



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المعهد العالي لإدارة الأعمال
قسم إدارة الموارد البشرية

التأثيرات المُدرَكة لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) في النجاح والتقدم المهني
دراسة ميدانية على خريجي المعهد العالي لإدارة الأعمال (HIBA)
**Perceived Effects of MBA Degree on Career Success and
Advancement
(A Field Study on HIBA's Graduates)**

مشروع أعد لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال/الإدارة
التنفيذية

توجه: إدارة الموارد البشرية
العام الدراسي: 2022

إعداد:

رشا عوده

إشراف الدكتور:

حسان اسماعيل

لا يُعبّر هذا العمل إلا عن وجهة نظر مُعدّة، ولا يتحمّل المعهد أيّة مسؤولية جرّاء هذا العمل

ملخص الدراسة:

الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التأثير لبرامج الماجستير في إدارة الأعمال والحصول على شهادة الماجستير في النجاح والتقدم المهني للحاصلين على شهادة الماجستير، وذلك من خلال دراسة وتحليل آراءهم قبل الحصول على الشهادة وبعد الحصول عليها من المعهد العالي لإدارة الأعمال.

منهج الدراسة: تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تم من خلال الدراسة توزيع الاستبانة بشكل عشوائي على الصفحات الخاصة بالمعهد العالي لإدارة الأعمال المختلفة، لمعرفة رأي الخريجين والحاصلين على شهادة الماجستير. تم الحصول على (110) استبانة صالحة للقيام بعمليات التحليل الإحصائي، وتم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، حيث تم القيام بعمليات التحليل الوصفي، وتحليل (One Sample T Test)، وتحليل الفارق الجوهري لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي للوصول إلى أهداف الدراسة.

أهم الاستنتاجات: توصلت الباحثة إلى بعض النتائج، منها أن أداء العاملين، ومهاراتهم، وفرص حصولهم على ترقية، ودرجة الرضا المهني لديهم تزداد بعد الحصول على درجة الماجستير، وتزداد التعويضات بشكل شبه جيد بعد الحصول على الشهادة.

أهم التوصيات: توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات، حيث أشارت إلى ضرورة القيام بجولات ميدانية، وعدم التفريق بين الذكور والإناث ضمن المنظمات التي يعملون فيها، والاهتمام بالإناث كما يتم الاهتمام بالذكور ضمن العمل، وتشجيع الأفراد على الحصول على شهادة الماجستير لما لها من آثار كبيرة علمية وعملية على حياتهم فهي تساهم في تحقيق النجاح والتقدم المهني، وتنمي قدرة الفرد على حل المشاكل والعمل بكفاءة أعلى.

الكلمات المفتاحية: درجة الماجستير في إدارة الأعمال، النجاح والتقدم المهني، التعويضات، الرضا المهني، الخسارة المهنية، التعارض أو التوافق مع سياسات المنظمة أو المؤسسة.

ABSTRACT:

The Purpose of the Study: The study aimed at knowing the impact's range of master's programs in business administration and the obtaining of a master's degree on the career success and advancement of those with a master's degree, and that was through studying and analyzing their opinions before obtaining the certificate and after obtaining it from the Higher Institute of Business Administration.

Study Methodology: The research is based on the descriptive analytical approach, the questionnaire was relied on to collect the primary data, where it was distributed randomly on the different social pages of HIBA in which the questions involved in the opinion of graduates and holders of a master's degree in particular.

(110) valid questionnaires were obtained to carry out the statistical analysis operations, and that was by relying on the Statistical Packages for Social Sciences program (SPSS), where the Descriptive, One Sample T Test, the significance difference analysis for two independent samples, and the One Way Anova analysis were carried out to reach the objectives of the study.

The Most Important Conclusions: The researcher reached some results, in which the employees' performance, skills, their chance in getting a promotion and their career satisfaction increase after getting the master's certificate. In addition, their salary slightly increases after getting the certificate.

The Most Important Recommendations: The researcher reached several recommendations, where she indicated the need to conduct field tours, and add the materials related to leadership styles. In addition, not to distinguish between males and females within their organizations that they work in, and to pay attention to females as males in recognition. Plus, encouraging individuals to obtain a master's degree because of its great scientific and practical effects on individuals' lives, as it contributes to achieving career success and advancement, and enhancing the individual's ability in solving problems and efficient work results.

Keywords: Master's degree in business administration, Career Success & Advancement, Compensation, Career satisfaction, Career Loss, Inconsistency or Compatibility with the Policies of the Organization or Institution.

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر إلى عائلتي الكريمة والمحترمة لما قدّمت لي من مساعدة وعون أثناء ميسرتي التعليمية داخل وخارج المعهد العالي لإدارة الأعمال.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير إلى المشرف القدير على مشروع تخرج الماجستير والمشرف على التعليم الجامعي المتقدّم، الذي من خلال دعمه ونصائحه وقدراته، استطعت تقديم هذا العمل
الدكتور حسان اسماعيل

أتشكر جميع الأساتذة والدكاترة في قسم الموارد البشرية في المعهد العالي لإدارة الأعمال، وجميع العاملين ضمن المعهد لما يبذلونه من جهد كبير في تعليم وتوجيه الطلبة نحو الأفضل.

قائمة المحتويات

1	الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة
2	1_1 المقدمة:
3	1_2 الدراسات السابقة:
6	1_3 التعقيب عن الدراسات السابقة:
6	1_4 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:
8	1_5 أهمية الدراسة:
8	1_5_1 الأهمية العلمية:
8	1_5_2 الأهمية العملية والتطبيقية:
9	1_6 أهداف الدراسة:
9	1_7 منهج الدراسة:
10	1_8 أداة الدراسة وتحليل البيانات:
11	2_ الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
12	تمهيد
12	2_1_1 مفهوم النجاح المهني (CAREER SUCCESS):
13	2_1_2 مفهوم التقدم المهني (CAREER ADVANCEMENT):
13	الشكل رقم (1): أساليب النجاح والتقدم مهنياً
14	أولاً: اتخاذ القرار حالياً (DO IT NOW)
14	ثانياً: اعرف نفسك (KNOW YOURSELF)
14	ثالثاً: تحليل الفرص والأهداف المهنية (ANALYZE CAREER OPPORTUNITIES & GOALS)
15	رابعاً: إدارة المسار المهني (MANAGING CAREER)
15	2_1_3 العوامل المؤثرة في النجاح والتقدم المهني
15	الشكل رقم (2): العوامل التي تؤثر على النجاح والتقدم المهني
16	أولاً - التنظيم
16	ثانياً - الرضا المهني
16	ثالثاً - الأداء المهني
17	رابعاً - التدريب
17	خامساً - المرونة في العمل
17	2_1_4 مهارات إدارة النجاح والتقدم المهني
18	أولاً: كمية ونوع العمل (THE QUALITATIVE AND QUANTITATIVE OF WORK)
18	ثالثاً: الاستفادة من البرامج التنظيمية (UTILIZING ORGANIZATIONAL PROGRAMS)
20	2_1_5 النجاح والتقدم المهني من وجهة نظر رؤساء العمل:
20	أولاً - مرحلة التوقع
20	ثانياً - مسؤولية الشركة

20	ثالثاً – التعلّم من الآخرين
21	رابعاً – الاهتمام بشبكة الدعم المهني
21	خامساً – تدريب المدراء
21	2_1_6 المراحل الأساسية للنجاح والتقدّم المهني:
21	الشكل رقم (3): مراحل النجاح والتقدّم المهني
22	المرحلة الأولى – اكتشاف وتقييم الذات
22	المرحلة الثانية – تقييم المهارات والفرص الوظيفية
22	المرحلة الثالثة – التركيز والتخطيط
23	المرحلة الرابعة – صياغة وتنفيذ الاستراتيجية
23	المرحلة الخامسة – الإدارة والمراجعة
23	2_1_7 معوقات النجاح والتقدّم المهني:
23	أولاً – عدم دعم القوى العاملة
24	ثانياً – التنمر
25	ثالثاً – عدم الاستمرارية في الدعم
25	رابعاً – الثقة بالنفس
25	خامساً – القدرة على التواصل
26	2_2_2 المبحث الثاني: النجاح والتقدّم المهني لخريجي ماجستير إدارة الأعمال
26	2_2_1 مقدمة عن التعليم العالي:
27	2_2_2 أهداف الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال:
28	2_2_3 دور شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في النجاح والتقدّم المهني:
29	2_2_3_1 دور الحصول على الشهادة في التعويضات
29	2_2_3_2 دور الحصول على الشهادة في تحقيق الرضا المهني
30	2_2_3_3 دور الحصول على الشهادة في اختيار المهنة
30	2_2_3_4 دور الحصول على الشهادة في التسبب بالضرر المهني
30	2_2_3_5 دور الحصول على الشهادة في التوافق مع سياسات الشركة
31	2_2_3_6 دور الحصول على الشهادة في التعارض مع سياسات الشركة
31	2_2_4 الفرق بين الذكور والإناث في الحصول على شهادة الماجستير في الإدارة:
33	3_ الفصل الثالث: الإطار العملي للدراسة
34	تمهيد:
34	3_1 مجتمع وعينة الدراسة:
34	3_2 أداة الدراسة:
35	3_3 متغيرات الدراسة:
36	3_4 خصائص أفراد العينة:
36	الشكل رقم (4): تحليل متغير الجنس

36	الشكل رقم (5): تحليل متغير العمر
37	الشكل رقم (6): تحليل متغير جهة العمل
37	الشكل رقم (7): تحليل متغير طبيعة/ نوع العمل
38	الشكل رقم (8): تحليل سبب الحصول على الشهادة
39	الشكل رقم (9): تحليل الفترة الزمنية لتغيير الوضع المهني
39	الشكل رقم (10): الضرورة: قبل الحصول على الشهادة
40	الشكل رقم (11): الضرورة: بعد الحصول على الشهادة
41	3 5 الإجابة عن تساؤلات الدراسة:
41	3 5 1 تحليل محور التحديات المهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:
41	الجدول رقم (1): تحليل متغير التحديات المهنية قبل وبعد الشهادة
42	3 5 2 تحليل محور أهمية المهنة قبل وبعد الحصول على الشهادة:
42	الجدول رقم (2): تحليل محور أهمية المهنة قبل وبعد الشهادة
44	3 5 3 تحليل محور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الحصول على الشهادة:
44	الجدول رقم (3): تحليل محور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الشهادة
45	3 5 4 تحليل محور التعويضات قبل وبعد الحصول على الشهادة:
45	الجدول رقم (4): تحليل محور التعويضات قبل وبعد الشهادة
47	3 5 5 تحليل محور الحصول على ترقية قبل وبعد الحصول على الشهادة:
47	الجدول رقم (5): تحليل محور الحصول على ترقية قبل وبعد الشهادة
48	3 5 6 تحليل محور الراحة المهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:
48	الجدول رقم (6): تحليل محور الراحة المهنية قبل وبعد الشهادة
50	3 5 7 تحليل محور الرضا المهني قبل وبعد الحصول على الشهادة:
50	الجدول رقم (7): تحليل محور الرضا المهني قبل وبعد الشهادة
53	3 5 8 تحليل محور التقدم المهني قبل وبعد الحصول على الشهادة:
53	الجدول رقم (8): تحليل محور التقدم المهني قبل وبعد الشهادة
54	3 5 9 تحليل محور تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على الشهادة:
54	الجدول رقم (9): تحليل محور تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الشهادة
56	3 5 10 تحليل محور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:
56	الجدول رقم (10): تحليل محور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الشهادة
58	3 5 11 تحليل محور التعارض مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على الشهادة:
58	الجدول رقم (11): تحليل محور التعارض مع سياسات المنظمة قبل وبعد الشهادة
60	3 5 12 تحليل محور التوافق مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على الشهادة:
60	الجدول رقم (12): تحليل محور التوافق مع سياسات المنظمة قبل وبعد الشهادة
62	3 6 تحليل الفروقات الجوهرية بين الذكور والإناث:
62	الجدول رقم (13): التحليل الوصفي للمحاور تبعاً للجنس

63	الجدول رقم (14): تحليل الفارق الجوهرى بين المحاور تبعاً للجنس
67	3_7 تحليل الفروقات الجوهرية تبعاً للمتغيرات الوظيفية:
67	3_7_1 تحليل التحذيات المحاور تبعاً لمتغير العمر:
67	الجدول رقم (15): تحليل الفارق الجوهرى لمحاور الدراسة تبعاً للعمر
69	الجدول رقم (16): تحليل (BONFERRONI) تبعاً للعمر
74	3_7_2 تحليل المحاور تبعاً لمتغير جهة العمل:
74	الجدول رقم (17): تحليل الفارق الجوهرى لمحاور الدراسة تبعاً لجهة العمل
75	الجدول رقم (18): تحليل (BONFERRONI) تبعاً لجهة العمل
85	3_7_3 تحليل المحاور تبعاً لطبيعة/ نوع العمل:
85	الجدول رقم (19): تحليل الفارق الجوهرى لمحاور الدراسة تبعاً لطبيعة/ نوع العمل
87	الجدول رقم (20): تحليل (BONFERRONI) تبعاً لطبيعة/ نوع العمل
96	3_8 تحليل الفارق بين المحاور (PAIRED SAMPLE T TEST):
96	الجدول رقم (21): تحليل المتوسطات الحسابية للمحاور
97	الجدول رقم (22): تحليل علاقة الارتباط بين المحاور
99	الجدول رقم (23): تحليل الفارق الجوهرى بين متوسطات المحاور
103	3_9 آراء أفراد العينة حول برامج الماجستير:
105	3_9_1 نتائج إجابات الإناث ذات الأهمية:
105	3_9_2 نتائج إجابات الذكور ذات الأهمية:
106	النتائج والتوصيات
106	4_1 النتائج:
107	4_2 التوصيات:
108	المراجع (REFERENCES):
108	المراجع الأجنبية:
111	المواقع الإلكترونية:
112	الملحق:

1_ الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة

1_1 المقدمة:

تُعتبر برامج الماجستير في إدارة الأعمال محور اهتمام الموظفين والمدراء والقادة في المنظمات والمؤسسات بجميع أنواعها وأحجامها، من منظمات صغيرة إلى متوسطة وكبيرة، بالإضافة إلى حصول هذه البرامج على التشجيع من قبل المجتمع المحلي والعالمي لما لها من أهمية في رفع مستوى الفرد علمياً وعملياً.

لذلك يسعى الكثير من غير الحاصلين على شهادة الماجستير إلى زيادة خبرتهم العلمية والعملية من خلالها، نظراً لما حصلت عليه من دعم من قبل أفراد المجتمع بجميع مستوياتهم الوظيفية والعلمية، ولما لها من أهمية في تحقيق أهداف الفرد في الوصول إلى مستوى عالي من النجاح الحياتي والمهني والثقافي، فالحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تعني إمتلاك الفرد لمستوى علمي عالي وحصوله على خبرة بحثية تمكنه من الدخول في سوق العمل بقوة.

حيث يُنظر إلى خطوة الحصول على شهادة الماجستير على أنها الخطوة الأولى والأكثر أهمية التي من خلالها يستطيع الفرد تحقيق النجاح المهني، الأمر الذي يساهم في إنجازه للمهام بطريقة مبتكرة ومبنية على أسس علمية، لا تتماثل في الشكل أو المحتوى مع الخطط والاستراتيجيات الأساسية أو القديمة الموجودة، وبالتالي يستطيع الفرد تحقيق النجاح والتقدم والنمو للمنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها، حيث أن وصوله إلى أو تحقيقه للنجاح المهني، وإظهاره للمهارات والخبرات ونقاط القوة التي حصل عليها من خلال دراسته للماجستير أمام قادة ومدراء هذه المنظمات والمؤسسات، يساهم بشكل مباشر في تحقيق النجاح والتقدم المهني.

لذلك من خلال هذه الدراسة تسعى الباحثة إلى معرفة أهمية دور وتأثير الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال في المعهد العالي لإدارة الأعمال على النجاح والتقدم المهني لهؤلاء الخريجين، وما هي أوجه التشابه أو الاختلاف في الآراء والمواقف بين الخريجين قبل وبعد الحصول على هذه الشهادة.

1_2 الدراسات السابقة:

❖ دراسة (Hay, et al., 2005) بعنوان (استكشاف النجاح المهني لخريجي الماجستير في إدارة الأعمال).

هدفت الدراسة إلى استكشاف أهمية النجاح المهني وعلاقته بالحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال لمجموعة من المدراء ذوي الخبرة الوظيفية العالية في إنجلترا

تم إجراء (36) من المقابلات المعمّقة مع الخريجين والحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، حيث هدفت الدراسة بشكل خاص إلى التعرف على آراء هؤلاء الأفراد الخريجين والحاصلين على الشهادة حول النجاح المهني الذي تم تحقيقه جراء الحصول على هذه الشهادة.

تم اتباع المنهج التحليلي الاستقرائي في القيام بعملية التحليل، حيث تم الوصول إلى عدد من النتائج التي شملت على أنه يُنظر إلى درجة الماجستير على أنها ذات أهمية عالية إلا أن أغلب اهتمام هؤلاء الطلبة المتخرجين والحاصلين على الشهادة يصب في تحسين أوضاعهم المعيشية والتعويضات التي يحصلون عليها.

❖ دراسة (Mihail, et al., 2006) بعنوان (التأثيرات المدركة لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال على قابلية التوظيف والتقدّم المهني: دراسة حالة في اليونان).

هدفت الدراسة إلى تقييم إن كان حصول الأفراد على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في اليونان يجعلهم مدراء أفضل وكيف تلعب هذه الشهادة هذا الدور.

تم من خلال الدراسة إجراء مقابلات معمّقة مع (68) من خريجي الماجستير في إدارة الأعمال، وذلك لتقييم إن كان الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال يؤثر على الكفاءات الإدارية وقابلية التوظيف والتطور والتقدّم المهني، من منطلق أن الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تعزّز من قابلية هؤلاء الخريجين للحصول على وظائف وتحقيق التقدّم المهني وزيادة التعويضات الشهري التي يتم الحصول عليها.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الماجستير في إدارة الأعمال لها تأثير إيجابي على المهارات التي يتمتع بها الفرد، بالإضافة إلى زيادة قابلية التوظيف والحصول على تعويض شهري أعلى، بالإضافة إلى وجود تأثير على التقدم المهني لهؤلاء الأفراد.

❖ **دراسة (Saba, et al, 2011) بعنوان (التأثيرات المدركة لشهادة الماجستير في إدارة الأعمال على تطوير المهارات والتقدم المهني: دراسة حالة في باكستان).**

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال على تعزيز المهارات والتقدم المهني في باكستان.

تم القيام من خلال الدراسة بتوزيع استبيان على (100) فرد، (75) من الحاصلين على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، و(25) من الحاصلين على درجة الماجستير في تخصصات أخرى، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على نشر الاستبيان على هؤلاء الأفراد الخريجين العاملين في المصارف الباكستانية، وقد تم إجراء اختبار ثبات الأداء والتحليل الوصفي وتحليل التأثير الذي أظهر وجود تأثير إيجابي للحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال أو غيرها على التقدم المهني، وذلك لأنها تزيد من عدد المهارات التي يمتلكها الفرد العامل، وتوفيرها لفرص عمل أفضل وذات تنوع.

❖ **دراسة (Mihail et al, 2014) بعنوان (تأثير ماجستير إدارة الأعمال على المهارات الإدارية والتقدم الوظيفي).**

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر شهادة الماجستير في إدارة الأعمال على مهارات الخريجين وإمكانية التوظيف وتطوير المسار المهني.

تم القيام بدراسة استقصائية مزدوجة في عام 2006 لمعرفة تأثير ماجستير إدارة الأعمال في سوق عمل متناقض وتم مقارنة نتائج تلك الفترة مع نتائج هذه الدراسة، وقد أشارت النتائج إلى أن الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال تحسن من المهارات الإدارية وتساهم في العثور على وظائف تتمتع بتعويضات أفضل من التعويض الذي يحصل عليه باقي الخريجين الذين لا يملكون الشهادة، ويؤدي الحصول على شهادة الماجستير إلى وجود تأثير فعلي متوسط الشدة إلى ضئيل على عملية الاختيار والتوظيف الأساسية، ويساهم في التنقل بين الوظائف والحصول على الترقيات.

❖ دراسة (Hunt et al, 2017) بعنوان (مساعدة الطلبة في التقدم الوظيفي: تحليل الفروقات بين خطط تطور الطلبة الفعالة وغير الفعالة).

هدفت إلى معرفة الفرق بين الخطط الأصلية للطلبة وبين ما حدث فعلاً تبعاً لتحقيق النجاح الوظيفي بعد الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية.

تم من خلال الدراسة القيام بتوزيع استمارات على الطلاب الخريجين في ماجستير إدارة الأعمال، وقد تم الحصول على (84) استمارة شملت ما حصل معهم وظيفياً بعد (18 شهر) من الحصول على شهادة الماجستير، وبالتالي تم مقارنة الفرق بين الخطط المتوقعة حدوثها وبين ما حدث فعلاً، وتم التركيز على (نقاط الضعف، نقاط القوة، خطوات العمل الواقعية، التحديات السياسية، التحديات التنظيمية)، حيث أظهرت النتائج وجود بعض الافراد الذين استطاعوا تحقيق النجاح المهني بعد الحصول على الشهادة، والبعض الآخر أحرز تقدماً ضئيلاً.

❖ دراسة (Houldsworth et al, 2019) بعنوان (ماجستير واحد في إدارة الأعمال؟ كيفية التأثير على التقدم المهني بعد دراسة ماجستير في إدارة الأعمال).

هدفت إلى معرفة كيفية التأثير لماجستير إدارة الأعمال على رأس المال الوظيفي في المملكة المتحدة.

تم القيام بدراسة استطلاعية على خريجي ماجستير إدارة الأعمال، حيث شملت عينة الدراسة على (580) مجيب على تساؤلات هذه الدراسة، وتم الاعتماد على مقياس ليكرت السباعي في تصميم الاستبانة، وتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية للوصول إلى أهداف الدراسة كالإحصاء الوصفي، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار الخطي، وقد توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج التي أظهرت وجود تأثير ملحوظ إيجابي لحصول الأفراد على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال على الرضا المهني والدعم المهني، ووجد تأثير خفيف على الترقية في العمل والانتقال بين وظيفة لأخرى أو من منصب لمنصب آخر.

1_3 التعقيب عن الدراسات السابقة:

بالنظر إلى محتوى الدراسة وكيفية تحليل ضمن الدراسات السابقة، استطاعت الباحثة الوصول إلى عدد من نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من خلال هدفها لمعرفة أثر الحصول على شهادة الماجستير على بعض المتغيرات التي تم شملها ضمن الدراسة الحالية والتي تشمل على:

(الرضا المهني، والدعم المهني من خلال تأمين الراحة والاستقلالية في العمل، والحصول على ترقية، والانتقال من وظيفة إلى أخرى أي تغيير أو اختيار المهنة المناسبة، وزيادة التعويض الشهري، وتحقيق التقدّم المهني).

ولكن تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال أن بعض الدراسات السابقة قد اتجهت نحو القيام بمقابلات معمّقة فقط دون القيام بنشر استبيان، والدراسة الحالية تختلف عن باقي الدراسات السابقة كونها تركز على خريجي الماجستير في الجمهورية العربية السورية، بالإضافة إلى تطرقها إلى بعض المتغيرات الأخرى غير الموجودة في الدراسات السابقة والتي تتعلق بمرحلة ما بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال والتي تشمل على:

(زيادة مستوى التحديّ المهني، زيادة أهمية المهنة، والتسبب بخسارة مهنية، والتعارض أو التوافق مع سياسات العمل في المنظمات أو المؤسسات).

1_4 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تشاهم المؤسسات التعليمية في عملية التنمية العلمية لأفراد المجتمع وهي تشاهم في إعداد المتخصصين في المجالات العلمية ذات المستوى العالي لتلبية احتياجات سوق العمل، ولكن إن لم يكن للتعليم العالي دور في تلبية احتياجات السوق فهذا يعبر عن مشكلة مجتمعية واقتصادية ضخمة، وإن كانت درجة الاستفادة من التعليم العالي منخفضة وغير ذات جدوى، بالتالي يتأثر عمل المنظمات سلباً وبالتالي يؤدي إلى عدم قدرتها على مواكبة متطلبات الحياة والأفراد، ومن هنا تكمن المشكلة الأساسية للدراسة في معرفة إذا كان الحصول على شهادة في ماجستير إدارة الأعمال يؤدي إلى النجاح والتقدّم المهني والعملي، وإذا كانت هذه الشهادة تؤثر بشكل أو بآخر في عمليات النجاح

والتقدّم المهني أو الوظيفي، حيث يتم التعبير عن المشكلة الأساسية للدراسة من خلال التساؤل التالي:

ما تأثير برامج ماجستير التأهيل و التخصص في إدارة الأعمال في النجاح والتقدّم المهني لخريجي المعهد العالي لإدارة الأعمال؟

تُعرض التساؤلات التخصصية وفق أبعاد الاستبيان كما يلي:

- I. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في رفع مستوى التحديات المهنية؟
- II. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في زيادة أهمية المهنة؟
- III. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في زيادة درجة الاستقلال بالعمل؟
- IV. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في زيادة التعويضات؟
- V. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في الحصول على ترقية؟
- VI. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في تأمين الراحة المهنية؟
- VII. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في تعزيز الرضا المهني؟
- VIII. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في تحقيق التقدّم المهني؟
- IX. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في تغيير أو اختيار المهنة المناسبة؟
- X. هل تُساهم برامج الماجستير في إدارة الأعمال في التسبب بخسارة مهنية؟
- XI. ما دور برامج الماجستير في إدارة الأعمال في التعارض أو التوافق مع سياسات المنظمة أو المؤسسة؟
- XII. هل تختلف استجابة أفراد العينة حول النجاح والتقدّم المهني قبل وبعد الحصول على MBA؟
- XIII. هل تختلف استجابة أفراد العينة حول النجاح والتقدّم المهني تبعاً للجنس؟
- XIV. هل تختلف استجابة أفراد العينة حول النجاح والتقدّم المهني وفقاً لطبيعة/ نوع العمل؟

1_5_1 أهمية الدراسة:

1_5_1 الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في كونه يَنطَرَقُ بِشكْلِ خاص إلى الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من المعهد العالي لإدارة الأعمال . وهذا الأمر يعد جوهرياً لتوضيح أهمية الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بالإضافة إلى التَطَرُّقِ إلى إظهار إمكانية حصول ضرر للفرد جراء الحصول على هذه الشهادة، وبالتالي تحديد النقاط الإيجابية والسلبية في العملية التعليمية وتأثيراتها على الحياة العملية والنجاح التقدّم المهني.

وتشمل الأهمية العلمية النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة والتي من الممكن أن تُساعد أفراد المجتمع على دراسة وضعهم الحياتي والمعيشي، وإن كانت حقاً شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ستساهم في تطوّر وضعهم المهني.

1_5_2 الأهمية العملية والتطبيقية:

تُرَكِّزُ الدراسة في مَضمونها على العوامل والمُحددات التي لها دور مباشر في عملية النجاح والتقدّم المهني، حيثُ أنّ مُتغيّرات الدراسة تَتَمَثَّلُ في دور الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في (زيادة مستوى التحديات المهنية، وأهمية المهنة، والاستقلالية في العمل، والتعويض الشهري، والتطوّر المهني، والراحة المهنية، والرضا المهني، وتحقيق التقدّم المهني، وتغيير أو اختيار المهنة المناسبة، والتسبب بخسارة مهنية، والتوافق أو التعارض مع سياسات المنظمة أو المؤسسة)، أي ما يَتَمَثَّلُ في الحوافز والمُكافآت، وتحقيق الرضا المهني سواءً تبعاً للفرد نفسه أو تبعاً لحو العمل، واختياره المكان المناسب تبعاً لِعِلْمِهِ وثقافته، وإن كان من المُمكن أن تكون الشهادة التي يحصل عليها غير ذات فائدة أو قد تَسبِّبُ له بِالضرر تبعاً لتغيّر جو العمل بعد حصوله عليها، ومدى التوافق أو التعارض بين سياسات المؤسسة التي يعمل بها وبين حصوله على هذه الشهادة، ومن أحد أهم المواضيع التي تَتعلّق بِشكْلِ مُباشر بالمجتمعات العربية هي الفرق بين الذكور والإناث في حصولهم على الشهادة.

6_1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى التركيز على خريجي الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) في المعهد العالي لإدارة الأعمال ودور الحصول على الشهادة في تحقيق النجاح والتقدم المهني، أو التَّسبب لهم بالضرر، أو أن تكون عائقاً في عملية التقدم، أو حتى أن تكون دون أي فائدة تُذكر، أما الأهداف الخاصة فتتمثل بما يلي:

- 1) معرفة أهمية الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- 2) معرفة دور الحصول على درجة الماجستير في تحقيق النجاح والتقدم المهني.
- 3) الوصول إلى ومعرفة آراء أفراد المجتمع حول دور الماجستير في تغيير مسيرتهم المهنية إلى الأفضل أو الأسوأ.
- 4) دراسة الوضع الراهن للخريجين ومدى مساهمة الشهادة في تطوّرهم ذاتياً ومعرفياً حتى يصلوا إلى النجاح والتقدم المهني.
- 5) الوصول إلى بعض النتائج والتوصيات التي تصب في مصلحة أفراد المجتمع وجميع الذين لديهم الرغبة في الحصول على درجة الماجستير.

7_1 منهج الدراسة:

مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة الخريجين والحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) من المعهد العالي لإدارة الأعمال (HIBA)، وتتمثل عينة الدراسة بالأفراد العاملين في المنظمات والمؤسسات السورية ككل، كون أن الهدف الأساسي للدراسة هو الحصول على ردود من قبل الأفراد العاملين وكيف أن هذه الشهادة قد أثّرت سلباً أم إيجاباً على عملهم.

تم الاعتماد من خلال الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تألفت عينة الدراسة من (110) من الخريجين والحاصلين على الشهادة.

1_8 أداة الدراسة وتحليل البيانات:

تم من خلال الدراسة تصميم استبانة للحصول على البيانات، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في تصميم الاستبانة، وبالاعتماد على بعض الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الدراسة كـ (Wilson & Wen, 2014) (Chen, 2011)، وتم من خلال الدراسة تحليل البيانات وتحويلها إلى معلومات ونتائج مفيدة تخدم أهداف الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، والذي من خلاله يتم القيام بالعمليات التحليلية، وهي كما يلي:

- التحليل الوصفي (Frequencies) لمعرفة العدد والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.
- تحليل (One Sample T Test)، وذلك لحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول العبارات المطروحة، ولمعرفة إن كان هنالك فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة ومتوسط الإجابة على التساؤل.
- تحليل التباين لعينتين مستقلتين (ذكور وإناث) (Independent Sample T Test)، لمعرفة الفارق بين الذكور والإناث في التأثير على النجاح والتقدم المهني نتيجة الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.
- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، لمعرفة الفارق الجوهري في التأثير على النجاح والتقدم المهني تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.
- تحليل التباين لعينتين مرتبطتين (Paired Sample T Test)، لمعرفة الفارق الجوهري بين محاور الدراسة.

2_ الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

محتوى الفصل:

1_2 المبحث الأول: النجاح والتقدم المهني

- تمهيد
- 1_1_2 مفهوم النجاح المهني
- 2_1_2 مفهوم النجاح والتقدم المهني
- 3_1_2 العوامل المؤثرة على النجاح والتقدم المهني
- 4_1_2 مهارات إدارة النجاح والتقدم المهني
- 5_1_2 النجاح والتقدم المهني من وجهة نظر رؤساء العمل
- 6_1_2 المراحل الأساسية للنجاح والتقدم المهني
- 7_1_2 معوقات النجاح والتقدم المهني

2_2 المبحث الثاني: النجاح والتقدم المهني لخريجي ماجستير إدارة

الأعمال

- 1_2_2 مقدمة عن التعليم العالي
- 2_2_2 أهداف الماجستير في إدارة الأعمال
- 3_2_2 دور شهادة الماجستير في الإدارة في النجاح والتقدم المهني
- 4_2_2 الفرق بين الذكور والإناث في الحصول على الشهادة

تمهيد

يتناول هذا الفصل في مبحثه الأول بعض المفاهيم والتعاريف عن النجاح والتقدم المهني، ويشمل الأساليب ومهارات وكيفية الوصول إلى النجاح والتقدم المهني، بالإضافة إلى مراحل التقدم المهني من وجهة نظر قادة المنظمات والمؤسسات، ومراحل التقدم المهني المتعارف عليها عالمياً مهنيًا وعلمياً، والتطرق إلى معوقات التقدم المهني التي تساهم في عدم وصول الفرد إلى النجاح وتحقيقه للتقدم المهني الفعال.

أما المبحث الثاني فيتناول مقدمة عن التعليم وأهميته، ومن ثم التطرق إلى أهداف الماجستير في إدارة الأعمال في رفع قيمة الأفراد نتيجة الحصول على الشهادة، ودورها في عملية النجاح والتقدم المهني، ومن ثم التطرق إلى الفرق بين الذكور والإناث في المجتمعات العربية في الحصول على شهادة الماجستير ودورها وانعكاسها على الحياة العملية.

2_1_1 مفهوم النجاح المهني (Career Success):

يُعتبر المدير والقائد وخبراء الإدارة أن النجاح المهني يتم التعبير عنه من خلال وجود توازن بين العمل والحياة الاجتماعية، وهذه الحالة تعتبر أكثر أهمية من امتلاك الفرد للقوة، أو السمعة الحسنة، أو المال، وقد أظهروا أن امتلاك الفرد لمعنى أو هدف معين يريد تحقيقه من خلال مهنته أو عمله يساعده على الوصول إلى التوازن بين الحياة الاجتماعية والعمل وبالتالي النجاح المهني.

فالكثير من الأفراد يسعون من خلال مهنتهم إلى الحصول على الكثير من الأموال والوصول إلى الاستقرار المادي، ولكن هذه الحالة غير موجودة ولا يستطيع أحد الوصول إليها، ولا يرتبط المال بحب الشخص لعمله، وبالتالي يُعتبر هذا الهدف من الأهداف غير الناجحة والتي لا يستطيع الفرد من خلالها متابعة تطوره مهنيًا وخصوصاً إذا كان الهدف الأساسي من العمل هو المال، وينطبق ذات الأمر على الأفراد الذين يسعون إلى السلطة، أو المكانة الاجتماعية العالية فقط لإظهارها أمام باقي أفراد المجتمع.

لكن الأفراد الذين يسعون إلى تحقيق الرضا المهني من خلال ما حققوه أو من خلال ما تم إنجازه خلال مسيرة حياتهم المهنية هم الأشخاص الذين يستطيعون تحقيق النجاح الوظيفي، فالأمر مرتبط بمدى الرضا الذي يشعر به الشخص تجاه عمله وما قام بإنجازه، يُعبّر عنه بالنجاح النفسي أو

الوصول إلى الراحة النفسية من خلال عمله، من خلال شعوره بأن عمله يجعل العالم مكان أفضل.
(Ronald et al, 2008, p. 349)

2_1_2 مفهوم التقدم المهني (Career Advancement):

يُعتبر التقدم المهني من الخطوات العملية الأساسية لجميع الأفراد مهما كان مجال عملهم، وهو من العمليات التي يجب أن تستمر مع استمرار الفرد في تطويره لذاته وخبراته وعلمه، فالفرد يبدأ مسيرته الحياتية بالتعليم ومن ثم تكثر وتتصاعد أهدافه بعد إيجاده لعملٍ ما في إحدى الشركات، ويبدأ عندئذ بتطبيق مجال علمه في عمله ليكوّن الخبرة المهنية التي يحتاجها.

مع تزايد الخبرة المهنية إلى جانب التعليم يُصبح الفرد بحاجة إلى الاستمرار والتقدم في حياته الاجتماعية ويرغب في الحصول على حياة أفضل، وما يؤمن له هذا الأمر هو تطوره وظيفياً أو البدء بمسيرة مهنية جديدة بناءً على الخبرة التي حصل عليها بشكلٍ مسبق من أعماله السابقة، وبالتالي السعي نحو تحقيق أهدافه التي وضعها في البداية. (Kapur, 2018 p. 1)

تعتمد المنظمات والمؤسسات في معظم الأحيان على جهودها الشخصية في تطور عاملها، ولكن يجب على الموظفين أيضاً أن يكونوا على معرفة بالمعلومات أو التقنيات والأدوات الأساسية التي تساعد على النجاح والتقدم وظيفياً.

الشكل رقم (1): أساليب النجاح والتقدم مهنياً



المصدر: من إعداد الباحثة

فالتقدم المهني يُعتبر من مسؤولية المؤسسة، وإن قيام الموظف بتقديم بعض الأفكار التطويرية سيساعدها في طرح الكثير من الأفكار والدورات التدريبية التي تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بما يحتاجه الفرد، بالتالي يجب على الفرد أن يقوم بتنظيم وإدارة عملية التطوير المهني بنفسه، وهذا ما يتحتم عليه اتباع الخطوات التالية:

أولاً: اتخذ القرار حالاً (Do it Now)

يجب على الموظف ألا يتردد باتخاذ القرارات الحتمية والمصيرية التي لها أثر مباشر وفعلي على مسيرته المهنية، وعليه أن يصنع الفرصة الذهبية بنفسه لا أن ينتظرها.

الاستقرار في عملٍ ما وخاصةً لفترةٍ طويلةٍ يحدّ من فرص اكتساب الخبرات الجديدة، فالإدارة الذاتية للأمور وتعلّم كيفية البحث والوصول إلى المعرفة، واكتساب الخبرة بشكل ذاتي، وكيفية حل المشاكل ومعرفة كيفية الاختيار بين الاحتمالات، واتخاذ القرار الصحيح تُعتبر من صفات الناجحين مهنيّاً.

ثانياً: اعرّف نفسك (Know Yourself)

من أكثر الأمور التي تعتبر ذات أهمية كبيرة للفرد هي معرفة ذاته، أي معرفة نقاط القوة والضعف التي يمتلكها، وبالتالي ما يجب على الفرد الذي يسعى إلى التقدم مهنيّاً القيام به هو تعزيز نقاط القوة، والتغلّب على نقاط الضعف، حيث يتم التعرّف عليهما من خلال معرفة آراء الآخرين حول تصرفاته وسلوكه، فيجب على الفرد أن يقوم بالإصغاء جيداً لهذه الأفكار ومعرفة كيفية تطوير مهاراته وتحسين سلوكه. (Shaito, 2019, p: 13)

ثالثاً: تحليل الفرص والأهداف المهنية (Analyze Career Opportunities & Goals)

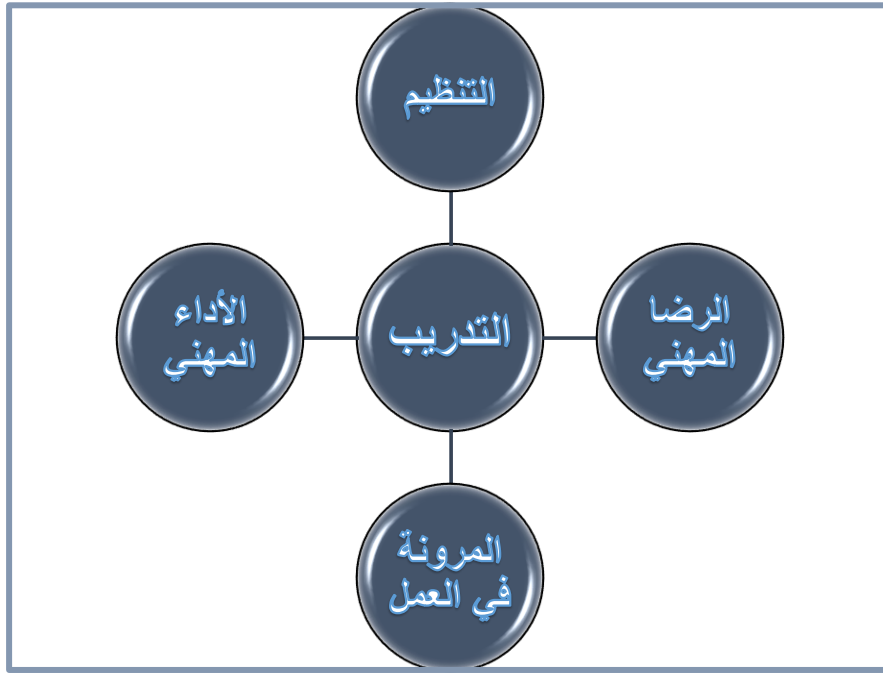
على الفرد الذي يسعى إلى تحقيق التقدم المهني أن يمتلك المعرفة حول نوع وطبيعة المهنة التي يريد الوصول إليها، ومن ثم يقوم بالبحث عن الفرصة الأمثل واغتنامها، حيث أنه في عصرنا الحالي، يمكن للفرد أن يصل إلى المعلومة التي يريدها بسهولة، وبالتالي إمكانية الحصول على الوظيفة الأمثل بسرعة، ولكن، يجب على الفرد أيضاً أن يستفيد من آراء الآخرين وخبراتهم في هذا المجال ومعرفة مراحل التقدم المهنية القريبة والبعيدة، وما يمكن تحقيقه مع مرور الوقت.

رابعاً: إدارة المسار المهني (Managing Career)

إدارة المسيرة أو الحياة المهنية لا تُعبّر عن خطوة واحدة فقط، وهي ليست إنجاز ينتهي عند الحصول على الوظيفة أو العمل، أو عند نجاح الخطة الأساسية في الوصول إلى الهدف، بل إن الحفاظ على الهدف أو الوظيفة تُعبّر عن الإدارة الصحيحة للمسيرة المهنية، وهي عبارة عن عملية مستمرة ومتواصلة إلى حين الحصول على فرصة أفضل، ويتم الحصول على هذه الفرصة الأفضل من خلال القيام بعمليات التحليل والتقييم المستمرتين للذات، واتخاذ القرار الأمثل عند الحصول على فرصة تطويرية جديدة. (Risha, 2019)

2_1_3 العوامل المؤثرة في النجاح والتقدم المهني

الشكل رقم (2): العوامل التي تؤثر على النجاح والتقدم المهني



المصدر: من إعداد الباحثة

من أكثر الأمور التي لها أثر مباشر على النجاح والتقدم المهني هي بيئة العمل، فبيئة العمل تشمل العديد من المتغيرات التي تتعلق بـ (سلوك الفرد، التواصل الداخلي بين العاملين، القدرة المهنية، المنافسة، الرضا المهني، الرضا الفردي) وبالتالي تحديد فيما إذا كان الفرد قادراً على التعامل والتفاعل مع هذه البيئة جسدياً أو فكرياً، (Oakman, 2018 p. 135) لذلك فإن عوامل النجاح والتقدم

المهني تعتمد على كيفية تحليل الأفراد فيما إذا كانوا قادرين على النجاح والتقدم، وذلك يتم من خلال ما يلي:

أولاً - التنظيم

في البدء يجب على المؤسسة أن تقوم بتنظيم المكاتب والموارد التي يقوم باستعمالها الموظفين بشكل يومي، ولكن بعدئذ يأتي دور الموظف في ترتيب هذه الأمور التي تُعتبر ثانوية والحفاظ عليها، ومن ثم تنظيم عمله المكتبي بما يتلاءم مع طبيعته الشخصية ومع ما تسمح له المؤسسة بالقيام به، فالكثير من الموظفين يُهدرون الوقت في البحث عن أدواتهم الضائعة، أما الموظف الذي يسعى إلى النجاح والتقدم المهني فيجب أن يكون منظماً ليس فقط عملياً بل فكرياً، ولديه القدرة على ترتيب الأدوات والأفكار والأعمال بطريقة يراها رؤساؤه بأنها فعالة وتدلّ على تميزه بين الآخرين، وبالتالي قدرته على العمل بكفاءة أعلى من غيره. (Hiba, 1998 p. 17)

ثانياً - الرضا المهني

إن النجاح والتقدم المهني مرتبط بشكل مباشر مع الرضا المهني، وتسعى الشركات والمؤسسات الكبرى إلى البحث بشكل دائم عن الموظفين والقادة ذات الخبرة والكفاءة العالية في العمل والقادرين على تطوير العمل إلى الأفضل وتحقيق الأهداف بما يساهم في تعزيز المنافسة بينهم وبين الشركات الأخرى، فالنجاح في تطوير العاملين وظيفياً يساهم في استدامة المؤسسة.

وبالتالي يجب على قسم الموارد البشرية التأكد من أن نظام التطوير في المؤسسة يعتمد أساساً على الرضا المهني، فالرضا المهني يمكن تحقيقه من خلال وجود نظام تطوير وظيفي فعال وقادر على زيادة قيمة الموظفين ورضاهم عن العمل. (Tobing, 2016 p. 207)

ثالثاً - الأداء المهني

ما يؤثر على أداء الموظفين يتمثل في (ميولهم نحو العمل في قسم معين، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، العادات والتقاليد والقيم، جو العمل، الأسلوب الذي تتبعه الإدارة في التعامل مع العاملين) وغيرها من الأمور التي تساهم في التحسين أو التسبب بالضرر للعمل، وبالتالي على إدارة المؤسسة القيام بتطوير ثقافة المنظمة إلى مستوى يُحقق المطلوب، وعدم التسبب بالضرر لأي موظف مما

يُسبب الانخفاض في الأداء أو حتى الوصول في بعض الأحيان إلى مرحلة انعدام الرغبة في العمل، وبالتالي كبح عملية النجاح والتقدم المهني. (Richardson, 2014 p. 31)

رابعاً - التدريب

يُعتبر التدريب من العمليات ذات الأهمية الكبرى في النجاح والتقدم المهني، حيث أن إدارة الموارد البشرية تُعتبر المسؤولة بدرجة كبيرة عن هذه العملية، بالإضافة إلى معرفة ما يحتاجه الموظف من مهارات وخبرات لمواكبة عمليات النجاح والتقدم المهني سواء كانت فردية أو جماعية، ويقع على عاتق الموظف تقبله للتدريب "الأمر الذي ينعكس إيجاباً على ثقته بالمؤسسة"، ولكن معرفة الموظف إن كان هذا النوع من التدريب يساهم في تطويره وظيفياً أم لا يدلُّ على قدرته العقلية التي تُعبّر عن تميّزه، وبالتالي تبني عمليات التدريب وتوظيفها في المؤسسة لتسليط الضوء على الموظفين الأكثر تميّزاً والذي بدوره يؤدي إلى نجاحهم مهنيّاً. (ClearBooks, 2015 p. 3)

خامساً - المرونة في العمل

تساعد المرونة في العمل الموظفين على إيجاد التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أداء عالي إضافةً إلى وجود الرضا عن العمل، وتحقيق تقدّم شامل على جميع الأصعدة، تساهم المرونة في العمل في زيادة إحساس الموظف بثقة الإدارة في عمله، وبالتالي منحه الفرصة للإبداع وإبداء الآراء وتطوير أساليب العمل بما يراه مناسب، فالابتعاد عن الطرق التقليدية والبحث عن طرق حديثة في العمل واجب على إدارة الموارد البشرية وذلك بما يصب في مصلحة المؤسسة وفي قدرتها على إدارة عمل موظفيها. (Davidescu, 2020 p. 3)

2_1_4 مهارات إدارة النجاح والتقدم المهني

جذب برنامج الماجستير في إدارة الأعمال الكثير من الباحثين والطلبة والمدراء حول العالم، ولكن لم يتطرق جميعهم إلى دراسة وضع وحالة هذا النوع من العلوم الإدارية، أي لم يتطرقوا إلى معرفة جميع الجوانب الإيجابية أو السلبية، بل اهتموا فقط بدراسته معتبرين أن الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال تُعتبر إيجابية كلياً، وهي تساهم في تطوير المهارات، وأساليب المنافسة لتحقيق النجاح والتقدم المهني، بالإضافة إلى أن بعض الدراسات قد أظهرت أن التعويضات للأفراد الحاصلين على هذه الشهادة قد ازدادت بشكل مضاعف مقارنةً مع الأفراد الآخرين غير الحاصلين عليها، وهي

تزيد من درجة الرضا المهني على المدى القريب والبعيد (Mihail et al, 2014, p. 214)، ولكن في الحقيقة لم يهتم الكثيرون بالجوانب التي تتعلق بمهارات الحفاظ وإدارة النجاح والتقدم الحاصل لهؤلاء الأفراد، وكيفية المواظبة على تحقيق النجاح والتقدم المهني حتى بعد الحصول على الشهادة، وكيفية زيادة الخبرات المهنية، بالتالي من خلال ما يلي نذكر بعض الأساليب والمهارات التي يجب أن يتمتع بها الفرد لاستكمال تطوره المهني:

أولاً: كمية ونوع العمل (The Qualitative and Quantitative of work)

يُعتبر الكم في العمل العامل الأساسي في تقييم مدى الخبرة والنجاح والتقدم المهني الذي وصل إليه الفرد في حياته المهنية، حيث يتم تقييم خبرة الفرد تبعاً لعدد سنوات العمل، ولكن مع التقدم في العلوم والمعارف الإدارية أصبح التقييم يعتمد على الخبرة العملية إضافةً إلى عدد سنوات الخبرة، حيث يُمكن أن يمتلك الفرد لعددٍ من سنوات الخبرة الوظيفية ولكنها تُعبر عن عمل روتيني لا يتم النجاح والتقدم خلاله أو لا يحتوي على متغيرات جديدة كبيئة عمل جديدة أو زبائن مختلفين يتم التعامل معهم أو أن عمله يقتصر على القيام ببعض المهام البسيطة فقط ودون التطرق إلى قيامه بالمهام الإدارية الصعبة التي تساهم في زيادة خبرته، لذلك فإن امتلاك عدد من سنوات الخبرة إضافةً إلى الخبرة العملية الحقيقية التي توازي عدد السنوات، وقيامه بالدورات التطويرية والتعليمية مع وجود عنصر العمل، فإنه سيحافظ على مهاراته التطويرية، واعتماد الفرد بذاته على النموذج الكمي والنوعي والمعرفي يساهم في عملية النجاح والتقدم المهني. (Derue, 2009, p. 3)

ثالثاً: الاستفادة من البرامج التنظيمية (Utilizing Organizational Programs)

الكثير من الشركات والمنظمات تعتمد إلى وضع بعض البرامج التعليمية والأدوات التطويرية التي تساهم في زيادة الخبرة الوظيفية للعاملين فيها بما يتناسب مع متطلبات العمل، وما تراه مناسباً ليتعلمه الفرد في المؤسسة، بالتالي فإن الشركات تسعى إلى تطوير المعرفة والعلوم والخبرة لموظفيها، (Heathfield, 2021) ولكن عند مواجهة المؤسسة لبعض المشاكل والعوائق التي تعيق عملية النجاح والتقدم المهني كالانتشار المتسارع لإنترنت الأشياء، والذكاء الصناعي وغيرها من أساليب التقدم العملي، فإنه يمكن للمؤسسة أن تتوقف عن القيام بالدورات والتدريبات اللازمة للعاملين، أو أن تستمر بالقيام بالدورات التدريبية الروتينية القديمة ذاتها، وبالتالي هنا يأتي دور الفرد الذي يسعى إلى تحقيق النجاح والتقدم المهني في المساهمة في إيجاد الطرق والأساليب التي يستطيع فيها التأثير

على المؤسسة من خلال اقتراحه للعلوم والأدوات التي تحتاجها، والعمل على البحث وتقييم الدراسات و اختيار الدراسات التي تصب في تطوير التدريب المهني التطبيقي، وبالتالي إظهار أهميته كفرد رئيسي تطويري لديها، وهذا ما يحقق له النجاح والتقدم المهني والترفع ضمن العمل، والوصول إلى كونه ذات أهمية كبيرة للمؤسسة وعنصر هام في تطورها، وبالتالي الاستفادة من هذه البرامج التطويرية وإدارته لنفسه وللمنظمة في عملية النجاح والتقدم المهني. (Cast, 2018)

نذكر بعض المهارات الأخرى التي تم التطرق إليها من خلال (Christodoulou, 2013) والتي يحتاجها الفرد حتى يستطيع الحفاظ على وتطوير عملية النجاح والتقدم المهني، لذلك على الفرد الاهتمام بما يلي:

- مهارات التواصل.
- مهارات البحث والتحليل.
- المرونة والقدرة على التكيف.
- تطوير المهارات والقدرات الشخصية.
- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشاكل.
- امتلاك القدرة على التخطيط، والتنظيم، وتحديد الأولويات في العمل.
- إمكانية استلام العديد من المهام الوظيفية الجانبية التي من الممكن ألا تتعلق بشكل مباشر بالمهام الأساسية.
- تطوير مهارات القيادة والإدارة.
- إمكانية التركيز على أو الانتباه لجميع التفاصيل الكبيرة أو الصغيرة ضمن العمل.
- وجود ثقة عالية بالنفس.
- القدرة على التواصل مع جميع أفراد المجتمع، والقدرة على إلقاء المحاضرات أو العروض التقديمية بسلاسة.
- اللباقة في التعامل مع جميع أنواع الأفراد، واحترام الآخرين.
- وجود قدرة على الإبداع والتفكير خارج الصندوق.
- القدرة على استقبال الانتقادات المختلفة وتحويلها إلى نقاط إيجابية والتعلم منها لتحقيق النجاح والتقدم المهني.

○ امتلاك المهارات الحاسوبية اللازمة لإتمام العمل وتحسينه.

2_1_5 النجاح والتقدم المهني من وجهة نظر رؤساء العمل:

من وجهة نظر المدراء والقادة ومسؤولي التوظيف، هنالك بعض الخطوات العامة التي يجب على الفرد أن يقوم باتباعها من أجل تحقيق النجاح والتقدم المهني، بالإضافة إلى ما تقدّمه المؤسسة، حيث أن الطرق الخمسة التالية تطرح بعض الأفكار حول كيفية تحقيق هذا التقدم، حيث أنه يوجد بعض الخطوات التي تشارك المؤسسة المسؤولية في تطبيقها مع الموظف.

أولاً - مرحلة التوقع

يتوجب على الفرد تقدير أو توقع النتائج التي ستحصل نتيجة للتقدم المهني، حيث يجب عليه في بدء الأمر أن يقوم بتنمية المهارات النادرة التي يمتلكها، ثم معرفة كيفية تطبيق وممارسة المهارات الحالية بمرونة أعلى، بالإضافة إلى العمل على الجانب التحفيزي، حيث أن التحفيز المستمر يعدّ من الخصائص الأساسية التي تساهم في تحقيق النتائج الإيجابية على المدى القصير والبعيد، وعلى أصحاب العمل أن يطوروا من الاستراتيجيات والسياسات المهنية بشكل واضح لجميع الموظفين، وليس فقط لأولئك الذين يُنظر إليهم على أنهم يتمتعون بإمكانيات عالية.

ثانياً - مسؤولية الشركة

على الشركات استغلال عمليات التوظيف الأساسية الخاصة بهم لجذب الموظفين ذات الكفاءة العالية القادرين على تطوير العمل، ولتدريب الموظفين الحاليين غير القادرين على العمل بشكل جيد، وملء الشواغر الوظيفية بأفراد ذات مهارات عالية، بالإضافة إلى إجراء العديد من التدريبات التي تزيد من خبرة الأفراد في العمل، وهذا ما يصب في مصلحة الموظفين والمؤسسة مع مرور الوقت، وليس فقط في الوظائف الحالية بل في الوظائف المستقبلية المحتملة التي تتطور وتتسع تبعاً لسوق العمل وما يطلبه من مهارات وكفاءات متجددة.

ثالثاً - التعلم من الآخرين

تشجيع الموظفين على إجراء مناقشات مهنية رسمية وغير رسمية مع مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون الخبرة الوظيفية العالية والاستفادة منهم بما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم على القيام بالعمل على أكمل وجه، فالتعلم من تجارب الآخرين يُعدّ من المهارات التي يجب على الأفراد الذين يسعون إلى النجاح والتقدم مهنيّاً أن يمتلكوها.

رابعاً - الاهتمام بشبكة الدعم المهني

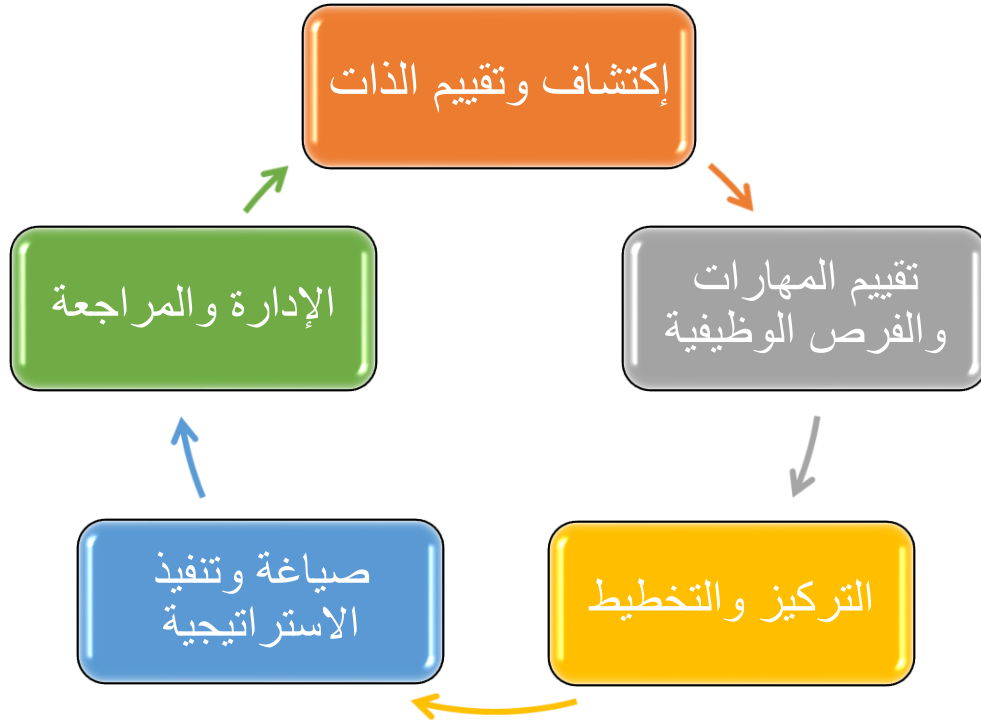
يُمكن للشركات والمنظمات أن تقوم بتوظيف الأشخاص ذات الكفاءة والخبرة العالية في العمل ليكونوا محور الدعم والمساعدة للأفراد العاملين الآخرين بعيداً عن مديرهم الرئيسي، والاستعانة بالمدير المباشر فقط عند الضرورة، أي يعملون كعمل الداعمين للموظفين بشكل غير المباشر، أو الذي يلجأ إليهم الموظفون عند الحاجة إلى استفسار أو شرح لسياسات وأساليب العمل، بالإضافة إلى إيجاد الحلول للمشاكل البسيطة التي تتعلق بكيفية العمل وتطبيق بعض الاستراتيجيات.

خامساً - تدريب المدراء

يمكن للشركات القيام بتطوير المهارات التي يمتلكها المدراء وذلك لتحسين ودعم عملية النجاح والتقدم المهني للأفراد العاملين، وذلك من خلال الدورات التدريبية على أساليب العمل الجديدة، بالإضافة إلى التدريب على أساليب التعامل مع الموظفين، وبالتالي تملك العاملين للمهارات الضرورية التي تمكنهم من إدارة مهنتهم. (Hirsh 2008, p. 21)

2_1_6 المراحل الأساسية للنجاح والتقدم المهني:

الشكل رقم (3): مراحل النجاح والتقدم المهني



المصدر: من إعداد الباحثة

أشار الباحث (Carozzoni, 2013, p. 2) إن عملية اتخاذ القرار عملية متجددة وهي لا تُعبّر عن أحداث تحدث لمرة واحدة فقط، بل هي عملية مستمرة لمدى الحياة، حيث أن المراحل الخمسة التالية تشير إلى مراحل النجاح والتقدّم المهني، وتشمل الخطوات التالية الأهداف والاستراتيجيات التي يتم الوصول من خلالها إلى مرحلة الرضا المهني:

المرحلة الأولى - اكتشاف وتقييم الذات

من الضروري تحديد الأهداف التي يريد الفرد أن يصل إليها، حيث يجب تحديد الأهداف، والطموحات، والمرتكزات المهنية، والمهارات التي يحتاجها الفرد أو يريد الوصول إليها، حيث أن معظم الأفراد قد لا يكون لديهم فكرة واضحة عن أساليب العمل في مؤسسة أو شركة ما، وما هي الخبرة التي يتمتع بها باقي الموظفين، وما هي الأمور أو الخبرات التي يمكن للفرد الاستفادة منها، وتُعتبر هذه المرحلة من المراحل الرئيسية التي يتم فيها أيضاً تحديد الاهتمامات، والرغبات والقيم التي تنعكس على ما تم القيام به من أعمال في السابق.

المرحلة الثانية - تقييم المهارات والفرص الوظيفية

يتم في هذه المرحلة قيام الفرد بعمليات البحث والاستكشاف حول الشركات، والمؤسسات، ومختلف أنواع التجارة والأعمال التي تثير اهتمامه، حيث يقوم الفرد بوضع البعض من الخطط والاستراتيجيات المبدئية حول المهنة التي يهدف إلى ممارستها، وذلك بعد معرفة المكان المناسب للعمل، أو مجال عمل المؤسسة وما هي أهداف هذه المؤسسة وما تطمح له، أي ما يمتلك الأفراد الراغبين في العمل فيها من معرفة، ومهارات، وخبرات، ومواهب تؤهلهم للعمل فيها.

المرحلة الثالثة - التركيز والتخطيط

تشمل هذه المرحلة النتائج التي تم الوصول إليها من خلال المرحلتين السابقتين، حيث يتم فيها التوصل إلى تشابك لاهتمامات الفرد مع ما يحدث في سوق العمل الحالي، ويتم التركيز على التدريبات التي يحتاجها الفرد والتخطيط للخطوات والتدريبات اللاحقة التي يجب عليه التركيز عليها والخطط الاحتياطية، ويأتي دور المؤسسات هنا من خلال تحديد نوع هذا التطابق بين تطلّعات الفرد الحالية والنظام الوظيفي الذي تتبعه المؤسسة، وما مدى التشابه والاختلاف بين أهدافه وأهدافها.

المرحلة الرابعة - صياغة وتنفيذ الاستراتيجية

يتم في هذه المرحلة صياغة وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات التي تم الوصول إليها في المرحلة السابقة، والمعرفة المسبقة بنقاط التشابه والاختلاف بين أهداف الفرد والمؤسسة، واللجوء إلى الخطط والاستراتيجيات الأخرى التي تم وضعها في حال لم تتجح التخطيطات الأولية، حيث يقوم الفرد بالتوجّه والتركيز على عروض الوظائف ومقابلات العمل، وكيفية التواصل مع الأشخاص ذات الأهمية الأكبر في المؤسسات، ومن ثم التفاوض للحصول على أفضل عرض ممكن.

المرحلة الخامسة - الإدارة والمراجعة

في المرحلة الأخيرة يقوم الفرد بمراجعة الخطط والاستراتيجيات التي قام بوضعها وتنفيذها، وتقييم هذه المراحل، أي تقييم الذات من جديد لمعرفة إن كان قد وصل إلى المكان المرغوب قبل القيام بعملية تخطيط للبحث عن حياة مهنية جديدة، حيث أنه من الضروري على الشركات والمؤسسات أيضاً مراجعة هذه العملية لمعرفة إن تطابقت أهداف الموظف مع احتياجات الوظيفة، وما هي التغيرات التي من المحتمل أن تحدث، والمهارات اللازمة لكي يتم التكيف مع احتياجات المؤسسة وعملها وبيئتها. (Kumar, et al, 2017, p. 308)

2_1_7 معوقات النجاح والتقدم المهني:

هناك سببان رئيسيان يدعوان إلى الاهتمام بقضايا النجاح والتقدم المهني للأفراد العاملين:

السبب الأول يتمثل في مساعدة الأفراد والشركات على معرفة قدراتهم وإمكانياتهم الكاملة، والآخر من أجل تحسين وإحاطة الأفراد والشركات بالقدرات والمهارات اللازمة لإدارة المتغيرات والمستجدات وزيادة قدرتها على التعامل معها بفاعلية أكبر، حيث أن التغيير المستمر والمتزايد في هيكل فرص العمل يُعتبر من أحد الأسباب التي تجعل من النجاح والتقدم المهني للأفراد العاملين قضية تُثير اهتمام الاقتصاد، حيث من خلال ما يلي سيتم ذكر بعض الأسباب التي تعيق عملية النجاح والتقدم المهني:

أولاً - عدم دعم القوى العاملة

يُركّز أصحاب العمل جهودهم فقط على مجموعة من الأفراد التي تمتلك المواهب التي تؤهلها للقيام بالعمل المطلوب على أكمل وجه فقط ودون الاهتمام بالأفراد الآخرين الذين لديهم موهبة ضعيفة أو متوسطة مقارنةً بهؤلاء الأفراد ذات الموهبة العالية، حيث أن هذه المجموعات الموهوبة يرتفع الطلب

عليها في سوق العمل، وهي في الغالب تتكوّن من المدراء وقادة المستقبل والأشخاص ذوي المهارات النادرة.

من جهة أخرى تركّز الحكومات والقطاع العام على العاطلين عن العمل، وغير النشطين اقتصادياً، وذوي مهارات المتواضعة، والفئات الضعيفة التي لا تمتلك المواهب المميّزة.

ففي العديد من المنظمات يوجد عمليات واضحة للتقدّم المهني، ولكن هنالك العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة تُعتبر غير قادرة أو ليس لديها رغبة في تمويل دعم النجاح والتقدّم المهني الفعّال، وغالباً ما تركز هذه العمليات على بعض المجموعات والأفراد الذين يمتلكون المهارات المناسبة للعمل، ودون الاهتمام بالآخرين ذوي المهارات المنخفضة نسبياً، وهذا الأمر يؤثر على المنظمات والمؤسسات سلباً، حيث أن الاعتماد على نسبة قليلة فقط من العاملين للقيام بالعمل يؤدي إلى انهيار المؤسسة في حال توفّر فرص عمل أفضل في منظمات أو شركات أخرى.

(Jackson, 2008, p. 12)

ثانياً - التنمّر

تعتبر ظواهر التنمّر والمضايقة من الظواهر التي تؤثر بشكل مباشر وفعلي على مشاعر الفرد، خاصةً ضمن جو العمل، حيث تنتشر هذه الظواهر في الكثير من الشركات والمؤسسات، ويميل بعض الأفراد إلى التنمّر على الموظفين والعاملين الآخرين بدلاً من مساعدتهم على تطوير إمكاناتهم أو تحسين مهاراتهم، فالأشخاص أو الجماعات الذين يتنمّرون على الآخرين ضمن جو العمل يتسببون لهم بالأذى الاجتماعي والضغط النفسي الذي يتسبب في إعاقة عملية النجاح والتقدّم المهني، والقائمين على أعمال التنمّر أو المضايقة هم في الغالب من الأفراد ذوي الصلاحيات الأعلى من باقي الموظفين، وهم غالباً متّخذي القرار والمدراء، حيث يتم مضايقة الأفراد العاملين بشتّى الأشكال سواء من خلال التعنيف المباشر اللفظي أو الجسدي، وتتسبب هذه التصرفات غير الأخلاقية بظهور أعراض مرضية على الأفراد الذين يتم مضايقتهم والتنمّر عليهم، وهذه الأعراض تتمثّل في الإرهاق، العصبية، الصداع، الأرق، بالإضافة إلى الشعور بالاكتئاب، واضطرابات القلق الملحوظة، وبعض الأعراض الخطيرة الأخرى التي تحصل جراء تعرّض الموظّف إلى كمية كبيرة من التنمّر، وفي حال استمرت المضايقة والتنمّر، فإن الخيار الوحيد يصب في الاستقالة، لأن هذا الأمر يعيق النجاح

والتقدّم المهني بشكل كبير. (Abele et al, 2011, p. 116)

ثالثاً - عدم الاستمرارية في الدعم

الافتقار إلى الاستمرارية في تمويل العاملين بشكل جيد أو وجود ضعف لدى الشركة في دعم الموظفين القائمين على العمل، يؤدي إلى وجود تقصير في العمل، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى عدم رغبة العامل في الاستمرار في العمل لدى هذه الشركة التي لا تُظهر أي نوع من أنواع المسؤولية تجاهه مادياً أو معنوياً.

وتنتشر هذه الظاهرة بشكل أساسي في شركات القطاع العام التي لا تولي أي اهتمام بموظفيها على الصعيدين المادي والمعنوي، حيث أن الاستمرار في عدم توافر الدعم للموظف، يُعتبر السبب الأساسي لهشاشة وضعف العديد من الاستراتيجيات والخطط القائمة على عمليات التطوير المهني للعاملين، وبالتالي إعطاء الفرصة للموظف بأن يقدم استقالته من العمل بسهولة، وتحطيم علاقته الطويلة أو قصيرة الأمد مع هذه الشركة. (Jackson, 2008, p. 14)

رابعاً - الثقة بالنفس

أظهرت بعض الدراسات والدراسات المخبرية أن الثقة بالنفس واحترام الذات لا يؤدي إلى تحفيز الموظف أو زيادة قدرته على أداء المهام بشكل جيد، بالإضافة إلى أن الأشخاص الذين يتمتعون بثقة عالية بالنفس يميلون إلى انتقاد مجموعات العمل الأخرى.

عند وجود بعض العاملين ذو الثقة العالية بالنفس وبعض الأشخاص الذين لا يملكون ثقة بأنفسهم ضمن المؤسسة، فإن عنصر التميز والتحيز لهؤلاء الموظفين ذو الثقة العالية يكون أكبر، ويتم الاهتمام بهم بدلاً من الاهتمام بذوي الثقة المنخفضة، نتيجة لهذا التصرف تتحول الثقة بالنفس العالية إلى مرحلة الغرور، الأمر الذي ينعكس على أداء جميع أنواع الموظفين، حيث أن الفرد ذو الثقة بالنفس الحقيقية لا يسعى للحصول على الموافقة على تصرفاته أو الاهتمام والحصول على تقدير المؤسسة أو الآخرين لأعماله. (Kane, 2018, p. 6)

خامساً - القدرة على التواصل

تبعاً للفقرة السابقة التي تتحدث عن الثقة بالنفس، فقد أشار (Lloyd, 2022) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بثقة منخفضة بالنفس يعانون من مشاكل في التحدث أمام رؤسائهم في العمل ولا يمتلكون الجرأة الكافية لإجراء العروض التقديمية، نظراً لامتلاكهم لتصورات سلبية عن أنفسهم واعتقادهم بأن باقي الأفراد العاملين لديهم المشكلة ذاتها، حيث أن جميع هذه المشاعر والتخيلات السلبية تؤدي إلى وجود علاقة اجتماعية مشوهة بينهم وبين باقي الأفراد العاملين، وقد أشارت (Miller, 2020)

إلى أن مهارات التواصل مع الآخرين تُعتبر ذات أهمية كبيرة في جميع أنواع المهن والأعمال، حيث أن الفرد عليه أن يتشارك في أحاسيسه ومشاعره وأفكاره مع باقي الأفراد وبشكل خاص في مكان العمل، حيث أن ضعف أو عدم امتلاك الفرد للقدرة على التواصل مع الآخرين بشكل جيد فإن فرصه في النجاح والتقدم وظيفياً ومهنياً تُعتبر قليلة وهذا الأمر يُعتبر من أحد الأسباب الأساسية التي تُعيق عملية النجاح والتقدم المهني.

2_2 المبحث الثاني: النجاح والتقدم المهني لخريجي ماجستير إدارة الأعمال

2_2_1 مقدمة عن التعليم العالي:

أدى التقدم المتسارع في العالم منذ القرن الحادي والعشرين وانتشار وتطور تكنولوجيا المعلومات، إلى حدوث تغييرات جذرية في المجالات التعليمية وفي الحياة الاجتماعية، ولكي يستطيع التعليم مواكبة هذا التغيير السريع جعل من الضروري على الأفراد أن يقوموا بتطوير ذاتهم وقدراتهم التعليمية والثقافية (Vural & Başaran, 2021, p. 589)، لذلك دعت الحاجة إلى امتلاك أفراد المجتمع لثقافة ودرجة علمية أعلى في المستوى، بالتالي تسارع الطلب للحصول على درجة في الماجستير، حيث أنه تبعاً للدراسات والدراسات فإن دراسة البكالوريوس تشمل فقط على التعاريف والمبادئ العامة في المجال العلمي، أما دراسة الماجستير تساعد الفرد على امتلاك المعرفة العلمية والعملية والاقتصادية والمهنية التخصصية اللازمة التي تساهم في زيادة فرص القبول في سوق العمل أكثر من شهادة البكالوريوس، وهذا الأمر الذي جعل من جميع من حصلوا على شهادة البكالوريوس في عصرنا الحالي بألا يكتفوا بها بل السعي إلى الحصول على شهادة الماجستير المبنية على تقديم وعود جديدة وأفضل في سوق العمل. (Torotcoi, 2020, p. 403)

2_2_2 أهداف الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال:

أشار الباحثان (Baruch & Peiperl, 2006, p. 69) إلى أن التعليم يعتبر العنصر الأساسي في تحقيق الأهداف التطويرية التي تساهم في تنمية الفرد ونجاحه في الحياة، وإنّ الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال يعتبر كمؤهل مُعترف به في جميع أنحاء العالم.

حيث يكمن الهدف من برامج الماجستير في إدارة الأعمال في القيم المضافة التي يمكن للفرد أن يحققها والوصول إليها أو امتلاكها، والتي تشمل على المعرفة التخصصية في إدارة الأعمال، المهارات القيادية، النجاح والتقدّم المهني، زيادة القدرة في الحصول على الوظيفة المرغوبة، بالإضافة إلى زيادة القدرة في الحصول على مكافآت وتعويضات أعلى من باقي الأفراد غير الحاصلين على الشهادة.

فمن منظور العديد من الأشخاص وتبعاً لـ (Brauch & Leeming, 2001, p. 589) فإن شهادة ماجستير في إدارة الأعمال تعتبر الوثيقة والوسيلة لاستلام المناصب الإدارية، وتتخصص أهداف برامج الماجستير في إدارة الأعمال في تحضير الخريجين لاستلام هذه الأدوار والمهام والمناصب، وبالتالي الوصول لفهم أفضل عن احتياجات عالم الصناعة والأعمال من قدرات ومهارات يمتلكها هؤلاء الخريجون، ومن خلال هذه الأهداف يبرز دور شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكونها قيمة مضافة للخريجين.

وقد وجد الباحثان (Sulaiman & Mohezar, 2008, p. 2) أن برامج الماجستير في إدارة الأعمال قد ساهمت بالفعل في زيادة معرفة الطلاب والأفراد، وتعزيز قدرتهم على العمل في بيئة الأعمال الديناميكية المليئة بالتحديات، وزيادة قدراتهم ومهاراتهم في تقديم العروض التقديمية الشفوية، والمكتوبة، بالإضافة إلى البحث العلمي والمعرفي الذي يشمل على جميع هذه المهارات.

حيث أن الحافز الأقوى الذي يساهم في التقديم والبحث ودراسة برامج الماجستير هو رغبة هؤلاء الأفراد في النجاح والتقدّم مهنيًا، والانتقال أو الحصول على منصب أعلى في عملهم، وإن وجود تقدّم مهني موعود بعد الحصول على الشهادة يُعبّر عن القيمة المضافة الرئيسية التي يبحث عنها هؤلاء الأفراد، وذلك على اعتبار الشهادة مؤهل إداري عالي وهو مطلب أساسي لبلوغ المناصب الإدارية العليا، وقد أظهرت الكثير من الدراسات والدراسات أن خريجي الماجستير في إدارة الأعمال ممن لديهم خبرة تزيد عن خمس سنوات، قد حصلوا على ترقية في عملهم بمعدل أسرع من زملائهم.

ويمكن التوصل إلى خلاصة حول أهداف الماجستير في إدارة الأعمال والتي تشمل على ما يلي:

- تحقيق الأهداف التطويرية في التنمية والنجاح الحياتي والمهني.
- المعرفة التخصصية في إدارة الأعمال.
- المهارات القيادية.
- النجاح والتقدم المهني.
- زيادة القدرة في الحصول على الوظائف.
- زيادة القدرة في الحصول على المكافآت والتعويضات.
- الركيزة الرئيسية لاستلام المهام الإدارية العليا.
- زيادة المعرفة.
- الحصول على منصب أعلى.
- تعزيز القدرة على مواجهة التحديات.

2_2_3 دور شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في النجاح والتقدم المهني:

يُنظر إلى الإدارة على أنها مهنة كالأطباء والمحامين والمحاسبين الذين يكتسبون التقدير والمكانة من مزاياهم لمهنتهم، حيث أنه من الضروري للفرد من أن يحصل على درجة علمية متقدمة في الإدارة كشهادة في الدراسات العليا، ويُنظر إلى برامج ماجستير إدارة الأعمال على أنها تملأ الفجوة بين الشركات والأفراد من خلال تعزيز الهوية الاجتماعية للإداريين ومنح المكانة المهنية للفرد، حيث يوفر الماجستير في إدارة الأعمال فائدة موازية للشركة، ويوفر لأصحاب العمل الضمان للمعايير في مستوى ونطاق العمل وتقدمه، وبالتالي يمكن أن تكون الشهادة السبيل لاكتساب المعرفة المطلوبة وشهادة مقبولة من المصادقية الفكرية (Baruch & Peiperl, 2006, p. 71)، حيث أن المهارات والكفاءات التي تبحث عنها الشركات والتي تتخصص في مهارات التواصل اللفظي والكتابي، والقدرة على التكيف، وإدارة المهام، واتخاذ القرارات، وحل المشاكل، لا يتم الاهتمام بها بشكل جيد من قبل الجامعات، أما تبعاً للتدريبات العملية في العلوم والتكنولوجيا فإن الأفراد هم المسؤولون عن وجود هذا النقص (Reid, 2012, p. 12)، لذلك فإن عملية النجاح والتقدم المهني تظهر على أنها عملية لا يمكن التحكم بها من خلال الفرد وحده أو من خلال الشركة أو الجامعة التي حصل من خلالها على شهادة الماجستير.

من خلال ما يلي سيتم عرض بعض النقاط التي تُظهر العلاقة بين الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال والنجاح والتقدّم المهني، حيث تشمل هذه النقاط على متغيرات الدراسة التي سيتم استخدامها في التحليل العلمي:

2_2_3_1 دور الحصول على الشهادة في التعويضات

أظهر الباحث (Torotcoi, 2020, p. 412) أن حصول الفرد على شهادة الماجستير من ذات الجامعة بعد الحصول منها على شهادة البكالوريوس يعتبر من الأمور السلبية، وذلك لأن المواد التعليمية التي قام بدراستها الفرد في فترة دراسته للبكالوريوس تعتبر ذاتها التي تُدرّس في الماجستير، لذلك إن قام الفرد بهذه العملية وحصل على شهادة الماجستير من الجامعة ذاتها فإن التعويض الذي سيحصل عليه في عمل ما سيتساوى مع التعويض الذي كان سيحصل عليه إن كان يمتلك شهادة البكالوريوس فقط، أما من وجهة نظر الأساتذة والكادر التعليمي، فقد وجد (Ladd & Sorensen, 2015, p. 1) أن أغلبهم يُزاول مهنة التدريس بعد الحصول على شهادة الماجستير وذلك لأن هذه الشهادة تزيد من فرص حصولهم على تعويض شهري أعلى تبعاً للمهارات والمعرفة التي تساهم في زيادة خبرتهم التدريسية والتي امتلكوها جراء دراستهم للماجستير، وإن الكادر التدريسي غير الحاصل على الشهادة يقوم بدراسة الماجستير كفرصة للحصول على تعويض أعلى.

2_2_3_2 دور الحصول على الشهادة في تحقيق الرضا المهني

يُعرّف عن الرضا المهني على أنه إحدى الركائز الأساسية التي تحدد ما إذا كان الموظف سيستمر في عمله أم لا، حيث وجد الباحث (Tarvid, 2015, p. 682) أن الخريجين الحاصلين على شهادة البكالوريوس لا يستطيعون تطبيق المعلومات أو المهارات التي حصلوا عليها من خلال دراستهم في عملهم وهذا ما يُشعرهم بالإحباط، بالتالي فالأمر الوحيد الذين يميلون إلى الاهتمام به هو التعويض، ولكن الحاصلين على شهادة الماجستير من الذكور تختلف درجة رضاهم المهني عن الذكور الحاصلين على شهادة البكالوريوس فقط، أما تبعاً للإناث فإن درجة الرضا المهني لا يختلف باختلاف الشهادة الحاصلين عليها.

2_2_3_3 دور الحصول على الشهادة في اختيار المهنة

وجد الباحث (Lee et al, 2020, p. 639) أن معظم الأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس يسعون إلى الحصول على شهادة الماجستير مما يزيد ويرفع من مستوى مؤهلاتهم وقدراتهم على العمل، وذلك لتفادي عدم الحصول على عمل بعد التخرج من الجامعة.

وقد تمت الإشارة إلى أن الحصول على درجة الماجستير تفتح الأبواب للخريجين والحاصلين على هذه الشهادة لمزاولة عدّة مهن على عكس باقي الخريجين غير الحاصلين عليها، حيث أنّه مع النجاح والتقدّم في العلوم والثقافة حول العالم، أصبحت شهادة البكالوريوس شهادة عادية مقارنةً بشهادة الماجستير التي تلعب الدور الأهم في صنع القادة والموارد البشرية القادرة على العمل في عدّة مجالات وتخصصات.

2_2_3_4 دور الحصول على الشهادة في التسبب بالضرر المهني

أظهر الباحث (Shury et al, 2017, p. 53) من خلال دراسته أن كل شخصين من أصل 100 لم يتم توظيفهم بعد التخرج والحصول على شهادة الماجستير، وتمتد هذه الفترة من ثلاثة أشهر إلى سنتين ونصف، حيث أن الحصول على هذه الشهادة لم يقدّم لهم ما رغبوا بالحصول عليه، وهذا ما أثر على مزاولتهم لمهنة ما بشكل مباشر، بالإضافة إلى وجود بعض الأفراد الذين لم تتم مكافأتهم أو ترقيتهم وظيفياً بعد حصولهم على الشهادة، وبعضهم الآخر لم يتم توقيع عقد دائم معهم أو تمديد فترة عملهم في المؤسسة التي يعملون بها أو تثبيتهم كموظفين دائمين، والبعض الآخر لم يتم توظيفهم في مؤسسة أو شركة ما بل أجروا فقط تدريباً مهنيّاً فيها، بالتالي فإن الحصول على شهادة الماجستير قد أثر سلباً على هؤلاء الأفراد نظراً لعدم قدرتهم على مزاولة مهنة ما حتى بعد الحصول على الشهادة.

2_2_3_5 دور الحصول على الشهادة في التوافق مع سياسات الشركة

مع التقدّم في العلوم، والتخصصات، وأساليب وطرق العمل، فقد أصبحت الشركات وأصحاب العمل يطلبون عدد من الموظفين القادرين على معالجة عدد من المشكلات العادية أو المعقّدة وذلك ضمن عدد من التخصصات، لذلك أصبحت الجامعات تحتاج إلى توفير الخريجين القادرين على مواجهة هذا النوع من التحديات المتمثّل في قضايا، وأعمال، ووظائف غير معرّفة أو مشروحة.

لذلك أظهر الباحث (Kneale, 2013, p. 61) أن درجة الماجستير توفر الخبرة البحثية والمهنية التي تساعد في الوصول إلى المهارات والمعرفة اللازمة لهؤلاء الشركات، بالتالي هذا الأمر يتوافق مع سياسات الشركة وأهدافها في توظيف العاملين ذو الكفاءة والتعليم العالي.

2_2_3_6 دور الحصول على الشهادة في التعارض مع سياسات الشركة

وجد الباحث (Shabbir & Jalal, 2018, p. 80) أن التعليم العالي لا يهدف بشكل أساسي إلى تحسين إمكانية توظيف الخريجين، ولا يركز على إعدادهم لعالم العمل تلبيةً لظروف العمل، وقد أشار (Mosquera et al, 2014, p. 2) أن معظم الشركات تقوم بتعظيم قيم وأهداف الماجستير في إدارة الأعمال ليظهر على أنه إحدى برامج التعليم عالية المستوى والتي تصب في مصلحة الفرد وزيادة كفاءته في العمل إن قام بدراستها، وقد أشار عدد من الباحثين من خلال دراستهم التي تتحدث عن إمكانية وجود ضرورة لحصول المعلمين على شهادة الماجستير (Walędziak et al, 2017, p. 39) إلى أنه على الرغم من وجود الكثير من الأفراد الذين يسعون إلى الحصول على درجة الماجستير وآخرون قد حصلوا عليها من قبل، إلا أنه لا يوجد الكثير من الفوائد لهذا المستوى من التعليم وأن الهدف من الحصول على الشهادة غير واضح، لا سيما في وجود عدد قليل من الفوائد التي يمكن أن تفيد الفرد في مزاويلته وقيامه بعمله بشكل جيد وذلك تبعاً لعدد من التحليلات التي أظهرت أن درجة استفادة الكادر التعليمي من شهادة الماجستير لم يتم التعبير عنها بنتائج إيجابية.

2_2_4 الفرق بين الذكور والإناث في الحصول على شهادة الماجستير في الإدارة:

شهد العقد الماضي تطوّر ونمو كبير في وجود العنصر النسائي المسؤول والمالك لعدد من الأعمال واستلامهم للمناصب إدارية عليا، وما زال الباحثون يقومون بتحليل دور العنصر النسائي في الأعمال وخصوصاً فيما يتعلق بالاختلاف بينهم وبين الذكور في العوامل الشخصية، وأساليب التحفيز على العمل، ودور النساء الريادي في الأعمال.

أظهرت الكثير من الدراسات والدراسات نقاط الاختلاف والتشابه بين النساء والذكور الحاصلين على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، حيث أن العنصر النسائي يسعى إلى تحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والعمل من خلال وجودهم في سوق العمل، أما العنصر الذكوري فيسعى إلى تحقيق ثروة أو وضع مالي متقدم (DeMartino & Barbato, 2002, p. 817).

تبعاً لدراسة (Patterson et al, 2017, p. 312) تمت الإشارة إلى الاختلاف المهني بين الذكور والإناث، حيث أظهرت أن النساء والذكور الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، والخريجين من ذات الجامعة، والعاملين في ذات الشركة أو المؤسسة، وبعدد ساعات العمل ذاتها، فإن النساء يحصلون على تعويضات أقل من الذكور، وغالباً ما يتم منح التعويضات الشهرية والمكافآت والترقيات للذكور قبل النساء، وهذا ما يؤثر على المسار المهني للنساء بشكل خاص.

النساء بشكل عام يتحملون عبء حياتي أكبر من الذكور، كالتزامهم في الأعمال المنزلية كما هو متعارف عليه، بالإضافة إلى تربية الأطفال، وهذه الأعمال والمهام في غالب الأحيان لا يقوم بها الرجل، وهذا الأمر يؤثر سلباً وبشكل مباشر على وظائف النساء كمدرّات.

3_ الفصل الثالث: الإطار العملي للدراسة

تمهيد:

من خلال الفصل العملي للدراسة، سيتم القيام بعدد من العمليات الإحصائية التي تصب في مصلحة الدراسة، وذلك للوصول إلى معرفة عن درجة تأثر الطلبة الخريجين والحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بهذه الشهادة، وما هي الفرص التي أُتيحت لهم جراء الحصول على هذه الشهادة، وهل كان لهذه تأثير سلبي أم إيجابي على حياتهم المهنية، وما دورها في التأثير على كافة جوانب نجاحهم وتقدمهم المهني.

3_1 مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من الأفراد الخريجين والحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) وذلك من المعهد العالي لإدارة الأعمال.

حيث تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على وصف عينة الدراسة، وتحليل إجاباتهم باستخدام بعض المقاييس الإحصائية التي من خلال نستطيع الوصول إلى أهداف الدراسة التي تعبر عن التأثيرات المدركة لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال من وجهة نظر الطلاب المُتخرجين.

شملت عينة الدراسة على (110) من الطلاب المتخرجين والحاصلين على هذه الشهادة من المعهد العالي لإدارة الأعمال.

تم الوصول إلى عينة الدراسة من خلال شمولية التساؤلات حول مرحلة ما قبل وبعد الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) سواءً ضمن التساؤلات الديموغرافية أم التساؤلات التي تتعلق بالمتغيرات.

3_2 أداة الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على أداة الاستبيان والتي تم توزيعها بشكل عشوائي على صفحات مواقع التواصل الاجتماعي المشمولة بالطلاب الخريجين من المعهد العالي لإدارة الأعمال.

تم الاعتماد على استبيانات من الدراسات السابقة و من ثم تقديم الاستبيان قبل نشره على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال تصميم البيانات من المعهد العالي لإدارة الأعمال.

شمل الاستبيان على بعض التساؤلات الديموغرافية التي تتعلق بشكل مباشر بالخريجين، ومن ثم تم طرح التساؤلات التي تتناول متغيرات الدراسة.

تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، ولكن على مرحلتين حيث أن كل تساؤل من تساؤلات الدراسة قد شمل على إجابتين:

❖ الأولى قبل الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

❖ الثانية بعد الحصول على الشهادة.

وذلك للمقارنة بين فترة ما قبل وبعد الحصول على الشهادة لكل تساؤل.

3_3 متغيرات الدراسة:

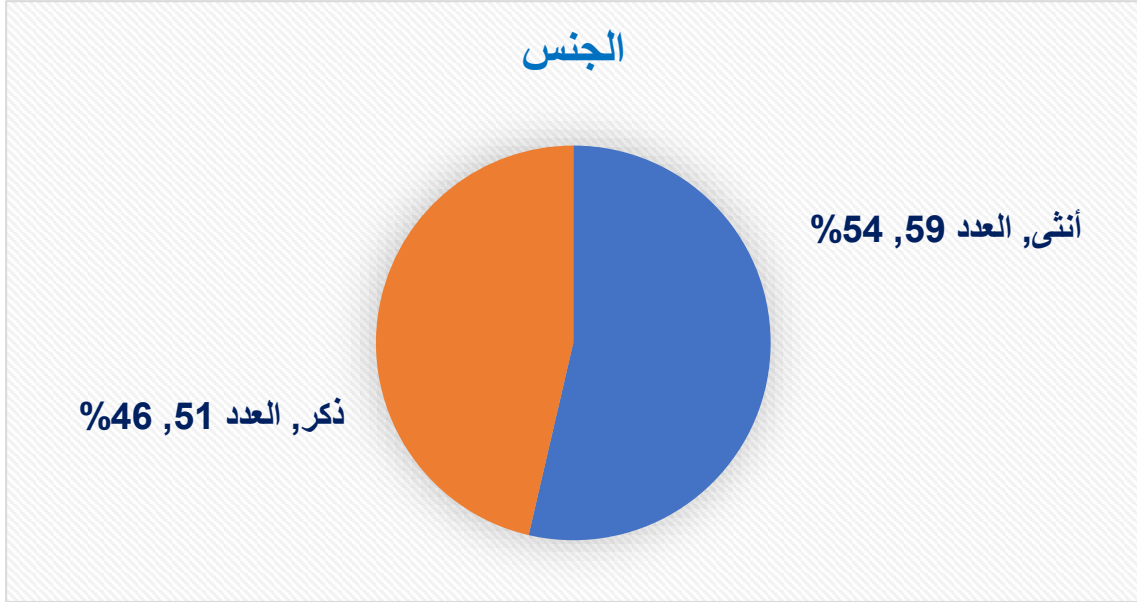
شملت متغيرات الدراسة على:

- 1) التحديات المهنية الذي شمل على (7) من التساؤلات.
- 2) أهمية المهنة الذي شمل على (2) من التساؤلات.
- 3) درجة الاستقلال بالعمل الذي شمل على (4) من التساؤلات.
- 4) التعويضات الذي شمل على (5) من التساؤلات.
- 5) الحصول على ترقية الذي شمل على (3) من التساؤلات.
- 6) الراحة المهنية الذي شمل على (10) من التساؤلات.
- 7) الرضا المهني الذي شمل على (6) من التساؤلات.
- 8) التقدم المهني الذي شمل على (5) من التساؤلات.
- 9) تغيير أو اختيار المهنة المناسبة الذي شمل على (4) من التساؤلات.
- 10) التسبب بخسارة مهنية الذي شمل على (4) من التساؤلات.
- 11) التعارض مع سياسات المنظمة أو المؤسسة الذي شمل على (4) من التساؤلات.
- 12) التوافق مع سياسات المنظمة أو المؤسسة الذي شمل على (4) من التساؤلات.

3_4 خصائص أفراد العينة:

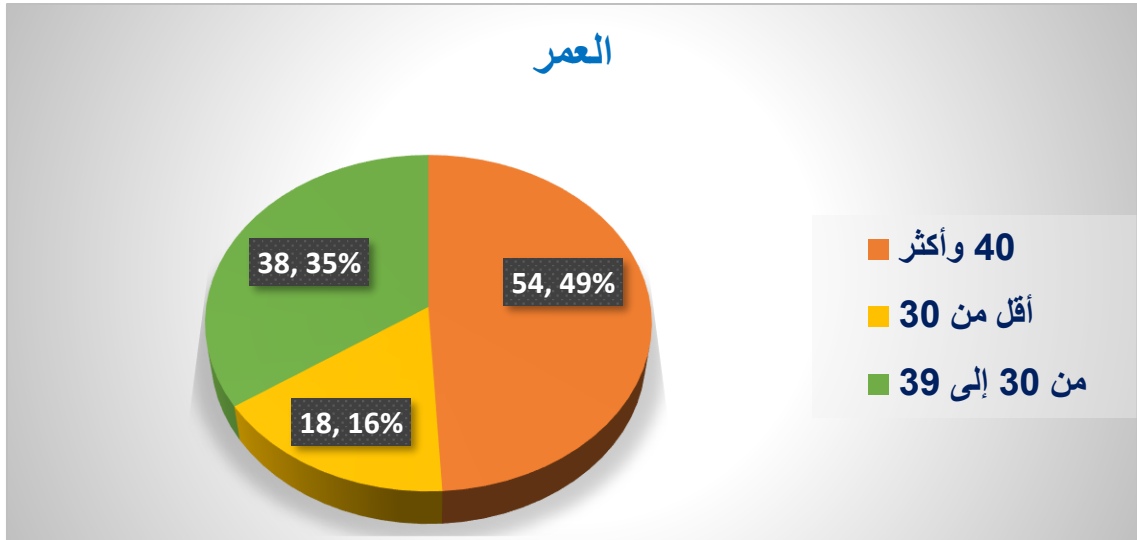
سيتم من خلال ما يلي وضع التحاليل الوصفية للمجتمع الديموغرافي وفق أشكال بيانية، كما يلي:

الشكل رقم (4): تحليل متغير الجنس



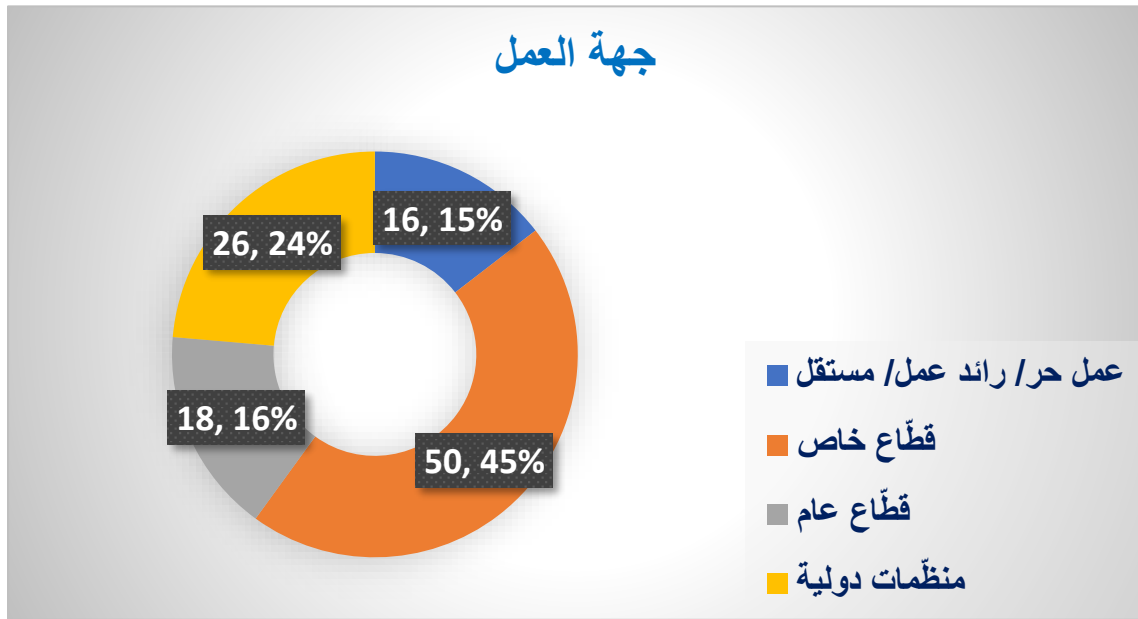
يُشير الشكل البياني إلى عدد الذكور والإناث في العينة، ونسبتهم المئوية، حيث نجد أن عدد الإناث الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال أعلى من عدد الذكور.

الشكل رقم (5): تحليل متغير العمر



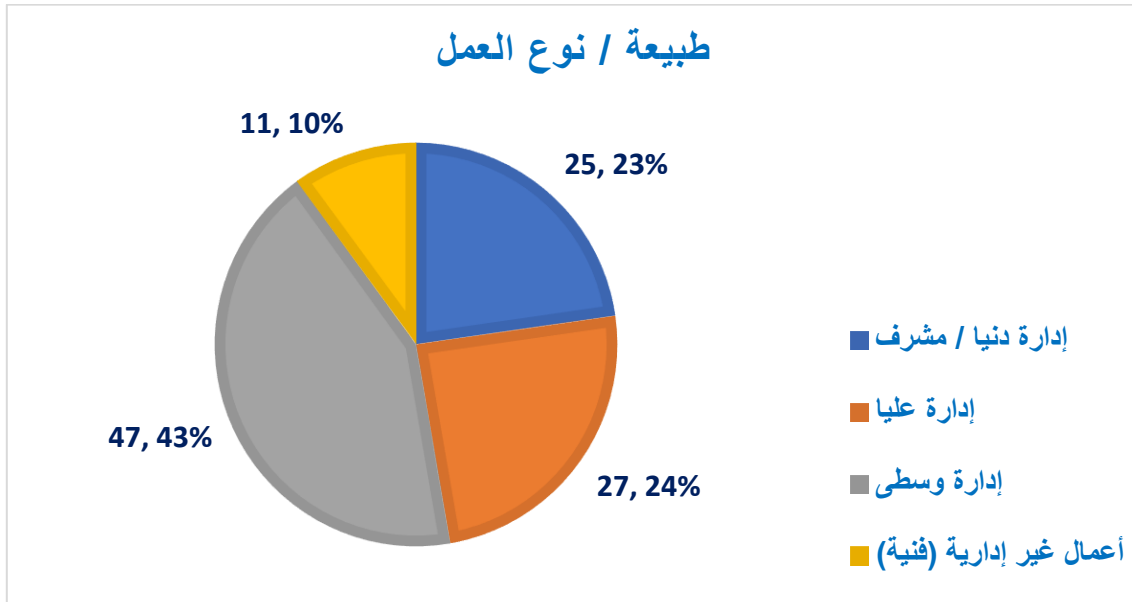
يُشير الشكل البياني إلى أعمار أفراد عينة الدراسة، حيث نجد أن أكبر عدد وأعلى نسبة تعود للأفراد الذين أعمارهم 40 أو أكبر من 40، يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 39، وأصغر عدد ونسبة تعود للأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة ضمن العينة.

الشكل رقم (6): تحليل متغير جهة العمل



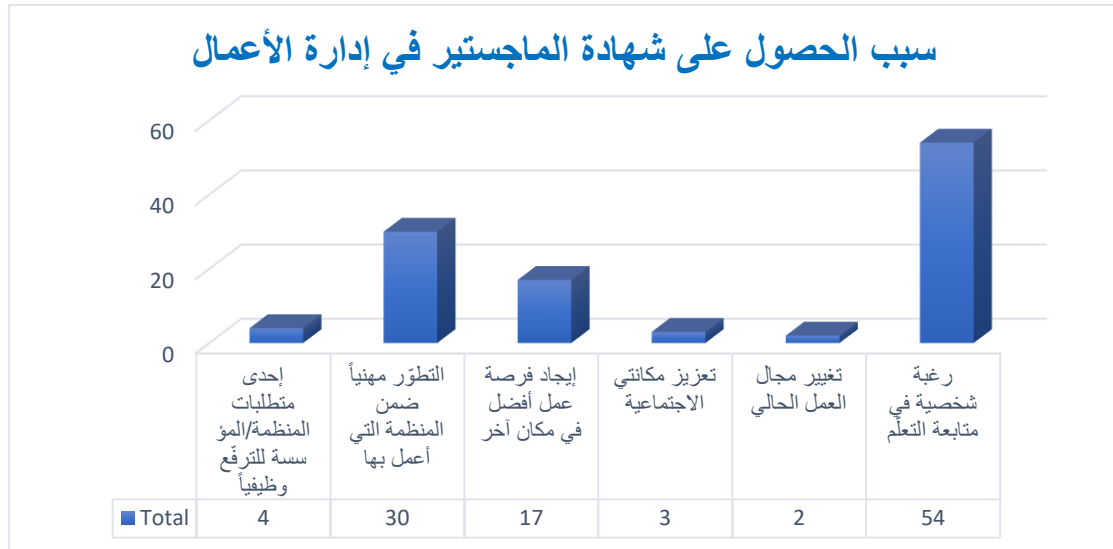
يُشير الشكل البياني إلى أن أغلب أفراد العينة هم من العاملين في القطاع الخاص، يليهم العاملين في المنظمات الدولية، ثم العاملين في القطاع العام، وأصغر عدد ونسبة تعود للأفراد الذين يعملون بشكل مستقل، أو هم من ذوي الأعمال الحرة، أو رائدي أعمال.

الشكل رقم (7): تحليل متغير طبيعة/ نوع العمل



يُشير الشكل البياني إلى أن أكبر عدد ونسبة تعود للأفراد العاملين في أقسام الإدارة الوسطى، يليهم من يعمل في أقسام الإدارة العليا، ثم العاملين في الإدارة الدنيا أو الإشرافيين، وأصغر عدد ونسبة تعود للأفراد الحاصلين على الشهادة والذين لا يزالون يعملون في الأقسام غير الإدارية/ الفنية.

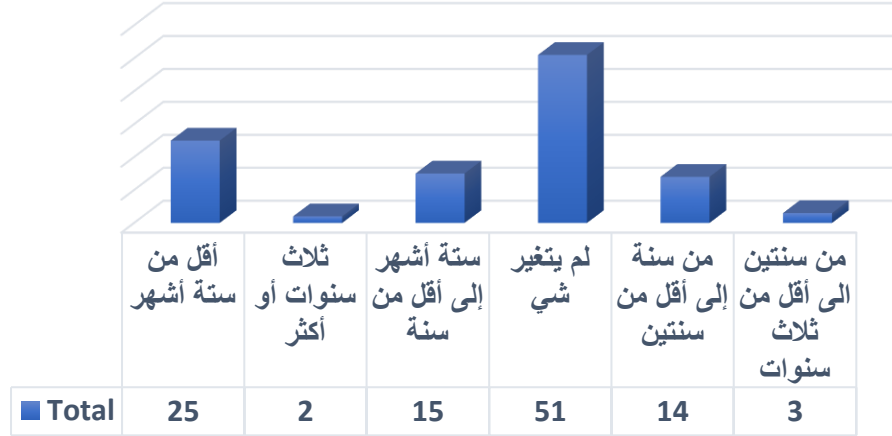
الشكل رقم (8): تحليل سبب الحصول على الشهادة



يُشير الشكل البياني إلى أن سبب حصول أكبر عدد من الأفراد على الشهادة هو رغبتهم في متابعة التعلم، يليهم الذين يسعون إلى التطور مهنيًا ضمن المنظمة التي يعملون فيها، ثم الباحثين عن فرصة عمل أفضل، ثم الذين هم مجبرين على حصول الشهادة كمتطلب من متطلبات المنظمة التي يعملون فيها، ثم الراغبين بتعزيز مكانتهم الاجتماعية، وأصغر عدد يعود إلى الأفراد الراغبين في تغيير مجال عملهم الحالي، بالتالي فإن هنالك بعض الأفراد غير الراغبين بالحصول على شهادة في ماجستير إدارة الأعمال ولكنهم مجبرون على ذلك، أو أن فرص التقدم في منظماتهم وشركاتهم غير موجودة فبعد حصولهم على الشهادة يستطيعون التقدم إلى منظمة أو شركة أخرى والعمل فيها.

الشكل رقم (9): تحليل الفترة الزمنية لتغيير الوضع المهني

بعد الحصول على الشهادة، ماهي المدة الزمنية التي استغرقتها لتغيير وضعك الوظيفي/ المهني



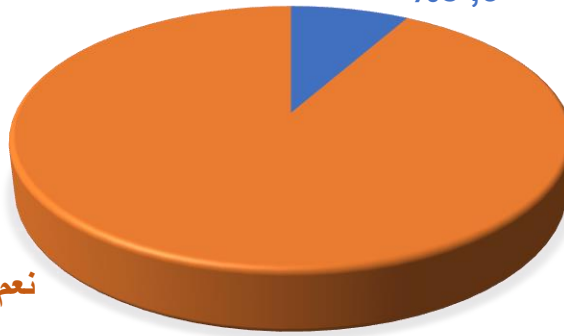
يُشير الشكل البياني إلى أن أكبر عدد من الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال لم يتغير وضعهم الوظيفي/ المهني، يليهم الأفراد الذي تغيير وضعهم المهني في فترة أقل من ستة أشهر، يليهم الأفراد الذي تغيير وضعهم المهني ضمن فترة تتراوح بين ستة أشهر إلى أقل من سنة، ثم الأفراد الذي تغيير وضعهم المهني ضمن فترة من سنة إلى أقل من سنتين، ثم الأفراد الذي تغيير وضعهم المهني ضمن فترة سنتين إلى أقل من 3 سنوات، وأصغر عدد يعود إلى الأفراد الذين تغير وضعهم المهني بعد ثلاثة سنوات أو أكثر.

الشكل رقم (10): الضرورة: قبل الحصول على الشهادة

برأيك هل من الضروري الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال: قبل حصولك على شهادة الماجستير [MBA]

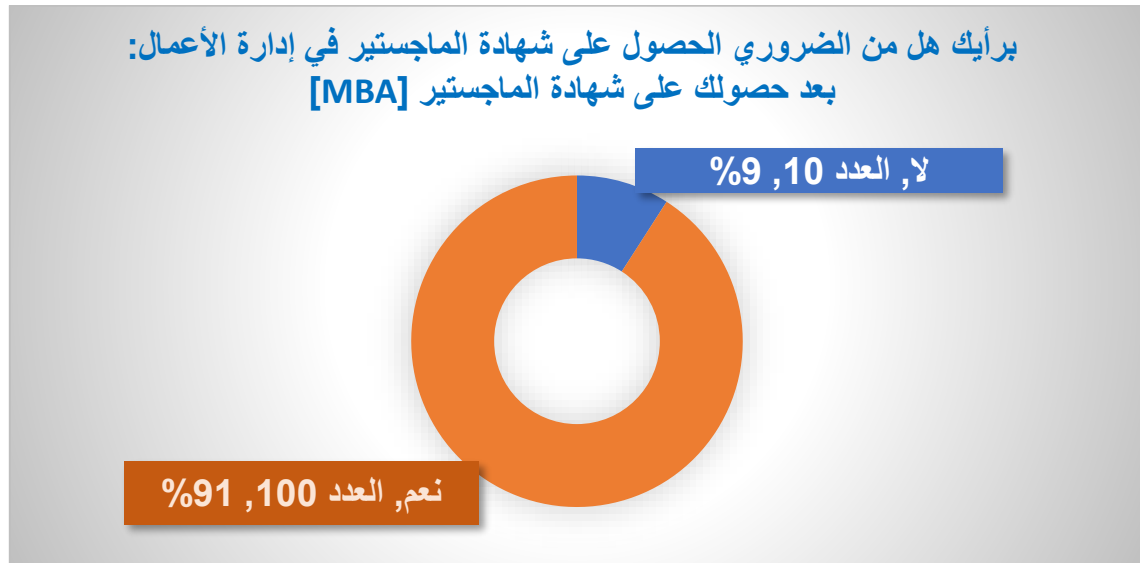
لا، العدد 9، 8%

نعم، العدد 101، 92%



يُشير الشكل البياني إلى رأي أفراد العينة حول ضرورة الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، وذلك قبل حصولهم على الشهادة، حيث أن أغلب أفراد العينة والذين شمل عددهم على (101) فرد من أصل (110) يجدون أن الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الأمور الضرورية وذات الأهمية، بينما يجد (9) منهم فقط، أن ضرورة الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال غير ذات جدوى، أي أنه ليس لها أي ضرورة.

الشكل رقم (11): الضرورة: بعد الحصول على الشهادة



يُبين الشكل البياني أن (100) فرد من أصل (110) يجدون أن الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال كان فعلاً من الأمور الضرورية، أما الـ (10) الآخرين، فيجدون أن الحصول على هذه الشهادة، لم يكن من الأمور التي تستحق القيام بها.

بالمقارنة بين فترة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، نجد أن أفراد العينة قد حافظوا على رأيهم تجاه الحصول على الشهادة، وهذا يُشير إلى مدى أهمية الشهادة وقدرتها على تحقيق النجاح والتقدم المهني.

3_5 الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

3_5_1 تحليل محور التحديات المهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (1): تحليل متغير التحديات المهنية قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
.46409	4.0010	1.00100	.000	109	22.622	التحديات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.68348	4.0273	1.02727	.000	109	15.764	1. أعتبر نفسي شخص مُبدع في عملي
.70202	3.8273	.82727	.000	109	12.359	2. أمتلك المعرفة والخبرة العلمية والمهارات العملية التي تصب في مصلحة عملي
.71915	4.1545	1.15455	.000	109	16.838	3. أؤدي الكثير من المهام المختلفة في عملي
.68396	4.1909	1.19091	.000	109	18.262	4. أتعلم أشياء جديدة يتطلبها عملي باستمرار
.64032	4.1091	1.10909	.000	109	18.166	5. أطبق قدراتي ومهاراتي في عملي
.77621	3.9455	.94545	.000	109	12.775	6. أمتلك الفرصة للقيام بالمهام التي أجيدها وأتقن عملها بشكل مميز
.86932	3.7545	.75455	.000	109	9.103	7. عملي يتطلب أن أؤدي ذات المهام بشكل متكرر
.48119	4.3960	1.39600	.000	109	30.427	التحديات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.72054	4.4091	1.40909	.000	109	20.510	1. أعتبر نفسي شخص مُبدع في عملي
.58541	4.5364	1.53636	.000	109	27.525	2. أمتلك المعرفة والخبرة العلمية والمهارات العملية التي تصب في مصلحة عملي
.79846	4.5091	1.50909	.000	109	19.823	3. أؤدي الكثير من المهام المختلفة في عملي
.55618	4.6273	1.62727	.000	109	30.686	4. أتعلم أشياء جديدة يتطلبها عملي باستمرار
.72631	4.5000	1.50000	.000	109	21.660	5. أطبق قدراتي ومهاراتي في عملي
.75778	4.4091	1.40909	.000	109	19.503	6. أمتلك الفرصة للقيام بالمهام التي أجيدها وأتقن عملها بشكل مميز
.99892	3.7818	.78182	.000	109	8.209	7. عملي يتطلب أن أؤدي ذات المهام بشكل متكرر

يُشير الجدول إلى وجود فارق بين المتوسط الحسابي لمحور التحديات المهنية قبل وبعد الحصول على درجة/ شهادة الماجستير في إدارة الأعمال وجميع تساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل تبعاً للمقياس المُعتمد (مقياس ليكرت الخماسي)، حيث أن:

- محور التحديات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير قد حصل على متوسط حسابي (4) أما بعد الحصول على الشهادة فقد أصبح المتوسط الحسابي (4.39)، أي أن الإجابات على هذا المحور مائلة إلى الإيجابية بشكل عام، بالتالي نجد أن أفراد العينة قبل وبعد حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال قد كانوا يعتبرون أنفسهم من الأشخاص الناجحين في عملهم وضمن مهنتهم التي يزاولوها، وكانوا قادرين على إنجاز جميع المهام الموكلة إليهم.

قبل الحصول على الشهادة:

- تبعاً للتساؤل الأول، والثالث، والرابع، والخامس، تجد الباحثة: أن قيم المتوسط الحسابي لجميع هذه التساؤلات تعبر عن قيمة شبه متساوية تتراوح بين القيمة (4.02) وبين القيمة (4.15)، حيث تستنتج الباحثة أن الأفراد الذين أجابوا على تساؤلات الدراسة التي شملت على فترة ما قبل الحصول على شهادة الماجستير، فقد كانوا يرون أنفسهم من الأشخاص المبدعين في عملهم والقادرين على خلق العمل حتى وإن كانوا يؤدون مهاماً مختلفة، وكانوا دائمي الرغبة في التعلم، بالإضافة إلى قدرتهم على إظهار مهاراتهم بحرية داخل عملهم.
- تبعاً للتساؤل الثاني، والسادس، والسابع، تجد الباحثة: أن قيم المتوسط الحسابي لهذه التساؤلات قد حصلت أيضاً على قيم متقاربة في القيمة تتراوح بين القيمة (3.75) والقيمة (3.94)، حيث تجد الباحثة أن أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال قد كانوا يمتلكون المعرفة والخبرة العلمية والعملية التي تفيد في القيام بالعمل على أكمل وجه، بالإضافة إلى امتلاكهم الفرصة للقيام بالكثير من المهام المتعددة وبشكل متكرر.

بعد الحصول على الشهادة:

- تبعاً لتساؤلات المحور، تجد الباحثة أن التساؤل الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس قد زاد المتوسط الحسابي ليصبح بقيمة تتراوح بين القيمة (4.4) والقيمة (4.62)، وبالتالي هذا ما يؤدي إلى فكرة أن الأفراد بعد حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال قد زادت مهاراتهم، وقدرتهم على أداء العمل بدرجة أكبر من فترة قبل الحصول على الشهادة.
- أما التساؤل السابع فقد أظهر القيمة ذاتها قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال أو بعد الحصول عليها، حيث قد حصل على متوسط حسابي يعادل القيمة (3.78) وهي تعني أن الأعمال التي يقوم بها أفراد العينة بشكل متكرر ستظل موجودة سواءً حصلوا على الشهادة أم لا.

3_5_2 تحليل محور أهمية المهنة قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (2): تحليل محور أهمية المهنة قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
		Mean	Sig.	df	T	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
Std. Deviation	Mean	Difference	(2-tailed)			
.67822	4.1682	1.16818	.000	109	18.065	

1.	يتأثر الكثير من العاملين بمدى جودة أدائي لعملي	15.169	109	.000	1.12727	4.1273	.77943
2.	المهام التي أقوم بها في عملي ذات معنى بالنسبة لي	16.033	109	.000	1.20909	4.2091	.79095
	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير	25.970	109	.000	1.50000	4.5000	.60578
1.	يتأثر الكثير من العاملين بمدى جودة أدائي لعملي	20.688	109	.000	1.45455	4.4545	.73742
2.	المهام التي أقوم بها في عملي ذات معنى بالنسبة لي	24.613	109	.000	1.54545	4.5455	.65856

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور أهمية المهنة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث أن:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة أن محور أهمية المهنة قبل الحصول على شهادة الماجستير قد حصل على متوسط حسابي قيمته (4.16)، وهذا يُشير إلى أن أفراد العينة قبل حصولهم على الشهادة كانوا يتميزون من بين الآخرين بمدى كفاءتهم في العمل وقدرتهم على إنجاز المهام بجودة عالية.
- التساؤل الأول قد حصل على متوسط حسابي قيمته (4.12)، والتساؤل الثاني قد حصل على متوسط حسابي قريب للتساؤل الأول والذي قيمته (4.20)، بالتالي فإن أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال كان أدائهم يتمتع بقدر عالي في الجودة والتي تلاحظ من قبل الأفراد الآخرين الذين يعملون معهم، بالإضافة إلى درجة اهتمامهم العالي بمهنتهم كون أن العمل المُنجَز من قبلهم يحمل معنى لهم، حيث يمكن القول بأنهم يستطيعون إظهار مدى كفاءتهم وقدرتهم على إنجاز العمل من خلال المهام الموكلة إليهم ودرجة أهميتها للمنظمة/ المؤسسة التي يعملون فيها.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور قد حصل على قيمة (4.5) وهي أكبر من القيمة السابقة، بالتالي نجد أن أفراد عينة الدراسة قد أشاروا إلى أن أداءهم وكفاءتهم في العمل ودرجة أهمية المهنة التي يعملون فيها قد ازدادت بعد حصولهم على الشهادة.
- أما تبعاً لتساؤلات المحور، وجدت الباحثة أن المتوسطات الحسابية قد ازدادت أيضاً بقدر جيد، فالتساؤل الأول قد حصل على متوسط حسابي قيمته (4.45)، أما التساؤل الثاني فقد حصل على متوسط حسابي قيمته (4.54)، أن الأفراد بعد حصولهم على درجة الماجستير في إدارة

الأعمال قد زادت جودتهم في العمل وتأثر الآخرين بهم وبعملهم، بالإضافة إلى تعلق هؤلاء الأفراد بالعمل الذين يقومون به.

3_5_3 تحليل محور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (3): تحليل محور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الحصول على الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
.71584	3.9864	.98636	.000	109	14.452	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
.81663	4.1091	1.10909	.000	109	14.244	1. تقع على عاتقي مسؤولية اتخاذ القرار بكيفية أداء مهام عملي
.83880	4.1091	1.10909	.000	109	13.868	2. يُتيح عملي إمكانية استخدام المحاكمة أو المبادرات الشخصية أثناء القيام به
.92527	3.7727	.77273	.000	109	8.759	3. العمل يُقدم لي فرصة للاستقلالية وحرية في كيفية أدائه
.90246	3.9545	.95455	.000	109	11.093	4. يُتيح العمل إمكانية إنهاء الجزء الذي بدأت به بشكل تام
.68426	4.3341	1.33409	.000	109	20.449	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
.73861	4.5182	1.51818	.000	109	21.558	1. تقع على عاتقي مسؤولية اتخاذ القرار بكيفية أداء مهام عملي
.76277	4.4727	1.47273	.000	109	20.250	2. يُتيح عملي إمكانية استخدام المحاكمة أو المبادرات الشخصية أثناء القيام به
.93049	4.1545	1.15455	.000	109	13.014	3. العمل يُقدم لي فرصة للاستقلالية وحرية في كيفية أدائه
.90357	4.1909	1.19091	.000	109	13.823	4. يُتيح العمل إمكانية إنهاء الجزء الذي بدأت به بشكل تام

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- إنَّ محور درجة الاستقلال بالعمل قد حصل على متوسط حسابي قيمته (3.98) وشبه قريب من الدرجة (4) التي تعني الموافقة، بالتالي قبل الحصول على درجة الماجستير يجد الأفراد أنَّهم قادرين على اتخاذ القرارات بطرقهم الخاصة وفق ما يرونه مناسباً.
- أما تبعاً لتساؤلات المحور، نجد أن التساؤل الأول والثاني قد حصلوا على متوسط حسابي قريب يساوي في القيمة (4.10)، وهذا الأمر يُشير إلى اتفاق أفراد العينة على أنَّهم المسؤولين المباشرين عن اتخاذ القرار المتعلق بكيفية قيامهم بعملهم، بالإضافة إلى إمكانية القيام بالعمل بالطريقة التي يرونها مناسبة.

○ أما تبعاً للتساؤل الثالث والرابع، وجدت الباحثة أن قيمهم تتراوح بين القيمة (3.95) والقيمة (3.77)، بالتالي فإن أفراد العينة لا يجدون أنفسهم في مكانٍ يقدّم لهم الاستقلالية والحرية الكاملة في أداء العمل، ويُتيح لهم العمل بشكل جيّد الإنجاز والانتهاء من العمل الموكّل إليهم في البدء دون اللجوء إلى القيام بعمل آخر قبل إنهاء العمل الأساسي أو المهمة الأساسية الموكلة إليهم.

بعد الحصول على الشهادة:

توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى وجود تحسّن في درجة الاستقلالية في العمل وفق ما يلي:

- محور درجة الاستقلال بالعمل قد حصل على متوسط حسابي أعلى من فترة ما قبل الحصول على درجة الماجستير، حيث أنّ قيمته قد أصبحت (4.33) وهي تُشير إلى ازدياد درجة الاستقلال والحرية في العمل.

○ أما تبعاً لتساؤلات المحور فقد حصلت على قيم أكبر من ذي قبل، حيث أنّ اتخاذ القرار، والمُحاكمة أثناء العمل قد ازدادت قيمتهم، بالإضافة إلى إمكانية الأفراد أداء عملهم بحرية أكبر وإنجاز المهام التي يرونها مناسبة قبل الأخرى، وذلك بعد حصولهم على الشهادة.

3_4_5 تحليل محور التعويضات قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (4): تحليل محور التعويضات قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig (2-tailed)	df	t	
.79769	3.1964	.19636	.011	109	2.582	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
1.00441	3.6182	.61818	.000	109	6.455	1. أشعر بالأمان الوظيفي في عملي
1.12059	3.3455	.34545	.002	109	3.233	2. سوية راتبي جيدة
.99712	3.2455	.24545	.011	109	2.582	3. المكافآت والحوافز المقدّمة لي جيّدة وعادلة
1.12834	3.0455	.04545	.673	109	.423	4. يرتبط الراتب الذي أحصل عليه بمستوى أدائي ومعرفتي
1.16453	2.7273	-.27273	.016	109	-2.456	5. تعتمد المنظمة التي أعمل بها على المستوى العلمي لزيادة مستوى الرواتب
.91307	3.3455	.34545	.000	109	3.968	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
1.10500	3.9091	.90909	.000	109	8.629	1. أشعر بالأمان الوظيفي في عملي
1.26876	3.5182	.51818	.000	109	4.283	2. سوية راتبي جيدة
1.15839	3.2818	.28182	.012	109	2.552	3. المكافآت والحوافز المقدّمة لي جيّدة وعادلة
1.28752	3.1091	.10909	.376	109	.889	4. يرتبط الراتب الذي أحصل عليه بمستوى أدائي ومعرفتي

1.25285	2.9091	-0.09091	448.	109	-0.761	5. تعتمد المنظمة التي أعمل بها على المستوى العلمي لزيادة مستوى الرواتب
---------	--------	----------	------	-----	--------	--

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور التعويضات قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- يُشير تحليل متغير التعويضات قبل الحصول على الشهادة إلى وجود انخفاض كبير في قيمة المتوسطات الحسابية، حيث أن المتوسط الحسابي للمحور قد حصل على قيمة (3.19) وهي تُشير إلى أن قيمة التعويضات التي يحصل عليها الأفراد لا تتناسب مع كمية ونوعية العمل الذي يقومون به، أما تبعاً لتساؤلات المحور فيتم تفسيرها كما يلي:
- التساؤل الأول، والثاني، والثالث، والرابع، قد حصلوا على متوسطات حسابية تتراوح قيمتها بين القيمة (3.61) والقيمة (2.72)، وهي تُشير إلى ضعف شعور الأفراد بالأمان الوظيفي في المنظمة/ المؤسسة التي يعملون فيها، بالإضافة إلى انخفاض قيمة الرواتب والتعويضات والمكافآت التي يحصلون عليها مقابل عملهم، فضلاً عن عدم اعتماد المنظمة/ المؤسسة التي يعملون فيها على نظام زيادة الرواتب الوظيفية على أساس المستوى العلمي.
- أما التساؤل الرابع فقد أظهر عدم وجود فارق جوهري بين قيمته والقيمة الحادية.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور لم يتغير في القيمة، وهذا المؤشر يُعتبر سلبي، حيث أن المُتعارف عليه في جميع المنظمات/ المؤسسات أن الحصول على شهادة الماجستير يؤدي إلى زيادة الرواتب والتعويضات والمكافآت للعاملين الحاصلين على الشهادة، حيث أن الشهادة تزيد من القيمة السوقية للفرد، أما تبعاً لتساؤلات المحور، تمت الإشارة إلى ما يلي:
- التساؤل الأول والثاني أظهروا ازدياد في قيمة المتوسط الحسابي، بالتالي زاد شعور الأفراد بالأمان الوظيفي والمهني في مؤسساتهم التي يعملون فيها، وزادت درجة الرواتب ولكن بقيمة ضئيلة.
- التساؤل الثالث قد حافظ على قيمة المتوسط الحسابي، الذي يُشير إلى بقاء مستوى المكافآت والحوافز المقدّمة للأفراد كما هو، وهذا يُعتبر من المؤشرات السلبية كما تم ذكره سابقاً.

○ لا يوجد فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للتساؤل الرابع والخامس وبين القيمة الحيادية.

3_5_5 تحليل محور الحصول على ترقية قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (5): تحليل محور الحصول على ترقية قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
.89453	3.1845	.18455	.033	109	2.164	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.04047	3.0000	.00000	1.000	109	.000	1. يتم إجراء الترقّيات بعَملي بشكل عادل
1.07458	3.3182	.31818	.002	109	3.106	2. الإدارة العليا لدينا مهمة بإعطاء كل فرد فرصته للتقدم
1.00391	3.2364	.23636	.015	109	2.469	3. فرص الترقّي الوظيفي المتاحة لي جيدة
.96558	3.4243	.42427	.000	109	4.608	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.14561	3.1636	.16364	.137	109	1.498	1. يتم إجراء الترقّيات بعَملي بشكل عادل
1.13096	3.4727	.47273	.000	109	4.384	2. الإدارة العليا لدينا مهمة بإعطاء كل فرد فرصته للتقدم
1.08135	3.6364	.63636	.000	109	6.172	3. فرص الترقّي الوظيفي المتاحة لي جيدة

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور الحصول على ترقية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- أشار المتوسط الحسابي لمحور الحصول على الترقية قبل الحصول على شهادة الماجستير ذو القيمة (3.18) إلى وجود فارق جوهري بسيط بين المتوسط الحسابي والقيمة الحيادية، حيث أن درجة (Sig) قد حصلت على قيمة (0.033)، وهذا يُشير إلى أن حصول الأفراد على ترقية قبل امتلاك شهادة الماجستير في إدارة الأعمال شبه ضعيفة، وذلك تبعاً لقيمة المتوسط الحسابي، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:

○ التساؤل الأول يُشير إلى عدم وجود فارق جوهري بشكل كامل بين قيمته وبين القيمة الحيادية، أي لا يُمكن معرفة إن كانت المنظّمات/ المؤسسات التي يعملون فيها تقوم بترقية الموظفين على أساس ومبادئ عادلة أم لا.

○ التساؤل الثاني والثالث قد أظهروا أن الإدارة العليا تهتم بشكل بسيط أو شبه ضئيل بإعطاء الموظفين الفرصة للتقدم مهنيًا، وهي شبه متاحة للموظفين، ولكنها ليست من العمليات الواضحة بشكل كبير أمام الموظفين.

بعد الحصول على الشهادة:

● توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي لمحور الحصول على ترقية قد ازداد بشكل بسيط ليصبح (3.42) بدلاً من (3.18)، وهذا يُعتبر من المؤشرات الإيجابية، وحتى وإن زادت أهمية ترقية الحاصلين على شهادة الماجستير بشكل بسيط، أما تبعاً لتساؤلات المحور، فقد تمت الإشارة إلى ما يلي:

○ التساؤل الأول أشار إلى عدم وجود فارق جوهري كما في التحليل السابق، رغم ازدياد قيمة المتوسط الحسابي إلا أن درجة (Sig) قد حافظت على درجة أعلى من (0.05).

○ التساؤل الثاني والثالث قد حصلوا على متوسط حسابي أعلى من المتوسطات الحسابية التي تم عرضها من خلال التحليل السابق، أي قبل الحصول على شهادة الماجستير، حيث أن قيمهم تتراوح بين (3.47) و(3.63)، وهذا يُشير إلى زيادة اهتمام الإدارة العليا بإعطاء الأفراد فرصتهم للتقدم مهنيًا أو الحصول على ترقية وظيفية داخل المنظمة/ المؤسسة بعد حصولهم على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

3_5_6 تحليل محور الراحة المهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (6): تحليل محور الراحة المهنية قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
.47952	3.8755	.87545	.000	109	19.148	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.63463	4.1000	1.10000	.000	109	18.179	1. لدي المعلومات الكافية لإنجاز عملي
.69791	4.0909	1.09091	.000	109	16.394	2. أستطيع تقييم أدائي عند إنهاء العمل المُسند إلى
.74619	4.1091	1.10909	.000	109	15.589	3. غالباً ما يُخبرني المشرفون باستحسناتهم لنتائج أدائي
.87976	3.8182	.81818	.000	109	9.754	4. أحصل على الكثير من الدعم والتعاون المهني من زملائي في العمل
.64506	4.2636	1.26364	.000	109	20.546	5. أستطيع التواصل مع الآخرين بشكل جيد وفعال
.76430	3.9455	.94545	.000	109	12.974	6. لدي الأدوات والمعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز عملي

7.	تلقّيت دعم عالي من عائلتي ومديري في مسيرتي المهنية	10.784	109	.000	1.00909	4.0091	.98144
8.	ساعات الدوام ملائمة لطبيعة العمل	6.704	109	.000	.61818	3.6182	.96718
9.	لدي الوقت الكافي لإنجاز مهامي	8.511	109	.000	.70000	3.7000	.86258
10.	أعباء العمل موزعة بطريقة عادلة في المنظمة	1.118	109	.266	.10000	3.1000	.93799
	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	23.956	109	.000	1.08545	4.0855	.47523
1.	لدي المعلومات الكافية لإنجاز عملي	21.162	109	.000	1.46364	4.4636	.72539
2.	أستطيع تقييم أدائي عند إنهاء العمل المُسنَد إلي	21.042	109	.000	1.48182	4.4818	.73861
3.	غالباً ما يُخبرني المشرفون باستحسانهم لنتائج أدائي	17.853	109	.000	1.29091	4.2909	.75838
4.	أحصل على الكثير من الدعم والتعاون المهني من زملائي في العمل	10.862	109	.000	.98182	3.9818	.94802
5.	أستطيع التواصل مع الآخرين بشكل جيّد وفَعّال	29.129	109	.000	1.53636	4.5364	.55318
6.	لدي الأدوات والمعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز عملي	14.956	109	.000	1.17273	4.1727	.82238
7.	تلقّيت دعم عالي من عائلتي ومديري في مسيرتي المهنية	13.107	109	.000	1.19091	4.1909	.95298
8.	ساعات الدوام ملائمة لطبيعة العمل	8.093	109	.000	.77273	3.7727	1.00146
9.	لدي الوقت الكافي لإنجاز مهامي	8.976	109	.000	.84545	3.8455	.98787
10.	أعباء العمل موزعة بطريقة عادلة في المنظمة	1.120	109	.265	.11818	3.1182	1.10654

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور الراحة المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- تُشير قيمة المتوسط الحسابي للمحور (3.87) إلى انتشار الراحة المهنية بين العاملين بشكل جيّد ضمن المنظمة/ المؤسسة التي يعملون فيها، بالإضافة إلى امتلاك الأفراد للدعم الكافي ووجود فرق عمل ذات كفاءة عالية، ويُمكن الإشارة إلى ذلك من خلال تساؤلات المحور التي حصلت على متوسطات حسابية بقيمة عالية كما يلي:

○ التساؤل الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس، والسابع، والثامن، والتاسع، قد حصلوا على متوسطات حسابية جيّدة إلى شبه جيّدة تتراوح قيمها بين القيمة (3.61) والقيمة (4.26)، حيث أشار أفراد العينة إلى أنّهم يمتلكون المعلومات الشخصية والخبرات والمهارات ذات الأهمية العالية والمرتبطة بعملهم بشكل مباشر، بالإضافة إلى انتشار روح الفريق والتعاون بين بعضهم البعض، وبينهم وبين مشرفيهم وقادتهم، وحصولهم على الدعم العائلي الكافي، وامتلاك الأدوات والتجهيزات التي تتلاءم مع طبيعة عملهم والتي يستطيعون من خلالها إنجاز

المهام بسرعة وكفاءة ضمن ساعات الدوام الطبيعية والملائمة لطبيعة العمل ضمن المنظمات/ المؤسسات الأخرى، وغيرها من الأمور التي تُساهم في تأمين الراحة المهنية لهم.

- أما التساؤل العاشر فقد أشار إلى عدم وجود فارق جوهري بين قيمته والقيمة الحيادية، أي أنه لا يُمكن معرفة إن كانت أعباء العمل موزعة بطريقة عادلة أم لا ضمن المنظمات/ المؤسسات التي يعمل به الأفراد الذين أجابوا على تساؤلات الاستبيان.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور قد ازدادت درجته لتصبح (4.08)، وهذا الأمر يُشير إلى أن درجة الراحة المهنية عند الأفراد تزداد بشكل بسيط بعد حصولهم على الشهادة، أما تبعاً لتساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
- كما تم الإشارة إليه في التحليل الذي تضمن التساؤلات من التساؤل الأول وحتى التساؤل التاسع تبعاً لتحليل محور الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير، فقد زاد المتوسط الحسابي لهذه التساؤلات بشكل بسيط عما كانت عليه في التحليل السابق، وهذا يُشير على ارتفاع قيمة وكمية المعلومات التي يمتلكها الأفراد لإنجاز العمل، أي العمل بكفاءة أعلى، وحصولهم على الدعم الكافي من زملائهم، وقادتهم، وعائلاتهم بدرجة أعلى بعد حصولهم على الشهادة، بالإضافة إلى شعورهم بدرجة راحة مهنية أعلى من ذي قبل.
- أما التساؤل العاشر فقد بقيت قيمة المتوسط الحسابي كما هي بالمقارنة مع التحليل السابق أي قبل الحصول على درجة الماجستير، وهي تقريباً متساوية مع القيمة الحيادية للإجابة على التساؤل، بالتالي حتى بعد الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، لا يستطيع الأفراد معرفة إن كانت أعباء العمل موزعة بطريقة عادلة أم لا.

3_5_7 تحليل محور الرضا المهني قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (7): تحليل محور الرضا المهني قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Std. Deviation	Mean					
.49968	3.9366	.93664	.000	109	19.660	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.88825	4.0000	1.00000	.000	109	11.808	1. بالمقارنة مع الآخرين، أنا راض عن النجاح الذي حققته بمسيرتي المهنية

2.	أشعر بإحساس كبير بالرضا الشخصي عندما أنجز عملي بشكل جيد	22.135	109	.000	1.40909	4.4091	.66767
3.	تعتبرني المنظمة عنصراً مهماً لها	9.090	109	.000	.80909	3.8091	.93353
4.	أشعر بدرجة عالية من المسؤولية الشخصية بالنسبة للمهام التي أوكل بها	24.547	109	.000	1.43636	4.4364	.61372
5.	بشكل عام أشعر بالرضا عن عملي الحالي	8.770	109	.000	.83636	3.8364	1.00025
6.	غالباً ما أفكر في ترك عملي الحالي	1.282	109	.203	.12727	3.1273	1.04143
	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	24.427	109	.000	1.09755	4.0975	.47124
1.	بالمقارنة مع الآخرين، أنا راضٍ عن النجاح الذي حققته بمسيرتي المهنية	12.548	109	.000	1.18182	4.1818	.98783
2.	أشعر بإحساس كبير بالرضا الشخصي عندما أنجز عملي بشكل جيد	24.447	109	.000	1.53636	4.5364	.65912
3.	تعتبرني المنظمة عنصراً مهماً لها	13.105	109	.000	1.09091	4.0909	.87310
4.	أشعر بدرجة عالية من المسؤولية الشخصية بالنسبة للمهام التي أوكل بها	32.579	109	.000	1.59091	4.5909	.51215
5.	بشكل عام أشعر بالرضا عن عملي الحالي	9.000	109	.000	.90000	3.9000	1.04881
6.	غالباً ما أفكر في ترك عملي الحالي	2.501	109	.014	.28182	3.2818	1.18191

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور الرضا المهني قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة من خلال قيمة المتوسط الحسابي (3.93) لمحور الرضا المهني قبل الحصول على شهادة الماجستير، وهذا يُشير إلى درجة الرضا المهني الجيدة التي يتمتع بها الأفراد عينة الدراسة قبل الحصول على الشهادة، وتُشير المتوسطات الحسابية لتساؤلات المحور إلى ما يلي:
 - حصل التساؤل الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس على متوسطات حسابية قيمها تتراوح بين القيمة (3.83) و(4.43)، حيث تُشير إجابات أفراد العينة إلى امتلاك أفراد عينة الدراسة للرضا العالي عما حققوه خلال مسيرتهم المهنية بالمقارنة مع الآخرين قبل الحصول على الشهادة، ورضاهم الكبير عن إنجازاتهم العملية، والشعور العالي بالمسؤولية تجاه المهام والأعمال الذين هم موكلين بها، ولكن درجة معرفتهم بطريقة تفكير المنظمة/ المؤسسة تجاههم أقل بقليل عن مدى رضاهم عن أنفسهم كونهم لا يعرفون إن كانت المنظمة/ المؤسسة التي يعملون فيها تعتبرهم من العناصر الهامة ضمن العمل أم لا قبل الحصول على الشهادة، بالإضافة إلى عدم رضاهم في السابق عن العمل الذين يزاولونه.

- أما التساؤل السادس فقد أظهر أن قيمة المتوسط الحسابي مساوية في القيمة للحيدة، بالتالي تتفاوت الإجابات بين العاملين تجاه التفكير في مغادرة أو ترك عملهم الحالي أم لا.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أنّ المتوسط الحسابي لمحور الرضا المهني قد زاد بدرجة بسيطة نسبياً حيث أصبحت قيمته (4.09)، وهذا يدلّ على ازدياد درجة الرضا المهني بشكل عام عند الأفراد العاملين في المنظمات/ المؤسسات، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى:
 - التساؤل الأول، والثاني، والثالث، والرابع قد حصلوا على متوسطات حسابية أعلى من ذي قبل، أي بالمقارنة مع المتوسطات الحسابية التي تم الوصول إليها من خلال تحليل محور الرضا المهني قبل الحصول على شهادة الماجستير، حيث أصبحت تتراوح المتوسطات الحسابية بين القيمة (4.09) والقيمة (4.59)، بالتالي فقد زادت درجة الرضا المهني عند أفراد عينة الدراسة بعد حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وذلك بما يتعلق بما حققوه ضمن مسيرة حياتهم المهنية، وزيادة شعورهم بالرضا الشخصي عما أنجزوه من عمل، وازدياد شعورهم بدرجة المسؤولية العالية التي تقع على عاتقهم تبعاً للمهام الموكلة عليهم، فالحاصل على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، تعتبره المنظمة/ المؤسسة التي يعمل فيها قادر على تحقيق وإنجاز أعمال أكثر من ذي قبل، بالإضافة إلى زيادة شعور الموظف/ الفرد بأن المنظمة/ المؤسسة التي يعمل فيها تعتبره من العناصر الهامة، والتي ليس من السهل أن يتخلّوا عنه.
 - أما التساؤل الخامس فقد زادت قيمة المتوسط الحسابي بدرجة ضئيلة مقارنةً بالتساؤلات الأخرى التي ارتفعت بشكل كبير بالمقارنة مع تحليل درجة الرضا المهني قبل الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، حيث أنّ درجة رضا الأفراد عن عملهم الحالي قد ازدادت ولكن بنسبة ضئيلة فقط.
 - أما تبعاً للتساؤل السادس والذي كان يتساوى مع القيمة الحيدة في جدول تحليل الرضا المهني قبل الحصول على الشهادة، فقد أصبح هنالك فارق جوهري بسيط، بالتالي أصبح التساؤل يعبر عن رغبة بعض الأفراد في ترك عملهم الحالي، ولكن بنسبة قليلة وذلك لأن قيمة المتوسط الحسابي لهذا التساؤل قد حصلت على قيمة (3.28) بالمقارنة مع قيمة (3.12) التي تم الوصول

إليها من خلال التحليل السابق الذي يمثل الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

3_5_8 تحليل محور التقدم المهني قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (8): تحليل محور التقدم المهني قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
.53703	4.1800	1.18000	.000	109	23.045	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.89275	3.7455	.74545	.000	109	8.758	1. أنا راضٍ عن التقدم الذي أحرزته بالنسبة لتحقيق أهدافي
.88284	3.8636	.86364	.000	109	10.260	2. أنا راضٍ عن التقدم الذي أحرزته تجاه اكتساب مهارات جديدة
.56805	4.3545	1.35455	.000	109	25.009	3. أرغب بوجود فرص لتعلم أشياء جديدة من العمل
.61595	4.4636	1.46364	.000	109	24.922	4. أرغب بوجود عمل محفز وذو تحدي
.63114	4.4727	1.47273	.000	109	24.474	5. أرغب بوجود فرص للنمو والتطوير الشخصي في العمل
.48963	4.4909	1.49091	.000	109	31.936	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.98042	4.0455	1.04545	.000	109	11.184	1. أنا راضٍ عن التقدم الذي أحرزته بالنسبة لتحقيق أهدافي
.79306	4.3364	1.33636	.000	109	17.673	2. أنا راضٍ عن التقدم الذي أحرزته تجاه اكتساب مهارات جديدة
.51183	4.6636	1.66364	.000	109	34.090	3. أرغب بوجود فرص لتعلم أشياء جديدة من العمل
.45626	4.7091	1.70909	.000	109	39.287	4. أرغب بوجود عمل محفز وذو تحدي
.49862	4.7000	1.70000	.000	109	35.758	5. أرغب بوجود فرص للنمو والتطوير الشخصي في العمل

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور التقدم المهني قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة أن المتوسط الحسابي لمحور التقدم المهني يساوي القيمة (4.18)، وهذا الأمر يُشير إلى أنّ أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قد كانوا يرغبون في تطوير أنفسهم وعملهم بشكل جيّد، ولكنهم غير راضين بشكل كبير عن تقدّمهم مهنيّاً وعمليّاً، وتُشير تساؤلات المحور إلى ما يلي:

- التساؤل الأول والثاني، المتوسطات الحسابية لهم تتراوح بين القيمة (3.74) و(3.86)، وهذا يُشير إلى رضاهم شبه المتوسط عن تقدّمهم الذي أحرزوه تجاه تحقيقهم لأهدافهم المهنية واكتساب المهارات الجديدة التي تساعدهم على التقدّم مهنيّاً، وذلك قبل الحصول على شهادة الماجستير.

○ التساؤل الثالث، والرابع، والخامس، قد حصلوا على متوسطات حسابية تتراوح بين القيمة (4.35) و(4.47)، حيث أن أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير كانوا يرغبون بتعلّم أشياء جديدة و مهارات تحفزهم و تدفعهم باتجاه التقدّم المهني، وذلك لتحقيق النمو والتطور الشخصي في العمل.

بعد الحصول على الشهادة:

● توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي قد زاد لتصبح قيمته (4.49) وهذا يُشير إلى ارتفاع رغبة أفراد العينة في تطوير مهاراتهم وخبراتهم المكتسبة بعد الحصول على الشهادة، بالإضافة إلى ارتفاع درجة رضاهم عما يتم إنجازه ضمن العمل بوجود الخبرات الجديدة المكتسبة من برامج الماجستير في إدارة الأعمال، أما تساؤلات الدراسة فقد زادت المتوسطات الحسابية كما يلي:

○ التساؤل الأول والثاني الذين حصلوا على متوسطات حسابية أقل من الدرجة (4) قبل الحصول على الشهادة، قد زاد المتوسط الحسابي ليتراوح بين القيمة (4.04) و(4.33)، وهذا الأمر يُشير إلى زيادة رضا أفراد العينة عن التقدّم الذي أحرزوه فيما يتعلّق بتحقيق الأهداف واكتساب المهارات والخبرات الجديدة بعد الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

○ أما التساؤل الثالث، والرابع، والخامس، فقد زاد المتوسط الحسابي ليتراوح بين القيمة (4.66) و(4.70)، وهذا يُشير إلى أن أفراد العينة بعد حصولهم على درجة الماجستير قد زادت رغبتهم بشكل كبير لتعلّم الطرق والمهارات الجديدة في العمل، وزادت درجة رغبتهم بوجود المُحفّز على العمل بما يتناسب مع الخبرات التي اكتسبوها، وزيادة الرغبة بالحصول على فرص تُحقّق النمو والتقدم المهني لهم.

3_5_9 تحليل محور تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (9): تحليل محور تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
Std. Deviation	Mean					
.77163	3.6500	.65000	.000	109	8.835	1. أستطيع الحصول على فرص عمل في العديد من المنظمات
.98377	3.5091	.50909	.000	109	5.427	

1. أستطيع الحصول على فرص عمل في العديد من المنظمات

2.	أعتبر نفسي الآن قادراً على الانتقال إلى عمل أو مهنة أفضل	8.789	109	.000	.75455	3.7545	.90042
3.	أتميز من بين الآخرين لامتلاكي للفرص ومجال الاختيار بين الوظائف والمهن	7.998	109	.000	.66364	3.6636	.87028
4.	أصبحت أتمتع بخبرة إدارية عالية تمكنني من بدء عملي أو مشروعي الخاص	7.358	109	.000	.67273	3.6727	.95887
	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير	17.722	109	.000	1.21364	4.2136	.71824
1.	أستطيع الحصول على فرص عمل في العديد من المنظمات	12.073	109	.000	1.08182	4.0818	.93976
2.	أعتبر نفسي الآن قادراً على الانتقال إلى عمل أو مهنة أفضل	19.606	109	.000	1.44545	4.4455	.77325
3.	أتميز من بين الآخرين لامتلاكي للفرص ومجال الاختيار بين الوظائف والمهن	12.516	109	.000	1.09091	4.0909	.91416
4.	أصبحت أتمتع بخبرة إدارية عالية تمكنني من بدء عملي أو مشروعي الخاص	12.917	109	.000	1.23636	4.2364	1.00391

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة من خلال تحليل محور تغيير أو اختيار المهنة المناسبة الحاصل على متوسط حسابي (3.65) أن أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كانت نتائح أمامهم فرص قليلة للانتقال إلى عمل آخر في منظمة/ مؤسسة أخرى، ولكن ثقتهم غير العالية جداً بإمكانياتهم كانت تتعارض مع رغبتهم بالانتقال إلى مكان آخر أو ترك العمل الحالي لهم، وأشارت تساؤلات المحور إلى ما يلي:

- جميع تساؤلات المحور: الأول، والثاني، والثالث، والرابع، قد حصلوا على متوسطات حسابية شبه متساوية في القيمة، وتتراوح بين القيمة (3.50) والقيمة (3.75)، حيث أن أفراد العينة قبل حصولهم على درجة الماجستير، كانت فرص انتقالهم إلى منظمات/ مؤسسات أخرى شبه قليلة تبعاً لاعتقادهم أنهم غير قادرين بشكل كبير على الإقدام على هذه الخطوة للحصول على فرصة أو عمل أو مهنة أفضل، بالإضافة إلى ضعف إيمانهم بأنفسهم على أنهم يمتلكون معرفة وخبرة أعلى من باقي الزملاء الذين يعملون معهم، ولا يمتلكون المعرفة الكافية عن باقي الوظائف والأعمال التي يستطيعون القيام بها، واعتقادهم بأنهم لا يمتلكون الخبرة الإدارية العالية التي تمكنهم من بدء القيام بعمل أو مشروع أو مهنة خاصة بهم.

بعد الحصول على الشهادة:

• توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور قد زادت قيمته بشكل كبير لتصبح (4.21)، وهذا الأمر يُشير إلى زيادة ثقة أفراد العينة بعد حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، على أنهم قادرين على التقديم على مختلف الوظائف والأعمال الأخرى في المنظمات/ المؤسسات، أما تساؤلات الدراسة فقد أشارت إلى ما يلي:

○ زادت قيمة المتوسط الحسابي بشكل ملحوظ تبعاً للتساؤل الأول والثالث، حيث قد أصبحت قيم المتوسط الحسابي لها تتراوح بين القيمة (4.08) و(4.09)، وهذا يُشير إلى زيادة شعور أفراد العينة بعد حصولهم على درجة الماجستير على أنهم قادرين على الحصول على فرص عمل ذات أهمية أعلى من ذي قبل في العديد من المنظمات، بالإضافة إلى شعورهم العالي بتميزهم عن الآخرين نظراً لتوسع مجال اختيارهم من بين الوظائف والمهن الأخرى.

○ أما التساؤل الثاني والرابع، فقد زادت قيمة المتوسط الحسابي بشكل كبير لتتراوح بين القيمة (4.23) و(4.44)، حيث أن أفراد العينة بعد حصولهم على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، أصبحوا يؤمنون بقدرتهم العالية على الانتقال إلى مكان أفضل بكثير من المكان الحالي الذي يعملون فيه، بالإضافة إلى قدرتهم على تغيير مهنتهم أو مجال العمل الذي يعملون فيه، وزيادة معدلات الخبرة الإدارية التي يمتلكونها والتي يستطيعون من خلالها القيام بإنشاء عملهم الخاص أو مشروعهم الشخصي بعيداً عن العمل كموظفين ضمن المنظمات/ المؤسسات.

3_5_10 تحليل محور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (10): تحليل محور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
.77556	3.2523	.25227	.001	109	3.412	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.96308	3.3000	.30000	.001	109	3.267	1. أشعر بالضغط بسبب غير الموظفين الآخرين من مكائتي بالعمل
1.11106	3.0636	.06364	.549	109	.601	2. الأفراد الموازين لي بالتحصيل العلمي فقط يُظهرون لي الاحترام والتقدير
.99892	3.4182	.41818	.000	109	4.391	3. أتحمّل مسؤوليات زائدة من قبل المنظمة دون الاهتمام بكفاءتي وخبرتي العملية
1.01962	3.2273	.22727	.021	109	2.338	4. أصبح التقدّم لعملٍ آخر أكثر صعوبة نظراً لكوني أتمتع بمؤهلات أعلى من المطلوب

						التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.86571	3.4591	.45909	.000	109	5.562	
1.17199	3.6273	.62727	.000	109	5.613	1. أشعر بالضغط بسبب غير الموظفين الآخرين من مكاني بالعمل
1.26415	3.2091	.20909	.086	109	1.735	2. الأفراد الموازين لي بالحصول العلمي فقط يُظهرون لي الاحترام والتقدير
1.10609	3.4636	.46364	.000	109	4.396	3. أتحمّل مسؤوليات زائدة من قبل المنظمة دون الاهتمام بكفاءتي وخبرتي العملية
1.14681	3.5364	.53636	.000	109	4.905	4. أصبح التقدّم لعملي آخر أكثر صعوبة نظراً لكوني أتمتع بمؤهلات أعلى من المطلوب

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة من خلال تحليل محور التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، أنّ المتوسط الحسابي قد حصل على درجة (3.25)، وهذه النتيجة تُشير إلى ضعف وجود الشعور لدى الموظفين على أنهم يقوم بالتسبب بخسارة مهنية لباقي الأفراد العاملين معهم قبل الحصول على الشهادة، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
- التساؤل الثاني يُظهر عدم وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي وبين متوسط الإجابة على التساؤل بشكل عام (الحيادية).

- أما التساؤل الأول، والثالث، والرابع، فقد أظهرت متوسطات حسابية قيمها ضعيفة جداً وقريبة من الدرجة الحيادية، حيث تتراوح بين القيمة (3.22) و(3.41)، وهذا الأمر يُشير إلى أن أفراد العينة قبل حصولهم على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، لم يشعروا بالضغط النفسي بسبب غير الآخرين منهم ومن درجة أهمية العمل الموكّل إليهم، وأنهم لا يتحمّلون مسؤوليات زائدة عن باقي الأفراد العاملين ضمن المنظمة/ المؤسسة، وذلك نظراً لاعتقادهم ولاعتقاد المؤسسة التي يعملون فيها على أن جميع العاملين في القسم ذاته يمتلكون الخبرات المعرفية والمهنية المتساوية في درجة الأهمية، وقدرة الموظفين في القسم ذاته على العمل متساوية، وضعف شعورهم بامتلاكهم للمؤهلات المطلوبة والخبرات العالية للتقدّم في العمل.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور قد زادت درجته بشكل بسيط لتصبح (3.45)، وهذا الأمر يُشير على أن الحصول على درجة الماجستير لم يتسبب للموظف بخلق مشاكل جديد مع الزملاء ضمن العمل، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
 - التساؤل الثاني لا يزال يعبر عن عدم وجود فارق بين قيمته والقيمة الحيادية، أي أنه لا يوجد تفرقة في التعامل مع الأفراد الحاصلين أو غير الحاصلين على شهادة الماجستير من قبل زملاء العمل الآخرين.
 - أما التساؤل الأول، والرابع، فقد زادت درجة المتوسط الحسابي لتتراوح بين القيمة (3.46) و(3.62)، وهذا الأمر يُشير إلى زيادة شعور الموظفين الآخرين بالغيرة بشكل بسيط من الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، وزيادة صعوبة التقدم في العمل نظراً لامتلاك الأفراد للمواهب والمؤهلات المطلوبة لتقدمهم المهني، وهذا الأمر عائد إلى ثقافة المنظمة/ المؤسسة ودرجة اهتمامها بتطوير أفرادها مهنيًا.
 - أما التساؤل الثالث فقد حافظ على درجة شبه متساوية في القيمة بين فترة ما قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، أي أن الأفراد لا يتحملون قدر كبير أو أكبر بكثير من المسؤوليات والمهام تبعاً لكفاءتهم وخبرتهم العملية، حتى بعد الحصول على درجة الماجستير.

3_5_11 تحليل محور التعارض مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (11): تحليل محور التعارض مع سياسات المنظمة قبل وبعد الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
.86747	2.9386	-.06136	.460	109	-.742	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
1.06956	2.8909	-.10909	.287	109	-1.070	1. أصبح لدي مشاكل في العمل نتيجة خوف زملائي ورؤسائي مني
1.01781	2.4273	-.57273	.000	109	-5.902	2. ساءت قدرتي على العمل بشكل واضح مع الآخرين
1.11027	3.1818	.18182	.089	109	1.718	3. أصبح عبء وضغط العمل الثقيل يقع على عاتقي
1.10409	3.2545	.25455	.017	109	2.418	4. ازداد ائكال الموظفين علي أكثر من قبل
.97958	3.1227	.12273	.192	109	1.314	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير

1.28103	3.2545	.25455	.039	109	2.084	1. أصبح لدي مشاكل في العمل نتيجة خوف زملائي ورؤسائي مني
1.14124	2.3818	-.61818	.000	109	-5.681	2. ساءت قدرتي على العمل بشكل واضح مع الآخرين
1.23842	3.3545	.35455	.003	109	3.003	3. أصبح عبء وضغط العمل الثقيل يقع على عاتقي
1.18670	3.5000	.50000	.000	109	4.419	4. ازداد اتكال الموظفين علي أكثر من قبل

- وجدت الباحثة من خلال قيمة (Sig) لمحور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل وبعد الحصول على شهادة الماجستير، أنه لا يوجد فارق جوهري بين إجابات أفراد العينة على المحور ككل وبين القيمة الحيادية، حيث أنه يمكن القول، أن ما يقوم به الأفراد ضمن العمل لا يتعارض مع سياسات العمل، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:

قبل الحصول على الشهادة:

- التساؤل الأول، والثالث، لا يوجد فارق جوهري بين إجاباتهم والقيم الحيادية، حيث أن أفراد العينة لا يواجهون المشاكل في العمل، ولا يخاف العاملون من بعضهم البعض، بالإضافة إلى عدم وجود ضغط عمل ثقيل يقع على عاتق الموظف قبل حصوله على درجة الماجستير.
- أما التساؤل الثاني، والرابع، فقد أشاروا بالمتوسط الحسابي الذي يتراوح بين القيمة (2.42) و(3.25) إلى أن عدم الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال لا يساهم في انخفاض القدرة على العمل وخصوصاً أمام الآخرين الحاصلين أو غير الحاصلين على الشهادة، بالإضافة إلى وجود اتكال ضعيف وخفيف بين العاملين على المهام ضمن العمل قبل الحصول على الشهادة.

بعد الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة أنه لا يوجد فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور والقيمة الحيادية، أي أنه لا يوجد فارق جوهري في التعارض مع سياسات العمل ضمن المنظمة/ المؤسسة في حال الحصول أو عدم الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
- التساؤل الأول يعبر عن متوسط حسابي قيمته (3.25) وبوجود فارق جوهري بين هذه القيمة والقيمة الحيادية، على عكس النتائج السابقة، حيث أن الأفراد قد لاحظوا انتشار بعض المشاكل في العمل، وخصوصاً بعد الحصول على شهادة الماجستير.

- التساؤل الثاني، يعبر عن متوسط حسابي أخفض من السابق، قيمته (2.38) أي لا تصبح قدرة الموظف على العمل أسوأ بعد الحصول على الشهادة.
- التساؤل الثالث يعبر عن متوسط حسابي قيمته (3.35) وبوجود فارق جوهري بين هذه القيمة والقيمة الحيادية، على عكس النتائج السابقة، حيث زادت درجة عبء العمل على الموظف بشكل بسيط بعد الحصول على شهادة الماجستير.
- التساؤل الرابع قد زاد المتوسط الحسابي ليصبح (3.5)، أي أنه قد زاد الاتكال على الموظف الحاصل على شهادة الماجستير، وذلك تبعاً لإيمان الموظفين الآخرين بأنه قادر على القيام بالعمل بطرق أو بشكل أفضل منهم.

3_5_12 تحليل محور التوافق مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على الشهادة:

الجدول رقم (12): تحليل محور التوافق مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على الشهادة						
Test Value = 3						
Std. Deviation	Mean	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	t	
.56805	3.8955	.89545	.000	109	16.533	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.68882	3.8273	.82727	.000	109	12.596	1. أستطيع تحديد الخطط القريبة وبعيدة المدى في العمل
.71915	3.8455	.84545	.000	109	12.330	2. أستطيع التفكير بشكل أفضل من الآخرين، واتخاذ القرارات الأمثل
.74103	3.9636	.96364	.000	109	13.639	3. أستطيع رؤية التفاصيل الهامة الصغيرة التي لا يستطيع الآخرون رؤيتها
.64731	3.9455	.94545	.000	109	15.319	4. أصبح بإمكانني فهم العمل وشروطه والمهام المطلوبة بشكل أفضل وأسرع
.55418	4.4500	1.45000	.000	109	27.442	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.73855	4.3636	1.36364	.000	109	19.365	1. أستطيع تحديد الخطط القريبة وبعيدة المدى في العمل
.67537	4.3727	1.37273	.000	109	21.317	2. أستطيع التفكير بشكل أفضل من الآخرين، واتخاذ القرارات الأمثل
.65957	4.4727	1.47273	.000	109	23.419	3. أستطيع رؤية التفاصيل الهامة الصغيرة التي لا يستطيع الآخرون رؤيتها
.49392	4.5909	1.59091	.000	109	33.782	4. أصبح بإمكانني فهم العمل وشروطه والمهام المطلوبة بشكل أفضل وأسرع

يُشير الجدول إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي لمحور التوافق مع سياسات المنظمة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤل، حيث:

قبل الحصول على الشهادة:

- وجدت الباحثة أن متوسط محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على شهادة الماجستير قد حصل على قيمة (3.89)، حيث أنه يمكن القول، أنّ ما يقوم به الأفراد ضمن العمل سيتوافق مع سياسات المنظمة، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
 - جميع تساؤلات المحور الأربع قد حصلت على متوسطات حسابية عالية قريبة من القيمة (4)، حيثُ تتراوح المتوسطات الحسابية بين القيمة (3.82) و(3.96)، بالتالي وجدت الباحثة أنّ أفراد العينة قبل حصولهم على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، قادرين على تحديد الخطط القريبة والبعيدة في العمل بشكل جيّد، والتفكير بشكل أفضل من باقي الأفراد العاملين وخصوصاً من خلال قدرتهم الجيّد على رؤية التفاصيل الدقيقة الصغيرة في العمل واكتشاف الأخطاء التي لا يستطيع الأفراد الآخرون الوصول عليها أو اكتشافها، بالإضافة إلى فهمهم العالي لطبيعة العمل وشروطه المختلفة، والمهام المطلوب منهم القيام بها بشكل أفضل من الآخرين.

بعد الحصول على الشهادة:

- توصلت الباحثة إلى وجود فارق جوهري بين المتوسط الحسابي للمحور وتساؤلاته وبين متوسط الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى أن المتوسط الحسابي للمحور قد زادت قيمته لتُصبح (4.45)، وهذا الأمر يصب في مصلحة المنظمة/ المؤسسة، كون أن الأفراد الحاصلين على الشهادة يتوافق مستوى علمهم ومعرفتهم مع السياسات المُتبعة في هذه المنظمات/ المؤسسات، وبالتالي يمكن القول، أن المنظمات تشجّع العاملين على الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بما يتلاءم مع سياساتها وأهدافها، أما تساؤلات المحور فقد أشارت إلى ما يلي:
 - جميع تساؤلات المحور الأربع قد زاد المتوسط الحسابي ليتراوح بين القيمة (4.36) والقيمة (4.59)، وهذا الأمر يُشير إلى أن الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، أصبحوا قادرين على تحديد الخطط القريبة وبعيدة المدى بجودة وكفاءة عالية، بالإضافة إلى تطوّر قدرتهم على التفكير وتحليل الأمور الكبيرة والصغيرة، والنظر إلى حلول للمشاكل التي يمكن أن تواجهها المنظمات/ المؤسسات بشكل أفضل من خلال القدرة على رؤية الأمور التفصيلية الصغيرة التي لا يستطيع أغلب العاملين أو الموظفين الآخرين الانتباه إليها، وزيادة قدرة العاملين بشكل كبير بعد حصولهم على الشهادة على فهم متطلبات وشروط العمل بشكل أفضل وأسرع من باقي العاملين الآخرين غير الحاصلين على الشهادة.

3_6 تحليل الفروقات الجوهرية بين الذكور والإناث:

سيتم من خلال هذا التحليل معرفة الفارق الجوهري بين الذكور والإناث في التأثيرات المدركة لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال في عملية التقدّم والتطور المهني.

الجدول رقم (13): التحليل الوصفي للمحاور تبعاً للجنس					
الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ذكر	51	4.0278	.50913	.07129	التحديات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.9778	.42442	.05525	
ذكر	51	4.3755	.54609	.07647	التحديات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.4137	.42116	.05483	
ذكر	51	4.2353	.73043	.10228	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.1102	.63019	.08204	
ذكر	51	4.5392	.63909	.08949	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.4661	.57882	.07536	
ذكر	51	4.0931	.74659	.10454	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.8941	.68103	.08866	
ذكر	51	4.3235	.79890	.11187	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.3432	.57404	.07473	
ذكر	51	3.3373	.88498	.12392	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.0746	.69867	.09096	
ذكر	51	3.5216	.98718	.13823	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.1932	.82208	.10703	
ذكر	51	3.3463	.91392	.12797	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.0447	.86074	.11206	
ذكر	51	3.6276	.87104	.12197	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.2485	1.01504	.13215	
ذكر	51	3.8627	.54661	.07654	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.8864	.41749	.05435	
ذكر	51	4.0882	.52332	.07328	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.0831	.43397	.05650	
ذكر	51	3.9810	.56595	.07925	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.8983	.43574	.05673	
ذكر	51	4.1251	.52923	.07411	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.0737	.41789	.05440	
ذكر	51	4.1451	.55002	.07702	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.2102	.52840	.06879	
ذكر	51	4.4902	.49850	.06980	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.4915	.48611	.06329	
ذكر	51	3.7745	.68421	.09581	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.5424	.83065	.10814	
ذكر	51	4.2255	.67501	.09452	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	4.2034	.75925	.09885	
ذكر	51	3.3676	.76706	.10741	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.1525	.77545	.10096	
ذكر	51	3.5588	.83754	.11728	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
أنثى	59	3.3729	.88738	.11553	

.12439	.88835	3.0833	51	ذكر	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة
.10889	.83639	2.8136	59	أنثى	قبل الحصول على درجة الماجستير
.13725	.98020	3.1961	51	ذكر	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة
.12797	.98298	3.0593	59	أنثى	بعد الحصول على درجة الماجستير
.07560	.53988	3.9412	51	ذكر	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة
.07721	.59307	3.8559	59	أنثى	قبل الحصول على درجة الماجستير
.07728	.55191	4.4804	51	ذكر	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة
.07284	.55951	4.4237	59	أنثى	بعد الحصول على درجة الماجستير

الجدول رقم (14): تحليل الفارق الجوهري بين المحاور تبعاً للجنس

t-test for Equality of Means				Levene's Test for Equality of Variances			
Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	t	Sig.	F		
.08901	.05005	.575	.562	.448	.580	Equal variances assumed	التحذيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.09020	.05005	.580	.555			Equal variances not assumed	
.09236	-.03824	.680	-.414	.126	2.377	Equal variances assumed	التحذيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.09409	-.03824	.685	-.406			Equal variances not assumed	
.12972	.12512	.337	.965	.461	.547	Equal variances assumed	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
.13112	.12512	.342	.954			Equal variances not assumed	
.11615	.07311	.530	.629	.527	.403	Equal variances assumed	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
.11699	.07311	.533	.625			Equal variances not assumed	
.13616	.19907	.147	1.462	.366	.824	Equal variances assumed	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
.13708	.19907	.150	1.452			Equal variances not assumed	
.13142	-.01969	.881	-.150	.099	2.772	Equal variances assumed	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
.13453	-.01969	.884	-.146			Equal variances not assumed	
.15112	.26268	.085	1.738	.087	2.986	Equal variances assumed	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
.15372	.26268	.091	1.709			Equal variances not assumed	
.17251	.32835	.060	1.903	.170	1.905	Equal variances assumed	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
.17482	.32835	.063	1.878			Equal variances not assumed	
.16936	.30153	.078	1.780	.477	.510	Equal variances assumed	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
.17010	.30153	.079	1.773			Equal variances not assumed	
.18185	.37917	.039	2.085	.384	.766	Equal variances assumed	

.17983	.37917	.037	2.108			Equal variances not assumed	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
.09208	-.02370	.797	-.257	.219	1.531	Equal variances assumed	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.09388	-.02370	.801	-.252			Equal variances not assumed	
.09128	.00518	.955	.057	.450	.574	Equal variances assumed	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.09253	.00518	.955	.056			Equal variances not assumed	
.09565	.08268	.389	.864	.445	.589	Equal variances assumed	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.09746	.08268	.398	.848			Equal variances not assumed	
.09038	.05137	.571	.568	.247	1.357	Equal variances assumed	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.09193	.05137	.578	.559			Equal variances not assumed	
.10296	-.06507	.529	-.632	.745	.107	Equal variances assumed	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.10327	-.06507	.530	-.630			Equal variances not assumed	
.09405	-.00133	.989	-.014	.652	.204	Equal variances assumed	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.09422	-.00133	.989	-.014			Equal variances not assumed	
.14652	.23214	.116	1.584	.110	2.592	Equal variances assumed	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
.14448	.23214	.111	1.607			Equal variances not assumed	
.13794	.02210	.873	.160	.659	.196	Equal variances assumed	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
.13676	.02210	.872	.162			Equal variances not assumed	
.14753	.21510	.148	1.458	.742	.109	Equal variances assumed	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.14741	.21510	.147	1.459			Equal variances not assumed	
.16532	.18594	.263	1.125	.675	.176	Equal variances assumed	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.16462	.18594	.261	1.130			Equal variances not assumed	
.16459	.26977	.104	1.639	.754	.099	Equal variances assumed	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.16532	.26977	.106	1.632			Equal variances not assumed	
.18770	.13676	.468	.729	.972	.001	Equal variances assumed	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.18766	.13676	.468	.729			Equal variances not assumed	
.10880	.08524	.435	.783	.375	.793	Equal variances assumed	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة

.10806	.08524	.432	.789			Equal variances not assumed	قبل الحصول على درجة الماجستير
.10631	.05666	.595	.533	.761	.093	Equal variances assumed	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة
.10620	.05666	.595	.534			Equal variances not assumed	بعد الحصول على درجة الماجستير

وجدت الباحثة من خلال (Sig 2-tailed) أن:

محور التحديات المهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور التحديات المهنية، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور أهمية المهنة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور محور أهمية المهنة، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور درجة الاستقلال بالعمل، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور التعويضات:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور محور التعويضات، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور الحصول على ترقية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث بما يتعلق بمحور الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير.
- يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور الحصول على ترقية، حيثُ بالمقارنة مع الجدول (13) تجد الباحثة أن المتوسط

الحسابي لإجابات الذكور (3.62) أكبر من المتوسط الحسابي لإجابات الإناث (3.24) أي أن الذكور يحصلون على فرص للترقية أكثر من الإناث.

محور الراحة المهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث بما يتعلق بمحور الراحة المهنية سواءً قبل أو بعد الحصول على الشهادة.

محور الرضا المهني:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور الرضا المهني، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور التقدم المهني:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور التقدم المهني، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور التسبب بخسارة مهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور التسبب بخسارة مهنية، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور التعارض مع سياسات المنظمة/ الشركة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ الشركة:

- لا يوجد فرق جوهري بين الذكور والإناث سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمحور توافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة، حيث أن جميع الدرجات المعنوية تتجاوز القيمة (0.05).

7_3 تحليل الفروقات الجوهرية تبعاً للمتغيرات الوظيفية:

سيتم من خلال ما يلي تحليل الفروقات الجوهرية للتأثيرات المدركة لدرجة الماجستير في تحقيق النجاح و التقدم المهني تبعاً للمتغير الديموغرافي (العمر) والمتغيرات الوظيفية (جهة العمل، طبيعة/ نوع العمل)، حيث سيتم القيام بهذه الاختبارات من خلال اللجوء إلى اختبار (One Way Anova):

1_7_3 تحليل التحديّات المحاور تبعاً لمتغير لعمر:

الجدول رقم (15): تحليل الفارق الجوهري لمحاور الدراسة تبعاً للعمر					
Sig.	F	Mean Square	Sum of Squares		
.165	1.835	.389	.779	Between Groups	التحديّات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.212	22.698	Within Groups	
			23.477	Total	
.790	.236	.055	.111	Between Groups	التحديّات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.235	25.128	Within Groups	
			25.239	Total	
.002	6.498	2.715	5.430	Between Groups	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.418	44.708	Within Groups	
			50.139	Total	
.036	3.420	1.202	2.404	Between Groups	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.351	37.596	Within Groups	
			40.000	Total	
.007	5.240	2.491	4.983	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
		.475	50.872	Within Groups	
			55.855	Total	
.200	1.634	.756	1.512	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
		.463	49.522	Within Groups	
			51.035	Total	
.238	1.455	.918	1.836	Between Groups	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
		.631	67.522	Within Groups	
			69.359	Total	
.295	1.234	1.025	2.049	Between Groups	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
		.830	88.823	Within Groups	
			90.873	Total	

.369	1.006	.805	1.609	Between Groups	الحصول على ترقية قبل
		.800	85.612	Within Groups	الحصول على درجة الماجستير
			87.221	Total	
.052	3.038	2.730	5.460	Between Groups	الحصول على ترقية بعد
		.899	96.166	Within Groups	الحصول على درجة الماجستير
			101.626	Total	
.130	2.078	.469	.937	Between Groups	الراحة المهنية قبل الحصول
		.225	24.127	Within Groups	على درجة الماجستير
			25.064	Total	
.553	.595	.135	.271	Between Groups	الراحة المهنية بعد الحصول
		.228	24.346	Within Groups	على درجة الماجستير
			24.617	Total	
.698	.360	.091	.182	Between Groups	الرضا المهني قبل الحصول
		.253	27.033	Within Groups	على درجة الماجستير
			27.215	Total	
.460	.782	.174	.349	Between Groups	الرضا المهني بعد الحصول
		.223	23.857	Within Groups	على درجة الماجستير
			24.205	Total	
.367	1.012	.292	.583	Between Groups	التقدم المهني قبل الحصول
		.288	30.853	Within Groups	على درجة الماجستير
			31.436	Total	
.521	.657	.158	.317	Between Groups	التقدم المهني بعد الحصول
		.241	25.814	Within Groups	على درجة الماجستير
			26.131	Total	
.981	.019	.012	.024	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة
		.606	64.876	Within Groups	المناسبة قبل الحصول على
			64.900	Total	درجة الماجستير
.633	.459	.239	.478	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة
		.521	55.752	Within Groups	المناسبة بعد الحصول على
			56.230	Total	درجة الماجستير
.356	1.044	.627	1.255	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية قبل
		.601	64.307	Within Groups	الحصول على درجة الماجستير
			65.562	Total	
.078	2.612	1.901	3.803	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية بعد
		.728	77.888	Within Groups	الحصول على درجة الماجستير
			81.691	Total	
.309	1.188	.891	1.781	Between Groups	التعارض مع سياسات المنظمة
		.750	80.242	Within Groups	/المؤسسة قبل الحصول على
			82.023	Total	درجة الماجستير
.280	1.290	1.231	2.462	Between Groups	التعارض مع سياسات المنظمة
		.954	102.131	Within Groups	/المؤسسة بعد الحصول على
			104.593	Total	درجة الماجستير
.601	.512	.167	.334	Between Groups	

		.326	34.839	Within Groups	التوافق مع سياسات المنظمة /المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
			35.173	Total	
.022	3.968	1.156	2.312	Between Groups	التوافق مع سياسات المنظمة /المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.291	31.163	Within Groups	
			33.475	Total	

الجدول رقم (16): تحليل (Bonferroni) تبعاً للعمر					
Bonferroni					
Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	العمر(J)	العمر(I)	Dependent Variable
.959	.13179	-.13178	من 30 إلى 39	أقل من 30	التحديات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.198	.12535	-.23296	40 وأكثر		
.959	.13179	.13178	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.906	.09752	-.10118	40 وأكثر		
.198	.12535	.23296	أقل من 30	40 وأكثر	
.906	.09752	.10118	من 30 إلى 39		
1.000	.13866	.00108	من 30 إلى 39	أقل من 30	التحديات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.13189	-.06278	40 وأكثر		
1.000	.13866	-.00108	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.10261	-.06386	40 وأكثر		
1.000	.13189	.06278	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.10261	.06386	من 30 إلى 39		
.006	.18496	-.58333*	من 30 إلى 39	أقل من 30	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
.002	.17593	-.61111*	40 وأكثر		
.006	.18496	.58333*	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.13687	-.02778	40 وأكثر		
.002	.17593	.61111*	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.13687	.02778	من 30 إلى 39		
.946	.16961	-.17105	من 30 إلى 39	أقل من 30	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
.053	.16133	-.38889	40 وأكثر		
.946	.16961	.17105	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.257	.12551	-.21784	40 وأكثر		
.053	.16133	.38889	أقل من 30	40 وأكثر	
.257	.12551	.21784	من 30 إلى 39		
.032	.19729	-.51243*	من 30 إلى 39	أقل من 30	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
.005	.18766	-.60185*	40 وأكثر		
.032	.19729	.51243*	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.14600	-.08942	40 وأكثر		
.005	.18766	.60185*	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.14600	.08942	من 30 إلى 39		
.293	.19466	-.32529	من 30 إلى 39	أقل من 30	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
.290	.18516	-.31019	40 وأكثر		
.293	.19466	.32529	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.14405	.01511	40 وأكثر		
.290	.18516	.31019	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.14405	-.01511	من 30 إلى 39		
.273	.22730	-.38772	من 30 إلى 39	أقل من 30	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
.680	.21620	-.26296	40 وأكثر		
.273	.22730	.38772	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.16820	.12476	40 وأكثر		
.680	.21620	.26296	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.16820	-.12476	من 30 إلى 39		
1.000	.26070	.04795	من 30 إلى 39	أقل من 30	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
.670	.24797	.30370	40 وأكثر		
1.000	.26070	-.04795	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.563	.19292	.25575	40 وأكثر		

.670	.24797	-.30370	أقل من 30	40 وأكثر	
.563	.19292	-.25575	من 30 إلى 39		
1.000	.25594	-.23968	من 30 إلى 39	أقل من 30	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.24345	.01907	40 وأكثر		
1.000	.25594	.23968	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.524	.18940	.25875	40 وأكثر		
1.000	.24345	-.01907	أقل من 30	40 وأكثر	
.524	.18940	-.25875	من 30 إلى 39		الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.27126	.00863	من 30 إلى 39	أقل من 30	
.249	.25802	.45148	40 وأكثر		
1.000	.27126	-.00863	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.089	.20074	.44286	40 وأكثر		
.249	.25802	-.45148	أقل من 30	40 وأكثر	
.089	.20074	-.44286	من 30 إلى 39		
.205	.13587	-.25029	من 30 إلى 39	أقل من 30	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.12924	-.09074	40 وأكثر		
.205	.13587	.25029	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.346	.10055	.15955	40 وأكثر		
1.000	.12924	.09074	أقل من 30	40 وأكثر	
.346	.10055	-.15955	من 30 إلى 39		الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.13649	.01550	من 30 إلى 39	أقل من 30	
1.000	.12982	.10926	40 وأكثر		
1.000	.13649	-.01550	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.10100	.09376	40 وأكثر		
1.000	.12982	-.10926	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.10100	-.09376	من 30 إلى 39		
1.000	.14382	-.12199	من 30 إلى 39	أقل من 30	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.13680	-.08611	40 وأكثر		
1.000	.14382	.12199	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.10643	.03588	40 وأكثر		
1.000	.13680	.08611	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.10643	-.03588	من 30 إلى 39		الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.967	.13511	.13433	من 30 إلى 39	أقل من 30	
.652	.12851	.15944	40 وأكثر		
.967	.13511	-.13433	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.09998	.02512	40 وأكثر		
.652	.12851	-.15944	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.09998	-.02512	من 30 إلى 39		
.644	.15365	.19181	من 30 إلى 39	أقل من 30	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.522	.14615	.20000	40 وأكثر		
.644	.15365	-.19181	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.11370	.00819	40 وأكثر		
.522	.14615	-.20000	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.11370	-.00819	من 30 إلى 39		التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.834	.14054	.15322	من 30 إلى 39	أقل من 30	
.923	.13368	.13704	40 وأكثر		
.834	.14054	-.15322	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.10400	-.01618	40 وأكثر		
.923	.13368	-.13704	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.10400	.01618	من 30 إلى 39		
1.000	.22280	.02924	من 30 إلى 39	أقل من 30	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.21193	.04167	40 وأكثر		
1.000	.22280	-.02924	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.16488	.01243	40 وأكثر		
1.000	.21193	-.04167	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.16488	-.01243	من 30 إلى 39		تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.20654	-.18494	من 30 إلى 39	أقل من 30	
1.000	.19646	-.07870	40 وأكثر		
1.000	.20654	.18494	أقل من 30	من 30 إلى 39	

1.000	.15284	.10624	40 وأكثر		
1.000	.19646	.07870	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.15284	-.10624	من 30 إلى 39		
.919	.22182	.22807	من 30 إلى 39	أقل من 30	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.21099	.00463	40 وأكثر		
.919	.22182	-.22807	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.529	.16415	-.22344	40 وأكثر		
1.000	.21099	-.00463	أقل من 30	40 وأكثر	
.529	.16415	.22344	من 30 إلى 39		
.262	.24412	.42105	من 30 إلى 39	أقل من 30	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.23221	.04167	40 وأكثر		
.262	.24412	-.42105	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.114	.18065	-.37939	40 وأكثر		
1.000	.23221	-.04167	أقل من 30	40 وأكثر	
.114	.18065	.37939	من 30 إلى 39		
.425	.24779	.36696	من 30 إلى 39	أقل من 30	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.534	.23569	.31944	40 وأكثر		
.425	.24779	-.36696	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.18336	-.04751	40 وأكثر		
.534	.23569	-.31944	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.18336	.04751	من 30 إلى 39		
.393	.27955	.42544	من 30 إلى 39	أقل من 30	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.454	.26590	.38426	40 وأكثر		
.393	.27955	-.42544	أقل من 30	من 30 إلى 39	
1.000	.20687	-.04118	40 وأكثر		
.454	.26590	-.38426	أقل من 30	40 وأكثر	
1.000	.20687	.04118	من 30 إلى 39		
1.000	.16327	.08041	من 30 إلى 39	أقل من 30	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.15530	-.04167	40 وأكثر		
1.000	.16327	-.08041	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.944	.12082	-.12208	40 وأكثر		
1.000	.15530	.04167	أقل من 30	40 وأكثر	
.944	.12082	.12208	من 30 إلى 39		
1.000	.15442	-.11257	من 30 إلى 39	أقل من 30	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.051	.14688	-.35648	40 وأكثر		
1.000	.15442	.11257	أقل من 30	من 30 إلى 39	
.105	.11427	-.24391	40 وأكثر		
.051	.14688	.35648	أقل من 30	40 وأكثر	
.105	.11427	.24391	من 30 إلى 39		

تُشير التحليلات إلى ما يلي:

محور التحديات المهنية:

- لا يوجد فارق جوهري وذلك بما يتعلّق في مواجهة التحديات المهنية قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير وفقاً للعمر .

محور أهمية المهنة:

- يوجد فارق جوهري فيما يتعلّق بأهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير تبعاً للعمر .
- يوجد فارق جوهري للتأثير المُدرك لأهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير وفقاً للعمر .

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- يوجد فارق جوهري بين أعمار الأفراد وذلك بما يتعلّق في درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير.
- لا يوجد فارق جوهري بين أعمار الأفراد وذلك بما يتعلّق في درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التعويضات:

- لا يوجد فارق جوهري بين أعمار الأفراد فيما يتعلّق بالتعويضات قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور الترقية المهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بالترقية المهنية سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور الراحة المهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بالراحة المهنية سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور الرضا المهني:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بالرضا المهني سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور التقدّم المهني:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بالتقدّم المهني سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بتغيير/ اختيار المهنة المناسبة سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور التسبب بخسارة مهنية:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلّق بالتسبب بخسارة مهنية سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور التعارض مع سياسات المنظمة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلق بالتعارض مع سياسات الشركة سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور التوافق مع سياسات المنظمة:

- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلق بالتوافق مع سياسات الشركة قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- لا يوجد فارق جوهري بين الأعمار فيما يتعلق بالتوافق مع سياسات الشركة بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

لذلك نتيجةً لهذه الاستنتاجات تعرض الباحثة اختبار (Bonferroni) للتأكد من مصداقية وجود الفارق الجوهري في التأثير المُدرك قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير العمر، حيث تم الوصول إلى النتائج التالية:

محور أهمية المهنة:

- يوجد فارق جوهري للتأثير المُدرك لأهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير تبعاً لـ العمر، حيثُ يوجد فارق جوهري بين الذين أعمارهم (أقل من 30) والذين أعمارهم (من 30 إلى 39) ويتأثر الذين أعمارهم (30 إلى 39) أكثر، ووجود فارق جوهري بين الذين أعمارهم (أقل من 30) والذين أعمارهم (40 وأكثر) ويتأثر الذين أعمارهم (40 وأكثر) أكثر، ولا يوجد فارق جوهري بين الذين أعمارهم (من 30 إلى 39) والذين أعمارهم (40 وأكثر).
- لا يوجد فارق جوهري للتأثير المُدرك لأهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير تبعاً لـ العمر.

محور درجة الاستقلال:

- يوجد فارق جوهري للتأثير المُدرك لدرجة الاستقلال في العمل قبل الحصول على درجة الماجستير تبعاً لـ العمر، حيثُ يوجد فارق جوهري بين الذين أعمارهم (أقل من 30) والذين أعمارهم (من 30 إلى 39) ويتأثر الذين أعمارهم (من 30 إلى 39) أكثر، ووجود فارق جوهري بين الذين

أعمارهم (أقل من 30) والذين أعمارهم (40 وأكثر) ويتأثر أكثر الذين أعمارهم (40 وأكثر)، ولا يوجد فارق جوهري بين الذين أعمارهم (من 30 إلى 39) والذين أعمارهم (40 وأكثر).

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

○ وجدت الباحثة من خلال هذا الاختبار، أنه لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة للتوافق مع سياسات المنظمة بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير العمر.

2_7_3 تحليل المحاور تبعاً لمتغير جهة العمل:

الجدول رقم (17): تحليل الفارق الجوهري لمحاور الدراسة تبعاً لجهة العمل						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares		
.002	5.274	1.016	3	3.049	Between Groups	التحذيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.193	106	20.427	Within Groups	
			109	23.477	Total	
.006	4.318	.916	3	2.749	Between Groups	التحذيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.212	106	22.490	Within Groups	
			109	25.239	Total	
.104	2.104	.939	3	2.818	Between Groups	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.446	106	47.321	Within Groups	
			109	50.139	Total	
.215	1.515	.548	3	1.645	Between Groups	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.362	106	38.355	Within Groups	
			109	40.000	Total	
.079	2.327	1.151	3	3.452	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
		.494	106	52.403	Within Groups	
			109	55.855	Total	
.001	5.657	2.348	3	7.044	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
		.415	106	43.991	Within Groups	
			109	51.035	Total	
.000	8.861	4.635	3	13.906	Between Groups	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
		.523	106	55.452	Within Groups	
			109	69.359	Total	
.000	13.388	8.323	3	24.970	Between Groups	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
		.622	106	65.903	Within Groups	
			109	90.873	Total	
.239	1.427	1.129	3	3.386	Between Groups	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.791	106	83.835	Within Groups	
			109	87.221	Total	
.067	2.462	2.206	3	6.619	Between Groups	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.896	106	95.007	Within Groups	
			109	101.626	Total	
.025	3.231	.700	3	2.100	Between Groups	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.217	106	22.964	Within Groups	
			109	25.064	Total	
.010	3.962	.827	3	2.482	Between Groups	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.209	106	22.135	Within Groups	
			109	24.617	Total	
.009	4.065	.936	3	2.808	Between Groups	

		.230	106	24.407	Within Groups	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
			109	27.215	Total	
.112	2.048	.442	3	1.326	Between Groups	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
		.216	106	22.879	Within Groups	
			109	24.205	Total	
.042	2.833	.778	3	2.333	Between Groups	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
		.275	106	29.103	Within Groups	
			109	31.436	Total	
.317	1.192	.284	3	.853	Between Groups	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
		.238	106	25.278	Within Groups	
			109	26.131	Total	
.199	1.577	.924	3	2.773	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.586	106	62.127	Within Groups	
			109	64.900	Total	
.190	1.614	.819	3	2.456	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.507	106	53.773	Within Groups	
			109	56.230	Total	
.000	7.467	3.813	3	11.438	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.511	106	54.124	Within Groups	
			109	65.562	Total	
.002	5.431	3.628	3	10.884	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.668	106	70.806	Within Groups	
			109	81.691	Total	
.015	3.663	2.568	3	7.704	Between Groups	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.701	106	74.319	Within Groups	
			109	82.023	Total	
.045	2.772	2.536	3	7.609	Between Groups	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.915	106	96.985	Within Groups	
			109	104.593	Total	
.006	4.355	1.287	3	3.860	Between Groups	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.295	106	31.313	Within Groups	
			109	35.173	Total	
.005	4.540	1.271	3	3.812	Between Groups	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.280	106	29.663	Within Groups	
			109	33.475	Total	

الجدول رقم (18): تحليل (Bonferroni) تبعاً لجهة العمل					
Bonferroni					
Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	جهة العمل (J)	جهة العمل (I)	Dependent Variable
.819	.15083	-.22632	عمل حر /رائد عمل /مستقل	قطاع عام	التحديات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.12067	.08456	قطاع خاص		
.167	.13460	-.30021	منظمات دولية		
.819	.15083	.22632	قطاع عام	عمل حر /رائد عمل /مستقل	
.092	.12609	.31088	قطاع خاص		
1.000	.13949	-.07389	منظمات دولية		
1.000	.12067	-.08456	قطاع عام	قطاع خاص	
.092	.12609	-.31088	عمل حر /رائد عمل /مستقل		
.003	.10614	-.38477*	منظمات دولية		
.167	.13460	.30021	قطاع عام	منظمات دولية	

1.000	.13949	.07389	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
.003	.10614	.38477*	قطاع خاص		
.006	.15826	-.53931*	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
.710	.12661	-.19936	قطاع خاص	قطاع عام	
.133	.14124	-.32786	منظمات دولية		
.006	.15826	.53931*	قطاع عام		
.069	.13230	.33995	قطاع خاص	عمل حر /إراند عمل /مستقل	التحديات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.909	.14636	.21144	منظمات دولية		
.710	.12661	.19936	قطاع عام		
.069	.13230	-.33995	عمل حر /إراند عمل /مستقل	قطاع خاص	
1.000	.11137	-.12851	منظمات دولية		
.133	.14124	.32786	قطاع عام		
.909	.14636	-.21144	عمل حر /إراند عمل /مستقل	منظمات دولية	
1.000	.11137	.12851	قطاع خاص		
1.000	.22957	-.15625	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
1.000	.18366	.25000	قطاع خاص	قطاع عام	
1.000	.20487	-.03846	منظمات دولية		
1.000	.22957	.15625	قطاع عام		
.220	.19191	.40625	قطاع خاص	عمل حر /إراند عمل /مستقل	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.21230	.11779	منظمات دولية		
1.000	.18366	-.25000	قطاع عام		
.220	.19191	-.40625	عمل حر /إراند عمل /مستقل	قطاع خاص	
.462	.16155	-.28846	منظمات دولية		
1.000	.20487	.03846	قطاع عام		
1.000	.21230	-.11779	عمل حر /إراند عمل /مستقل	منظمات دولية	
.462	.16155	.28846	قطاع خاص		
1.000	.20668	-.25347	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
1.000	.16535	.07778	قطاع خاص	قطاع عام	
1.000	.18444	.12393	منظمات دولية		
1.000	.20668	.25347	قطاع عام		
.347	.17278	.33125	قطاع خاص	عمل حر /إراند عمل /مستقل	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
.306	.19113	.37740	منظمات دولية		
1.000	.16535	-.07778	قطاع عام		
.347	.17278	-.33125	عمل حر /إراند عمل /مستقل	قطاع خاص	
1.000	.14544	.04615	منظمات دولية		
1.000	.18444	-.12393	قطاع عام		
.306	.19113	-.37740	عمل حر /إراند عمل /مستقل	منظمات دولية	
1.000	.14544	-.04615	قطاع خاص		
.473	.24158	-.42882	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
1.000	.19327	.08556	قطاع خاص	قطاع عام	
1.000	.21559	-.13675	منظمات دولية		
.473	.24158	.42882	قطاع عام		
.074	.20195	.51437	قطاع خاص	عمل حر /إراند عمل /مستقل	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.22341	.29207	منظمات دولية		
1.000	.19327	-.08556	قطاع عام		
.074	.20195	-.51437	عمل حر /إراند عمل /مستقل	قطاع خاص	
1.000	.17000	-.22231	منظمات دولية		
1.000	.21559	.13675	قطاع عام		
1.000	.22341	-.29207	عمل حر /إراند عمل /مستقل	منظمات دولية	
1.000	.17000	.22231	قطاع خاص		
.000	.22135	-.91146*	عمل حر /إراند عمل /مستقل		
.129	.17708	-.41333	قطاع خاص	قطاع عام	
.241	.19753	-.41026	منظمات دولية		
.000	.22135	.91146*	قطاع عام		
.050	.18504	.49812*	قطاع خاص	عمل حر /إراند عمل /مستقل	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
.096	.20469	.50120	منظمات دولية		
.129	.17708	.41333	قطاع عام		
.050	.18504	-.49812*	عمل حر /إراند عمل /مستقل	قطاع خاص	
1.000	.15576	.00308	منظمات دولية		
.241	.19753	.41026	قطاع عام		
.096	.20469	-.50120	عمل حر /إراند عمل /مستقل	منظمات دولية	
1.000	.15576	-.00308	قطاع خاص		

			عمل حر / إراند عمل / مستقل		
.000	.24851	-1.10417*	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
.021	.19881	-.59467*	قطاع خاص		
.000	.22177	-.98205*	منظمات دولية		
.000	.24851	1.10417*	قطاع عام	عمل حر / إراند عمل / مستقل	
.095	.20775	.50950	قطاع خاص		
1.000	.22982	.12212	منظمات دولية		
.021	.19881	.59467*	قطاع عام	قطاع خاص	
.095	.20775	-.50950	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
.173	.17488	-.38738	منظمات دولية		
.000	.22177	.98205*	قطاع عام	منظمات دولية	
1.000	.22982	-.12212	عمل حر / إراند عمل / مستقل		التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير
.173	.17488	.38738	قطاع خاص		
.000	.27092	-1.62639*	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	
.000	.21674	-.92089*	قطاع خاص		
.000	.24177	-1.18120*	منظمات دولية		
.000	.27092	1.62639*	قطاع عام	عمل حر / إراند عمل / مستقل	
.014	.22648	.70550*	قطاع خاص		
.471	.25054	.44519	منظمات دولية	قطاع خاص	
.000	.21674	.92089*	قطاع عام		
.014	.22648	-.70550*	عمل حر / إراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
1.000	.19065	-.26031	منظمات دولية		الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
.000	.24177	1.18120*	قطاع عام		
.471	.25054	-.44519	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
1.000	.19065	.26031	قطاع خاص		
.276	.30556	-.61687	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	
1.000	.24445	-.20120	قطاع خاص		
1.000	.27269	-.24692	منظمات دولية		
.276	.30556	.61687	قطاع عام	عمل حر / إراند عمل / مستقل	
.640	.25544	.41567	قطاع خاص		
1.000	.28258	.36995	منظمات دولية	قطاع خاص	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.24445	.20120	قطاع عام		
.640	.25544	-.41567	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
1.000	.21503	-.04572	منظمات دولية		
1.000	.27269	.24692	قطاع عام	منظمات دولية	
1.000	.28258	-.36995	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
1.000	.21503	.04572	قطاع خاص		
.059	.32529	-.85500	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	
.386	.26023	-.48660	قطاع خاص		
1.000	.29029	-.33308	منظمات دولية	عمل حر / إراند عمل / مستقل	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.059	.32529	.85500	قطاع عام		
1.000	.27193	.36840	قطاع خاص		
.514	.30082	.52192	منظمات دولية	قطاع خاص	
.386	.26023	.48660	قطاع عام		
1.000	.27193	-.36840	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
1.000	.22891	.15352	منظمات دولية		
1.000	.29029	.33308	قطاع عام	منظمات دولية	
.514	.30082	-.52192	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
1.000	.22891	-.15352	قطاع خاص		
					الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.15992	-.07639	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	
1.000	.12794	.11311	قطاع خاص		
.649	.14272	-.23120	منظمات دولية		
1.000	.15992	.07639	قطاع عام	عمل حر / إراند عمل / مستقل	
.956	.13369	.18950	قطاع خاص		
1.000	.14789	-.15481	منظمات دولية		
1.000	.12794	-.11311	قطاع عام	قطاع خاص	
.956	.13369	-.18950	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
.017	.11254	-.34431*	منظمات دولية		
.649	.14272	.23120	قطاع عام	منظمات دولية	
1.000	.14789	.15481	عمل حر / إراند عمل / مستقل		
.017	.11254	.34431*	قطاع خاص		
.062	.15701	-.40972	عمل حر / إراند عمل / مستقل	قطاع عام	

1.000	.12561	-.00022	قطاع خاص	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	عمل حر /راند عمل /مستقل	
.902	.14012	-.20299	منظمات دولية			
.062	.15701	.40972	قطاع عام			
.014	.13125	.40950*	قطاع خاص			
.945	.14520	.20673	منظمات دولية		قطاع خاص	
1.000	.12561	.00022	قطاع عام			
.014	.13125	-.40950*	عمل حر /راند عمل /مستقل			
.416	.11049	-.20277	منظمات دولية			
.902	.14012	.20299	قطاع عام		منظمات دولية	
.945	.14520	-.20673	عمل حر /راند عمل /مستقل			
.416	.11049	.20277	قطاع خاص			
.473	.16487	-.29264	عمل حر /راند عمل /مستقل	قطاع عام	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير	
1.000	.13190	.11931	قطاع خاص			
1.000	.14713	-.17850	منظمات دولية			
.473	.16487	.29264	قطاع عام			
.021	.13783	.41195*	قطاع خاص	عمل حر /راند عمل /مستقل		
1.000	.15247	.11413	منظمات دولية			
1.000	.13190	-.11931	قطاع عام			قطاع خاص
.021	.13783	-.41195*	عمل حر /راند عمل /مستقل			
.070	.11602	-.29782	منظمات دولية			
1.000	.14713	.17850	قطاع عام			
1.000	.15247	-.11413	عمل حر /راند عمل /مستقل	منظمات دولية		
.070	.11602	.29782	قطاع خاص			
.180	.15963	-.35104	عمل حر /راند عمل /مستقل		قطاع عام	
1.000	.12770	-.08027	قطاع خاص			
1.000	.14245	-.19744	منظمات دولية			
.180	.15963	.35104	قطاع عام			
.270	.13344	.27077	قطاع خاص	عمل حر /راند عمل /مستقل	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	
1.000	.14762	.15361	منظمات دولية			
1.000	.12770	.08027	قطاع عام			قطاع خاص
.270	.13344	-.27077	عمل حر /راند عمل /مستقل			
1.000	.11233	-.11717	منظمات دولية			
1.000	.14245	.19744	قطاع عام			
1.000	.14762	-.15361	عمل حر /راند عمل /مستقل	منظمات دولية		
1.000	.11233	.11717	قطاع خاص			
.180	.18003	-.39583	عمل حر /راند عمل /مستقل			قطاع عام
1.000	.14403	-.00933	قطاع خاص			
1.000	.16066	-.21795	منظمات دولية			
.180	.18003	.39583	قطاع عام			
.070	.15050	.38650	قطاع خاص	عمل حر /راند عمل /مستقل		
1.000	.16649	.17788	منظمات دولية			
1.000	.14403	.00933	قطاع عام		قطاع خاص	
.070	.15050	-.38650	عمل حر /راند عمل /مستقل			
.616	.12669	-.20862	منظمات دولية			
1.000	.16066	.21795	قطاع عام			
1.000	.16649	-.17788	عمل حر /راند عمل /مستقل	منظمات دولية		
.616	.12669	.20862	قطاع خاص			
.889	.16779	-.24444	عمل حر /راند عمل /مستقل		قطاع عام	
1.000	.13423	.01556	قطاع خاص			
1.000	.14974	-.02906	منظمات دولية			
.889	.16779	.24444	قطاع عام			
.399	.14026	.26000	قطاع خاص	عمل حر /راند عمل /مستقل	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	
1.000	.15517	.21538	منظمات دولية			
1.000	.13423	-.01556	قطاع عام			قطاع خاص
.399	.14026	-.26000	عمل حر /راند عمل /مستقل			
1.000	.11807	-.04462	منظمات دولية			
1.000	.14974	.02906	قطاع عام			
1.000	.15517	-.21538	عمل حر /راند عمل /مستقل	منظمات دولية		
1.000	.11807	.04462	قطاع خاص			
1.000	.26305	-.13021	عمل حر /راند عمل /مستقل			قطاع عام
.969	.21044	.29667	قطاع خاص			

1.000	.23474	.10897	منظمات دولية		قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.26305	.13021	قطاع عام	عمل حر / اراند	
.329	.21989	.42687	قطاع خاص	عمل / مستقل	
1.000	.24326	.23918	منظمات دولية		
.969	.21044	-.29667	قطاع عام		
.329	.21989	-.42687	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع خاص	
1.000	.18511	-.18769	منظمات دولية		
1.000	.23474	-.10897	قطاع عام		
1.000	.24326	-.23918	عمل حر / اراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
1.000	.18511	.18769	قطاع خاص		
.407	.24472	-.45139	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع عام	
1.000	.19578	-.08389	قطاع خاص		
1.000	.21839	.00534	منظمات دولية		
.407	.24472	.45139	قطاع عام	عمل حر / اراند	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
.452	.20458	.36750	قطاع خاص	عمل / مستقل	
.277	.22631	.45673	منظمات دولية		
1.000	.19578	.08389	قطاع عام		
.452	.20458	-.36750	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع خاص	
1.000	.17221	.08923	منظمات دولية		
1.000	.21839	-.00534	قطاع عام		
.277	.22631	-.45673	عمل حر / اراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
1.000	.17221	-.08923	قطاع خاص		
1.000	.24552	-.18924	عمل حر / اراند عمل / مستقل		
.017	.19642	.59889*	قطاع خاص	قطاع عام	
.043	.21910	.60043*	منظمات دولية		
1.000	.24552	.18924	قطاع عام	عمل حر / اراند	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.001	.20524	.78813*	قطاع خاص	عمل / مستقل	
.004	.22705	.78966*	منظمات دولية		
.017	.19642	-.59889*	قطاع عام		
.001	.20524	-.78812*	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع خاص	
1.000	.17277	.00154	منظمات دولية		
.043	.21910	-.60043*	قطاع عام		
.004	.22705	-.78966*	عمل حر / اراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
1.000	.17277	-.00154	قطاع خاص		
1.000	.28082	-.00521	عمل حر / اراند عمل / مستقل		
.048	.22466	.60667*	قطاع خاص	قطاع عام	
.016	.25060	.77244*	منظمات دولية		
1.000	.28082	.00521	قطاع عام	عمل حر / اراند	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.063	.23475	.61187	قطاع خاص	عمل / مستقل	
.021	.25969	.77764*	منظمات دولية		
.048	.22466	-.60667*	قطاع عام		
.063	.23475	-.61187	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع خاص	
1.000	.19761	.16577	منظمات دولية		
.016	.25060	-.77244*	قطاع عام		
.021	.25969	-.77764*	عمل حر / اراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
1.000	.19761	-.16577	قطاع خاص		
.517	.28770	-.49826	عمل حر / اراند عمل / مستقل		
1.000	.23016	.06611	قطاع خاص	قطاع عام	
.849	.25674	.38034	منظمات دولية		
.517	.28770	.49826	قطاع عام	عمل حر / اراند	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.125	.24051	.56438	قطاع خاص	عمل / مستقل	
.008	.26606	.87861*	منظمات دولية		
1.000	.23016	-.06611	قطاع عام		
.125	.24051	-.56438	عمل حر / اراند عمل / مستقل	قطاع خاص	
.742	.20246	.31423	منظمات دولية		
.849	.25674	-.38034	قطاع عام		
.008	.26606	-.87861*	عمل حر / اراند عمل / مستقل	منظمات دولية	
.742	.20246	-.31423	قطاع خاص		
1.000	.32866	-.41840	عمل حر / اراند عمل / مستقل		
1.000	.26292	-.12778	قطاع خاص	قطاع عام	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد
1.000	.29329	.39530	منظمات دولية		
1.000	.32866	.41840	قطاع عام		

1.000	.27474	.29062	قطاع خاص	عمل حر / اراند	الحصول على درجة الماجستير
.052	.30393	.81370	منظمات دولية	عمل /مستقل	
1.000	.26292	.12778	قطاع عام	قطاع خاص	
1.000	.27474	-.29062	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
.155	.23128	.52308	منظمات دولية		
1.000	.29329	-.39530	قطاع عام	منظمات دولية	
.052	.30393	-.81370	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
.155	.23128	-.52308	قطاع خاص		
.436	.18675	-.33854	عمل حر /اراند عمل /مستقل	قطاع عام	التوافق مع سياسات المنظمة /المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.881	.14940	.21833	قطاع خاص		
1.000	.16665	.05449	منظمات دولية		
.436	.18675	.33854	قطاع عام	عمل حر /اراند عمل /مستقل	
.003	.15611	.55687*	قطاع خاص		
.149	.17270	.39303	منظمات دولية		
.881	.14940	-.21833	قطاع عام	قطاع خاص	
.003	.15611	-.55687*	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
1.000	.13142	-.16385	منظمات دولية		
1.000	.16665	-.05449	قطاع عام	منظمات دولية	
.149	.17270	-.39303	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
1.000	.13142	.16385	قطاع خاص		
.173	.18176	-.40278	عمل حر /اراند عمل /مستقل	قطاع عام	التوافق مع سياسات المنظمة /المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.14541	.07722	قطاع خاص		
1.000	.16220	.19338	منظمات دولية		
.173	.18176	.40278	قطاع عام	عمل حر /اراند عمل /مستقل	
.012	.15194	.48000*	قطاع خاص		
.003	.16809	.59615*	منظمات دولية		
1.000	.14541	-.07722	قطاع عام	قطاع خاص	
.012	.15194	-.48000*	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
1.000	.12791	.11615	منظمات دولية		
1.000	.16220	-.19338	قطاع عام	منظمات دولية	
.003	.16809	-.59615*	عمل حر /اراند عمل /مستقل		
1.000	.12791	-.11615	قطاع خاص		

وجدت الباحثة من خلال التحليلات ما يلي:

محور التحديات المهنية:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة للتحديات المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لجهة العمل.

محور أهمية المهنة:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة لأهمية المهنة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لجهة العمل.

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة لدرجة الاستقلال بالعمل تبعاً لمتغير جهة العمل وذلك قبل الحصول على درجة الماجستير.
- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة لدرجة الاستقلال بالعمل تبعاً لمتغير جهة العمل بعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التعويضات:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتعويضات قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير تبعاً لجهة العمل.

محور الحصول على ترقية:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للحصول على ترقية قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير جهة العمل.

محور الراحة المهنية:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للراحة المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير جهة العمل.

محور الرضا المهني:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للرضا المهني للعاملين قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تبعاً لمتغير جهة العمل.
- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للرضا المهني للعاملين بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تبعاً لمتغير جهة العمل.

محور التقدم المهني:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتقدم المهني للعاملين قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تبعاً لمتغير جهة العمل.
- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتقدم المهني للعاملين بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تبعاً لمتغير جهة العمل.

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة لتغيير/ اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لجهة العمل.

محور التسبب بخسارة مهنية:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لجهة العمل.

محور التعارض مع سياسات المنظمة/ الشركة:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدركة للتعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير جهة العمل.

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ الشركة:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدركة للتوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير جهة العمل.

وللتأكد من صحة هذه الاستنتاجات تبعاً لـ (Bonferroni):

تبعاً لمحور التحديات المهنية:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في (القطاع الخاص) والعاملين في (المنظمات الدولية)، حيث أن العاملين في المنظمات الدولية كانوا يواجهون تحديات مهنية أكثر من عاملي القطاع الخاص قبل الحصول على درجة الماجستير.

- أمّا بعد الحصول على شهادة الماجستير فإن الذين لديهم عمل حر/ مستقل/ هم من فئة رائدة الأعمال يواجهون تحديات مهنية أكبر من العاملين في القطاع العام.

تبعاً لدرجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والأعمال الحرة، حيث أن الأعمال الحرة تتأثر بدرجة الاستقلال من العمل أكثر من العمل ضمن القطاع العام.

تبعاً للتعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والأعمال الحرة، حيث أن الأعمال الحرة تتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والقطاع الخاص، حيث أن القطاع الخاص يتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والمنظمات الدولية، حيث أن المنظمات الدولية تتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.

تبعاً للتعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والأعمال الحرة، حيث أن الأعمال الحرة تتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.
- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والقطاع الخاص، حيث أن القطاع الخاص يتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.
- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والمنظمات الدولية، حيث أن المنظمات الدولية تتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع العام.
- يوجد فارق جوهري بين القطاع الخاص والأعمال الحرة، حيث أن الأعمال الحرة تتأثر بدرجة التعويضات أكثر من العمل ضمن القطاع الخاص.

تبعاً للراحة المهنية:

- يوجد فارق جوهري بين القطاع الخاص والمنظمات الدولية، حيث أن العاملين في المنظمات الدولية قبل حصولهم على درجة الماجستير يتمتعون براحة مهنية أكبر من عاملي القطاع الخاص.
- يوجد فارق جوهري بين القطاع الخاص وذوي الأعمال الحرة، حيث أن الذين يعملون كعمل حر بعد حصولهم على درجة الماجستير قد أصبحوا يتمتعون براحة مهنية أكبر من العاملين في القطاع الخاص.

تبعاً للرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في القطاع الخاص وذوي الأعمال الحرة، حيث أن الرضا المهني لمالكي الأعمال الحرة أو المستقلين أو رائدي الأعمال يتمتعون بقدر أكبر من الرضا المهني قبل حصولهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

تبعاً للتسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والقطاع الخاص، حيث أن العاملين في القطاع العام كانوا يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في القطاع الخاص.

○ يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والمنظمات الدولية، حيث أن العاملين في القطاع العام كانوا يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

○ يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والقطاع الخاص، حيث أن ذوي الأعمال الحرة كانوا يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في القطاع الخاص.

○ يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والمنظمات الدولية، حيث أن ذوي الأعمال الحرة كانوا يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

تبعاً للتسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والقطاع الخاص، حيث أن العاملين في القطاع العام يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في القطاع الخاص.

○ يوجد فارق جوهري بين القطاع العام والمنظمات الدولية، حيث أن العاملين في القطاع العام يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

○ يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والمنظمات الدولية، حيث أن ذوي الأعمال الحرة يشعرون أنهم يتحملون ضغط العمل ووجود مسؤوليات أكثر على عاتقهم أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

تبعاً للتعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والعاملين في المنظمات الدولية، حيث أن العاملين في المؤسسات القائمة على ذوي الأعمال الحرة كانوا يعانون من المشاكل أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

تبعاً للتوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والعاملين في القطاع الخاص، حيث أن العاملين في المؤسسات القائمة على ذوي الأعمال الحرة رغم أنهم كانوا يعانون من الكثير من المشاكل إلا أنهم كانوا قادرين على حل هذه المشاكل أكثر من العاملين في القطاع الخاص.

تبعاً للتوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والعاملين في المنظمات الدولية، حيث أن العاملين في المؤسسات القائمة على ذوي الأعمال الحرة يعانون من المشاكل أكثر من العاملين في المنظمات الدولية.

- يوجد فارق جوهري بين ذوي الأعمال الحرة والعاملين في القطاع الخاص، حيث أن العاملين في المؤسسات القائمة على ذوي الأعمال الحرة رغم أنهم يعانون من الكثير من المشاكل إلا أنهم قادرين على حل هذه المشاكل أكثر من العاملين في القطاع الخاص.

3_7_3 تحليل المحاور تبعاً لطبيعة/ نوع العمل:

الجدول رقم (19): تحليل الفارق الجوهري لمحاور الدراسة تبعاً لطبيعة/ نوع العمل						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.100	2.138	.447	3	1.340	Between Groups	التحيزات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
		.209	106	22.137	Within Groups	
			109	23.477	Total	
.003	4.944	1.033	3	3.098	Between Groups	التحيزات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
		.209	106	22.141	Within Groups	
			109	25.239	Total	
.096	2.167	.966	3	2.897	Between Groups	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.446	106	47.242	Within Groups	
			109	50.139	Total	
.000	6.783	2.147	3	6.442	Between Groups	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.317	106	33.558	Within Groups	
			109	40.000	Total	
.008	4.196	1.976	3	5.929	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
		.471	106	49.926	Within Groups	
			109	55.855	Total	
.000	8.462	3.287	3	9.861	Between Groups	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير
		.388	106	41.174	Within Groups	
			109	51.035	Total	

.001	5.953	3.334	3	10.001	Between Groups	التعويضات قبل
		.560	106	59.357	Within Groups	الحصول على درجة
			109	69.359	Total	الماجستير
.008	4.164	3.194	3	9.581	Between Groups	التعويضات بعد
		.767	106	81.292	Within Groups	الحصول على درجة
			109	90.873	Total	الماجستير
.177	1.676	1.316	3	3.949	Between Groups	الحصول على ترقية
		.786	106	83.272	Within Groups	قبل الحصول على
			109	87.221	Total	درجة الماجستير
.442	.903	.844	3	2.533	Between Groups	الحصول على ترقية
		.935	106	99.093	Within Groups	بعد الحصول على
			109	101.626	Total	درجة الماجستير
.378	1.039	.239	3	.716	Between Groups	الراحة المهنية قبل
		.230	106	24.348	Within Groups	الحصول على درجة
			109	25.064	Total	الماجستير
.017	3.536	.747	3	2.240	Between Groups	الراحة المهنية بعد
		.211	106	22.377	Within Groups	الحصول على درجة
			109	24.617	Total	الماجستير
.001	5.991	1.315	3	3.945	Between Groups	الرضا المهني قبل
		.220	106	23.269	Within Groups	الحصول على درجة
			109	27.215	Total	الماجستير
.000	8.426	1.554	3	4.661	Between Groups	الرضا المهني بعد
		.184	106	19.544	Within Groups	الحصول على درجة
			109	24.205	Total	الماجستير
.134	1.903	.535	3	1.606	Between Groups	التقدم المهني قبل
		.281	106	29.830	Within Groups	الحصول على درجة
			109	31.436	Total	الماجستير
.026	3.209	.725	3	2.176	Between Groups	التقدم المهني بعد
		.226	106	23.955	Within Groups	الحصول على درجة
			109	26.131	Total	الماجستير
.312	1.203	.712	3	2.137	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة
		.592	106	62.763	Within Groups	المناسبة قبل الحصول
			109	64.900	Total	على درجة الماجستير
.015	3.645	1.753	3	5.258	Between Groups	تغيير أو اختيار المهنة
		.481	106	50.972	Within Groups	المناسبة بعد الحصول
			109	56.230	Total	على درجة الماجستير
.454	.880	.531	3	1.592	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية
		.603	106	63.970	Within Groups	قبل الحصول على
			109	65.562	Total	درجة الماجستير
.570	.673	.509	3	1.528	Between Groups	التسبب بخسارة مهنية
		.756	106	80.163	Within Groups	بعد الحصول على
			109	81.691	Total	درجة الماجستير
.149	1.816	1.337	3	4.010	Between Groups	التعارض مع سياسات
		.736	106	78.014	Within Groups	المنظمة / المؤسسة

			109	82.023	Total	قبل الحصول على درجة الماجستير
.057	2.579	2.372	3	7.115	Between Groups	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.920	106	97.478	Within Groups	
			109	104.593	Total	
.415	.958	.310	3	.929	Between Groups	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
		.323	106	34.244	Within Groups	
			109	35.173	Total	
.000	10.143	2.489	3	7.466	Between Groups	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
		.245	106	26.009	Within Groups	
			109	33.475	Total	

الجدول رقم (20): تحليل (Bonferroni) تبعاً لطبيعة/ نوع العمل					
Bonferroni					
Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	(J)طبيعية / نوع العمل	(I)طبيعية / نوع العمل	Dependent Variable
.187	.11035	.24098	إدارة وسطى	إدارة عليا	التحذيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.12684	.05390	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.16346	.00084	أعمال غير إدارية (فنية)		
.187	.11035	-.24098	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.607	.11312	-.18708	إدارة دنيا / مشرف		
.718	.15306	-.24014	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.12684	-.05390	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.607	.11312	.18708	إدارة وسطى		
1.000	.16534	-.05305	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.16346	-.00084	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
.718	.15306	.24014	إدارة وسطى		
1.000	.16534	.05305	إدارة دنيا / مشرف		
.013	.11036	.34688*	إدارة وسطى	إدارة عليا	التحذيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.005	.12685	.43387*	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.16348	.13848	أعمال غير إدارية (فنية)		
.013	.11036	-.34688*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.11313	.08699	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.15308	-.20839	أعمال غير إدارية (فنية)		
.005	.12685	-.43387*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.11313	-.08699	إدارة وسطى		
.461	.16536	-.29538	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.16348	-.13848	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.15308	.20839	إدارة وسطى		
.461	.16536	.29538	إدارة دنيا / مشرف		
.300	.16121	.31954	إدارة وسطى	إدارة عليا	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير
.107	.18529	.44593	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.23879	.19865	أعمال غير إدارية (فنية)		
.300	.16121	-.31954	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.16526	.12638	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.22360	-.12089	أعمال غير إدارية (فنية)		
.107	.18529	-.44593	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.16526	-.12638	إدارة وسطى		
1.000	.24154	-.24727	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.23879	-.19865	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.22360	.12089	إدارة وسطى		
1.000	.24154	.24727	إدارة دنيا / مشرف		
.081	.13587	.34121	إدارة وسطى	إدارة عليا	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير
.000	.15617	.69185*	إدارة دنيا / مشرف		
.102	.20126	.48822	أعمال غير إدارية (فنية)		

.081	.13587	-.34121	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.080	.13928	.35064	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.18846	.14700	أعمال غير إدارية (فنية)		
.000	.15617	-.69185*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.080	.13928	-.35064	إدارة وسطى		
1.000	.20358	-.20364	أعمال غير إدارية (فنية)		
.102	.20126	-.48822	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.18846	-.14700	إدارة وسطى		
1.000	.20358	.20364	إدارة دنيا / مشرف		
.017	.16573	.50611*	إدارة وسطى	إدارة عليا	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير
.020	.19048	.57185*	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.24548	.19276	أعمال غير إدارية (فنية)		
.017	.16573	-.50611*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.16989	.06574	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.22987	-.31335	أعمال غير إدارية (فنية)		
.020	.19048	-.57185*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.16989	-.06574	إدارة وسطى		
.779	.24831	-.37909	أعمال غير إدارية (فنية)		أعمال غير إدارية (فنية)
1.000	.24548	-.19276	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.22987	.31335	إدارة وسطى		
.779	.24831	.37909	إدارة دنيا / مشرف		
.023	.15050	.44543*	إدارة وسطى	إدارة عليا	
.000	.17299	.86926*	إدارة دنيا / مشرف		
.584	.22293	.37290	أعمال غير إدارية (فنية)		
.023	.15050	-.44543*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.042	.15428	.42383*	إدارة دنيا / مشرف		إدارة دنيا / مشرف
1.000	.20875	-.07253	أعمال غير إدارية (فنية)		
.000	.17299	-.86926*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.042	.15428	-.42383*	إدارة وسطى		
.179	.22550	-.49636	أعمال غير إدارية (فنية)		
.584	.22293	-.37290	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.20875	.07253	إدارة وسطى		
.179	.22550	.49636	إدارة دنيا / مشرف		
.002	.18070	.65894*	إدارة وسطى	إدارة عليا	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير
.002	.20770	.77452*	إدارة دنيا / مشرف		
.105	.26767	.64579	أعمال غير إدارية (فنية)		
.002	.18070	-.65894*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.18524	.11557	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.25064	-.01315	أعمال غير إدارية (فنية)		
.002	.20770	-.77452*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.18524	-.11557	إدارة وسطى		
1.000	.27075	-.12873	أعمال غير إدارية (فنية)		أعمال غير إدارية (فنية)
.105	.26767	-.64579	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.25064	.01315	إدارة وسطى		
1.000	.27075	.12873	إدارة دنيا / مشرف		
.042	.21147	.58172*	إدارة وسطى	إدارة عليا	
.007	.24306	.81304*	إدارة دنيا / مشرف		
.394	.31325	.58249	أعمال غير إدارية (فنية)		
.042	.21147	-.58172*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.21678	.23132	إدارة دنيا / مشرف		إدارة دنيا / مشرف
1.000	.29332	.00077	أعمال غير إدارية (فنية)		
.007	.24306	-.81304*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.21678	-.23132	إدارة وسطى		
1.000	.31685	-.23055	أعمال غير إدارية (فنية)		
.394	.31325	-.58249	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.29332	-.00077	إدارة وسطى		
1.000	.31685	.23055	إدارة دنيا / مشرف		
.193	.21403	.46445	إدارة وسطى	إدارة عليا	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير
.714	.24601	.38656	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.31704	.22114	أعمال غير إدارية (فنية)		
.193	.21403	-.46445	إدارة عليا	إدارة وسطى	

1.000	.21940	-.07789	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.29687	-.24331	أعمال غير إدارية (فنية)		
.714	.24601	-.38656	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.21940	.07789	إدارة وسطى		
1.000	.32069	-.16542	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.31704	-.22114	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.29687	.24331	إدارة وسطى		
1.000	.32069	.16542	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.23348	.30288	إدارة وسطى	إدارة عليا	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير
.757	.26836	.41366	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.34585	.31562	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.23348	-.30288	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.23934	.11078	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.32385	.01275	أعمال غير إدارية (فنية)		
.757	.26836	-.41366	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.23934	-.11078	إدارة وسطى		
1.000	.34983	-.09804	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.34585	-.31562	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.32385	-.01275	إدارة وسطى		
1.000	.34983	.09804	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.11573	.15209	إدارة وسطى	إدارة عليا	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.13302	.18341	إدارة دنيا / مشرف		
.859	.17143	.25286	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.11573	-.15209	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.11864	.03132	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.16053	.10077	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.13302	-.18341	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.11864	-.03132	إدارة وسطى		
1.000	.17340	.06945	أعمال غير إدارية (فنية)		
.859	.17143	-.25286	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.16053	-.10077	إدارة وسطى		
1.000	.17340	-.06945	إدارة دنيا / مشرف		
.660	.11095	.17880	إدارة وسطى	إدارة عليا	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
.017	.12753	.38919*	إدارة دنيا / مشرف		
.217	.16435	.34882	أعمال غير إدارية (فنية)		
.660	.11095	-.17880	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.403	.11374	.21038	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.15389	.17002	أعمال غير إدارية (فنية)		
.017	.12753	-.38919*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.403	.11374	-.21038	إدارة وسطى		
1.000	.16624	-.04036	أعمال غير إدارية (فنية)		
.217	.16435	-.34882	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.15389	-.17002	إدارة وسطى		
1.000	.16624	.04036	إدارة دنيا / مشرف		
.014	.11314	.35314*	إدارة وسطى	إدارة عليا	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.001	.13004	.52849*	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.16759	.21253	أعمال غير إدارية (فنية)		
.014	.11314	-.35314*	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.801	.11598	.17534	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.15693	-.14062	أعمال غير إدارية (فنية)		
.001	.13004	-.52849*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.801	.11598	-.17534	إدارة وسطى		
.391	.16952	-.31596	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.16759	-.21253	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.15693	.14062	إدارة وسطى		
.391	.16952	.31596	إدارة دنيا / مشرف		
.182	.10369	.22770	إدارة وسطى	إدارة عليا	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.000	.11918	.59339*	إدارة دنيا / مشرف		
.834	.15359	.22896	أعمال غير إدارية (فنية)		
.182	.10369	-.22770	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.005	.10629	.36569*	إدارة دنيا / مشرف		

1.000	.14382	.00126	أعمال غير إدارية (فنية)		
.000	.11918	-.59339*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.005	.10629	-.36569*	إدارة وسطى		
.125	.15536	-.36444	أعمال غير إدارية (فنية)		
.834	.15359	-.22896	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.14382	-.00126	إدارة وسطى		
.125	.15536	.36444	إدارة دنيا / مشرف		
.877	.12810	.18755	إدارة وسطى	إدارة عليا	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير
.155	.14724	.33274	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.18975	.04983	أعمال غير إدارية (فنية)		
.877	.12810	-.18755	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.13132	.14519	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.17768	-.13772	أعمال غير إدارية (فنية)		
.155	.14724	-.33274	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.13132	-.14519	إدارة وسطى		
.861	.19194	-.28291	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.18975	-.04983	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.17768	.13772	إدارة وسطى		
.861	.19194	.28291	إدارة دنيا / مشرف		
.472	.11480	.20378	إدارة وسطى	إدارة عليا	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير
.015	.13195	.40889*	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.17004	.17980	أعمال غير إدارية (فنية)		
.472	.11480	-.20378	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.505	.11768	.20511	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.15923	-.02398	أعمال غير إدارية (فنية)		
.015	.13195	-.40889*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.505	.11768	-.20511	إدارة وسطى		
1.000	.17200	-.22909	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.17004	-.17980	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.15923	.02398	إدارة وسطى		
1.000	.17200	.22909	إدارة دنيا / مشرف		
.766	.18582	.28526	إدارة وسطى	إدارة عليا	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير
.515	.21357	.37037	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.27524	.14310	أعمال غير إدارية (فنية)		
.766	.18582	-.28526	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.19048	.08511	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.25773	-.14217	أعمال غير إدارية (فنية)		
.515	.21357	-.37037	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.19048	-.08511	إدارة وسطى		
1.000	.27841	-.22727	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.27524	-.14310	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.25773	.14217	إدارة وسطى		
1.000	.27841	.22727	إدارة دنيا / مشرف		
.554	.16745	.28448	إدارة وسطى	إدارة عليا	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير
.009	.19247	.62852*	إدارة دنيا / مشرف		
.633	.24804	.40488	أعمال غير إدارية (فنية)		
.554	.16745	-.28448	إدارة عليا	إدارة وسطى	
.286	.17166	.34404	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.23226	.12041	أعمال غير إدارية (فنية)		
.009	.19247	-.62852*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.286	.17166	-.34404	إدارة وسطى		
1.000	.25090	-.22364	أعمال غير إدارية (فنية)		
.633	.24804	-.40488	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.23226	-.12041	إدارة وسطى		
1.000	.25090	.22364	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.18759	.25296	إدارة وسطى	إدارة عليا	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير
.886	.21562	.31444	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.27787	.12626	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.18759	-.25296	إدارة عليا	إدارة وسطى	
1.000	.19230	.06149	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.26020	-.12669	أعمال غير إدارية (فنية)		

.886	.21562	-.31444	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير
1.000	.19230	-.06149	إدارة وسطي		
1.000	.28107	-.18818	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.27787	-.12626	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.26020	.12669	إدارة وسطي		
1.000	.28107	.18818	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.21000	.07939	إدارة وسطي	إدارة عليا	
1.000	.24137	.32407	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.31106	.07407	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.21000	-.07939	إدارة عليا	إدارة وسطي	
1.000	.21527	.24468	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.29127	-.00532	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.24137	-.32407	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.21527	-.24468	إدارة وسطي		
1.000	.31464	-.25000	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.31106	-.07407	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.29127	.00532	إدارة وسطي		
1.000	.31464	.25000	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.20717	.18794	إدارة وسطي	إدارة عليا	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
.823	.23811	.35667	إدارة دنيا / مشرف		
.192	.30686	.66667	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.20717	-.18794	إدارة عليا	إدارة وسطي	
1.000	.21236	.16872	إدارة دنيا / مشرف		
.592	.28734	.47872	أعمال غير إدارية (فنية)		
.823	.23811	-.35667	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.21236	-.16872	إدارة وسطي		
1.000	.31040	.31000	أعمال غير إدارية (فنية)		
.192	.30686	-.66667	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
.592	.28734	-.47872	إدارة وسطي		
1.000	.31040	-.31000	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.23157	.07801	إدارة وسطي	إدارة عليا	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.688	.26616	.42333	إدارة دنيا / مشرف		
.120	.34302	.81061	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.23157	-.07801	إدارة عليا	إدارة وسطي	
.892	.23738	.34532	إدارة دنيا / مشرف		
.147	.32120	.73259	أعمال غير إدارية (فنية)		
.688	.26616	-.42333	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
.892	.23738	-.34532	إدارة وسطي		
1.000	.34696	.38727	أعمال غير إدارية (فنية)		
.120	.34302	-.81061	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
.147	.32120	-.73259	إدارة وسطي		
1.000	.34696	-.38727	إدارة دنيا / مشرف		
.747	.13725	.21257	إدارة وسطي	إدارة عليا	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير
1.000	.15776	.19704	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.20331	.05976	أعمال غير إدارية (فنية)		
.747	.13725	-.21257	إدارة عليا	إدارة وسطي	
1.000	.14070	-.01553	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.19037	-.15280	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.15776	-.19704	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	
1.000	.14070	.01553	إدارة وسطي		
1.000	.20565	-.13727	أعمال غير إدارية (فنية)		
1.000	.20331	-.05976	إدارة عليا	أعمال غير إدارية (فنية)	
1.000	.19037	.15280	إدارة وسطي		
1.000	.20565	.13727	إدارة دنيا / مشرف		
.001	.11962	.47951*	إدارة وسطي	إدارة عليا	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير
.000	.13749	.73185*	إدارة دنيا / مشرف		
.520	.17718	.30640	أعمال غير إدارية (فنية)		
.001	.11962	-.47951*	إدارة عليا	إدارة وسطي	
.252	.12262	.25234	إدارة دنيا / مشرف		
1.000	.16591	-.17311	أعمال غير إدارية (فنية)		
.000	.13749	-.73185*	إدارة عليا	إدارة دنيا / مشرف	

.252	.12262	-.25234	إدارة وسطى	أعمال غير إدارية (فنية)	
.116	.17922	-.42545	أعمال غير إدارية (فنية)		
.520	.17718	-.30640	إدارة عليا		
1.000	.16591	.17311	إدارة وسطى		
.116	.17922	.42545	إدارة دنيا / مشرف		

وجدت الباحثة تبعاً لتحليل الفارق الجوهرى للمحاور تبعاً لطبيعة/ نوع العمل، ما يلي:

محور التحدّيات المهنية:

- لا يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة للتحدّيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.
- يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة للتحدّيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور أهمية المهنة:

- لا يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة لأهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.
- يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة لأهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- وجدت الباحثة أنّه يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة لدرجة الاستقلال بالعمل سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لطبيعة/ نوع العمل.

محور التعويضات:

- وجدت الباحثة أنّه يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة للتعويضات سواءً قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لطبيعة/ نوع العمل.

محور الحصول على ترقية:

- لا يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة للحصول على ترقية قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور الراحة المهنية:

- لا يوجد فارق جوهرى للتأثيرات المُدرّكة للراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور الرضا المهني:

- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للرضا المهني قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور التقدّم المهني:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتقدّم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.
- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتقدّم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير طبيعة/ نوع العمل.

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة في تغيير/ اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير.
- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة في تغيير/ اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التسبب بخسارة مهنية:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة في التسبب بخسارة مهنية قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل أو بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- لا يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- يوجد فارق جوهري للتأثيرات المُدرَكة للتوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

للتأكد من صحة الاستنتاجات، وجدت الباحثة من خلال تحليل (Bonferroni) ما يلي:

تبعاً لمحور التحديات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يواجهون تحديات مهنية أكثر.
- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يواجهون تحديات مهنية أكثر.

تبعاً لمحور أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يعتبرون أن لمهنتهم أهمية أكبر من العاملين في أقسام الإدارة الدنيا/الإشرافيين.

تبعاً لمحور درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة استقلال في العمل أكثر.
- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة استقلال في العمل أكثر.

تبعاً لمحور درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة استقلال في العمل أكثر.
- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة استقلال في العمل أكثر.

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة الوسطى والإدارة الدنيا/الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة الوسطى يتمتعون بدرجة استقلال في العمل أكثر.

تبعاً لمحور التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يحظون بتعويضات أكثر.

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يحظون بتعويضات أكثر.

تبعاً لمحور التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يحظون بتعويضات أكثر.

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يحظون بتعويضات أكثر.

تبعاً لمحور الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ وجدت الباحثة أنه يوجد فارق جوهري للتأثيرات المدركة للراحة المهنية للعاملين في أقسام الإدارة العليا أكثر من العاملين في أقسام الإدارة الدنيا/ الإشرافيين وذلك بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

تبعاً لمحور الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة رضا مهني أعلى.

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة رضا مهني أعلى.

تبعاً لمحور الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يتمتعون بدرجة رضا مهني أعلى.

تبعاً لمحور التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في الإدارة العليا يستطيعون التقدم مهنيًا بشكل أفضل.

تبعاً لمحور تغيير/ اختيار المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير:

○ وجدت الباحثة أنه يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والعاملين في أقسام الإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن العاملين في أقسام الإدارة العليا يميلون إلى تغيير/

اختيار المهن بطريقة أكثر كفاءة من العاملين في الإدارة الدنيا/ الإشرافيين وذلك بعد الحصول على درجة الماجستير.

تبعاً لمحور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير:

- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الوسطى، حيث أن حصول العاملين في الإدارة العليا على الشهادة يعبر عن توافقتهم مع سياسات المنظمة/ المؤسسة.
- يوجد فارق جوهري بين العاملين في أقسام الإدارة العليا والإدارة الدنيا/ الإشرافيين، حيث أن حصول العاملين في الإدارة العليا على الشهادة يعبر عن توافقتهم مع سياسات المنظمة/ المؤسسة.

8_3 تحليل الفارق بين المحاور (Paired Sample T Test):

الجدول رقم (21): تحليل المتوسطات الحسابية للمحاور					
Std. Error Mean	Std. Deviation	N	Mean		
.04425	.46409	110	4.0010	التحيزات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 1
.04588	.48119	110	4.3960	التحيزات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	
.06467	.67822	110	4.1682	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 2
.05776	.60578	110	4.5000	أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير	
.06825	.71584	110	3.9864	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 3
.06524	.68426	110	4.3341	درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير	
.07606	.79769	110	3.1964	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 4
.08706	.91307	110	3.3455	التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير	
.08529	.89453	110	3.1845	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 5
.09206	.96558	110	3.4243	الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير	
.04572	.47952	110	3.8755	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 6
.04531	.47523	110	4.0855	الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	
.04764	.49968	110	3.9366	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 7
.04493	.47124	110	4.0975	الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	
.05120	.53703	110	4.1800	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 8

.04668	.48963	110	4.4909	التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	
.07357	.77163	110	3.6500	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 9
.06848	.71824	110	4.2136	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير	
.07395	.77556	110	3.2523	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 10
.08254	.86571	110	3.4591	التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	
.08271	.86747	110	2.9386	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 11
.09340	.97958	110	3.1227	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	
.05416	.56805	110	3.8955	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير	Pair 12
.05284	.55418	110	4.4500	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	

يُشير الجدول السابق إلى المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة، حيث تم القيام بتفسير نتائج هذه المتوسطات الحسابية من خلال تحليل (One Sample T Test) السابق.

الجدول رقم (22): تحليل علاقة الارتباط بين المحاور					
Sig.	Correlation	N			
.000	.430	110	التحذيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير & التحذيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 1	
.000	.709	110	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير & أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 2	
.000	.557	110	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير & درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 3	
.000	.771	110	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير & التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 4	
.000	.789	110	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير & الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 5	
.000	.624	110	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير & الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 6	
.000	.658	110	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير & الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 7	
.000	.536	110	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير & التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 8	
.000	.537	110	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير & تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 9	

Pair 10	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير & التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	110	.826	.000
Pair 11	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير & التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	110	.912	.000
Pair 12	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير & التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	110	.486	.000

يُشير ما سبق إلى علاقة الارتباط وشدّتها بين جميع محاور الدراسة، حيثُ تم الوصول من خلال هذا الجدول إلى ما يلي:

محور التحديات المهنية:

- يوجد علاقة ارتباط ضعيفة الشدة تصل إلى (43%) ذات دلالة إحصائية بين محور التحديات المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور أهمية المهنة:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة جيدة تصل إلى (70.9%) ذات دلالة إحصائية بين محور أهمية المهنة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- يوجد علاقة ارتباط ضعيفة الشدة تصل إلى (55.7%) ذات دلالة إحصائية بين محور درجة الاستقلال بالعمل قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التعويضات:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة قويّة تصل إلى (77.1%) ذات دلالة إحصائية بين محور التعويضات قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور الحصول على ترقية:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة قويّة تصل إلى (78.9%) ذات دلالة إحصائية بين محور الحصول على ترقية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور الراحة المهنية:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة شبه جيدة تصل إلى (62.4%) ذات دلالة إحصائية بين محور الراحة المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور الرضا المهني:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة شبه جيدة تصل إلى (65.8%) ذات دلالة إحصائية بين محور الرضا المهني قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التقدم المهني:

- يوجد علاقة ارتباط ضعيفة الشدة تصل إلى (53.6%) ذات دلالة إحصائية بين محور التقدم المهني قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- يوجد علاقة ارتباط ضعيفة الشدة تصل إلى (53.7%) ذات دلالة إحصائية بين محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التسبب بخسارة مهنية:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة قوية تصل إلى (82.6%) ذات دلالة إحصائية بين محور التسبب بخسارة مهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- يوجد علاقة ارتباط ذات شدة قوية جداً تصل إلى (91.2%) ذات دلالة إحصائية بين محور التعارض مع سياسات المنظمة/ الشركة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- يوجد علاقة ارتباط ضعيفة الشدة تصل إلى (48.6%) ذات دلالة إحصائية بين محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير.

الجدول رقم (23): تحليل الفارق الجوهري بين متوسطات المحاور							
Sig. (2-tailed)	df	t	Paired Differences				
			Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean		
.000	109	-8.204	.04815	.50499	-.39500	التحذيات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير - التحذيات المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 1
.000	109	-7.040	.04714	.49436	-.33182	أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير - أهمية المهنة بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 2
.000	109	-5.531	.06287	.65935	-.34773	درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير - درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير	Pair 3

Pair 4	التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير - التعويضات بعد الحصول على درجة الماجستير	-.14909	.58885	.05614	-2.655	109	.009
Pair 5	الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير - الحصول على ترقية بعد الحصول على درجة الماجستير	-.23973	.60803	.05797	-4.135	109	.000
Pair 6	الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير - الراحة المهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	-.21000	.41419	.03949	-5.318	109	.000
Pair 7	الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير - الرضا المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	-.16091	.40259	.03839	-4.192	109	.000
Pair 8	التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير - التقدم المهني بعد الحصول على درجة الماجستير	-.31091	.49629	.04732	-6.570	109	.000
Pair 9	تغيير أو اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير - تغيير أو اختيار المهنة المناسبة بعد الحصول على درجة الماجستير	-.56364	.71872	.06853	-8.225	109	.000
Pair 10	التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير - التسبب بخسارة مهنية بعد الحصول على درجة الماجستير	-.20682	.49174	.04689	-4.411	109	.000
Pair 11	التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير - التعارض مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	-.18409	.40166	.03830	-4.807	109	.000
Pair 12	التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير - التوافق مع سياسات المنظمة / المؤسسة بعد الحصول على درجة الماجستير	-.55455	.56906	.05426	-10.221	109	.000

يُشير التحليل السابق إلى الفارق الجوهرى بين المحاور، وذلك من خلال قيمة (Sig)، وقيمة (Mean) التي تُشير إلى الفارق بين المتوسط الحسابي لفترة ما قبل الحصول على الشهادة وبين المتوسط الحسابي لفترة ما بعد الحصول على الشهادة، حيث تبعاً لمحاور الدراسة، وجدت الباحثة ما يلي:

محور التحديّات المهنية:

○ يوجد فارق جوهري بين محور التحديّات المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أنّ التحديّات المهنية التي أصبح أفراد العينة يتعرضون لها أكبر وأشد من التحديّات المهنية التي كانوا يتعرضون لها قبل الحصول على درجة الماجستير.

محور أهمية المهنة:

○ يوجد فارق جوهري بين محور أهمية المهنة قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد زيادة درجة أهميّة المهنة لدى أفراد العينة بعد الحصول على درجة الماجستير قد زادت عن فترة قبل الحصول على الشهادة.

محور درجة الاستقلال بالعمل:

- يوجد فارق جوهري بين محور درجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن درجة الاستقلال بالعمل بعد الحصول على درجة الماجستير قد زادت عن درجة الاستقلال قبل الحصول على الشهادة.

محور التعويضات:

- يوجد فارق جوهري بين محور التعويضات قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن درجة التعويضات قد زادت بشكل بسيط فقط بعد الحصول على درجة الماجستير عن فترة ما قبل الحصول عليها.

محور الحصول على ترقية:

- يوجد فارق جوهري بين محور الحصول على ترقية قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن فرص الحصول على ترقية قد زادت بعد الحصول على درجة الماجستير أكثر من قبل الحصول على الشهادة.

محور الراحة المهنية:

- يوجد فارق جوهري بين محور الراحة المهنية قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن درجة الراحة المهنية بعد الحصول على الشهادة قد زادت عن فترة ما قبل الحصول على الشهادة.

محور الرضا المهني:

- يوجد فارق جوهري بين محور الرضا المهني قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن درجة الرضا المهني قد زادت بشكل بسيط عن فترة ما قبل الحصول على الشهادة.

محور التقدم المهني:

- يوجد فارق جوهري بين محور التقدم المهني قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن درجة رضا الأفراد عن تقدمهم المهني قد زادت بشكل جيد بعد الحصول على شهادة الماجستير.

محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة:

- يوجد فارق جوهري بين محور تغيير/ اختيار المهنة المناسبة قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن الأفراد أصبحوا قادرين بشكل أكبر على الانتقال إلى مكان آخر للعمل أو لمنظمة أخرى وذلك بعد حصولهم على شهادة الماجستير.

محور التسبب بخسارة مهنية:

- يوجد فارق جوهري بين محور التسبب بخسارة مهنية قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن ضغط العمل قد زاد على الموظفين بعد حصولهم على الشهادة أكثر من فترة قبل حصولهم عليها.

محور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- يوجد فارق جوهري بين محور التعارض مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean)، نجد أن المشاكل واعتماد الآخرين على الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير أكبر من عدد المشاكل واعتماد الآخرين عليهم قبل حصولهم على الشهادة.

محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة:

- يوجد فارق جوهري بين محور التوافق مع سياسات المنظمة/ المؤسسة قبل الحصول على درجة الماجستير وبعد الحصول عليها وذلك تبعاً لقيمة (Sig) التي تعبر عن قيمة أصغر من (0.05)، ومن خلال نتائج (Mean) نجد أن قدرة الأفراد على العمل وامتلاكهم للمهارات قد أصبح أعلى بدرجة كبيرة بعد حصولهم على شهادة الماجستير.

3_9 آراء أفراد العينة حول برامج الماجستير:

من خلال الاستبانة، تم طرح التساؤل التالي:

هل من ملاحظات على برنامج الماجستير في إدارة الأعمال التي يمكن تقديمها لكي يتم الأخذ بها؟ خاصةً تلك المرتبطة بعملك.

تمت الإجابة على هذا التساؤل بواسطة (24.5%) فرد من أفراد عينة الدراسة فقط، أما باقي أفراد العينة أي (75.5%) الباقين، فلم يقوموا بالإجابة على هذا التساؤل، وقد شملت إجابات أفراد العينة على ما يلي:

➤ **عبر (6.4%) منهم:** عن عدم وجود أي شيء يُذكر حول برامج الماجستير في إدارة الأعمال، بالتالي تستنتج الباحثة أنهم يتوافقون مع محتوى برامج الماجستير.

➤ **أشار (1.8%) من أفراد العينة:** إلى أن مواد الماجستير شاملة وجيدة.

➤ **أشار (1.8%) من أفراد العينة:** إلى أن برامج الماجستير في إدارة الأعمال لا يجب القيام بها في سورية وفقاً للمنهج القديم بل أن يتم التحديث المستمر لمواكبة البرامج في بلدان أخرى، وهذا يدل على أن الجامعات السورية يجب أن تقوم بتدريس المواد والاختصاصات بناءً على المناهج العالمية الأجنبية وبالطرق التي يتم تدريس هذه المواد فيها، بالإضافة إلى ضرورة وجود المزيد من المواد والمراجع والمعلومات البحثية والتخصصية التي يجب أن تُعطى لطلاب الماجستير.

➤ **الإجابات التي عبرت عن برامج الماجستير في إدارة الأعمال بشكل عام:**

أشار (3.6%) من أفراد العينة إلى:

❖ **ضرورة تقدير الخبرات العلمية للأفراد المتقدمين لبرامج الماجستير وتوظيفها بشكل جيد.**

❖ **وجود فترة تدريبية للعمل ضمن مجال تخصص الماجستير.**

❖ **أن تكون الحالات العملية مُلامسة للواقع، بحيث يكون هنالك جولات ميدانية إلى الأماكن**

التي يُمكن اعتبارها بيت الخبرة، أي القيام بجولات ميدانية إلى المصارف والشركات

والمنظمات التي يتم تنفيذ حالات عملية عليها أو يُمكن الاتفاق معها من أجل توضيح معنى

الدروس وأهميّة محتواها على أرض الواقع.

❖ **وجود فرص تدريب عملية، أو القيام بزيارة المنشآت والمؤسسات أو الشركات لاكتساب**

الخبرة العملية، والقيمة المُضافة التي من الممكن أن تختلف عن طبيعة العمل الحالي

للفرد، وذلك لمعرفة درجة تأثير هذه المواد التدريسية في هذه الشركات والمؤسسات التي تختلف عن الأخرى بطبيعة عملها.

أشار (2.7%) من أفراد العينة إلى:

❖ ربط النتائج والدراسات بالقطاعات ذات الصلة، أي تقديم أمثلة عن بعض الحالات العملية لشركات أو مؤسسات سورية قد طبقت استراتيجيات سواء تسويقية، أو مالية، أم استراتيجيات تتعلق بالموارد البشرية التي يتم تقديمها من خلال المناهج العلمية لبرامج الماجستير.

❖ بشكل عام، التركيز على الحالات العملية كمّاً، ونوعاً، وعمقاً.

❖ ضرورة القيام بإعطاء الدروس والمحاضرات ضمن البرامج كالدورات التدريبية، وتدريب الطلاب على البرامج الخاصة بالماجستير، أي عدم القيام بإعطاء المحاضرات بالطريقة التقليدية ك (قراءة السلايدات)، بل القيام بتقديم بعض الحالات العملية التي تلامس الواقع وشرح مفهوم المادة العلمية بطريقة أقرب إلى الواقع.

❖ الإجابات التي عبّرت عن برامج الماجستير في إدارة الأعمال في المعهد العالي لإدارة الأعمال:

أشار أحد أفراد العينة إلى ثلاثة نقاط:

❖ أن يكون هنالك اختصاص إدارة عامة.

❖ أن يُقام في المعهد دورات بكافة الاختصاصات بحيث يُسمح للطلاب بعد حصوله على الماجستير أن يتّبع دورة باختصاص مُختلف عمّا تم الدخول فيه أو التعلّم خلاله، وذلك بهدف التعلّم والإلمام أكثر في حال رغبته بالإلمام باختصاص آخر.

❖ أن تتضمن برامج الماجستير في إدارة الأعمال في المعهد العالي لإدارة الأعمال مادّة للقيادة، أي في جميع الاختصاصات.

أشار (5.5%) من أفراد العينة إلى:

❖ ضرورة وجود مواد ذات اختصاصات أكثر، وأعم، وأشمل، بالإضافة إلى أن الوقت غير كافٍ لتعلّم جميع هذه المواد التعليمية أو التدريبية.

❖ إضافة مادّة مُرتبطة بأخلاقيات العمل، وسلوكيات المديرين وذلك لمحاولة التخفيف من العقد النفسية التي نراها في سوق العمل من قِبَل أشخاص لا تفقه شيء في الإدارة إلا القليل، بل حصلت على المنصب الوظيفي الخاص بها إما عن طريق المعارف الداخلية أو الخارجية (الواسطة).

- ❖ بما أن درجة الماجستير التنفيذي كانت باختصاص المالية، يتمنى الفرد لو أنه تمت مراجعة بعض المعايير المحاسبية، والتي تُفيد الجانب المهني أكثر من التركيز على مادّة التأمين التي ليس لها تلك الأهمية العالية إلا لمن يُمارس مهنة التأمين، أمّا المعايير فهي تُهم كل من يعمل في التأمين، والمصارف، والشركات التجارية، والصناعية.
- ❖ إتاحة الفرصة للمتابعة من خلال برامج الدكتوراه.
- ❖ برنامج الماجستير في قانون الأعمال رائع، ويرجو أحد أفراد العينة افتتاح برنامج قانون الأعمال ولكن للحصول على درجة الدكتوراه فيه ضمن المعهد.
- ❖ اقترح بعض أفراد العينة أن تكون جميع المواد مفتوحة، حيث عبّر عن رأيه من خلال أنهم طلاب ماجستير وليسوا طلاب في المرحلة الجامعية، حيث أن الأمور التي تهم طالب الماجستير هي أن يتعلّم كيفية حل المشاكل وليس فقط القيام بحفظ الأجوبة (طريقة البصم) قبل الامتحان، ثم ينساها بعد تقديمه للفحص.
- فعندما يعمل المدير في مكتبه سيكون لديه جميع الأدوات والكتب التي يحتاجها فقط، دون باقي الأدوات العامة غير ذات الأهمية له، ولن يكون بحاجة إلى حفظ القوانين مثلاً، بل يستطيع الاطلاع عليها على حاسوبه الشخصي (الحاسوب ضمن العمل)، حيث أنه لا يوجد داعي لإرهاق ذاكرته بحفظ القوانين التي سينساها بعد تقديم الفحص، بل يجب أن يكون تفكيره متفرّغ لحل المشاكل ضمن العمل، وابتكار وسائل جديدة للعمل.

3_9_1 نتائج إجابات الإناث ذات الأهمية:

- ❖ ضرورة وجود مواد ومعلومات أكثر باللغة الإنجليزية.
- ❖ تقدير الخبرات العلمية للأفراد، ووجود حالات عملية وجولات ميدانية للتدريب على العمل ضمن مجال الاختصاص، وذلك لاكتساب الخبرة العملية والقيمة المضافة من دراسة الماجستير.
- ❖ إقامة الدورات التدريبية بكافة الاختصاصات، بالإضافة إلى اختصاص الإدارة العامة، وأن تتضمن برامج جميع الاختصاصات مواد تتعلق بالقيادة وأساليبها.

3_9_2 نتائج إجابات الذكور ذات الأهمية:

- ❖ عدم إعطاء المحاضرات بالطريقة التقليدية العادية، بل تقديم شرح عن حالات عملية تُماثل الواقع في شركات أو مؤسسات سورية.

- ❖ تقديم المواد العلمية المرتبطة بأخلاقيات العمل وكيفية التصرف كمدير أو قائد جيد.
- ❖ فتح برامج الدكتوراه ضمن المعهد إن أمكن.
- ❖ إتاحة الفرصة لطلاب الماجستير بالتفكير في الحلول للمشاكل وليس الحفظ النظري للمحاضرات السردية (البصم)، بل التدريب على ابتكار أساليب عمل جديدة والابتعاد عن التكرار والمناهج التعليمية التي تدعو إلى إرهاق العقل وعدم التفكير بطريقة منطقية.

النتائج والتوصيات

1_4 النتائج:

تستعرض الباحثة من خلال ما يلي ملخص لنتائج الدراسة.

- يزداد أداء العاملين تأثيراً بعد الحصول على شهادة الماجستير، بالإضافة إلى زيادة مهاراتهم، وفرص الحصول على ترقية، وارتفاع درجة الرضا المهني عما تم تحقيقه وإنجازه، وهذا ما يزيد من قيمة المؤسسة بالتالي يتوافق مع سياساتها.
- يوجد فارق جوهري بين الذكور والإناث بعد الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تبعاً لمتغير الحصول على ترقية، وتبعاً لإجابات الأفراد فإن الترقية في العمل تعتبر من الأمور التي يحصل عليها للذكور غالباً قبل الإناث.
- تبعاً لأهمية المهنة ودرجة الاستقلال بالعمل قبل الحصول على الشهادة، فكان هنالك اختلاف بين هذه الأعمار، وكان الأفراد الذين أعمارهم 40 وأكثر يهتمون بمهنتهم أكثر من الذين هم أصغر من 40.
- تبعاً لدرجة التحديات المهنية قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير، فالعاملين في القطاع الخاص كانوا يواجهون تحديات مهنية أكثر من العاملين ضمن المنظمات الدولية، أما بعد الحصول على درجة الماجستير الذين لديهم عمل حر أصبحوا يواجهون تحديات مهنية أكثر من العاملين ضمن القطاع العام.
- تبعاً لجهة العمل قبل الحصول على درجة الماجستير فإن درجة الرضا المهني لذوي الأعمال الحرة أعلى من العاملين ضمن القطاع الخاص.

- تبعاً لطبيعة/ نوع العمل بعد الحصول على درجة الماجستير فإن التحديات المهنية، وأهمية المهنة فإن العاملين في أقسام الإدارة العليا يواجهون تحديات مهنية عالية ويجدون أن للمهنة أهمية عالية أكثر من باقي العاملين في المستويات الإدارية الأخرى.
- يوجد فارق جوهري تبعاً لطبيعة/ نوع العمل قبل وبعد الحصول على درجة الماجستير بما يتعلّق بدرجة الاستقلال بالعمل وبالتعويضات، حيثُ قبل وبعد الحصول على الشهادة، فإن العاملين في أقسام الإدارة العليا يتمتعون بدرجة استقلال بالعمل أكثر من باقي العاملين في الأقسام الأخرى، ويتبع ذات الشيء تبعاً لقيمة التعويضات التي يحصلون عليها.
- تزيد درجة التعويضات بشكل بسيط فقط بعد الحصول على درجة الماجستير عن فترة ما قبل الحصول عليها.

2_4 التوصيات:

- ❖ إضافة دراسات حديثة متعلقة بالمواد التخصصية، والقيام بجولات ميدانية ودورات تدريبية تتعلّق ببرامج الماجستير لمعرفة أثر الحصول على الشهادة على الواقع، وتدريب الطلبة على حل المشاكل التي من الممكن أن يتعرّضوا لها ضمن العمل.
- ❖ إعطاء الفرصة لجميع الأفراد سواءً الحاصلين أم غير الحاصلين على الشهادة في تحقيق النجاح والتقدّم المهني، وتأمين الراحة المهنية لهم كونهم المورد البشري التي تقوم عليه أعمال المنظمات والمؤسسات.
- ❖ ضرورة تشجيع الأفراد غير الحاصلين على شهادة الماجستير على دراسة برامج الماجستير ضمن اختصاصاتهم والحصول على الشهادة، لما لها من دور في رفع قيمتهم أمام أفراد المجتمع بمختلف مستوياتهم الوظيفية العملية أم العلمية أم الحياتية، وقدرتهم ومعرفتهم، بالإضافة إلى الاهتمام بقيمة تعويضهم بما يتوافق مع مستواهم العلمي.
- ❖ عدم النظر إلى الحاصلين على شهادة الماجستير على أنّهم من الأفراد الخارقين القادرين على تحمّل مسؤوليات كبيرة وضغوطات عمل هائلة، بل يجب معاملة جميع الموظفين بعدالة وعدم التفريق بينهم بما يتعلّق بمستواهم التعليمي والمعرفة، وتفضيلهم عن باقي الأفراد الآخرين بشكل كبير، وعدم نظر الأفراد الحاصلين على الشهادة إلى باقي الأفراد العاملين بنظرة فوقية.

- ❖ التعامل مع الإناث بطريقة أكثر احترافية وتقدير جهودهم وقدراتهم بعد الحصول على درجة الماجستير، وخصوصاً فيما يتعلق بحصول الإناث على ترقية وترفع مهني، وعدم التفرقة بين الذكور والإناث من حيث التعويضات، والثقة على أن الإناث كالذكور قادرين على تحمّل ضغط العمل، وذلك لضمان نجاحهم وتقديمهم المهني.
- ❖ الاهتمام بجميع الأفراد العاملين ضمن المنظمة/ المؤسسة وخصوصاً فيما يتعلق باختلاف أعمارهم، حيث لا يجب التفرقة بين ذوي الأعمار الصغيرة مقابل ذوي الأعمار الأكبر، وخصوصاً إن كان جميعهم حاصل على درجة الماجستير، بل هنا فإن عامل الخبرة ضمن العمل هو الذي يلعب الدور الأهم، وليس العمر.
- ❖ ضرورة الاهتمام بجميع العاملين من جميع المستويات الإدارية، سواءً العليا، أم الوسطى، أم الدنيا/ الإشرافيين، وخصوصاً الحاصلين منهم على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وإتاحة الفرصة للعاملين في الإدارة الدنيا وبعد حصولهم على الشهادة إلى تحقيق النجاح والتقدم المهني.

المراجع (References):

المراجع الأجنبية:

- 1) Abele, Andrea, Volmer, Judith and Spurk, Daniel. 2011. Career Stagnation: Underlying Dilemmas and Solutions in Contemporary Work Environments. Bamberg: Springer Science, Business Media B.V. pp. 107-132. Vol. 4.
- 2) AQU. 2020. Survey of Master's Graduates. Catalonia.
- 3) Baruch, Yehuda and Peiperl, Maury. 2006. The impact of an MBA on graduate careers. Norwich, London: Human Resource Management Journal. pp. 69-90. Vol. 10.
- 4) Brauch, Yehuda and Leeming, Anne. 2001. The added value of MBA studies - graduates' perceptions "Personnel Review". Norwich, London: MCB University Press. pp. 589-602. Vol. 30.
- 5) Carozzoni, Paul. 2013. Developing your personal career strategy (PCS). New York: SMEAL College of Business. pp. 1-11.
- 6) Chen, Mike, et al. 2014. An Analysis of the MBA Degree in Today's Business Environment (Does it have an effect on Career Success?). West Palm Beach: Palm Beach Atlantic University.
- 7) Chen, Yi-Ning Katherine. 2011. Social capital, human capital, and career success in public relations in Taiwan. Article: Chinese Journal of Communication.

- 8) Christodoulou, Eva. 2013. Top 20 Skills You Need to Develop Your Career. Selangor.
- 9) ClearBooks. 2015. 22 ways to improve productivity in the workplace. West Kensington.
- 10) David. 2022. International MBA Survey 2020: Trends and Issues in MBA Employment. London: Business Graduates Association.
- 11) Davidescu, Adriana AnaMaria, et al. 2020. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employee Implications for Sustainable Human Resource Management. Bucharest: Sustainability Journal.
- 12) DeMartino, Richard and Barbato, Robert. 2002. Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. Rochester: ELSEVIER, Journal of Business Venturing. pp. 815-832. Vol. 18.
- 13) Derue, Scott. 2009. Qunatit or Quality? Work Experience as a Predictor of MBA Student Success. Virginia: Graduate Management Admission Council.
- 14) Hay, Amanda and Hodgkinson, Myra. 2005. Exploring MBA Career Success. Nottingham: Emerald Group Publishing Limited. pp. 108-126. Vol. 11.
- 15) Hiba, Juan Carlos. 1998. Improving Working Conditions and Productivity in the Garment Industry. Geneva: International Labour Office.
- 16) Hirsh, Wendy. 2008. Career Development in Employing Organisations: practices and challenges from a UK perspective, National Institute for Careers Education and Counselling.
- 17) Houldsworth, Elizabeth, McBain, Richard and Brewster, Chris. 2019. 'One MBA?' How context impacts the development of post-MBA career outcomes.: University of Reading, European Management Journal, Elsevier Ltd.
- 18) Hunt, James, et al. 2017. Helping students make progress in their careers: An attribute analysis of effective vs ineffective student development plans.: The International Journal of Management Education, Elsevier Ltd.
- 19) Jackson, Charles. 2008. Career Development at Work: issues affecting the provision of career support for people in employment.: National Institute for Careers Education and Counselling. p. 40.
- 20) Kane, Anna. 2018. Self-confidence at work: understanding and developing the construct. London: Kingston Business School, Kingston University London. pp. 1-89.
- 21) Kapur, Radhika. 2018. Career Development. 2018.
- 22) Kneale, Pauline. 2013. The challenge for enhancement in Masters learning. Plymouth: The Quality Assurance Agency. pp. 1-66.
- 23) Kumar, Sanjeev, Sushma, G.K and Ramya, G. 2017. Career planning and development. Ganganagar, Bengaluru, Karnataka: Institution of Electronics and Telecommunication Engineers (ICETETSM-17). pp. 305-312. Vol. 5.
- 24) Ladd, Helen and Sorensen, Lucy. 2015. Do Master's Degrees Matter? Advanced Degrees, Career Paths and the Effectiveness of Teachers. New York: CALDER Working Paper: American Institutes for Research.

- 25) Lee, Soo Jeung, Kim, Seungjung and Jung, Jisun. 2020. The Effects of a Master's Degree On Wage and Job Satisfaction in Massified Higher Education: The Case of South Korea. Seoul, Hong Kong: Higher Education Policy. pp. 637-665. Vol. 33.
- 26) Lloyd, Julian. 2022. 7 Negative effects of lack of self-confidence on your career. Istanbul: Elite World.
- 27) Mihail, Dimitrios and Kloutsiniotis, Panagiotis. 2014. The impact of an MBA on managerial skills and career advancement: The Greek Case.: The International Journal of Management Education, Elsevier Ltd.
- 28) Mihail, Dimitrios M and Elefterie, Kristina Antigoni. 2006. Perceived effects of an MBA degree on employability and career advancement (The case of Greece). Thessaloniki: Emerald Group Publishing Limited, Career Development International. pp. 352-361. Vol. 11.
- 29) Miller, Ashley. 2020. What are some personal barriers in career progressions? Chron, a publication of Hearst Newspapers, LLC.
- 30) Mosquera, Rena, et al. 2014. An Analysis of the MBA Degree in Today's Business Environment "Does it have an effect on career success?". West Palm Beach: Palm Beach Atlantic University. pp. 1-21.
- 31) Ng, Eddy, Fiksenbaum, Lisa and Burke, Ronald. 2008. Career Choice in Management: Findings from US MBA Students. California, Toronto: Career Development International.
- 32) Okman, Jodi, et al. 2018. Workplace Interventions to Improve Work Ability: A Systematic Review and Meta-Analysis of their Effectiveness. Australia, Finland: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Vol. 2.
- 33) Patterson, Sarah, Damaske, Sarah and Sheroff, Christen. 2017. GENDER AND THE MBA: Differences in Career Trajectories, Institutional Support, and Outcomes. The Pennsylvania State University. pp. 310-332. Vol. 31.
- 34) Reid, Kim. 2012. The Role of Higher Education in Career Development: Employer Perceptions. Seattle: Amazon Web Services INC, Amazonaws. pp. 1-86.
- 35) Richardson, Francine. 2014. Enhancing Strategies to Improve Workplace Performance. Washington: Walden University, College of Management and Technology.
- 36) Saba, Ayesha, et al. 2011. Perceived Effects of MBA Degree on Skills Development and Career Advancement: The Case of Pakistan. Faisalabad: International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education, 2011. pp. 207-2015. Vol. 6.
- 37) Shabbir, Muhammad and Jalal, Hina. 2018. Higher Education as a Predictor of Employment: The World of Work Perspective. Faisalabad: Bulletin of Education and Research. pp. 79-90. Vol. 40.
- 38) Shaito, Fadel. 2019. Career Development: An Overview. Beirut.
- 39) Shury, Jan, et al. 2017. Planning for success: Graduates' career planning and its effect on graduate outcomes. London: Government Social Research, Department of Education. pp. 1-146.

- 40) Sulaiman, Ainin and Mohezar, Suhana. 2008. Quality in MBA programme: students' perceptions. Kuala Lumpur: The International Journal of Management Education. pp. 1-8.
- 41) Tarvid, Alexander. 2015. Job Satisfaction Determinants of Tertiary Graduates in Europe. Riga: Elsevier, International Conference On Applied Economics. pp. 682-690. Vol. 24.
- 42) Tobing. 2016. The Effect of Compensation, Career Development, Work-Family Support on Job Satisfaction. Czestochowa: Polish Journal of Management Studies.
- 43) Torotcoi, Simona. 2020. Bachelor's and Master's degrees: One and the same thing? A case study of implementing the degree system in Romania. Wien: Hungarian Education Research Journal. pp. 401-415. Vol. 10.
- 44) Vural, Ömer Faruk and Başaran, Mehmet. 2021. The reasons for teachers' preference for Master's degree. Sakarya, Gaziantep: International Journal of Curriculum and Instruction. pp. 589-613. Vol. 13.
- 45) Walędziak, Marta Kowalczyk, Clipa, Otilia and Daniela, Linda. 2017. Do Teachers Really Need a Master's Degree? Student Teachers' Perspective. Bialystok, Suceava, Riga: Journal of Educational Sciences. pp. 3-110. Vol. 1.
- 46) Wilson, James and Wen, Lonnie. 2014. Influence of a nontraditional master's degree on graduates' career paths. North Carolina: American journal of health-system pharmacy. pp. 2196-2201. Vol. 57.

المواقع الإلكترونية:

- 47) Cast, Carter. 2018. 6 Ways to Take Control of Your Career Development if Your Company Doesn't Care About It. Harvard Business Review. [Online] January 19, 2018. <https://hbr.org/2018/01/6-ways-to-take-control-of-your-career-development-if-your-company-doesnt-care-about-it>
- 48) Heathfield, Susan. 2021. 5 Tips to Improve your Career Development. The Balance Careers. [Online] February 20. <https://www.thebalancecareers.com/improving-career-development-4058289>
- 49) Risha. 2019. Career Development in HRM. Economics Discussion. [Online] August 27. <https://www.economicsdiscussion.net/human-resource-management/career-development-in-hrm/31801>

الملحق:

الرجاء الإجابة على الاستبيان التالي الذي يتضمن عبارات حول النجاح والتقدم المهني لخريجي الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) في المعهد العالي لإدارة الأعمال (HIBA)، علماً أن جميع الإجابات ستستخدم فقط لأغراض الدراسة العلمي. خصائص أفراد العينة:

الجنس	
ذكر	أنثى

العمر	
أقل من 30	من 30 إلى 39
40 أو أكثر	

جهة العمل	
قطاع عام	عمل حر/ رائد عمل / مستقل
قطاع خاص	منظمات دولية

نوع العمل	
إدارة عليا	إدارة وسطى
إدارة دنيا / مشرف	أعمال غير إدارية (فنية)

سبب الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال:	
إيجاد فرصة عمل أفضل في مكان آخر	التطور مهنياً ضمن المنظمة التي أعمل بها
تغيير مجال العمل الحالي	إحدى متطلبات المنظمة/المؤسسة للترفع وظيفياً
رغبة شخصية في متابعة التعلم	تعزيز مكانتي الاجتماعية

بعد الحصول على شهادة الماجستير، ماهي المدة الزمنية التي استغرقتها لتغيير وضعك الوظيفي/المهني:	
أقل من ستة أشهر	ستة أشهر إلى أقل من سنة
من سنة إلى أقل من سنتين	من سنتين إلى أقل من ثلاث سنوات
ثلاث سنوات أو أكثر	لم يتغير شيء

برأيك هل من الضروري الحصول على شهادة الماجستير MBA:			
قبل حصولك على شهادة الماجستير MBA		بعد حصولك على شهادة الماجستير MBA	
نعم	لا	نعم	لا

الاستبيان									
قبل الحصول على MBA					بعد الحصول على MBA				
موافق بشدة	موافق	حيادي/ لا اعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	حيادي/ لا اعرف	غير موافق	غير موافق بشدة

										2.2 المهام التي أقوم بها في عملي ذات معنى بالنسبة لي
										1.3 تقع على عاتقي مسؤولية اتخاذ القرار بكيفية أداء مهام عملي
										2.3 يتيح عملي إمكانية استخدام المحاكمة أو المبادرات الشخصية أثناء القيام به
										3.3 العمل يقدم لي فرصة للاستقلالية وحرية في كيفية أدائه
										4.3 يُتيح العمل إمكانية إنهاء الجزء الذي بدأت به بشكل تام
بعد الحصول على MBA					قبل الحصول على MBA					عبارات الاستبيان
غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة	
										1.4 أشعر بالأمان الوظيفي في عملي
										2.4 سوية راتبي جيدة
										3.4 المكافآت والحوافز المقدمة لي جيدة وعادلة

									4.4 يرتبط الراتب الذي أحصل عليه بمستوى أدائي ومعرفتي
									5.4 تعتمد المنظمة التي أعمل بها على المستوى العلمي لزيادة مستوى الرواتب
									1.5 يتم إجراء الترقيات بعملي بشكل عادل
									2.5 الإدارة العليا لدينا مهمة بإعطاء كل فرد فرصته للتقدم
									3.5 فرص الترقى الوظيفي المتاحة لي جيدة

الاستبيان									
بعد الحصول على MBA					قبل الحصول على MBA				
غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة
									1.6 لدي المعلومات الكافية لإنجاز عملي
									2.6 أستطيع تقييم أدائي عند إنهاء العمل المُسند إلي
									3.6 غالباً ما يُخبرني المشرفون باستحسانهم لنتائج أدائي
									4.6 أحصل على الكثير من الدعم والتعاون المهني من زملائي في العمل

									5.6 أستطيع التواصل مع الآخرين بشكل جيد وفعال
									6.6 لدي الأدوات والمعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز عملي
									7.6 تلقت دعم عالي من عائلتي ومديري في مسيرتي المهنية
									8.6 ساعات الدوام ملائمة لطبيعة العمل
									9.6 لدي الوقت الكافي لإنجاز مهامي
									10.6 أعباء العمل موزعة بطريقة عادلة في المنظمة
									1.7 بالمقارنة مع الآخرين، أنا راضٍ عن النجاح الذي حققته بمسيرتي المهنية
									2.7 أشعر بإحساس كبير بالرضا الشخصي عندما أنجز عملي بشكل جيد
									3.7 تعتبرني المنظمة عنصراً مهماً لها
									4.7 أشعر بدرجة عالية من المسؤولية الشخصية بالنسبة للمهام التي أوكل بها
									5.7 بشكل عام أشعر بالرضا عن عملي الحالي

										6.7 غالباً ما أفكر في ترك عملي الحالي
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

الاستبيان									
بعد الحصول على MBA					قبل الحصول على MBA				
غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي/ لا اعرف	موافق	موافق بشدة
									1.8 أنا راضي عن التقدم الذي أحرزته بالنسبة لتحقيق أهدافي
									2.8 أنا راضي عن التقدم الذي أحرزته تجاه اكتساب مهارات جديدة
									3.8 أرغب بوجود فرص لتعلم أشياء جديدة من العمل
									4.8 أرغب بوجود عمل محفز وذو تحدي
									5.8 أرغب بوجود فرص للنمو والتطوير الشخصي في العمل
									1.9 أستطيع الحصول على فرص عمل في العديد من المنظمات
									2.9 أعتبر نفسي الآن قادراً على الانتقال إلى عملٍ أو مهنةٍ أفضل
									3.9 أتميز من بين الآخرين لامتلاكي للفرص ومجال الاختيار بين الوظائف والمهن

										4.9 أصبحت أتمتع بخبرة إدارية عالية تمكنني من بدء عملي أو مشروع خاص
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

الاستبيان										
بعد الحصول على MBA					قبل الحصول على MBA					عبارات الاستبيان
موافق بشدة	موافق	حيادي/ لا اعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	حيادي/ لا اعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
										1.10 أشعر بالضغط بسبب غيرة الموظفين الآخرين من مكائتي بالعمل
										2.10 الأفراد الموازين لي بالتحصيل العلمي فقط يُظهرون لي الاحترام والتقدير
										3.10 أنحمل مسؤوليات زائدة من قبل المنظمة دون الاهتمام بكفاءتي وخبرتي العملية
										4.10 أصبح التقدّم لعمل آخر أكثر صعوبة نظراً لكوني أتمتع بمؤهلات أعلى من المطلوب
										1.11 أصبح لدي مشاكل في العمل نتيجة خوف زملائي ورؤسائي مني
										2.11 ساءت قدرتي على العمل بشكل واضح مع الآخرين
										3.11 أصبح عبء وضغط العمل الثقيل يقع على عاتقي

										4.11 ازداد اتكال الموظفين علي أكثر من قبل
										1.12 أستطيع تحديد الخطط القريبة وبعيدة المدى في العمل
										2.12 أستطيع التفكير بشكل أفضل من الآخرين، واتخاذ القرارات الأمثل
										3.12 أستطيع رؤية التفاصيل الهامة الصغيرة التي لا يستطيع الآخرون رؤيتها
										4.12 أصبح بإمكانني فهم العمل وشروطه والمهام المطلوبة بشكل أفضل وأسرع

هل من ملاحظات على برنامج الماجستير في إدارة الأعمال التي يمكن تقديمها لكي يتم الأخذ بها؟ خاصةً تلك المرتبطة بعملك.