tvet-pal.org/about/intro.html

٣- القوى العاملة ومعدل البطالة في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة، مايو ٢٠١٠

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab022.htm

٤- بعض المؤشرات الإحصائية الخاصة بالبطالة والقوى العاملة، مايو ٢٠١٠

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/aido_a.pdf

٥- الوضع العام لسوق العمل والتعليم في قطاع غزة، ص 18 ، مايو ٢٠١٠

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/Highedu_a.pdf

٦- نبذة مختصرة عن وكالة الغوث الدولية، ص 32 ، مايو ٢٠١٠

<http://www.un.org/unrwa/arabic/index.html>

٧- التوزيع النسبي للعاملين و معدل الأجر اليومي بالشيكال للمستخدمين بأجر في الأراضي

الفلسطينية، مايو ٢٠١٠

www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab015.htm

٨- المركز الفلسطيني للإحصاء، معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية، مايو ٢٠١٠

www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/1711

٩- حمدي، علي، موقع وزارة التشغيل والانتاج المهني -

ونس <http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/doha-1-ali-hamdy.pdf>

١٠- رضا واخرون، إدارة الذات نقلة بعيدة

http://www.4shared.com/document/wA4KnJPS/__.html

١١- ابراهيم، عبد الرحمن (٢٠٠٨)، مدخل الى الطبع والشخصية، موقع الكتروني

<http://www.maganin.com/articles/articlesview.asp?key=707>

١٢- البرونزية، موقع الكتروني (٢٠٠٧)

<http://www.broonzyah.net/vb/t6074.html>



الملاحق

Appendixes

ملحق رقم 1

قائمة أسماء المحكمين

ملحق رقم 2

الاستبانة

ملحق رقم (1)

قائمة أسماء المحكمين

#	أسماء المحكمين	التخصص
١	د. سامي أبو الروس.	إدارة ، الجامعة الإسلامية- غزة.
٢	د. يوسف بحر.	إدارة ، الجامعة الإسلامية- غزة.
٣	د. نبيل دخان.	علم نفس ، الجامعة الإسلامية- غزة.
٤	د. رشدي وادي.	إدارة ، الجامعة الإسلامية- غزة.
٥	د. سمير خالد صافي.	إحصاء ، الجامعة الإسلامية- غزة.
٦	د. زكريا العصار	إدارة، كلية مجتمع تدريب غزة - غزة

ملحق رقم (2)



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة

موجهة للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) -
الأقسام الفنية

الخريج المحترم/ الخريجة المحترمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تشكل أداة دراسة ميدانية بعنوان:

"أثر إدارة الذات لدى الخريجين على فرص التشغيل"

دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وقد تم تصميم فقرات الاستبانة لتشمل ثلاث مجالات رئيسية وهي:

المجال الأول: إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

المجال الثاني: إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

المجال الثالث: مستوى النجاح في تحقيق فرصة عمل مناسبة لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)

المعلومات الواردة في الاستبانة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم.....

الباحث
خيري محمد شعيب



أولاً: البيانات الشخصية

١. الدراسة الثانوية

أدبي

علمي

٢. سنة التخرج من كلية مجتمع تدريب غزة

٢٠٠٧

٢٠٠٨

٢٠٠٩

٣. المؤهل العلمي

أكمل دراستي في الجامعة

بكالوريوس

دبلوم الكلية

التخصص: _____

التخصص: _____

التخصص: _____

٤. منطقة السكن

الوسطى

غزة

الشمالية

رفح

خان يونس

٥. الحالة الوظيفية الحالية

أعمل في عمل مؤقت

لا أعمل

أعمل

٦. الجنس

أنثى

ذكر

٧. الحالة الاجتماعية

غير متزوج/ة

متزوج/ة

ثانياً : مجالات الدراسة

إن كنت تعمل الرجاء الإجابة على جميع فقرات الاستبانة، وإن كنت لا تعمل الرجاء الانتقال للبدء من البند رقم ١ في الفقرة التي تليها.

أ.	حصلت على فرصة العمل عن طريق مكتب للتوظيف.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
ب.	بحثت بنفسني عن فرصة العمل التي حصلت عليها.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
ج.	تم اختياري للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
د.	أعمل الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
هـ.	أعمل الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
و.	حصلت على فرصة العمل بواسطة المعارف والأصدقاء	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا

طريقة الإجابة على بنود الاستبانة التالية:

نأمل منكم التكرم باستخدام التدرج من ١ إلى ١٠، حيث انه كلما اقتربت الإجابة من الدرجة ١٠ دل ذلك على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية.

فمثلاً: إن أردت أن تضع تقدير ٨ من ١٠ ضع الرقم ٨ فقط؛ وإن أردت أن تضع تقدير ٢ من ١٠ ضع الرقم

٢ فقط وهكذا.

م.	فقرات الدراسة	الدرجة
المجال الأول:		
إدارة الجانب العملي (السلوكي) لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) ١		
■ الرؤية والأهداف		
١.	حددت أهدافي البعيدة والقريبة فور تخرجي من الكلية وفق رؤية مستقبلية.	
٢.	أختار أهدافا بديلة احتياطية فيما لو لم تتحقق أهدافي الأولى	
٣.	أختار أهدافا قابلة للتحقيق.	
٤.	أكتب أهدافي على ورقة أو في كراسة.	

٥.	أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه.
٦.	أستشير بعض المقربين لي في أهدافي.
٧.	كانت أهدافي القريبة والبعيدة واضحة لي وأنا طالب في الكلية.
٨.	أعرف الطريقة العلمية لصياغة الأهداف.
تنظيم الوقت والتخطيط	
٩.	أحدد المهمات التي أرغب في القيام بها يوميا.
١٠.	أصنف المهام حسب درجة الأهمية.
١١.	أصمم جدولا مرتبطا بالزمن لكل ما أرغب في القيام به يوميا.
١٢.	أتمكن غالبا أن أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل.
١٣.	أعتقد أن التخطيط للأمور اليومية البسيطة ضروري.
١٤.	أنجح غالبا في منع الآخرين من إفساد برامجي اليومية.
١٥.	أستخدم الحاسوب بكفاءة.
١٦.	أحضر في نهاية اليوم برنامج مهام الغد.
١٧.	أنظم في برامجي اليومية أوقاتا للترفيه.
١٨.	أحتفظ دائما بقائمة بالأولويات والخطط البديلة.
■ المرونة	
١٩.	استطيع تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة
٢٠.	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة
٢١.	لدي القدرة على التعامل مع كل الناس مهما اختلفت شخصياتهم.
٢٢.	أضع سيناريوهات مختلفة للمستقبل وخطط بديلة مناسبة
■ تنمية المعرفة والتدريب	
٢٣.	حرصت على استيعاب المواد الدراسية في الكلية.
٢٤.	حرصت على إتقان التدريبات العملية في تخصصي.
٢٥.	المواد الدراسية والتدريبات في الكلية كانت كافية لممارسة المهنة.
٢٦.	حرصت على المطالعة وزيادة معرفتي من خارج المنهاج خلال دراستي
٢٧.	حصلت على دورات تدريبية متنوعة خلال دراستي

٢٨	أحرص الآن على الحصول على دورات تدريبية تنمي قدراتي.
٢٩	لدي تحديد لاحتياجاتي التدريبية الحالية.
٣٠	لدي خطة تدريبية قصيرة المدى.
٣١	لدي خطة تدريبية أخرى بعيدة المدى.
٣٢	أحرص على المطالعة والقراءة في مجال تخصصي.
٣٣	أحرص على تطوير معلوماتي ومهاراتي في المجالات الحياتية الأخرى.
٣٤	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.
٣٥	حددت مفاتيح النجاح في تخصصي وأعمل على امتلاكها.
٣٦	أدون أفكاري لحظة ورودها لخاطري خشية نسيانها.
▪ الاتصال والعلاقات الاجتماعية.	
٣٧	أحرص على التفاعل مع الآخرين باهتمام وبمودة وحماسة.
٣٨	أصغي جيدا لكلام المتحدث.
٣٩	أفاعل مع المتحدث أثناء حديثه.
٤٠	أشجع المتحدث ليتكلم أكثر.
٤١	أستمع بعقل منفتح وبدون تحيز لرأيي.
٤٢	أحترم الاختلاف في الرأي.
٤٣	أقيم الموضوع ولا أعطي حكما على المتحدث.
٤٤	أتحدث بصدق وبدون تكلف مع الآخرين.
٤٥	أقبل الآخرين مهما اختلفت شخصياتهم.
٤٦	أحاول فهم وتحليل شخصية من أقابله لأول مرة
٤٧	عندما أتحدث أختار الكلمات والعبارات ونبرات الصوت وتعبيرات الجسم الأخرى من عيون ووجه وأيدي وجسم.
٤٨	أحافظ على مذهري وأناقتي باستمرار.
٤٩	أحافظ على مستوى مقبول من المرح والمزاح مع المحيطين بي.
٥٠	أعكس شخصيتي الحقيقية في تواصلتي مع الآخرين.
٥١	أظهر للآخرين مشاركتي الوجدانية لهم في مناسباتهم المختلفة.
٥٢	أعمل على حل المشكلات على طريقة الجميع رابحون.

٥٣	لا أنفعل بسهولة خلال حواراتي.
٥٤	أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة مع الجميع.
٥٥	أحرص على الرد على جميع مكالماتي التلفونية الواردة
٥٦	أحرص على الرد على المكالمات التلفونية الفائتة.
٥٧	أستخدم وسائل الاتصال الالكترونية أكثر من الورقية.
المتابعة والتقييم	
٥٨	أصنف مهماتي إلى : ١- مهمة وعاجلة ٢- غير مهمة وعاجلة ٣- مهمة وغير عاجلة ٤- غير عاجلة وغير مهمة.
٥٩	أنهي المهمات المطلوبة قبل الموعد المجدد لها أو في الموعد.
٦٠	أقوم بتقييم كل هدف والخطط والإجراءات المطلوبة لتحقيقه.
٦١	أستطيع تعديل أهدافي وخططي وإجراءاتي إذا اكتشفت أنني أسير في اتجاه غير صحيح.
٦٢	أستشير من هو أكثر مني معرفة وخبرة لتقييم أهدافي والخطط والإجراءات المطلوبة.
٦٣	أعتقد أن عملية إعادة التقييم هي عملية متواصلة مع كل خطوة.
المجال الثاني:	
إدارة جانب الصحة النفسية والجسدية وبناء الشخصية لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية)	
■ الصحة الجسدية	
٦٤	أحرص على أخذ قسطا كافيا من النوم يوميا.
٦٥	أخذ قسطا من الراحة أو الاسترخاء بعد الظهر ثم أواصل عملي.
٦٦	أراجع الطبيب عند شعوري بعارض مرضي.
٦٧	أحرص على تناول الأدوية حسب الوصفة الطبية عندما أصاب بمرض.
٦٨	أمارس الرياضة يوميا بقدر معقول.
٦٩	أراقب نظام التغذية وأحرص أن يكون مغذيا و صحيا.
■ الصحة النفسية	
٧٠	أحرص على أن أرفه عن نفسي في عطلة نهاية الأسبوع.

٧١	أحرص على أن لا تزيد انفعالاتي عن حدها الأدنى.
٧٢	أفرغ ضغوطات العمل بالحديث عنها مع صديق.
٧٣	أتعامل مع المشكلات بأسلوب علمي وموضوعي وبدون قلق وتوتر. .
٧٤	أبادر بإنهاء أي خلاف ينشأ مع أي شخص آخر.
٧٥	أحرص على أن أكون متسامحا مع الآخرين.
بناء سمات الشخصية	
٧٦	أحب المبادرة ولا أنتظر مبادرة الآخرين.
٧٧	أنا صريح وأتكلم بصدق دائما.
٧٨	أحافظ على مواعيدي بدقة.
٧٩	أحرص على أن أعد بالقليل وأفي بالكثير.
٨٠	أقول دائما "من فضلك" و "شكرا".
٨١	أترك الآخرين في حالة أفضل مما وجدتهم عليها.
٨٢	أستمع لمن يتحدث بإنصات واضح.
٨٣	أهتم بالآخرين ومشاكلهم.
٨٤	أحافظ على ابتسامتي عندما أتحدث مع الآخرين.
٨٥	عندما أعارض أقدم ببديل إيجابي بأسلوب مقبول.
٨٦	أنا أحب شخصيتي ولا أرغب في أن أكون شخصا آخر.
٨٧	أنا أعرف نقاط الضعف في شخصيتي.
٨٨	أنا أعرف نقاط القوة في شخصيتي.
٨٩	أرد على المكالمات التلفونية من الأشخاص غير المرغوبين.
٩٠	أحل كل مشكلة تواجهني بطريقة علمية وبدون انفعال.
٩١	أكيف نفسي مع تغير المؤثرات في البيئة المحيطة
٩٢	أشعر أن الحلول التي أضعها للمشكلات تثير الإعجاب.
٩٣	أعتقد أن الآخرين يحبونني بنفس القدر الذي أحبهم به.
٩٤	أقبل التحدي والمغامرة

المجال الثالث:

مستوى النجاح في تحقيق فرصة العمل المناسبة لدى الخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة
هذا المجال مخصص للخريجين الذين يعملون فقط

■ انتماء العمل للتخصص

٩٥	ينتمي عملي بدرجة مقبولة لتخصصي في الكلية
٩٦	أشعر برضا الزملاء والمسؤولين عن مستوى المعلومات والمهارات التي أمتلكها.
٩٧	أعتقد أن دراستي تفيدني كثيرا في إتقان عملي.

■ استقرار العمل واستمراره

٩٨	يضمن لي العمل الحالي مدة طويلة للعمل بدون انقطاع.
٩٩	يمنحني عملي شعورا بالاطمئنان على مستقبلتي.
١٠٠	لا أفكر في ترك عملي حتى أجد فرصة عمل أفضل.

■ العائد المادي

١٠١	أحصل من عملي على عائد مادي مقبول.
١٠٢	أعتقد أن نظام الأجور والتعويضات والحوافز في العمل عادل وموضوعي.
١٠٣	أحصل من عملي على عائد مادي أفضل مما كنت أتوقع.

■ الرضا الوظيفي

١٠٤	أشعر بالثقة في نفسي وبثقة المسؤولين بي.
١٠٥	يقدر رؤسائي في العمل جهودي.
١٠٦	أشعر بالرضا عن ظروف وشروط عملي.

■ التطور الوظيفي

١٠٧	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكارا جديدة تخدم العمل
١٠٨	أعتقد أن نظام الترقيات في العمل عادل وموضوعي.
١٠٩	أعتقد أن عملي الحالي يؤهلني للارتقاء إلى عمل أفضل فيما بعد.
١١٠	أعتقد أن عملي الحالي يوفر لي فرصا معتبرة للتدريب والتطوير.

شكرا لكم على حسن تعاونكم





الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة

موجهة للخريجين والخريجات من كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لـ (وكالة الغوث الدولية) -
الأقسام الفنية

الخريج المحترم/ الخريجة المحترمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تشكل أداة دراسة ميدانية بعنوان:

"أثر إدارة الذات لدى الخريجين على فرص التشغيل"

دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة
بالجامعة الإسلامية.

أرجو الإجابة على جميع فقرات الاستبانة وعدم ترك أي بند بدون إجابة، مع العلم بأنه لا توجد

إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، إنما الإجابة التي نريدها هي تلك التي تعبر عنك.

البيانات والنتائج لهذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم.....

الباحث

خيري محمد شعيب

أولاً: البيانات الشخصية

١. الدراسة الثانوية : علمي أدبي

٢. سنة التخرج من كلية مجتمع تدريب غزة

٢٠٠٧

٢٠٠٨

٢٠٠٩

٣. المؤهل العلمي

<input type="checkbox"/> أكمل دراستي في الجامعة التخصص: _____	<input type="checkbox"/> بكالوريوس التخصص: _____	<input type="checkbox"/> دبلوم الكلية التخصص: _____
--	---	--

٤. منطقة السكن

<input type="checkbox"/> الوسطى	<input type="checkbox"/> غزة	<input type="checkbox"/> الشمالية
<input type="checkbox"/> غير ذلك: _____	<input type="checkbox"/> رفح	<input type="checkbox"/> خان يونس

٥. الحالة الوظيفية الحالية

<input type="checkbox"/> لا أعمل	<input type="checkbox"/> أعمل
المدة التي اشتغلتها بأجر منذ التخرج: _____	<input type="checkbox"/> أعمل في عمل دائم منذ تاريخ ____/____/____
المدة التي اشتغلتها بدون أجر منذ التخرج: _____	<input type="checkbox"/> أعمل في عمل مؤقت منذ تاريخ ____/____/____
<input type="checkbox"/> أواصل البحث عن فرصة عمل .	<input type="checkbox"/> أعمل متطوعاً بلا أجر منذ تاريخ ____/____/____
<input type="checkbox"/> أكمل دراستي الجامعية ولا ابحت عن عمل	<input type="checkbox"/> المدة التي اشتغلتها بأجر منذ التخرج: _____

□ المدة التي اشتغلتها بدون أجر منذ التخرج: _____ في الوقت الحالي.

٦. الجنس

أنثى

ذكر

٧. الحالة الاجتماعية

متزوج/ة

غير متزوج/ة

غير ذلك: _____

ثانياً : أسئلة الاستبانة

طريقة الإجابة على بنود الاستبانة التالية:

أرجو استخدام التدرج من ١ إلى ١٠، حيث أن الدرجة ١ تكون اقل تقدير وكلما اقتربت الإجابة من الدرجة ١٠ دل ذلك على الموافقة العالية على ما ورد في الفقرة المعنية.
فمثلاً: إن أردت أن تضع تقدير ٨ من ١٠ اضع الرقم فقط ؛ وإن أردت أن تضع تقدير ٢ من ١٠ اضع الرقم ٢ فقط وهكذا.

١	حددت أهدافي البعيدة والقريبة فور تخرجي من الكلية وفق رؤية مستقبلية.
٢	أختار أهدافا بديلة احتياطية فيما لو لم تتحقق أهدافي الأولى
٣	أختار أهدافا قابلة للتحقيق.
٤	أكتب أهدافي على ورقة أو في كراسة.
٥	أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه.
٦	أستشير بعض المقربين لي في أهدافي.
٧	كانت أهدافي القريبة والبعيدة واضحة لي وأنا طالب في الكلية.
٨	أعرف الطريقة العلمية لصياغة الأهداف.
٩	أحدد المهمات التي أرغب في القيام بها يوميا.
١٠	أصنف المهمات حسب درجة الأهمية.
١١	أصمم جدولا مرتبطا بالزمن لكل ما أرغب في القيام به يوميا.
١٢	أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل.
١٣	أعتقد أن التخطيط للأمور اليومية البسيطة ضروري.
١٤	أنجح في منع الآخرين من إفساد برامجي اليومية.
١٥	أصنف مهماتي إلى : ١- مهمة عاجلة ٢- غير مهمة وعاجلة ٣- مهمة وغير عاجلة ٤- غير عاجلة وغير مهمة.

١٦	أحضر في نهاية اليوم برنامج مهام الغد.
١٧	أنظم في برامجي اليومية أوقاتا للترفيه.
١٨	أحتفظ دائما بقائمة بالأولويات والخطط البديلة.
١٩	استطيع تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة
٢٠	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة
٢١	لدي القدرة على التعامل مع كل الناس مهما اختلفت شخصياتهم.
٢٢	أضع سيناريوهات مختلفة للمستقبل وخطط بديلة مناسبة
٢٣	حرصت على استيعاب المواد الدراسية في الكلية.
٢٤	حرصت على إتقان التدريبات العملية في تخصصي.
٢٥	المواد الدراسية والتدريبات في الكلية كانت كافية لممارسة المهنة.
٢٦	حرصت على المطالعة وزيادة معرفتي من خارج المنهاج خلال دراستي
٢٧	حصلت على دورات تدريبية متنوعة خلال دراستي
٢٨	أحرص الآن على الحصول على دورات تدريبية تنمي قدراتي.
٢٩	لدي تحديد لاحتياجاتي التدريبية الحالية.
٣٠	لدي خطة تدريبية قصيرة المدى.
٣١	لدي خطة تدريبية أخرى بعيدة المدى.
٣٢	أحرص على المطالعة والقراءة في مجال تخصصي.
٣٣	أحرص على تطوير معلوماتي ومهاراتي في المجالات الحياتية الأخرى.
٣٤	لدي القدرة على تنظيم أفكارتي.
٣٥	حددت مفاتيح النجاح في تخصصي وأعمل على امتلاكها.
٣٦	أدون أفكارتي لحظة ورودها لخاطري خشية نسيانها.
٣٧	أحرص على التفاعل مع الآخرين باهتمام و.بمودة و حماسة.
٣٨	أصغي جيدا لكلام المتحدث.
٣٩	أتفاعل مع المتحدث أثناء حديثه.
٤٠	أشجع المتحدث ليتكلم أكثر.
٤١	أستمع بعقل منفتح وبدون تحيز لرأيي.
٤٢	أحترم الاختلاف في الرأي.
٤٣	أقيم الموضوع ولا أعطي حكما على المتحدث.
٤٤	أحدث بصدق وبدون تكلف مع الآخرين.
٤٥	أقبل الآخرين مهما اختلفت ثقافتهم.
٤٦	أحاول فهم وتحليل شخصية من أقاله لأول مرة

٤٧	عندما أتحدث أختار الكلمات والعبارات ونبرات الصوت وتعبيرات الجسم الأخرى من عيون ووجه وأيدي وجسم.
٤٨	أحافظ على مذهري وأناقتي باستمرار.
٤٩	أحافظ على مستوى مقبول من المرح والمزاح مع المحيطين بي.
٥٠	أعكس شخصيتي الحقيقية في تواصلتي مع الآخرين.
٥١	أظهر للآخرين مشاركتي الوجدانية لهم في مناسباتهم المختلفة.
٥٢	أعمل على حل المشكلات على طريقة الجميع رابحون.
٥٣	لا أنفعل بسهولة خلال حواراتي.
٥٤	أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة مع الجميع.
٥٥	أحرص على الرد على جميع مكالماتي التلفونية الواردة
٥٦	أحرص على الرد على المكالمات التلفونية الفائتة.
٥٧	أستخدم وسائل الاتصال الالكترونية لمزيد من التواصل مع الآخرين.
٥٨	لا استند على الانطباع الأول فقط في تعاملي مع الآخرين.
٥٩	أنهي المهمات المطلوبة قبل الموعد المحدد لها أو في الموعد.
٦٠	أقوم بتقييم كل هدف والخطط والإجراءات المطلوبة لتحقيقه.
٦١	أستطيع تعديل أهدافي وخططي وإجراءاتاتي إذا اكتشفت أنني أسير في اتجاه غير صحيح.
٦٢	أستشير من هو أكثر مني معرفة وخبرة لتقييم أهدافي والخطط والإجراءات المطلوبة.
٦٣	أعتقد أن عملية إعادة التقييم هي عملية متواصلة مع كل خطوة.
٦٤	أحرص على أخذ قسط كاف من النوم يوميا.
٦٥	أخذ قسطا من الراحة أو الاسترخاء بعد الظهر ثم أواصل عملي.
٦٦	أراجع الطبيب عند شعوري بعراض مرضي.
٦٧	أحرص على تناول الأدوية حسب الوصفة الطبية عندما أصاب بمرض.
٦٨	أمارس الرياضة يوميا بقدر معقول.
٦٩	أراقب نظام التغذية وأحرص أن يكون مغذيا و صحيا.
٧٠	أحرص على أن أرفه عن نفسي في عطلة نهاية الأسبوع.
٧١	أحرص على أن لا تزيد انفعالاتي عن حدها الأدنى.
٧٢	أفرغ ضغوطات الحياة بالحديث عنها مع صديق.
٧٣	أتعامل مع المشكلات بأسلوب علمي وموضوعي وبدون قلق وتوتر .
٧٤	أبادر بإنهاء أي خلاف ينشأ مع أي شخص آخر.
٧٥	أحرص على أن أكون متسامحا مع الآخرين.

٧٦	أحب المبادرة ولا أنتظر مبادرة الآخرين .
٧٧	أنا صريح وأتكلم بصدق دائما .
٧٨	أحافظ على مواعيدي بدقة .
٧٩	أحرص على أن أعد بالقليل وأفي بالكثير .
٨٠	أقول دائما "من فضلك" و "شكرا" .
٨١	أترك الآخرين في حالة أفضل مما وجدتهم عليها .
٨٢	أستمع لمن يتحدث بإنصات واضح .
٨٣	أهتم بالآخرين ومشاكلهم .
٨٤	أحافظ على ابتسامتي عندما أتحدث مع الآخرين .
٨٥	عندما أعارض أقدم بديل إيجابي بأسلوب مقبول .
٨٦	أنا أحب شخصيتي ولا أرغب في أن أكون شخصا آخر .
٨٧	أنا أعرف نقاط الضعف في شخصيتي .
٨٨	أنا أعرف نقاط القوة في شخصيتي .
٨٩	أرد على المكالمات التلفونية من الأشخاص غير المرغوبين .
٩٠	أحل كل مشكلة تواجهني بطريقة علمية وبدون انفعال .
٩١	أكيف نفسي مع تغير المؤثرات في البيئة المحيطة
٩٢	أشعر بتقدير الآخرين لي .
٩٣	أعتقد أن الآخرين يحبونني بنفس القدر الذي أحبهم به .
٩٤	أقبل التحدي والمغامرة
الأسئلة التالية مخصصة للخريجين الذين يعملون فقط	
٩٥	ينتمي عملي بدرجة مقبولة لتخصصي في الكلية
٩٦	أشعر برضا الزملاء والمسؤولين عن مستوى المعلومات والمهارات التي أمتلكها .
٩٧	أعتقد أن دراستي تفيدني كثيرا في إتقان عملي .
٩٨	يضمن لي العمل الحالي مدة طويلة للعمل بدون انقطاع .
٩٩	يمنحني عملي شعورا بالاطمئنان على مستقبلي .
١٠٠	لا أفكر في ترك عملي حتى أجد فرصة عمل أفضل .
١٠١	أحصل من عملي على عائد مادي مقبول .
١٠٢	أعتقد أن نظام الأجور والتعويضات والحوافز في العمل عادل وموضوعي .
١٠٣	أحصل من عملي على عائد مادي أفضل مما كنت أتوقع .
١٠٤	أشعر بالثقة في نفسي وبنقطة المسؤولين بي .

١٠٥	يقدر رؤسائي في العمل جهودي.
١٠٦	أشعر بالرضا عن ظروف وشروط عملي.
١٠٧	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكارا جديدة تخدم العمل
١٠٨	أعتقد أن نظام الترقيات في العمل عادل وموضوعي.
١٠٩	أعتقد أن عملي الحالي يؤهلني للارتقاء إلى عمل أفضل فيما بعد.
١١٠	أعتقد أن عملي الحالي يوفر لي فرصا جيدة للتدريب والتطوير.

الرجاء الإجابة بنعم أو لا على ما يلي:

أ.	حصلت على فرصة العمل عن طريق مكتب للتوظيف.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
ب.	بحثت بنفسني عن فرصة العمل التي حصلت عليها.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
ج.	تم اختياري للعمل من بين عدد من المتقدمين المنافسين.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
د.	أعمل الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة وكالة الغوث.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
هـ.	أعمل الآن في برنامج خلق فرص العمل بواسطة جهات أخرى غير وكالة الغوث الدولية.	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا
و.	حصلت على فرصة العمل بواسطة المعارف والأصدقاء	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا

شكرا لكم على حسن تعاونكم