

## وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

UNIVERSITE BADJI MOKHTAR- ANNABA

BADJI MOKHTAR UNIVERSITY -ANNABA-

جامعة باجي مختار - عنابة -

الآداب و العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم: علم النفس

الرقم التسلسلي: .....

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير

# محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين

الشعبة: في الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي المهني

مدير المذكرة:

د. رابح العايب

الطالبة:

أحلام عبايدية

لجنة المناقشة

- نصر الدين جابر

استاذ التعليم العالي جامعة محمد خيضر بسكرة رئيسا

- العايب رابح

استاذ محاضر

جامعة منتوري قسنطينة

مقررا و مشرفا

- سيف الإسلام شوية

استاذ محاضر

جامعة باجي مختار عنابة

عضوا مناقشا

- عمار بوخدير

استاذ محاضر

جامعة باجي مختار عنابة

عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2006 / 2007

## \* مقدمة

## الجانب النظري

## الفصل الأول : الفصل التمهيدي

- 1 - إشكالية البحث ..... 03
- 2 - فرضيات البحث ..... 05
- \* الفرضية العامة ..... 05
- الفرضيات الجزئية ..... 05
- \* الفرضيات الصفرية ..... 05
- 3 - أهداف الدراسة ..... 05
- 4 - أهمية الدراسة ..... 06
- 5 - تحديد المصطلحات ..... 07
- 6 - الدراسات السابقة ..... 09
- الفصل الثاني : الاختيار المهني

- \* تمهيد ..... 22
- 1 - تعريف الاختيار المهني ..... 23
- 2 - أسس الاختيار المهني ..... 24
- 3 - أهداف الاختيار المهني ..... 26
- 4 خصائص الاختيار المهني ..... 26
- 5 - نظريات الاختيار المهني ..... 28
- 5-1 - النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختيار المهني ..... 29
- 5-1-1 - نظريات السمات و الاتجاهات ..... 29
- 5-1-1-1 - نظرية الصدفة ..... 30
- 5-1-1-2 - نظرية الدافع ..... 31
- 5-1-1-3 - نظرية وليامسون ..... 32
- 5-1-1-4 - نظرية بارسونز ..... 34
- 5-1-1-5 - نظرية سترونج ..... 35
- 5-2 - النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني ..... 37
- 5-2-1 - نظريات مفهوم الذات ..... 37
- 5-2-1-1 - نظرية جينزبرغ ..... 37
- 5-2-1-2 - نظرية سوبر ..... 42
- 5-2-1-3 - نظرية مانن و شاين ..... 52
- 5-2-1-4 - نظرية التربية المهنية ..... 53
- 5-2-2 - نظريات الشخصية ..... 54

|     |   |
|-----|---|
| 55  | 1-2-2-5 - نظرية آن رو.....                          |
| 62  | 2-2-2-5 - نظرية جون هولاند.....                     |
| 72  | 3-5 - النظرية الاجتماعية للاختيار المهني.....       |
| 75  | 4-5 - نظرية بلو.....                                |
| 78  | 5-5 - نظرية اتخاذ القرار ( تايدمان ).....           |
| 80  | 6 - اختيارات الشباب : بعض المعطيات .....            |
| 83  | * خلاصة.....  |
| 84  | 7 - خطوات الاختيار المهني.....                      |
| 95  | 8 - مهارات حسن الاختيار.....                        |
| 97  | 9 - أنماط الاختيارات المهنية.....                   |
| 99  | 10 - فوائد اختيار المهنة المناسبة.....              |
| 100 | * خلاصة الفصل.....                                  |
|     | الفصل الرابع : التنشئة الاجتماعية و الاختيار المهني |
| 101 | * تمهيد.....  |
| 102 | 1 - التنشئة الاجتماعية.....                         |
| 102 | 1-1 - تعريفها .....                                 |
| 103 | 2-1 - خصائصها.....                                  |
| 104 | 3-1 - أهدافها.....                                  |
| 107 | 2 - العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.....         |
| 107 | 2-1 - العوامل الاجتماعية.....                       |
| 108 | 2-1-1 - الأسرة.....                                 |
| 118 | 2-1-2 - المدرسة.....                                |
| 134 | 2-1-3 - وسائل الإعلام.....                          |
| 140 | 2-1-4 - جماعة الرفاق.....                           |
| 143 | 2-2 - العوامل النفسية.....                          |
| 143 | 2-2-1 - الشخصية.....                                |
| 149 | 2-2-2 - القدرات و الاستعدادات.....                  |
| 156 | 2-2-3 - الميول.....                                 |
| 163 | 2-2-4 - مفهوم الذات.....                            |
| 167 | 2-3 - العوامل الثقافية.....                         |
| 167 | 2-3-1 - القيم.....                                  |
| 173 | 2-3-2 - المعلومات السابقة عن المهنة.....            |
| 177 | 2-3-3 - المكانة الاجتماعية للمهنة.....              |
| 180 | 2-3-4 - الإرشاد المهني.....                         |
|     | الجانب الميداني                                     |
|     | الفصل الرابع : الفصل التطبيقي                       |
| 189 | *تمهيد.....   |

|     |  |
|-----|--|
| 190 | 1 - الجانب المنهجي.....                                    |
| 191 | أ - حدود البحث .....                                       |
| 191 | ب - المنهج المستخدم.....                                   |
| 192 | ج - عينة البحث.....  |
| 194 | د - أداة جمع البيانات.....                                 |
| 196 | هـ - أدوات تحليل البيانات .....                            |
| 196 | 2 - الجانب التطبيقي.....                                   |
| 196 | أ - الدراسة الاستطلاعية.....                               |
| 199 | ب - عرض و تحليل النتائج.....                               |
| 199 | * عرض و تحليل نتائج البيانات الأولية للطالب.....           |
| 204 | * عرض و تحليل نتائج المحور الأول.....                      |
| 219 | * عرض و تحليل نتائج المحور الثاني.....                     |
| 232 | * عرض و تحليل نتائج المحور الثالث.....                     |
| 250 | * عرض و تحليل نتائج المحور الرابع.....                     |
| 261 | * عرض و تحليل النتائج على ضوء الفرضية الصفرية الأولى.....  |
| 262 | * عرض و تحليل النتائج على ضوء الفرضية الصفرية الثانية..... |
| 263 | * خلاصة عامة.....  |
| 264 | * الخاتمة.....   |
| 265 | * قائمة المراجع .....                                      |
|     | * الملاحق  |

| الرقم | عنوان الجدول   | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 1     | تقنية اختيار العينة من قسم علم النفس                         | 193    |
| 2     | تقنية اختيار العينة من قسم العلوم الطبيعية                   | 193    |
| 3     | عدد الذكور و الإناث أفراد العينة                             | 199    |
| 4     | عدد طلبة العلوم الإنسانية و طلبة العلوم الطبيعية             | 199    |
| 5     | النسب المئوية لكل من الآباء و الأمهات بالنسبة لمستوى تعليمهم | 200    |
| 6     | المهن التي يشتغل بها آباء الطلبة                             | 201    |
| 7     | المهن التي تشتغل بها أمهات الطلبة                            | 203    |
| 8     | استجابات الطلبة حول العبارة (01)                             | 205    |
| 9     | استجابات الطلبة حول العبارة (02)                             | 206    |
| 10    | استجابات الطلبة حول العبارة (03)                             | 207    |
| 11    | استجابات الطلبة حول العبارة (04)                             | 208    |
| 12    | استجابات الطلبة حول العبارة (05)                             | 109    |
| 13    | استجابات الطلبة حول العبارة (06)                             | 211    |
| 14    | استجابات الطلبة حول العبارة (07)                             | 212    |
| 15    | استجابات الطلبة حول العبارة (08)                             | 213    |
| 16    | استجابات الطلبة حول العبارة (09)                             | 214    |
| 17    | استجابات الطلبة حول العبارة (10)                             | 215    |
| 18    | استجابات الطلبة حول العبارة (11)                             | 216    |
| 19    | استجابات الطلبة حول العبارة (12)                             | 217    |
| 20    | استجابات الطلبة حول العبارة (13)                             | 220    |
| 21    | استجابات الطلبة حول العبارة (14)                             | 221    |
| 22    | استجابات الطلبة حول العبارة (15)                             | 222    |
| 23    | استجابات الطلبة حول العبارة (16)                             | 223    |
| 24    | استجابات الطلبة حول العبارة (17)                             | 224    |
| 25    | استجابات الطلبة حول العبارة (18)                             | 225    |
| 26    | استجابات الطلبة حول العبارة (19)                             | 226    |
| 27    | استجابات الطلبة حول العبارة (20)                             | 227    |

|     |                                  |    |
|-----|----------------------------------|----|
| 228 | استجابات الطلبة حول العبارة (21) | 28 |
| 228 | استجابات الطلبة حول العبارة (22) | 29 |
| 229 | استجابات الطلبة حول العبارة (23) | 30 |
| 230 | استجابات الطلبة حول العبارة (24) | 31 |
| 233 | استجابات الطلبة حول العبارة (25) | 32 |
| 234 | استجابات الطلبة حول العبارة (26) | 33 |
| 235 | استجابات الطلبة حول العبارة (27) | 34 |
| 236 | استجابات الطلبة حول العبارة (28) | 35 |
| 237 | استجابات الطلبة حول العبارة (29) | 36 |
| 238 | استجابات الطلبة حول العبارة (30) | 37 |
| 239 | استجابات الطلبة حول العبارة (31) | 38 |
| 240 | استجابات الطلبة حول العبارة (32) | 39 |
| 241 | استجابات الطلبة حول العبارة (33) | 40 |
| 242 | استجابات الطلبة حول العبارة (34) | 41 |
| 243 | استجابات الطلبة حول العبارة (35) | 42 |
| 244 | استجابات الطلبة حول العبارة (36) | 43 |
| 245 | استجابات الطلبة حول العبارة (37) | 44 |
| 246 | استجابات الطلبة حول العبارة (38) | 45 |
| 247 | استجابات الطلبة حول العبارة (39) | 46 |
| 248 | استجابات الطلبة حول العبارة (40) | 47 |
| 251 | استجابات الطلبة حول العبارة (41) | 48 |
| 252 | استجابات الطلبة حول العبارة (42) | 49 |
| 253 | استجابات الطلبة حول العبارة (43) | 50 |
| 254 | استجابات الطلبة حول العبارة (44) | 51 |
| 255 | استجابات الطلبة حول العبارة (45) | 52 |
| 256 | استجابات الطلبة حول العبارة (46) | 53 |
| 257 | استجابات الطلبة حول العبارة (47) | 54 |
| 258 | استجابات الطلبة حول العبارة (48) | 55 |
| 259 | استجابات الطلبة حول العبارة (49) | 56 |

مقدمة

الاشكالية

فرضيات البحث

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

تحديد المفاهيم

الدراسات السابقة

## \* مقدمة:

يعرف العالم تحولات و تطورات كثيرة و سريعة جدا، ينجم عنها تغيرات و ذلك على جميع الأصعدة، و أصبح على الفرد و المجتمع بهياكله المختلفة مواكبتها، كذلك هو الحال بالنسبة للمنظمات الحديثة التي أمامها هذا الكم الهائل من التطورات و التحولات الكثيرة و السريعة في المعارف و التكنولوجيات ، أصبحت تعيش في جو يحكمه التنافس الحاد، فعليها إذا التجديد و التطوير لتحقيق أهدافها و استقرارها ، و لا يمكن اقتناء التكنولوجيات الحديثة، ورؤوس الأموال الضخمة بدون الاهتمام أيضا بما أصبح يعتبر أحد أهم الموارد المنظمة الحديثة، ألا و هو رأس المال البشري أو ما يعرف بالموارد البشري، الذي أضحي أحد أهم طاقات المنظمة فهو الذي يعطيها قيمتها التنافسية.

لكن المنظمة تتعامل مع من يتقدمون إليها بطلب التوظيف و من هنا يكون المنطلق فإن مجرد اتجاه الفرد إلى مختلف المنظمات و المؤسسات سواء كانت خاصة أو عامة و مهما كان مجال تخصصها، هذا الاتجاه و الاختيار لم يأت بين عشية وضحاها، بل تكون لديه شيئا فشيئا عبر المراحل العمرية التي يمر بها الفرد ، كل مرحلة حسب خصائصها و حسب أهداف الفرد التي يخطط للوصول إليها في تلك المرحلة و هذا بتأثير عوامل خارجية يعيش بها و هذا يشمل المحيط الذي يعيش فيه يؤثر و يتأثر به بالإضافة إلى عوامل داخلية خاصة بالفرد التي لا تقل أهمية عن عوامل أخرى.

إذ أن محاولة معرفة مختلف العوامل التي قد تكون ذات تأثير سواء من قريب أو من بعيد و مدى شدة هذا التأثير في تكوين و بناء اتجاهات الفرد و خاصة المهنية منها، و من خلالها نستطيع أن نتعرف على دوافع، أهداف و غايات الفرد التي يرغب الوصول إليها من خلال اختيار مهنة تكون في المجال و التخصص الذي يميل إليه الفرد أولا و ما تسمح به إمكانياته، قدراته، مؤهلاته و مجال الفرد الدراسي.لذا أردنا من خلال هذا البحث معرفة مختلف العوامل التي تؤثر في بناء الاختيارات المهنية للطالب الجامعي مستقبلا، و منه معرفة المحددات التي تحكم هذه الاختيارات، و دراسة و تحليل محددات الاختيار

المهني لدى الطلبة الجامعيين و مدى تأثيرها و شدة تحكمها في اختياراتهم.  
و لمعالجة بحثنا هذا اعتمدنا الفصول التالية:

**1/ الفصل التمهيدي:** و اشتمل إشكالية البحث، فرضيات البحث، أهداف و دوافع البحث، تحديد المصطلحات، الدراسات السابقة.

**2/ الفصل النظري الأول:** كان حول الاختيار المهني و اشتمل: تعريفه، أسسه، مبادئه، النظريات المفسرة له.

**3/ الفصل النظري الثاني:** كان حول التنشئة الاجتماعية و دورها في الاختيار المهني لدى الفرد، و اشتمل: تعريفها، مؤسساتها، و مختلف الجوانب المتعلقة بالفرد و التي تساهم بشكل او بآخر في الاختيار المهني للفرد.

**4/ الجانب الميداني:** و هو الفصل الرابع في البحث و اشتمل جانبا منهجيا و جاء فيه حدود البحث، المنهج المستخدم، العينة، أداة جمع البيانات، أدوات تحليل البيانات، و الجانب الثاني التطبيقي و اشتمل الدراسة الاستطلاعية و عرض وتحليل النتائج ثم خلاصة عامة .

مما سيواجهه في عالم الشغل ، خاصة و أن العصر الذي نعيش فيه يتصف

بالتوتر و القلق و السرعة و ازدياد حاجات الطالب و تعقيدها ، هذا ما يجعل ظروف و دوافع و أهداف الطالب من وراء اختياره لمهنة المستقبل و العوامل التي قد تدفعه و تحتم عليه اختيار مهنة دون أخرى ، هذه العوامل التي تختلف من مجتمع إلى آخر و من فرد إلى آخر حسب اختلاف أوساطهم في ظل استمرار التغيرات في ظروف المعيشة و بالتالي التأثير المستمر و الدائم الذي يتعرض له الفرد ، من هنا يتبادر لنا السؤال الذي يقول : ما هي المحددات التي أصبحت تحكم الاختيارات المهنية المستقبلية للطالب الجامعي؟

هل مازال التخصص يلعب دورا في تحديد المسار المهني للطالب الجامعي ؟ في ظل الظروف التي أصبحت تحكم عالم الشغل حاليا ، فإلى أي مدى تلعب المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة تلعب دورا في التأثير و تحديد الاختيارات المهنية للطالب ؟ و إلى أي مدى أصبح جنس الطالب يقيده أو يسمح له باختيار و العمل في مهنة دون الأخرى في ظل الانفتاح الذي طرأ على عالم الشغل حاليا ؟ و هل ما زال للأسرة دور و سلطة على الأبناء في تقرير مصيرهم المهني ؟ و إلى أي مدى تبلغ درجة تأثير هذا الدور و السلطة ؟

## 2. فرضيات البحث :

### \* الفرضية العامة:

. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين.

### \* الفرضيات الجزئية:

1. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم.
2. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم.
3. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الجامعيين حسب المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة.
4. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب اتجاهات آبائهم نحو المهن.

### \* الفرضيات الصفرية :

1. الفرضية الصفرية الأولى :

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور و الإناث حول محددات اختياراتهم المهنية .

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة العلوم الطبيعية و طلبة العلوم الإنسانية حول محددات اختياراتهم المهنية .

### 3. أهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة إلى معرفة المحددات التي تتحكم في الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين .
- محاولة معرفة العوامل التي تتدخل بشكل أقوى من الأخرى في عملية التخطيط و الاختيار المهني لدى الطلبة .
- محاولة معرفة الطريقة التي يفكر بها الطالب إزاء سوق العمل و مدى ثراء تفكيره بمختلف المعلومات حول المهن .
- محاولة معرفة الأهداف المهنية التي يريد الطالب الجامعي الوصول إليها و تحقيقها من وراء تخطيطه لاختيار مهنة المستقبل .

- محاولة معرفة مدى تاثير التخصص الجامعي للطالب في تكوين اتجاهات مهنية ايجابية نحو المهن التي تتدرج ضمن مجال هذا التخصص .
- محاولة معرفة مدى تاثير كل من المكانة الاجتماعية و الاقتصادية كمحددات للاختيار المهني المستقبلي للطالب الجامعي .
- محاولة معرفة مدى الدور الذي تلعبه الاسرة في التاثير على الاختيارات المهنية للابناء باعتبارها ظاهريا ذات سلطة ، تحكم وتاثير في اراء و اتجاهات ابنائهم

#### 4 . أهمية الدراسة

- للدراسة أهمية تكمن في معرفة أي المحددات من بين متغيرات الدراسة له الدور الأكبر في التاثير على الطالب الجامعي عند اختياره مهنة المستقبل
- الكشف عن درجة تاثير تلك المتغيرات
- معرفة طبيعة العوامل التي أصبحت تحكم وتحدد الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين في ظل التغير و التطور الذي طرأ على عالم الشغل من جهة والظروف التي يعيشها كل طالب .
- معرفة مدى استمرارية تأثير بعض متغيرات الدراسة بنفس درجة تأثيرها سابقا و هذا حسب ما جاء في بعض الدراسات السابقة ، أو أصبح هذا التأثير ضعيفا أمام دخول عوامل جديدة قد يكون لها الدور الأكبر في التاثير على الاختيارات و التوجهات المهنية لدى الطالب الجامعي .

## 5 . تحديد المفاهيم:

### 1 . الاختيار المهني :

نقصد به في دراستنا هو عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره ، لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة، وأن يستغل فيها كل طاقاته ، وإمكاناته وينمي من أجل النجاح فيها قدراته ويعمل باستمرار على تطويرها باعتبار أن ميدان الشغل في تطور مستمر ، لكي يكون أكثر رضى عن ذاته بالدرجة الأولى وعن وظيفته بالدرجة الثانية وهذان أهم الأهداف التي يطمح لها كل عامل ، حيث لا يتحقق هذا إلا إذا كان اختيار الفرد لمهنة المستقبل متناسبا مع ميوله ، استعدادته وإمكاناته ورغباته وذلك من خلال إدراكه لصورة ذاته الحقيقية وما الذي يستطيع فعلا القيام به على أرض الواقع أي معرفة قدراته الحقيقية ، ليصل من خلال ممارسته المهنية إلى درجة الإبداع .

### 2 . الطالب الجامعي :

هو كل تلميذ انتقل من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية بعد تحمله على شهادة البكالوريا من أجل تكوين بيداغوجي وللحصول على شهادة كفاءة جامعية ، وهو يعتبر أحد العناصر الفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي .

### 3 . المكانة الاجتماعية :

هو مفهوم يتضمن ترتيب الأفراد على أساس مقياس قابل للمقارنة ، يشير إلى المسافة الاجتماعية والهيبة ، وإلى مقدار الحقوق والواجبات .  
المكانة الاجتماعية باعتبارها متغير نفسي يعكس الفروق بين الأفراد في القوة ، التأثير ، الهيبة والأهمية التي يعطيها ويحكم من خلالها الآخرين على المهن ، وتتأثر المكانة الاجتماعية وتؤثر في العديد من العوامل السيكولوجية مثل تقدير الذات ، الفاعلية الاجتماعية ، أساليب تربية الأطفال وأسلوب الحياة .

#### 4 . المستوى الاقتصادي :

هو ما تحققه المهنة من دخل مادي ( المدخول الشهري ) لصاحبها ويتضمن هذا الدخل كل المكافآت والتحفيزات ، أي ما تحققه من حالة اقتصادية للفرد إيجابية تسمح له بإشباع حاجاته وبناء ذاته وتحقيق أهدافه .

#### 5 . المهنة :

هو عبارة عن عمل يحتوي ويتضمن مجموعة من النشاطات يقوم بها العامل من أجل تحقيق أهداف الوظيفة بشكل خاص وأهداف المؤسسات والمجتمع بصفة عامة .

## 6 . الدراسات السابقة

أ . دراسات عربية :

1 . الدراسة الأولى<sup>(1)</sup>: " د. عبد اللطيف محمد خليفة "

\* العنوان : تقدير كل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة لدى عينة من أفراد المجتمع المصري

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول إلى ما يلي :

\* تحديد مجموعة المهن التي تقع في المستويات المختلفة لكل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية .

\* الكشف عن العلاقة بين الترتيب العام للمهن في كل من الجانبين الاجتماعي و الاقتصادي

\* تحديد الوضع أو المركز النسبي الذي تحتله كل مهنة بين غيرها من المهن على اتصال بكل من المكانتين الاجتماعية والاقتصادية .

واشتملت عينة الدراسة **136** شخص من الذكور ، وقد أخذ بعين الاعتبار في اختيارهم أن يمثلوا مستويات عمرية ، مهنية وتعليمية مختلفة ولقياس ذلك استخدم أداة للبحث وهي عبارة عن **75 بطاقة** تغطي **75 مهنة** واستمارة تتضمن التعليمات التي يجب أن يتبعها المستجوب في تقديره لكل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمختلف المهن .

وفي هذا توصل الباحث بعد تطبيق الأداة إلى النتائج التالية :

أ . تبين من خلال المقارنة بين المهن المتضمنة في كل مستوى من المستويات السبعة من حيث المكانة الاجتماعية وما يناظره من حيث المكانة الاقتصادية ، تبين أن هناك اختلاف واضح بين المهن المتضمنة في كل مستوى كما وكيفا ، فقد حصلت معظم المهن الفنية والحرفية على مستويات متقدمة من حيث المكانة الاقتصادية بينما حصلت هذه المهن على مستويات أقل من المكانة الاجتماعية ، في مقابل ذلك نجد أن معظم المهن الإدارية العليا ، ومديري الإنتاج ، والمهنيين

<sup>1</sup> - د. عبد اللطيف محمد خليفة ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، المجلد الأول ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، 1998 ، ص ص 249 .

المتخصصين ، وبوجه عام ذووا الشهادات العليا ، قد احتلت مستويات متقدمة اجتماعيا ، ومستويات أقل اقتصاديا .

ب . وبالنظر إلى مجموعة المهن التي اشتمل عليها كل مستوى من مستويات المكانة الاجتماعية نجد بينها درجة عالية من التجانس ، حيث يوجد قاسم مشترك بينها في عدد من الجوانب أهمها مستوى التعليم ، ومستوى المهارة التي تتطلبها المهنة . ويمكن تصنيفها إلى فئات أو مستويات سبعة ذات مسميات محددة أشار إليها "درويش" في دراسة سابقة له عام (1975) عن المكانة الاجتماعية لنفس المهن التي اشتملت عليها الدراسة الراهنة :

. المستوى الأول : يمثله رجال السلطة التنفيذية العليا .

. المستوى الثاني : يمثله كبار الإداريين والمهنيين .

. المستوى الثالث : يمثله مديرو الإنتاج والمهنيين المتخصصين في مختلف

المجالات

. المستوى الرابع : يمثله العاملون في المهن غير المتخصصة أو ذات الطابع

العام .

. المستوى الخامس : يمثله العاملون في المهن الكتابية والفنية المساعدة

وأصحاب المحال التجارية المتوسطة .

. المستوى السادس : يمثله العمال المهرة ونصف المهرة والبايعون في المحال

التجارية وصغار التجار .

. المستوى السابع : يمثله العمال في المهن التي لا تحتاج إلى مهارة والبايعون

الجائلون .

## 2 . الدراسة الثانية (1): " د. عبد الرحمان محمد عيسوي "

\* العنوان : الاتجاهات المهنية لدى طلاب الدراسات الفلسفية والاجتماعية

### دراسة حقلية

تهدف الدراسة إلى:

- \* معرفة الاتجاهات المهنية لدى طلاب قسم الدراسات الفلسفية
- \* محاولة التعرف على ما قد يوجد من فروق في الميول والاتجاهات المهنية بين الذكور والإناث
- \* معرفة الفروق التي توجد في هذه الميول بين الشباب العربي في مصر وشباب جامعة بيروت العربية .

ولقد اعتمد هذا البحث على تطبيق استمارة لاستطلاع الميول المهنية ، طلب فيها من المفحوص اختيار الوظائف والأعمال الثلاث التي ترغب فيها حسب ترتيب تفضيله لها . بأن يضع رقم (1) أمام العمل الذي يرغبه رغبة شديدة ويتمنى العمل فيه بعد التخرج ، ويضع رقم (2) على الوظيفة التي تلي ذلك في الرغبة ثم رقم (3) على الوظيفة التي يحبها أقل من الوظيفة الثانية ، كما طلب من أفراد العينة أن يحددوا أيضا الوظائف أو الأعمال الثلاث التي لا يرغبون فيها وذلك حسب ترتيب نفورهم منها ، وذلك بأن يضع "أ" على أكثر الوظائف نفورا بالنسبة له و"ب" على الوظيفة الأقل نفورا و "ج" على تلك التي تلي ذلك في درجة النفور .

وطلب من أفراد العينة تحديد اتجاهاتهم هذه بالنسبة لقائمة الوظائف التي قدمت لهم على فرض تساوي كافة الظروف الأخرى كالمكان الذي توجد به الوظيفة أو المرتب أو العمل ليلا أو نهارا .. الخ حيث طبقت الاستمارة على مجموعة يبلغ عددها 354 طالبا وطالبة ، منها 234 طالبا و 120 طالبة من قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية بجامعة الاسكندرية وجامعة بيروت العربية من جميع الفرق الدراسية . من هذه العينة 65 طالب وطالبة من جامعة الاسكندرية منهم 96 طالبا و 69 طالبة والعدد الباقي وقدره 186 طالبا وطالبة من جامعة بيروت العربية منهم

## 138 طالبا و51 طالبة .

كشفت هذه الدراسة عن الاتجاه الإيجابي الواضح لدى أفراد العينة نحو مهنة الأخصائي الاجتماعي والنفسي والمذيع والعمل كسمساعد بالسلك الدبلوماسي والقنصلي ، كما تكشف هذه الدراسة عن نفور العينة من مهنة " معلم " ومن الأعمال الحرة الخاصة التجارية والصناعية ومن الأعمال الإدارية كأعمال المستخدمين والعمال بالشركات والمصانع والبنوك ومكاتب الاستعلامات .

كما دلت هذه الدراسة أيضا على وجود فروقات جنسية واسعة في الاتجاه نحو المهنة فالأعمال التي يرغب فيها الذكور تختلف عن الأعمال التي ترغب فيها الإناث ، فهناك فروق جنسية في غالبية المهن وأبرز هذه الفروق يدلنا على أن هناك ميلا واضحا عند الإناث لمهنة مذيع ، كذلك يلاحظ نفورهم البارز من العمل بالمصانع والشركات .

كذلك من النتائج الهامة لهذه الدراسة عدم إقبال الطلاب على مهنة " معيد بالجامعة " خلافا لما هو متوقع ، وقد يعكس ذلك عدم طموح الطلاب طموحا علميا ، وقد يكشف عن حقيقة أن مثل هذه المهنة تتطلب مزيدا من الجهد الشاق أكثر مما تعطى من مزايا .

كما تكشف الدراسة عن عدم نضج الميول لدى طلاب السنة الأولى وعدم وضوحها أو تمايزها وعدم تركيزها حول مجالات التخصص المهني وتثير هذه الدراسة بوجه عام ، الانتباه إلى ضرورة تعديل أسس التوظيف وعدم الاعتماد على المؤهلات الرسمية وحدها وضرورة أخذ الاتجاهات المهنية لدى الشباب في الاعتبار ، كذلك لابد من الاعتماد على تطبيق المقاييس المقننة لقياس الميول والذكاء والقدرات والاستعدادات والخبرات السابقة لشاغلي الوظائف ، بحيث يمكن تحقيق المبدأ الأساسي في التوظيف والترقي وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بل إن هذا المبدأ يجب أن نبدأ في تطبيقه في المجالات الدراسية ، وأن تعتمد سياسة القبول بالجامعات والمعاهد العليا على معرفة ميول الطلاب وذكائهم وقدراتهم واستعداداتهم الخاصة وسمات شخصياتهم ، وذلك بالطبع إلى جانب الاعتماد على القدرات التحصيلية ونتائج الامتحانات العامة .

وواضح أن دخول الطالب لكلية معينة لا يعني أنه يميل للعمل في مجالات هذه الكلية ولذلك ينبغي أن تتوفر فرص الاختيار المتجدد أمام الطلاب في مناسبات متعددة حتى ينجح الطالب في الوصول في النهاية إلى المجال الذي يرغب فيه .  
كذلك يشير هذا البحث إلى ضرورة الاهتمام بعلاج أحوال المهن التي لا يرغب فيها الشباب مثل مهنة المعلم والأعمال الخاصة ، فلا بد من التوعية المهنية اللازمة بحيث يقبل الطلاب على مثل هذه المهن ، وخاصة المهن التي يحتاج إليها المجتمع ولا بد من تعديل ظروف هذه المهن وتحسينها بحيث تعزي الشاب للإقبال عليها وخاصة الممتازين منهم ، كذلك فإن الإقبال على الأعمال الخاصة تخفف العبء على كاهل المجتمع حيث يعتمد جميع الشباب على الحصول على " وظيفة رسمية " ويعكس ذلك نوعا من الاتكال والسلبية وإهمالا لكثير من المجالات والخدمات الخاصة التي يحتاج إليها المجتمع ، ولكن يلزم لذلك أن يوفر المجتمع كثيرا من الإمكانيات والضمانات لمن يقبل على الأعمال الخاصة .

### 3 . الدراسة الثالثة (1) : " د.ذياب البداينة ، ود.فايز المجالي "

\*العنوان : الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء .

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة اتجاه الحراك المهني بين جيلي الأجداد والآباء ، ومقارنة ذلك بالتفضيل المهني لجيل الأبناء ، حيث تقارن مهنة الجد مع مهنة الأب، ومع المهنة المتوقعة للابن ، وكذلك بالنسبة إلى الإناث تقارن مهنة الجدة مع مهنة الأم ، ومن ثمة المهنة المتوقعة للابنة .

وقد تمثل مجتمع بحثه في الطلبة الجامعيين واختار عينة بحثه من جامعة مؤتة معتمدا في اختياره على :

البيانات الأولية والتي اعتمدت على بيانات تم جمعها عن 120 طالب من طلبة جامعة مؤتة منهم 60 ذكور و60 اناث تم سحبهم عشوائيا وبالتساوي حسب الجنس بعد أن تطوعوا للمشاركة في هذه الدراسة وهم مسجلون في أربعة مقاسات من متطلبات الجامعة فيها 420 طالب وطالبة .

وكانت غالبية الطلبة من مستوى السنة الأولى والثانية 70% ومن سكان المدن 80%. ولقياس استجابات الطلبة استخدم أداة تتناسب أهداف الدراسة حيث تكونت أداة الدراسة من استبانة احتوت على أسئلة مباشرة عن مهنة كل من : الأب ، الأم ، الجد ، الجدة ، المهنة المفضلة والمتوقعة للمفحوص نفسه ، إضافة إلى تعليم الأب ، الأم ومكان الإقامة ، ثم إعطاء أرقام للمهن حسب ورودها وأخذت كل مهنة نفس الرقم سواء بالنسبة إلى المفحوص ، أو الأب أو الأم ، أو الجد أو الجدة ، تم عرض الأداة على عينة تجريبية من 30 طالبا وطالبة لبيان وضوحها للمفحوصين ، وتم عرضها على خمسة محكمين للتأكد من صدقها حيث بلغ اجتماع المحكمين 98% على فقرات الأداة ، أظهرت الأداء إتساقا داخليا عاليا ( كرونباخ ألفا = 0,89 )

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة لأفراد العينة ، وبين كل من مهنة : الأب ، الأم ، الجد والجدة ، وكذلك الحال بين المهن المتوقعة لأفراد العينة ، وبين مهنة كل من : الأب ، الأم ، الجد والجدة ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت على المجتمع الأردني بشكل عام ، حيث اتسم جيل الأجداد والآباء بمحدودية المهن التي عمل بها أفراد هذا الجيل ، أما جيل الأبناء فنلاحظ تنوع واتساع عدد المهن التي يفضلها أو يتوقع أن يعمل بها أفرادها ، أما جيل الجدات والأمهات فاقترنت مهن هذين الجيلين على الأعمال المنزلية ربة بيت ، أما جيل الإناث فقد امتاز بتنوع الخيارات المهنية المفضلة أو المتوقعة لديه .

أما فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين ، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من المهنة المفضلة ومهنة الأب ، والجدة ، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى عامل الجنس ، حيث أن الإناث بشكل عام يملن إلى اختيار مهن أنثوية ، والذكور يميلون إلى اختيار مهن ذكورية ، وقد ترجع الاختلافات بين الجنسين إلى الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالجنس ، حيث تتحدد مثل هذه الأدوار ثقافيا واجتماعيا ، وتحوي على مفهوم الذات ، الخصائص النفسية، الأدوار الأسرية ، المهنية والسياسية المحددة لكل جنس ، وأنه إذا سمح للفتاة بالدراسة الجامعية فإنه

يتعين عليها أن تتجه إلى دراسة المواضيع الإنسانية التي تؤهلها إلى مهمة لا تتناقض ووظيفتها ، فاتجهت الإناث أكثر نحو الكليات الأدبية والتربوية والطبية ، فالتدريس مثلا إمتداد لدور الأنثى في تربية الأطفال ، والتمريض حيث كان حصرا على الإناث تقريبا ، وفي الآداب تغلب نسبة الإناث على الذكور ، ففي المجتمعات العربية عامة يلتصق الابن بالأب والابنة بالأم ، ويشرف الأب على عمل الابن ، وفي حالة وفاة الأب يدير الابن الأكبر أعمال الأسرة ، ويبقى الابن قريبا عن الأسرة حتى بعد الزواج .

وعند ضبط متغير الجنس احصائيا نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الذكور بين مهنة المفضلة والمتوقعة ، ومهنة كل من : الأب ، الأم ، الجد ، الجدة ، وكذلك الحال بالنسبة للإناث ، ويرجع هذا الاختلاف إلى التغيرات التي طرأت على المهن في المجتمع الأردني فأدت إلى تغير في مكانات المهن ، وإلى تعرف المجتمع الأردني على مهن جديدة ، وإلى حراك مهني صاعد بين الأجيال المدروسة ، وأن تدخل الأسرة يقل في مهنة الأبناء مع التقدم في العمر ، وأن الإناث تتركز في مهن معينة مثل التدريس والوظائف الحكومية .

#### 4. الدراسة الرابعة (1) : "حمد هميسات" و "عبد الحميد البدور"

\*العنوان : اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي في محافظات جنوب الأردن

نحو التعليم المهني وعلاقتها بمستوى تحصيلهم وتفضيلهم المهني ومهن آبائهم

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر كل من مستوى التحصيل ومهنة الأب والتفضيل المهني لدى طلاب الصف العاشر في محافظات الأردن الجنوبية في اتجاهاتهم نحو التعليم المهني ، وبالتالي فإن هذه الدراسة سوف تجيب عن الأسئلة التالية :

- 1- ما هو اتجاه الطلاب الذكور في الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني ؟
- 2- هل يوجد أثر لمستوى التحصيل ، والتفضيل المهني ومهنة الأب في اتجاهات الطلاب في الصف العاشر أساسي نحو التعليم المهني ؟

حيث اشتملت عينة الدراسة على **700** طالب من طلاب الصف العاشر أساسي

الذكور ، وهذا يشكل ما نسبته 20% من مجتمع الدراسة موزعين على 25 شعبة من مديريات التربية والتعليم في المحافظات الجنوبية من الأردن ، وقد تم اختيارهم بالطريقة التالية : تم حصر جميع شعب طلاب الصف العاشر الأساسي لمجتمع الدراسة والبالغ عددها 12 شعبة ، وتم بعد ذلك اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية على مستوى المديرية والعنقودية على مستوى الشعبة ( تم اختيار عدد من الشعب من كل مديرية بحيث يكون مجموع الطلبة فيها مماثلاً لنسبة تمثيل كل مديرية في مجتمع الدراسة ) ولقد اختار الباحث استخدام أداة متلائمة مع هدف الدراسة حيث تم استخدام مقياس اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني ، واشتمل على نصفها إيجابية ، والأخرى سلبية ، وأمام كل فقرة سلم من خمس درجات حسب مقياس " ليكرت Likart" وهي ( أوافق بشدة ، أوافق ، متردد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة ) تعطى الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على الترتيب لل فقرات الإيجابية ، وعكسها لل فقرات السلبية .

لقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :

أن متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو التعليم المهني تمثل درجة متدنية من الاتجاه الإيجابي ، وأن هناك أثراً ذو دلالة احصائية (  $p < .05$  ) للتحصيل في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي في المحافظات الجنوبية للأردن نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي التحصيل المتوسط والتحصيل المتدني مقابل ذوي التحصيل المرتفع ، وأن هناك أثر ذو دلالة احصائية (  $p < .05$  ) للتحصيل المهني في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي نحو التعليم المهني لصالح الطلاب ذوي نمط الشخصية الواقعية والشخصية الفنية ، كما كان هناك أثراً ذو دلالة إحصائية (  $p < .05$  ) لمهنة الأب في اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي نحو التعليم ، ولصالح الطلاب الذين يعمل آباؤهم في المهن اليدوية العملية .

ب . الدراسات الأجنبية: (1)

1. الدراسة الأولى : " جيلي و جالبريث Gilley et Galbraith "

وضع "جيلي" و "جالبريث" نموذجا يوضح العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني ، حيث أشار في هذا النموذج إلى أن هذه العوامل يمكن تصنيفها في أربعة أصناف أساسية هي : العوامل الثقافية ، العوامل الاجتماعية ، العوامل الشخصية والعوامل النفسية ، وقد عد محي الدين توق عوامل الواقع المعاشي والبطالة والعلاقات المدرسية محددات تحول دون اختيار الطالب الأردني للتخصص الدراسي أو لمهنة المستقبل بشكل سليم .

2. الدراسة الثانية : "بيردي و ليبزت Berdi et Lipsett "

أشارت دراسة "بيردي" الميدانية إلى عوامل ترتبط بالاهتمامات المهنية مشابهة للعوامل السابقة ، وهذه العوامل هي الناس الذين ينالون الإعجاب من قبل الفرد والاهتمامات المرتبطة بالعوائد المالية للمهنة واتجاهات الأسرة ، والإثارة الفعلية التي تتضمنها المهنة ، كما أتفق " ليبزت " مع هذه النتائج حين أشار إلى أن هناك عوامل تتفاعل فيما بينها لتؤثر على النمو المهني وهي الطبقة الاجتماعية ، والأسرة ومجموعات الضغط في المجتمع ، وإدراك الفرد لدوره الاجتماعي كقائد أو تابع أو غير ذلك .

3. الدراسة الثالثة : " ليمان Liman "

وقد درست " ليمان " الفروق المهنية في القيم المتعلقة بالعمل من خلال مراجعة الدراسات المتعلقة بالموضوع وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة عالية من المشتركين في الدراسة الذين ينتمون إلى طبقات اجتماعية عليا ذكرت أن أهم ما في العمل هو أن يتناسب مع مستوياتهم الاجتماعية ، وأن نسبة قليلة من هذه الفئة ذكرت أن أهم ما في العمل هو العائد الاقتصادي ، كما أظهرت الدراسة أن الأفراد البيض يتجهون عادة للتركيز على طبيعة العمل والحرية . بينما يركز الملونون على سهولة العمل والعوائد الاقتصادية وشروط العمل والنظافة لذا يمكن القول أن بعض الناس يفضلون

<sup>1</sup> - مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات : تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا ، المجلد الثامن ، العدد 3 ، الأردن ، تشرين الثاني ، 1993 ، ص ص

العمل بسبب الاهتمامات الداخلية بالعمل ، وبعضهم يفضلون العمل بسبب الاهتمام بالظروف الخارجية لهذا العمل . وربما كان لممارسات الأسرة المتعلقة بتنشئة الطفل من جهة ومستواها الاجتماعي الاقتصادي من جهة أخرى أثر في صنع قراره المهني .

#### 4. الدراسة الرابعة : " ورتز Werts "

فقد قارن " ورتز " بين مهن الأباء والاختيار المهني لأبنائهم مستخدما بعض طلبة السنة الجامعية الأولى ، وقد أشارت نتائج دراسته إلى أن بعض مجموعات المهن مثل المهن العلمية والفيزيائية والاجتماعية والصيدلية هي مهن مورثة ، أي أن الطالب يميل إلى اختيار مهنة أحد والديه ، وأكدت دراسة "سهم أبو عيطة" أهمية الأسرة في الاختيار المهني من زاوية أخرى وهي ممارسات التنشئة الاجتماعية ، إذ درست أثر الرعاية الوالدية على النمو المهني لدى الطلبة الكويتيين في المرحلة الثانوية حيث تم استخدام مقياس لأسلوب الرعاية الوالدية كما يدركها الأبناء ، يحدد أربعة أنماط لهذه الرعاية على النحو التالي : التقبل ، النبذ ، الاستقلال ، التقييد ، التحكم السيكولوجي ، الاستقلال السيكولوجي ، الحث على الإنجاز .

#### 5. الدراسة الخامسة :

#### "ولتراود كازارجيان و هارولد كازارجيان Kassarjian et Kassarjian"

لقد صنف "ولتراود كازارجيان و "هارولد كازارجيان" شخصيات أفراد دراستهم إلى صنفين : التوجه الداخلي ، والتوجه الخارجي ، وقد درسا العلاقة بين هذين النمطين من الشخصية من جهة والميول المهنية والقيم الاجتماعية من جهة أخرى . أشارت النتائج إلى أن أصحاب التوجه الداخلي يختلفون عن أصحاب التوجه نحو الآخرين في ميولهم المهنية ، كما دلت النتائج أيضا على أن أصحاب التوجه الداخلي تحصلوا على علامات أعلى من أصحاب التوجه نحو الآخرين على مقاييس القيم النظرية والجمالية وعلى علامات أقل على المقاييس الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وبعد اكتساب الفرد للقيم المختلفة جزءا من نموه العام شأنه شأن النمو المهني ، الأمر الي يجعل قيم الأفراد مؤثرات هامة في قراراتهم المهنية .

#### 6. الدراسة السادسة: "ديبوي و أندرسون Dpboye et Anderson"

ففي دراسة قام بها " ديبوي " و " أندرسون " على طلبة المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية أشارت النتائج إلى أن العامل الأهم في الاختيار المهني هو " أهمية المهنة " ويليه " الأمن " . وأشار الباحثان إلى أن قيم الأفراد جزء هام من بنية دوافع سلوكهم .

#### 7. الدراسة السابعة : " بيرون Perrone "

أما " بيرون " فقد أجرى دراسة طويلة ابتداء من بداية المرحلة الثانوية وحتى نهايتها، وقد عرض على الطلاب مجموعة من القيم المهنية وطلب إليهم أن يعطوها تقادير توضح درجة أهميتها في الإسهام في اتخاذ قرار المهنة ومستوى تفكيرهم فيها لدى الحكم على مهنة ما . ومن هذه القيم : الأمن ، الاستقلالية ، الإنتماء ، مساعدة الآخرين ، العمل مع الناس ، الإبداع ، الدخل الجيد وتطلبها درجة تعليمية . وقد أبرزت النتائج أن قيمة " الأمن " مهمة للذكور والإناث في بداية المرحلة الثانوية ، ولكن في نهاية المرحلة أعطت الإناث قيم " مساعدة الآخرين " والعمل على الآخرين ، و " الإبداع " أهمية أكثر من الأهمية التي أعطاها الذكور لهذه القيم ، في حين أعطت الإناث قيمة " الدخل الجيد " أهمية أقل من الأهمية التي أعطاها الذكور لهذه القيمة .

وكان الذكور في نهاية المرحلة الثانوية أكثر وضوحا أكاديميا من الإناث ، حيث أن نسبة الذكور الذين أفادوا بأن المهن التي سيختارونها تتطلب دراسة جامعية كانت أعلى من هذه النسبة عند الإناث .

#### 8. الدراسة الثامنة : " جورج ثيودوري Theodory "

وقد درس " جورج ثيودوري " النمو المهني لطلبة البكالوريوس اللبنانيين ، حيث ركز على مدى التوافق بين إدراك الطلاب لقدراتهم واختيارهم المهني من جهة وقدراتهم التحصيلية الحقيقية من جهة أخرى ، وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة غير ناضجين مهنيا ، إذ أن غالبيتهم كانوا يرغبون في أن يصبحوا مهندسين أو أطباء رغم أن تحصيلهم الأكاديمي في الواقع كان متوسطا أو أقل من المتوسط، وقد كان الارتباط بين قدراتهم المدركة والحقيقية سالباً أو غير دال إحصائياً .

#### 9. الدراسة التاسعة : " أنتجتون و لفل Ethington et Wolfe "

درس " أنتجتون " و " لفل " المؤثرات المباشرة وغير المباشرة على اختيار الإناث للتخصصات الرقمية في المرحلة الجامعية الأولى ، ودلت نتائج الدراسة على أنه ليس هنالك أثر لمستوى التحصيل الأكاديمي على اختيار التخصص وأن العامل المؤثر القوي هو نوعية المسافات التي درسها الطالب في المرحلة الثانوية أي الخبرة الأكاديمية ، كما أظهرت النتائج أن خلفية الطالب واتجاهاته عوامل هامة في تحديد اختياره .

#### 10. الدراسة العاشرة : " أوليف Olive "

تعد الفروق بين الجنسين في القدرات العقلية والاهتمامات والاتجاهات ذات أهمية خاصة في النمو المهني ، وأن الاختلافات في خصائص الذكورة والأنوثة ترتبط بطرق عدة بالاهتمامات المهنية والاختيار المهني ، ففي دراسة أجرتها " أوليف " لكشف الفرق بين الجنسين في تفضيلات المراهقين المهنية ، أظهرت النتائج أن الفتيات اخترن مهنا ذات مكانة عالية أكثر من الذكور ، إلا أنها لم تكن المهن الأعلى مكانة مثل الطب ، طب الأسنان ، رئاسة الجامعات ، ولكنها مهن يمكن تصنيفها على أنها مهن أنثوية ، مثل العمل الاجتماعي ، التدريس ، السكرتاريا .

#### 11. الدراسة الحادية عشر :

#### " سيجلكا و أومفنج و لاريمور Ceglka & Omvig & Larimore "

درست " سيجلكا " و " أومفنج " و " لاريمور " مدى اختلاف الاهتمامات المهنية لعينة من طلبة وطالبات الصف التاسع تبعاً للجنس والاستعداد وقد أظهرت النتائج أن الذكور قد حصلوا على علامات أعلى من الإناث على المقاييس المتعلقة بالعمل اليدوي ، والعمل الآلي ، والمراقبة والاختبارات ، والفنون والعمليات الدقيقة ، والأرقام والقياس ، بينما حصلت الإناث على علامات أعلى من الذكور على المقاييس المتعلقة بالخدمات الشخصية ، والعناية بالناس والحيوانات ، والعمل المكتبي والكتابي ، والتمريض ، والتدريس ، والإرشاد .

#### \* خلاصة :

إن هذه الدراسات تناولت متغيرات عديدة مثل الثقافة والعرق والطبقة الاجتماعية الاقتصادية والوضع الاقتصادي وحاجة المجتمع وتوفير فرص العمل والأسرة وطريقة التنشئة فيها والأصدقاء والمدرسين والمرشدين ، والقيم والاهتمامات

والخبرة السابقة والمستوى الأكاديمي والقدرات وخصائص الشخصية وأنماطها والجنس وغير ذلك ، ويظهر من استعراض هذه الدراسات أن بعضها أجريت في المجتمعات الأجنبية وبعضها في المجتمعات العربية ومن ضمنها المجتمع الأردني، كما يظهر أن عينة قسم منها اشتملت على طلبة من المرحلة الثانوية وعينة قسم آخر اشتملت على طلبة من كليات المجتمع ، أما عينة القسم الثالث فاشتملت على طلبة الجامعات ، وكل ذلك يدل على أهمية الموضوع وحساسيته بالنسبة للأفراد والمجتمعات ، إلا أن المتفحص لهذه الدراسات يرى أنها لم تنظر إلى عملية اتخاذ القرارات المهني نظرة متكاملة ، بل إن كلا منها اجتزء قسما من الصورة الكلية وركز على بعض المتغيرات ، علما بأن هذه المتغيرات لا تعمل بصورة منفصلة بل بشكل متفاعل ومتكامل ، وتناولت بعض الدراسات متغيرات لا تعمل بصورة منفصلة بل بشكل متفاعل ومتكامل ، وتناولت بعض الدراسات متغيرات وردت في دراسات أخرى أو متغيرات قريبة منها أو ناشئة عنها أو مرتبطة بها ، مما جعل المتغيرات المتعلقة باتخاذ القرار المهني تبدو وكأنها غير قابلة للحصر ، وبالتدقيق في هذه الدراسات أيضا ، لا نجد من بينها ، وخاصة العربية منها ، من اشتملت عينتها على طلبة كليات المجتمع والجامعات معا . بل اكتفت بعينة من كليات المجتمع أو من الجامعات فقط ، وهذا تجزيئي للصورة ومحدد لصلاحية نتائج الدراسة الواحدة على التعميم ، وبناء على ذلك بدت الحاجة إلى دراسة تحاول تجنب هذه الإشكالات فكانت هذه الدراسة .

## الفصل الأول

### الاختيار المهني

#### \*تمهيد

#### I-تعريف الاختيار المهني

- II-أسس الاختيار المهني
- III-أهداف الاختيار المهني
- V-خصائص الاختيار المهني
- V-نظريات الاختيار المهني
- VI-خطوات الاختيار المهني
- VII-مهارات حسن الاختيار المهني
- VIII-انماط الاختيار المهنية
- IX-فوائد الاختيار المهني
- X-مبادئ وإرشادات عامة للتغلب على صعوبات الاختيار المهني

.  
\*خلاصة

## \* تمهيد :

تعد مرحلة اختيار مهنة المستقبل من أهم منعرجات حيلة الفرد ، فمن خلالها ينطلق بكل ثقة نحو تحقيق أهدافه المهنية خاصة و أهدافه الحياتية خاصة ، من هنا يتضح لنا مدى أهمية و خطورة مثل هذا القرار فهو يحدد مسار حياة الفرد لاحقا إما بالنجاح أو الفشل ، إذا و لمعرفة كل جوانب أو المراحل التي يمر بها الفرد لاختيار مهنته المستقبلية من مجرد التفكير إلى الممارسة الفعلية لمهنته ، سنتطرق في هذا الفصل إلى كل تلك المراحل وخاصة إذا كانت هناك العديد من التيارات التي حاولت توضيح هذه الصورة بأكثر دقة و علمية .

إن أهم النظريات التي شرحت سلوك الاختيار المهني يمكن تصنيفها إلى تناولين هما (1) :

### 1.1 . التناول التحديدي ( Approche déterministe ) :

يعتبر الاختيار المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن ، ومن أبرز المساهمات التي تتدرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من " Ann.roe " و " Holland " .

### 1.2 . التناول التطوري ( Approche développementale ) :

ينظر إلى الاختيار المهني على أنه سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن ، تؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد ، إن أهم النظريات التي ظهرت في هذا الاتجاه هي نظرية " جينزبرغ Guinz berg " و " سوبر Supper " من خلال هذه التعاريف الإصطلاحية يمكننا أن نستخلص تعريفا للاختيار المهني حسب هدف الدراسة كما يلي :

نقصد به في دراستنا هو عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره ، لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة، وأن يستغل فيها كل طاقاته ، وإمكاناته وينمي من أجل النجاح فيها قدراته ويعمل باستمرار على تطويرها باعتبار أن ميدان الشغل في تطور مستمر، لكي يكون أكثر رضى عن ذاته بالدرجة الأولى وعن وظيفته بالدرجة الثانية وهذان أهم الأهداف التي يطمح لها كل عامل ، حيث لا يتحقق هذا إلا إذا كان اختيار الفرد لمهنة المستقبل متناسبا مع ميوله ، استعدادته وإمكاناته ورغباته وذلك من خلال إدراكه لصورة ذاته الحقيقية وما الذي يستطيع فعلا القيام به على أرض الواقع أي معرفة قدراته الحقيقية ، ليصل من خلال ممارسته المهنية إلى درجة الإبداع .

## 2 . أسس الاختيار المهني :

إن كل فرد في هذه الدنيا يبحث عن وظيفة أو مهنة يعيش منها ومن خلالها فهو في هذه الحالة يبحث عن مستقبله المهني أو الوظيفي ، فالمستقبل الوظيفي مهم جدا لكل من الفرد والمنظمة أو المؤسسة ، لذلك كما يسعى الفرد للحصول على مهنة مناسبة تقوم المنظمات بالبحث عن الأفراد المناسبين لتوظيفهم عندها .

من هنا تعتبر عملية إتخاذ القرار المهني من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد في حياته ، علما بأنه يتخذ قرارات كثيرة في كل ساعة وكل يوم ، إلا أن الاختيار المهني أمر مختلف حيث أن الفرد لا يستطيع أن يختار مهنة جزافا ، لأن الإنسان بطبيعته لديه نزعة فطرية تدفعه دائما نحو الأفضل ونحو تطوير الذات والوصول إلى مستويات عليا داخل المنظمات ، لذا يترتب على ذلك تحديد مستوى الفرد الاقتصادي ، الاجتماعي ، الأسري ، النفسي والصحي ، لكن في مقابل ذلك هناك الكثير من الأمور التي تقف أمام ذواتنا تحبط محاولتنا لتجاوز حاجتنا الذاتي ، وجدار بيئتنا وعلينا أن نركز على بناء اتجاهات إيجابية حول أنفسنا وأن نثق بذاتنا وأن نطور حسا بأنفسنا، إننا قادرين على تحديد مسار حياتنا التي تمسنا ذاتيا ونتخذ القرار الذي يحقق لنا الإشباع الذاتي متسلحين بحقيقة صادقة عن أنفسنا وما نريد وعن العالم الذي يحيط بنا .

علاوة على ذلك فإن الاختيار المهني سيحدد أشياء كثيرة عند الفرد ومن ضمنها طبيعة العمل ، خطورته ، العمال والرفاق الذين يعمل معهم وعلى العكس من القرار او الاختيار المتسرع ، فإن الاختيار المهني المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعي فيه ميول الفرد وقدراته وقيمه وسماته الشخصية ومفهومه عن ذاته وتفضيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسمي ، النفسي ، الانفعالي، العمري والاجتماعي يساهم في النجاح المهني ، فالشخص الناجح مهنيا ، يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل ، ويفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين ، مع أن الآخرين قد يكون لهم دورا في عملية الاختيار المهني ، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار ، استطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعته ، ومع العمال والمرؤوسين ومع أفراد المجتمع ، الأمر الذي يساعده على الشعور بالسعادة والرضا والإنتاج وتحقيق ذاته

المهنية إلى الرضا عن العمل لدى الفرد مرتبط بتقدير الرفاق والأسرة للمهنة التي يختارها الفرد و بالمكافآت التي من الممكن أن يحصل عليها، وكذلك عوائد العمل وجاذبيته ونظرة الآخرين له ، والدخل الذي يتحقق من ورائه وساعات العمل التي يعمل فيها العامل ، والاختيار المهني يتضمن مسائل عديدة منها صاحب الاختيار كفرد يريد أن يختار نوع العمل الذي سينخرط فيه ، وتوقعات الآخرين ، وإمكانية النجاح والفشل فيه ، وتجربته وعن التنازلات التي يجب أن يقوم بها الفرد لاختياره المهني إذا لم يجد العمل الذي يريد أن يلتحق به تماما ، وكذلك مدى خطورة هذا العمل والخيارات والبدائل المتاحة له

إن الاختيار المهني أمر هام في حياة الفرد ، ومدى رضاه عن مهنته وإن هذا الرضا يعتمد على درجة الإنسجام بين نمط الحياة والمهنة ، " كما أن المهنة تحدد أوقات فراغ الفرد ، والفراغ له علاقة بالوقت والمصادر المتاحة لدى الفرد ويجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في الاختيار المهني عند الشروع باتخاذ مثل هذا القرار ، ومن هذه العوامل توقعات الفرد وقدراته ، ميوله ، اتجاهاته ، حاجاته للإنجاز ، الخوف ، الفشل ، الثقة بالنفس ، تعارض الأدوار ، الحظ ، الصدقة ، خيارات الطفولة المبكرة ، أنماط التنشئة الاجتماعية ، شدة حاجاته للعمل ، الأوضاع الاقتصادية للفرد ، جماعات الرفاق ، وسائل الإعلام المحاباة على أساس الجنس ، العرق ، العرض والطلب في سوق العمل ، والأشخاص المهمين في حياة الفرد ، وقيمه ومدى سواء الفرد جسما ونفسيا ، روح المغامرة ومستوى طموحة ومفهومة عن ذاته" (1) .

### 3 . أهداف الاختيار المهني :

<sup>1</sup> - عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1999 ، ص 166 .

إن اختيار الفرد لمهنة مستقبله والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول إلى أفضل الاختيارات ، من أهم وأكبر جوانب الحياة لديه ، كون المهنة تفتح له أوسع المجال لتحقيق ذاته ، بناء وتطوير مهاراته ، تنمية قدراته ، تعزيز ثقته بذاته بالإضافة إلى الصورة الإيجابية التي يكونها عن نفسه وهذا من أسمى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنة ، هذا من جهة أما من جهة أخرى ما يحققه لمؤسسته من جودة إنتاج .

أما إذا تحدثنا عن الصحة النفسية فإننا إن استطعنا القول عنها أنها أساس النجاح في أي خطوة نخطوها في حياتنا ، كذلك فإن الوصول إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما يتطلب منا التخطيط لأهدافنا انطلاقا من ذاتنا وانطلاقا من رغباتنا لأن النجاح فيما بعد سيشعرنا بتكيف مع محيطنا والإحساس بتحقيق ذاتنا بالإضافة إلى الشعور بالراحة النفسية لينمو لدينا الدافع القوي للاستمرار والمواصلة ، إذا فإن الاختيار الناجح لمهنة الفرد المستقبلية يضمن له التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه ، ليساهم في بناء مجتمعه وتطويره ليترك بصمته الخاصة باعتباره ينتمي إلى هذا المجتمع ، دون أن ننسى أن هذه الأهداف تلمس تحقيقها من خلال روح الإبداع التي تتولد من خلال تناغم وتلائم الفرد مع مهنته و عادة تبدأ عملية الاختيار المهني من الدراسات الجامعية التي نختارها أو نوجه إليها .

#### 4 . خصائص الاختيار المهني السليم:

للحكم على اختياراتنا المهنية بأنها صحيحة ، سليمة وقائمة على قناعات شخصية ، يجب أن نلمس أهم خاصيتين إذا توفرتا في كل اختيار في حياتنا كانت نتائجه بالضرورة إيجابية وناجحة يصل من خلاله الفرد إلى الرضى عن الذات بالدرجة الأولى وعن العمل المختار بالدرجة الثانية وهذا من غايات الفرد التي ينشدها وتتمثل هاتين الخاصيتين في :

##### 4.1 . الاستقلال :

إن اختيارنا لنوع الدراسة المناسبة لنا أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بنا وحياتنا، لذا يجب أن نعتمد على أنفسنا في اختياراتنا المهنية. من الطبيعي أن نسأل والدينا عن ( أيهما أفضل ، وأن نستفيد من توحدهما إلا أننا

- في النهاية أصحاب القرار وأن والدنيا سوف يصغيان لرأينا إذا كنا قد بنينا على أساس منطقي ومعقول ( أي إذا كنا قد :
- أ . تعرفنا على فرص العمل أو الدراسة المتاحة.
- ب . تعرفنا على قيمنا , ميولنا , مهاراتنا , قدراتنا , إمكاناتنا والمستوى الأقصى الذي يمكن أن تصل إليه لكي نتمكن من اختيار أمثل لمهنة المستقبل لضمان النجاح.
- ج . تعرفنا على إتجاه سوق العمل (1).
- د . وصلنا إلى قرارنا مستندين إلى بيانات واقعية صحيحة .
- هـ . إذا لم تكن لدينا حجة قوية فإن رفض الوالدين للاختيار هو في مصلحتنا لأن اختيارنا لا يستند إلى درجة كافية من الوعي المهني.
- يجب أن لا نترك الأصدقاء أن يقرروا لنا نوع الدراسة أو المهنة ، ويمكننا أن نستفيد من ملاحظاتهم واقتراحاتهم ولكن يجب تفحص ما يقوله الأصدقاء بعناية قبل أن نقبله فبعض الناس يبالغون في تصوير مزايا ما يدرسونه أو يعملون به ، والبعض يبالغ في تصوير السلبيات ، وبشكل عام ما يناسب صديقك ليس بالضرورة ما يناسبك .

#### 2.4 . المرونة:

- قد وصلنا إلى اختيار مدروس حول نوع الدراسة أو العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا فإن من الضروري أن تكون لدينا المرونة الكافية لكي نبحث عن فرصة للدراسة أو التدريب أو العمل في المجال الذي يقع فيه اختيارنا ، وقد يكون علينا أن نضع مجموعة من الاختيارات بدلا من أن نضع اختيارا واحدا ، ويمكننا أن نرتب هذه الاختيارات حسب الأولوية بالنسبة إلينا .
- إن المهن والمجالات الدراسية والتدريبية تقع ضمن مجموعات تتقارب فيما بينهما وفيما يلي سنعرض المجموعات المهنية (2):
- 1- المهن الهندسية والفيزيائية والرياضيات.
  - 2- المهن الطبية والعلوم البيولوجية والزراعية .

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 75 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ص ص 75 . 76 .

- 3- المهن المحاسبية وإدارة أعمال
- 4- المهن التعليمية والخدمات الاجتماعية.
- 5- المهن الإنسانية والسلوكية والقانونية والاجتماعية.
- 6- الفنون الجميلة والتشكيلية والموسيقية .
- 7- الوظائف الفنية والتكنولوجية.
- 8- المالكين وأعمال البيع .
- 9- الأعمال الميكانيكية والحرف الصناعية.
- 10- الحرف الإنشائية.
- 11- أعمال السكرتارية والمكاتب .
- 12- الخدمات العامة.

## 5 . نظريات الاختيار المهني:

يفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما ، كما ترتبط بقدرات الفرد ، استعداداته ، خبراته وميوله، و قد تكون عملية الاختيار المهني هذه تسير وفقا للأحوال الاقتصادية والتطور الاقتصادي وما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب قدرات واستعدادات ومهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف والمهن القديمة .

و قد يكون الاختيار المهني يتحدد وفقا للمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والتوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء عملية التنشئة الاجتماعية لذلك نرى كثيرا من الأبناء يختارون مهن الآباء.

وأيا كانت التفسيرات والنظريات فإنها تسعى جميعا نحو تحسين عملية الاختيار وتوجيهها التوجيه السليم لتحقيق التكيف المطلوب والموائمة المهنية المطلوبة .

وفيما يلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل مراحل ، خطوات ، عوامل الاختيار المهني ، حيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها وكما يراها روادها .

## أ. النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختبار المهني :

" تعتبر سنة 1951 سنة حاسمة في بداية ظهور النظريات المفسرة للاختبار المهني " (1) , لكن قبل ذلك كانت هناك نظريات مفسرة لهذا الاختيار وتعتبر كقاعدة للنظريات اللاحقة وهاته النظريات القاعدية تسمى ب :

### 1. نظريات السمات والاتجاهات :

" إذ تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني " (2) ، وتستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية ، العددية ، الميول ، الاتجاهات ، القيم ، السمات الاجتماعية وأنماط التكيف ، وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية .

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني ، وذلك من خلال مقابل ما لدى الفرد من قدرات ، استعدادات، ميول وسمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل ، وإنه كلما كان هناك إنسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما .

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال " بارسونز " و " جيتس " و " وليمسن " ، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار " سترونج " و " كيودر " (3).

وفيما يلي نستعرض هذه النظريات :

### 1.1. نظريات الصدفة :

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفراد لمهنتهم فلو تسأل

1- محمد سيد عبد الرحمان : نظريات النمو ، مكتبة زهراء الشرق ، ط1 ، القاهرة ، 2001 ، ص 354 .  
2- د. بدیع محمود القاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2000 ، ص ص 195 . 196 .  
3- نفس المرجع ، ص 196 .

الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية اختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء على أن عامل الصدفة هو وراء اختيارهم ، كأن صادف أحدهم إعلان أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر في مقهى بالصدفة مع أحد الأصدقاء .

ولا يقتصر أمر الصدفة في اختيار المهنة على العمال البسطاء بل تعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من الأشخاص المشهورين ، " فيلاحظ " جنزبرج **Ginzberg** " كيف أن " وستلر **whistler** " يروي أنه كان سيعيش حياته كضابط في الجيش لو أنه لم يرسب في اختبار العلوم ، ويعزو " مالنوموسي **Malinowski** " التحول في حياته المهنية من الكيمياء إلى الانثربولوجيا إلى قراءة كتاب " فريزر **Fraser** " \*الغصن الذهبي\* أثناء فترة نقاهته من مرض السل ، ويقال أن إهتمام "ريكاردو **Ricardo** " بالاقتصاد ظهر بعد قراءة كتاب " آدم سميث **Adam Smith** " \*ثورة الأمم أثناء الإجازة\*<sup>(1)</sup>

#### \*ملاحظات حول النظرية :

1 . إذا استطاعت نظرية الصدفة أن تعطي لنا نماذج ممن اختاروا مهنة صدفة فإن النماذج التي اختارت المهنة عن طريق التخطيط هي أكبر عدد من التي اختارت مهنة صدفة ، وما أكثر الأبحاث التي كانت نتائجها تؤكد أن النجاح ملازم للتخطيط بل إن البشرية وصلت إلى ما وصلت إليه عن طريق التخطيط لا عن طريق المصادفة .

2 . إذا صرح فرد ما أنه اختار مهنته بناء على الصدفة فإنه يحق لنا أن نطرح عليه السؤال : هل تلك الصدفة التي تعرضت لها والتي كانت نتيجتها أنك اخترت مهنتك ، هل هي أول صدفة في حياتك ؟ أم صادفتك صدفة أخرى ولم تلقي لها بالا ؟ إن أي إنسان هو معرض للصدف ولكن يستجيب لبعضها ويعترض عن أخرى ، ومنه يمكن القول أن الصدفة في ذاتها اختيار أو تلك الأمثلة كلها تعرض بعنصر هام هو الصدفة إلى أن هذا العامل بحد ذاته لا يوضح تماما سبب إختيار مهنة معينة دون المهن الأخرى فلا بد أن كثير من الطلاب رسبوا في اختبارات العلوم ولكن " وستلر "

فقط هو من بينهم الرسام المشهور على نطاق واسع ، وكثيرا من الكيميائيين عانوا من العمل بل وربما قرأ بعضهم كتاب "فريزر" "الغصن الذهبي" أثناء فترة نقاهتهم ، ولكن تلك الحقائق بمفردها من غير المحتمل أن تقنعهم بالإنحراف عن دراسة الكيمياء وتكريس حياتهم لدراسة علم الأنتروبولوجيا (1). ومنه فكل الناس معرضين لمثيرات خارجية وينتج عن بعض هذه المثيرات نتائج هامة لكن يمر هذا المتغير على كثيرين بشكل غير ملحوظ .

3. رغم أهمية العوامل الخارجية في تحديد الاختيار أو في تأثيرها على الاختيار إلا أن إهمال العوامل الأخرى كتأثير العوامل الداخلية مثلا وغيرها ينقص من القيمة العلمية لنظرية الصدفة ومدى قدرتها على البرهنة على الاختيار المهني لدى الأفراد .

## 1. 2. نظرية الدافع :

" يرى "جوردان Jordan" و "سائل Sail" و "آل Aal" أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة ، وبأن في حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة

ويذهب " أرمست جونز A.Johnz " إلى أبعد من ذلك فيرى أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية ، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات ليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تظغوا على مستوى الشعور، وتملى إرادتها علينا" (2)

" فالمحللين النفسيين المقتنعين بالأهمية الرئيسية السائدة للدوافع اللاشعورية في الحياة اليومية ، وتقدم الكتابات أمثلة للجراح والجزار اللذان تغلبا على دوافعهما السادية وتساما بها إلى أغراض نافعة" (3).

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 355 .

<sup>2</sup> - محمد خلاصي : اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن ، مذكرة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2005 ، ص 83 .

<sup>3</sup> - محمد السيد عبد الرحمان : مرجع سابق ، ص 356 .

### \* ملاحظات حول النظرية :

1 . قد تكشف الأبحاث حقا عن حالات معينة أصبح فيها أشخاص ذوي دوافع سادية قوية ، جراحون ، حراس سجون ، جزائريين أو أطباء أسنان ، ولكن تلك الحالات لا تثبت في حد ذاتها نظرية الدافع اللاشعوري في الاختيار المهني فأى مهنة تتألف من أشخاص ذوي تركيبات انفعالية شديدة التنوع ، وأي شخص يمكن أن يجد تعبيراً عن أي دافع لا شعوري في مهن كثيرة متنوعة فقد يجد المدير والبائع والكهربائي فرصة لتفريغ دوافعهم السادية ، وبناءاً عليه فالاختيار المهني يتضمن أكثر من مجرد مخرج للدوافع الأساسية .

### 1 . 3 . نظرية وليامسن Wiliamson :

قام "وليمسن" وزملائه في جامعة "مينسوتا" الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استناداً للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار .

" وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات وهي التي سماها "وليمسن" السمات ، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها **العوامل** " (1) ، وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس ، أي القياس الموضوعي للسمات ، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقاً للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته .

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة ، الميول ، الاتجاهات ، الشخصية والصحة النفسية ، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني ، وأكد "سوبر Supper" و "وليمسون" (2) أن الإختبارات يجب أن تعطي وصفاً دقيقاً لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة

<sup>1</sup> - د. بديع محمود القاسم : مرجع سابق ، ص 196 . 197 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 198 .

تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل ، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق .

ويتسم أسلوب السمات ، بثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي:

#### أ . اكتشاف سمة الفرد وخصائصه :

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليها عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي ، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي ، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد . ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه .

#### ب . تحليل متطلبات العمل :

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الإلتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها، ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة .

#### ج . المزوجة بين الفرد والعمل :

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الإنسان هو كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية .

### 1 . 4 . نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons :

" قدم " فرانك بارسونز " في كتابه " اختيار وظيفة " نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة . العامل ، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي :

1 . فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته .

2 . تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى

فيها وما تتضمنه من مميزات و محددات .

3 . إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها .

ورأى "بارسونز" أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي :

أ . الاختبارات لقياس الفرد .

ب . الحصول على المعلومات عن المهنة .

ج . اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين .

وأكد "بارسونز" مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني (1) وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية ، النفسية ، المهنية ، الاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن أو الحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وامكانات كل فرد ، ميوله ، رغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة.

وأسس " بارسونز " \* مكتب المهن \* (2) في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب في اختيار مهنتهم المستقبلية وفي إعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها ، وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني .

من خلال نظرية " بارسونز " نجد أنه يتفق إلى حد كبير مع "وليمسون" في الاهتمام بالسمات الشخصية للفرد واعتبارها العامل الأساسي ويكاد يكون الوحيد حسبهما في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية ، ولم يهتموا بذلك إلى أن هذا الفرد يعيش في وسط اجتماعي متنوع في تكوينه ( الأسرة ، أصدقاء ، مدرسة ، وسائل الإعلام .. ) و متنوع بدوره في تأثير تلك المكونات على قدرات الفرد المهنية كل حسب شدة تأثيرها ومدى تأثر الفرد بها .

## 1.5 . نظرية سترونج و كيودر Kiuder & Strong :

1- نفس المرجع ، ص 198 .

2- نفس المرجع ، ص 199 .

يستند " سترونج " و " كيودر " في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية ، العقلية ، الاجتماعية ، الرياضية والتربوية ، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى ، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة . ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها ، إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة .

وقد وضع " سترونج " اختبار " الميول المهنية " <sup>(1)</sup> في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار. ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص ، وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية .

ويمثل الاختبار المذكور لـ " سترونج " "صفة الميول المهنية" ويستعان بهذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار ، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار إلى قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة ، ويقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها .

ويحتوي اختبار "سترونج" على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه متنوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أولاً يهتم به ، وأن الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختبار 40 دقيقة فقط ، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجال والنساء الناجحين في أعمالهم .

وقد وضع " كيودر " اختباراً للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية ، ويهدف هذا المقياس إلى

الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية ، العلمية ، الفنية ، الأدبية ، الموسيقية ، الكتابية ، الحاسوبية ومهن الخدمة الاجتماعية (1) .

ولعل أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يأتي :

1 . التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو الدراسي .

2 . توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلا عنها ولا يستطيع ادراكها .

3 . اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين .

ويفيد هذا المقياس في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عليه أو سخطه عليه .

في حقيقة الأمر نجد أنه فعلا تلعب الميول المهنية دورا لا يستهان به في التأثير على اختيار الفرد لمهنة معينة دون أخرى ، لكن لا بد وأن نشير إلى الميول لا تكفي للنجاح في اتخاذ القرار المهني ذلك أنه قد يكون الفرد يميل إلى اتجاه مهني معين لكن ليس بالضرورة أنه قادر على الممارسة فيه بمعنى أن قدراته العقلية قد لا تساعده على ممارسة مثل تلك المهن هذا من جهة وقد تكون الظروف الأسرية و الاقتصادية لا تسمح له بتوفير امكانات مادية للتحصيل على تكوين جامعي يسمح له بالالتحاق بتلك المهن ، هذا يقودنا إلى أن هناك عوامل أخرى خارجية قد تتدخل بشكل أكبر من الميل في عملية اختيار مهني سليم .

## ب . النظريات الحديثة المفسرة للاختيار المهني :

" في سنة 1951 ظهرت أول نظرية شاملة للاختيار المهني ثم تلتها بعد ذلك العديد من النظريات في هذا المجال وقد صنفنا إلى صنفين الأولى سميت ب: نظريات مفهوم الذات أما الثانية فسميت نظريات الشخصية (2) .

1 - نفس المرجع ، ص 200 .

2 - محمد السيد عبد الرحمان : مرجع سابق ، ص 360 .

## 1. نظريات مفهوم الذات :

وتتعلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد ، قيم ، أهدافه ، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتها الطفولة والمراهقة ، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي ، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات " جينزبرغ " و " دونالد سوير " وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه :

### 1.1 . نظرية جينزبرغ Guinzburg :

" يعرف " جينزبرغ " عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل" (1) وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، فالطالب في المرحلة المتوسطة أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر بقليل لا يعني الاختيار للمهنة عنده أكثر من تفضيل واحدة على الأخرى وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضله مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل . أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من العمر حوالي 25 سنة فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلا قد تم تنفيذه فور إلتحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا على الرغم من النتيجة النهائية للاختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة .

و " جينزبرغ " كرجل اقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث استطلاعي لجامعة "كلومبيا" واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و 10 طالبات يدرسن بكلية " برنارد " للبنات التابعة لجامعة " كلومبيا " وصفهم " جينزبرغ " بقوله : " مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار " وسجل " جينزبرغ " عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والاختيار المهني كان أهمها (2) :

1غ إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة ، وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين

<sup>1</sup> - د. حمدي ياسين و د. علي عسكر و د. حسن الموسوي : علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1 ، الكويت . القاهرة . الجزائر ، 1999 ، ص ص 140 .  
<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 141 .

ثمانى سنوات إلى عشرة تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة .

2 . إن هذه العملية غير ارتدادية بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة .

3 . إن الحلول التوقيتية صورة حتمية في كل اختيار

هذا ويرى " جينزبرغ " أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقلة نسبيا : بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول ، وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية ( في الأسرة والمجتمع ) وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معا ، وهو يختلف هنا عن " سوير " الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها ، والحقيقة أنه لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين ونتيجة الاختبارات النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير .

كما يرى " جينزبرغ " أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي : عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته ، نوع التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني .

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة (1) :

- 1 . الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات .
- 2 . عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة .
- 3 . عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفير بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى .
- 4 . هناك ثلاث فترات للاختيارات المهنية :

أ . فترة الاختيار الخيالي .

ب . فترة الاختيار التقريبية .

<sup>1</sup> - د. صالح حسن الداھري : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2004 ، ص 129 .

### ج . فترة الاختيارات الواقعية .

إذا من خلال ما سبق ذكره يرى " جينزبرغ " بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً ، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له ، ويرى " جينزبرغ " أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال ، التجريب ، والواقع كما يلي (1) :

#### أ . مرحلة الخيال :

تمتد هذه الفترة من سن 3-11 سنة إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يمارسها مثل الشرطي ، الطبيب ، الممرض ، اللص ، الأب ، الأم ، المعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية . ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى " جينزبرغ " بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك . وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية .

#### ب . مرحلة التجريب :

تمتد هذه الفترة من سن 11-18 سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو و هذه المراحل هي : الميل ، القدرة ، القيم والانتقال :

#### \* مرحلة الميل :

تمتد من سن 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن ، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذاً بعين الاعتبار قدراته ، ومدى

<sup>1</sup> - عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1999 ، ص ص 54.56.

تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين ، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا .

#### \* مرحلة القدرة :

تمتد هذه المرحلة من سن **12-14** سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة ، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته .

#### \* مرحلة القيم :

وتتمتد من سن **14-17** سنة ، يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها ، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته ، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به . وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية ، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحتاجين ، ولرفع المعاناة المرضية عنهم ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية .

#### \* مرحلة الانتقال :

وتتمتد هذه المرحلة من سن **17-18** سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل .

#### ج . مرحلة الواقعية :

وتتمتد هذه الفترة من سن **18-22** سنة وتشمل هذه الفترة : مرحلة الاستكشاف ، التبلور والختصاص :

### \* مرحلة الاستكشاف :

في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها .

### \* مرحلة التبلور :

وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله وقدراته ، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا ، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني .

### \* مرحلة التخصص :

وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه .

هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني وليس ضروريا أن تجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم ذلك أن الحاجة تجبرهم على ذلك .

وأضاف " جينزبرغ " أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية:

- 1 . البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد و الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية .
- 2 . العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد .
- 3 . النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين .
- 4 . قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد .

### \*ملاحظات حول النظرية (1):

1. لم يذكر " جينزبرغ " فيما إذا كانت المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها .
2. إن جميع الأفراد ليسوا متساوين في مرورهم بهذه المراحل ، حيث إن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل "جينزبرغ" التي تحدث عنها .
3. إن الدراسة التي أجراها " جينزبرغ " كانت تحمل عينات متجانسة عمريا ، اقتصادية وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا.
4. إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء .
5. إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقا، وهي أكثر تباؤلا مما كانت عليه من قبل .
6. لم يبين " جينزبرغ " ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دورا في هذه العملية .

## 2.1 . نظرية سوپر Supper :

"إن نظرية " سوپر " هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني ، وقد اعتقد "سوبر" أن أعمال "جينزبرغ" فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو و الوعي المهني لديه ، كما تأثر بـ " روجبرز Rogers" و " سارتر Sarter " و " بوردن Borden " فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات ، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته .

يقول " سوپر " أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم ، والتعبير عن أنفسهم ، وأن السلوكات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا ، عبارة عن وظيفة المراحل النمائية التي يمر بها ، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقر والطريق الذي يتحقق بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية ، فالمحاولات لإتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمل المتأخر .

واعتمد "سوبر" في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي :

أ . نظرية مفهوم الذات :

. إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب :

\* أن يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز ، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين .

\* إن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين .

\* " إن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة ، فالفرد عند ما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية " (1) ، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية ، مثل الجوع والألم والحرارة ، ويعلم بأن لمس النار يؤلم ، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ، ويصبح الفرد مدركا بأنه طويل أو قصير ، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات ، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقيا .

وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين ، ويبدأ الفرد بتحديد هويته ، ويتطور صورة عن نفسه ، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية ، ثم ينتقل من الإقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة ، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية ، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته ، فمثلا يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس ، إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية ، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني ، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيدا ، فمن يريد أن يصبح طبيبا يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكياتهم وقيمهم .

ب . علم النفس الفارقي :

يبين " سوبر " أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف

وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف على ميولهم وقدراتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته .

### ج . علم نفس النمو :

تأثر " سوبر " بكتابات " بوهلر Bohler " في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها ككتابع لمراحل متتالية ، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ بمراحل لاحقة .

"هذا ويدرك " سوبر " بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة أو ملائمة سمة معينة لمهنة معينة ، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يتعهد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل" (1) .

كما حدد " سوبر " أربعة نماذج من الناس ، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي (2) :

1 . النموذج المستقر .

2 . النموذج في طور الإعداد وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول إلى مرحلة الاستقرار .

3 . النموذج الغير مستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا .

4 . النموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لآخر ، وهو النموذج الذي لديه محاولات مهنية متعددة إلا أنها متشابهة .

من خلال ما سبق ذكره حول النمو أو النضج المهني فلقد قسم "سوبر" هذا النمو إلى مراحل يمر من خلالها الفرد ليصل في الأخير إلى اختيار مهنة المستقبل وهذه المراحل حسب كل مرحلة عمرية هي (3) :

### أ . مرحلة النمو :

تبدأ منذ الولادة و تستمر حتى سن 14 سنة أي بنهاية المرحلة المتوسطة ،

<sup>1</sup> - د. حمدي ياسين و د. علي عسكر و د. حسن الموسوي : مرجع سابق ، ص 138 .  
<sup>2</sup> - د. سهام درويش أبو عيطة : مبادئ الإرشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2002 ، ص 259 .  
<sup>3</sup> - نفس المرجع ، ص ص 261 . 163 .

وهي تشمل مرحلة الطفولة المبكرة والمتأخرة ، والمراهقة المبكرة ، وتهدف هذه المرحلة لمساعدة الفرد على تحقيق مفهوم ذاته ، عن طريق القيام بأدوار مختلفة في الحياة المدرسية ، وفي نهاية المرحلة يجب أن يتكون لدى الفرد فكرة عن قدراته واهتماماته التي تساعده في التنبؤ لمستقبله المهني ، وقد قسمها "سوبر" إلى ثلاث مراحل فرعية :

**\* مرحلة الخيال :**

التي يغلب عليها اللعب الإيهامي والخيال .

**\* مرحلة الاهتمامات :**

حيث تلعب اهتمامات الطفل دوراً أساسياً في توجيه نشاطه .

**\* مرحلة الإمكانية :**

حيث تبدأ القدرات الخاصة بالظهور نتيجة الخبرات السابقة ، وهي تساعد الفرد على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل .

**ب . مرحلة الاستكشاف :**

وهي تبدأ من سن 15-24 سنة ، وهي تشمل مرحلة المراهقة المتأخرة ، والبلوغ يتم خلالها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عن طريق ربطها بأهداف التعليم الثانوي، الجامعي ، أو التدريب المهني ، وعند التحاق الفرد في برنامج يجب أن يعمل على تعزيز المهنة التي تم اختيارها ، وقد قسمها "سوبر" إلى ثلاث مراحل فرعية :

**\* المرحلة المبدئية :**

وهي من سن 15-17 سنة ، ويتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية عن طريق التعرف على حاجات وميول وقدرات المراهق .

**\* مرحلة الانتقال :**

وهي من سن 18-21 سنة ، وهي مرحلة التخصص ، وهي واقعية يلتحق

بها الشاب بالعمل ويبدأ بالتدريب لمهنة المستقبل .

**\* مرحلة المحاولة :**

وتسمى أيضا مرحلة تحقيق الاختيار المهني وهي من سن **22-24 سنة** حيث يلتحق الفرد بمجال العمل الملائم ، ويكون له مهنة محددة .

**ج . مرحلة التأسيس :**

وهي تمتد من سن **25-44 سنة** ، وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني ، ويتم خلالها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني ، وقد قسم "سوبر" هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين :

**\* مرحلة الشباب :**

تمتد من سن **25-34 سنة** ، وهي تعني الثبات في العمل بعد أن يتأكد من ملائمته له ، وأنه يعمل على إشباع حاجته ، إلا أنه أحيانا خلال هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات ، ويكتشف خلالها أن هذه هي طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به .

**\* مرحلة التماسك والاندماج :**

تمتد من سن **35-44 سنة** ، وهي مرحلة الاستقرار ، حيث يصبح النمط المهني واضحا، وتتميز هذه المرحلة بالابتكار والإبداع وتحسن الإنتاج المهني .

**د . مرحلة الاحتفاظ :**

وهي تمتد من سن **45-64 سنة** ، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه ، أو اكتسبه من المهنة ، ويميل نحو عدم تغيير المهنة حيث يحقق الفرد مكانة في العمل ، ويحاول المحافظة على هذه المكانة من خلال أسس ثابتة .

**هـ . مرحلة الانحدار :**

وهي مرحلة ما بعد **65 سنة** ، حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الإلتزامات ، وتنتهي بالتقاعد ، وتظهر الحاجة للإرشاد هنا لمساعدة الفرد على أداء

أدوار جديدة ، وقد قسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين :

**\* مرحلة الإبطاء :**

تمتد من سن **65-70** سنة حيث يحدث التقاعد ، وقد تبطئ سرعة العلم وتتغير الواجبات وطبيعة العمل ، حيث يقوم كبار السن في هذه المرحلة بالقيام بعمل لبعض الوقت أو أعمال استشارية بسيطة .

**\* مرحلة التقاعد :**

وهي فيما بعد حيث يختلف الأفراد في التوقف عن الاستمرار في المهنة ، وقد يكون سهلا ممتعا بالنسبة لبعض الأفراد ، ويكون صعبا للآخرين وقد تنتهي هذه المرحلة بالوفاة .

أما عملية النمو و الاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى " سوبر " أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي<sup>(1)</sup> :

**1 . مرحلة البلورة :**

تمتد من سن **14-18** سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة .

**2 . مرحلة التحديد والتخصص :**

وتمتد من سن **18-21** سنة ، وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد ، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار .

**3 . مرحلة التنفيذ :**

<sup>1</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص ص 135 . 136 .

وتمتد من سن 21-24 سنة ، وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب  
اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

#### 4 . مرحلة الثبات والاستقرار .

وتمتد من سن 24 . 30 سنة ، ومن خصائص هذه المرحلة الثبات في العمل  
واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني ، وفي هذه المرحلة قد  
يغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة .

#### 5 . مرحلة الاستمرار والنمو :

وتمتد من سن 30 سنة فما فوق ، وفيها يتأقلم الفرد في مهنته من خلال  
اتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة أقدميته فيها ويشعر الفرد في هذه المرحلة  
بالأمن والراحة النفسية .

وقد ذكر " سوپر " عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو  
المهني ، ومبنية على أسس نفسية واجتماعية وجسمية وموقفية ، وهي تمثل حياة  
الفرد المهنية و هي (1) :

- 1 . يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- 2 . صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له .
- 3 . كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية ،  
إلا أن الأفراد يصلحون لمجموعة مهنية متقاربة .
- 4 . إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد  
المهنة ودرجة الكفاءة و النجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة  
المراهقة المتأخرة .
- 5 . لخص عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو ، الاستكشاف ، التأسيس ،  
الاحتفاظ والإنحدار .
- 6 . إن المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة ، وقدرة الفرد العقلية وسماته  
الشخصية ، والخبرات التي يمر بها تعد عوامل أساسية في تحديد نمط حياة الفرد .
- 7 . إن نضج القدرات والميول يعد عاملا مكملا لمساعدة المسترشد ، وإرشاده في

- تنمية مفهوم الذات المهنية ، واختيار المهنة المناسبة له فعليا .
- 8 . مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة ، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به ، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني .
- 9 . يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية ، والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني ، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي ، وعند الالتحاق بعمل فعلي .
- 10 . إن نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو ، الاستكشاف ، الاستقرار ، المحافظة ، وتقبل الإنحدار مما يجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة .

### \* خلاصة نظرية سوپر :

استعمل " سوپر " بعض المفاهيم التي أتى بها " جينزبيرغ " ، حيث يعتبر التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة ، وهو عملية ديناميكية ، يكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد ومحيطه .

إن السلوك المهني مثل السلوكات الأخرى ، يتطور مع الزمن بفضل ظاهرتي النمو والتعلم ويمكن تربية هذا السلوك بواسطة خبرات مفيدة .

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في أعمال " سوپر " ، فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة عن سيرورة تكوين ، ثم ترجمة في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات ، فالفرد من خلال اختياره لمهنة معينة ، يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته ، ولهذا فإن القيام باختيار مهني يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية .

" وبشير " سوپر " في سنة 1969 بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ، ويوضح في سنة 1976 بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار ( طفل ، تلميذ ، عامل ، زوج ، أب ، مواطن ، مريض..... ) على خشبات مسرح متنوعة ( البيت ، الحي ، المدينة ، مكان العمل ، المستشفى ) مع العلم أنه يوجد تبعية بين هذه الأدوار والفضاءات ، حيث أنه كلما نجح الفرد في

أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل مسؤوليات أدوار أخرى" (1).

إن تزاوج هذه الأدوار المتعددة هو المسؤول على هيكل حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين .

وبالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بنى عليها " سوپر " نظريته يمكننا أن نضيف تأكيداً على أن سيرورة النمو المهني ترتب في مراحل ، تزداد في التعقيد وتتجه نحو الواقع والتخصص ، يوجد في كل مرحلة مهام يجب على الفرد إنجازها ، وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكاف الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع .

تبرز أهمية نموذج " سوپر " في تركيزه على أن النضج المهني يمكن تربيته عند الأفراد ، حيث أنه مرتبط ليس فقط بالاستعدادات وإنما أيضاً بمدى إثارة ميوله ، واستخدام إمكانياته ونوعية الخبرات التي مر بها .

كما أن المكانة التي منحها لصورة الذات في تصوره لسيرورة القرار المهني، أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه .

يمكننا أن نستخلص من المساهمات النظرية حسب التناول التطوري ، في ميدان التوجيه ، الدور الإيجابي والنشط الذي يقوم به الفرد في بناء قراره المهني من خلال سيرورة نمو تمتد عبر الزمن والتي في سياقها يتجه نحو مشاريع واقعية وذلك من خلال قيامه بتقويم إمكانياته ولمتطلبات المحيط والوسائل اللازم تسخيرها لتحقيق الهدف المرسوم .

### \* تطبيق النظرية في الإرشاد :

إن إرشاد الفرد الغير ناضج يتركز على التوجيه والاكتشاف ( اكتشاف ذاته، قدراته ، مهاراته ، ميوله ... الخ ) أما الفرد الناضج فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار والاختيار الواقعي والتطبيقي ، كما يساعد المرشد عميله على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو التي يمر بها و بمستوى المعلومات التي يحتاج إليها في تلك المرحلة ، بالإضافة إلى أن الإرشاد المهني للكبار يتوجه إلى الاهتمام بجمع المعلومات المساعدة في اتخاذ القرار المهني .

### \* ملاحظات حول النظرية :

1 . لنظرية " سوبر " مبادئ واضحة تنطلق من علم النفس ، لذلك فإنه يمكن تطبيقها من خلال عملنا الإرشادي في المدارس خاصة وأنها تركز على الإرشاد المدرسي في المدرسة أو مع الطلبة ، كما أن "سوبر" لم يكن جامدا بل طور النظرية ، حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة للكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم ، وكذلك طور المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بأن كل فرد يختلف من فرد آخر .

2 . نظرية " سوبر " تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاه وضوحا ومكانة في الإرشاد المهني وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي المستخدم مع الناضجين مهنيا وغير الناضجين وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها ، وعرف "سوبر" الذكاء في نظريته بأنه القدرة على حل المشكلات ، وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية .

3 . أضاف " سوبر " أيضا أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، كما أخذ بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل ، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع .

### 1 . 3 . 1 . نظرية مانن Maanen وتشاين Tschein في النمو المهني:

يفترض " مانن " و " تشاين " وجود أربعة مراحل خاصة بالنمو المهني والوظيفي عبر فترة حياة الفرد ، فهما يقران بأن التباين والفروق الفردية ستكون موجودة لا محالة ، ولكنهما يعتقدان أن نموذج المراحل الذي وضعاه إطارا نافعا ومفيدا للنمو المهني ويتضمن المراحل الأربعة التالية :

#### 1 . 3 . 1 . 1 . مراحل النمو حسب هذه النظرية (1):

##### أ . مرحلة الاستكشاف :

وخلالها يتم البحث عن وظيفة أو مهنة كما يتحدد فيها التوجيه المهني للفرد بدرجة كبيرة .

## ب . مرحلة التأسيس :

وتتضمن مهام ومطالب البحث عن مهنة ، وممارسة الوظيفة فعليا ، وتطور الكفاءة المهنية والوصول إلى مكانة مهنية ذات قيمة .

## ج . مرحلة الحفاظ على الوظيفة أو الاستمرار فيها:

وهي تلك المرحلة التي يصل الفرد خلالها إلى أعلى مستوى من الإنتاجية ، وأفضل مستوى من القبول والرضا .

## د . مرحلة نقل الخبرة :

وهي آخر مراحل النمو المهني ، وفيها يستخدم الفرد خبراته وتجاربه السابقة في تقديم الرأي في تعليم الآخرين .

## 1.3.2 . مساري النمو حسب " مانن " و " تشاين " (1) :

إن ما يميز نظرية " مانن " و " تشاين " هو تقسيم المراحل الأربعة السالفة الذكر إلى مسارين للنمو هما :

### أ . المسار الخارجي للمهنة :

ويشير إلى المسار الذي يلخص المراحل كما هي في صورتها العادية والتي عادة ما يواجهها الفرد في وظيفة ما ، كما يصف هذا المسار الطريقة التي يتابع الفرد من خلالها اتجاهه نحو المسار أو المسارات المهنية .

### ب . المسار الداخلي للمهنة :

ويتكون من توقعات الفرد ومن إدراكاته ، إنه يشير إلى التتابع أو التخطيط الذي يرسمه الفرد في مخيلته ، حيث أن المسار الداخلي للمهنة يخضع لطبيعة تصميم الحياة الشخصية والأحداث الفردية ، فإن المسار المهني للأفراد من الممكن أن يختلف من فرد لآخر .

## 1.4 . نظرية التربية المهنية :

إذا كانت النماذج السالفة الذكر هي عبارة عن تفسيرات للاختيار المهني وفقا للنموذج النهائي فإن نظرية التربية المهنية لـ " فرنون Vernon " كذلك ، مع

الفارق أنه يحدث التأثير المباشر على الفرد لغرض تربيته مهنيا ، ويحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة .

#### 1.4.1 . مراحل النمو حسب هاته النظرية<sup>(1)</sup>:

##### أ . الوعي :

وفي هذه المرحلة يجب توعية الأطفال في مرحلة الروضة وحتى الصف السادس أساسي بإدراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع آفاقهم المهنية وإدراك قيمة العمل والسلوك الاجتماعي.

##### ب . الاكتشاف المهني:

ويقدم للأفراد في الصف السادس وحتى السابع ويتدرب الأطفال في هذه المرحلة على تطوير مفاهيمهم عن ذواتهم و تقدم لهم معلومات أوسع في مجال المهن وعالم العمل .

##### ج . التوجيه المهني :

تقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر ، يقدم لهم المعارف عن الجوانب النفسية و الاجتماعية المتعلقة بالعمل ويساعدون على بناء ذواتهم وتوضيح مفاهيمهم عن ذواتهم ويتدربون على القيام بسلوكات اجتماعية مقبولة ، وتقدم لهم مفاهيم عن متطلبات وحاجات المهن اللازمة .

##### د . الإعداد المهني :

ويقدم لطلبة الصف العاشر والثاني عشر ، حيث تقدم لهم معارف لازمة من أجل الدخول في المهنة وتوضح لهم عادات العمل وأخلاقياته والعوامل النفسية والاجتماعية المتعلقة بهم ، والتدريب اللازم للدخول فيه كما توضح لهم ميولهم وتفضيلاتهم المهنية .

##### هـ . ما بعد المدرسة الثانوية :

يتعرف الخريجون على الاختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات ويساعدون على تطوير مهارات مهنية وشخصية للدخول في المهنة .

## 2 . نظريات الشخصية :

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس مثل " آن رو Ann Roe " و " جون هولاند J. Holland " و " شافر chaver " و " سمبول Sambole " ، وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية ، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال .

وتستند هذه النظريات إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني ، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته ، وأن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته ومن أهم نظريات هذا الاتجاه سنتناول النظريات البارزة التالية :

### 2 . 1 . نظرية آن رو Ann Roe :

صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي " آن رو " المتخصصة في علم النفس الإكلينيكي ، وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختبار والنمو المهني استنادا للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين و المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء .

وتوصلت " آن رو " إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي (1) :

1 . تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني .

2 . هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على

<sup>1</sup> - د. بديع محمود القاسم : مرجع سابق ، 181 .

- أهميتها في الاختيار المهني ، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدده العوامل الوراثية ، وأن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا ، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية . 3 . إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين .
- 4 . إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية ، فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق ، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية .
- 5 . تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الارضاء والإحباط في الطفولة ، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها " ماسلو " وهي الحاجات الفيزيولوجية كالماء ، الطعام ، والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار ، الأمان ، النظام ، الحماية والقلق ، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالإنتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات .
- 6 . أن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.
- 7 . إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه ، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشتمل مجالات الحياة جميعها .
- 8 . هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة .
- وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حبا للإستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف ، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند

الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها .

9 . إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحدا من ثلاث : الأول تجنب الطفل والثاني تقبله والثالث الاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني .

10 . إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد .

11 . يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات هي (1) :

- \* وظائف تقوم على تقديم الخدمات .
  - \* وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الأعمال .
  - \* وظائف تقوم على نواحي التكنولوجيا .
  - \* وظائف تقوم على الأعمال الثقافية .
  - \* وظائف تقوم على الأعمال العلمية .
  - \* وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية .
  - \* وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية .
  - \* وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية .
- أي أن "آن رو" قسمت المهن إلى ثمان مجموعات تتوزع على : الخدمة ، العمل في الخلاء ، الأعمال ، العلوم ، التنظيم ، الفنون والتسلية ، التكنولوجيا ، العمل الثقافي العام ، ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة إلى 6 مستويات تبدأ من 1 وهي أعلى مستوى وتنتهي بـ 6 وهو أدنى مستوى .

"وتعتقد " آن رو " أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف

يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة " (1) ، ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني ، وهي مقنعة تماما بأهمية أنماط الحياة .

رسمت " آن رو " تصنيفا مهنيا عام 1957 قسمت بموجبه الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها ، وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني .  
وهذان الاتجاهان هما (2) :

- 1 . التوجه نحو المهن التي يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية .
  - 2 . التوجه نحو المهن التي لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية .
- أي أن هناك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن ، إذا أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك .

ولقد صنفت " آن رو " مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي (3) :

أ . المهني والإداري العالي : مثل العمل كباحث اجتماعي ، مدير مبيعات ، رئيس وزارة ، مخترع ، مهندس بحث ، طبيب أسنان ، دكتور ، قاضي ، برفسور ومخرج تلفزيوني .

ب . المهني والإداري التنظيمي : ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ، مدير موظفين ، مدير فندق ، طيار عسكري ، مهندس بترول ، صيدلاني ، فيزيائي ، كيميائي ، كاهن ، معلم ومعماري .

ج . شبه المهني والإداري : ويعمل الشخص في هذا المجال كمرض ، رجل مبيعات ، محاسب ، طيار مدني ، نحال ، معالج طبيعي ، كاتب قانوني ومصور .

د . مهن ذات مهارة عالية : ويعمل أصحابها في سلك الشرطة ، باعة في المزاد العلني ، كتاب ، احصائيون ، نجارون ، تقنيون ورجال زخارف .

هـ . مهني ذات مهارة متوسطة : ويعمل أصحابها كطباخين ، باعة متجولين ،

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 144 .

<sup>2</sup> - د. بديع محمود القاسم : مرجع سابق ، ص 184 .

<sup>3</sup> - سعيد عبد العزيز و جودت عزت عطوي : مرجع سابق ، ص 153 . 154 .

عمال ، سائقي الشاحنات ، صيادي أسماك ، أمناء ، مكتبات وعارضي أزياء .  
 و . مهن بدون مهارة : يعمل أصحابها في مجال التنظيمات وباعة صحف وموزعي بريد ، مساعدي نجارة ، عمال في مزرعة وخدم .  
 من هنا تجد أن " آن رو " بأن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة ( محدودة ) .  
 وقد يصلح تصنيف " آن رو " إلى حد كبير في مساعدة الطالب على اختيار مهنته وعند استخدام هذا التصنيف يجب أن يطبق على الطالب أحد الاختبارات المهنية المقننة وأن يعقب ذلك مقابلة شخصية للتوجيه والإرشاد النفسي ، ثم يلي ذلك دراسة للمهن التي تضمنتها قائمة " آن رو " في كل مجموعة لتحديد بعض الأمور مثل شروط السن ، التعليم والتدريب ، فرص التوظيف ، المرتبات والترقية، وبهذه البيانات يستطيع الشخص أن يعرف الأنماط المختلف للنشاط المطلوب في كل مستوى ، وتعتبر مثل هذه الطريقة مجدية إلى حد بعيد في مساعدة الفرد على القيام باختيار مهني سليم لا سيما لو تعزز ذلك بتطبيق أحد الاختبارات المقننة لقياس الميول المهنية .

## 1.1.2. أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر " آن رو " :

" رأت " آن رو " بأن كل فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة ، وأن ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة " (1)، وأن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني .

ويتصل الدفاء السيكلوجي الذي يشعر به الطفل بمدى تقبل والديه له أو بنبذهم إياه أو استبدادهم وتسلطهم عليه ، وينتج عن هذه العلاقة بدورها اهتمام الطفل بالناس أو الأشياء والأفراد الذين يهتمون بالناس ويجدون إشباعا في مهن معينة . أما الأفراد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذاتهم وإرتياحهم في أنواع أخرى من المهن ، وتهتم نظرية " آن رو " اهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة

<sup>1</sup> - عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 58 .

والتي تعمل فيها بعد كمحددات للاختيار المهني .

## 2 . 1 . 2 . أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها

### باختياره المهني:

ترى " آن رو " بأن اختلاف الآباء وإختلاف أساليبهم التربوية لها أثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد ولقد رأت بأن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد ، وهذه الأساليب هي :

#### أ . الأسلوب الأول :

وهو أسلوب التنشئة البارد ، والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل، وإما مهملا له فأما الأب الراض فيمتاز بالعدوانية والفتور ، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ، ويهمل آراءه في ذلك ، وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسميا الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات .

#### ب . الأسلوب الثاني :

وهو الأسلوب الدافئ البارد إذ أن أسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالا مدللين ، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية ، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي ، أي أن الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ، و يتمثل ذلك في :  
مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفيزيولوجية للأبناء وبدرجة أكثر مما يجب .

تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالمواقف مثل مدى اتفاق الأبناء مهم ، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي مدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيلهم كما يراها الآباء .

#### ج . الأسلوب الثالث :

وهو الأسلوب الدافئ ، ويمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضيا فيكون حنونا بدرجة متوسطة ويلبي

حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به وسياعه في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب ، وإن الأطفال الذين ينشأون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهنة يتعامل أصحابها مع الناس مثل المهنة الإنسانية والاجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل أن يحصلوا على الإشباع ، أما الأطفال المدللين والذين يقدم لهم الأباء الحماية الزائدة فهم لا يميلون إلى التوجه إلى مثل هذه المهنة خوفاً من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه ، فالأب الذي يقدم لأبنائه الحماية الزائدة يقوم بإشباع حاجات طفله الفريولوجية ، ولا يشبع حاجات الطفل الحب والتقدير والانتماء منه ، وترى " أن رو " بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة الإرادي في المستوى المهني للإنجاز عند الأفراد وأن " أن رو " تصنف الأفراد إلى صنفين ، صنف يميل للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين ولقد حددت " أن رو " مجالات عمل معينة لكل صنف حسب ما يلي (1) :

. الأفراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدمية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة ، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة ، الفنون والترفيه عن النفس . أما الأفراد الذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين فيعملون في الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة ، الجراحة ، استخراج المعادن ، العمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية .

\* وفي هذا حددت " أن رو " دور المرشد المهني في النقاط التالية :

- أ . أن يعرف المرشد توجه الطفل في نمط حياته العام .
  - ب . أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية ، والاجتماعية في الأسرة .
  - ج . أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل .
  - د . أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته .
- وقد قدمت في هذا " أن رو " توصيات مفهومة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة

الإرشادية المهنية (1):

- أ . الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة .
- ب . أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته ويلحق ذلك بالرجوع للتعرف على الظروف التي يمثلها الفرد في مرحلة الطفولة .
- ج . درجة شعور الفرد بأسلوب رعاية الوالدين يلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة .
- الحاجات التي تأخذ إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية ، وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه .
- د . إن شدة الحاجات اللاشعورية تتحدد بموقع هذه الحاجات على تصنيف "ماسلو" الهرمي للحاجات .

### \*ملاحظات حول النظرية :

- 1 . اعتبرت " آن رو " أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات ، وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة على الحقيقة وأن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها .
- 3 . إن الدراسات التي أجرتها " آن رو " شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء الاجتماع وهم ليسوا عاديين ، ولذلك جاءت نتائجها منطبقة على هذا المجتمع ، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع .

### 2.2 . نظرية جون هولاند:

وتسمى نظرية الأنماط المهنية إذ تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية ، الثقافية والبيئة الطبيعية .

ويفترض " هولاند " أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها

<sup>1</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 142 .

إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض ، وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني ، والتحصيل والإنجاز والإبداع ، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضى النفسي .  
إن جوهر نظرية " هولاند " تعتمد على ثلاث محاور أساسية (1):

\***الأول** : يتعلق بالبيئة .

\***الثاني** : يتعلق بالفرد .

\***الثالث** : يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة .

وينطلق فهم " هولاند " للبيئة من مسارين (2) :

\* **الأول** : البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجهها مدى الاختيار .

\* **الثاني** : البيئة الاجتماعية وهي مجموعة التي يتحدد بموجهها شدة الضغوط الموجهة نحو الفرد عند الاختيار "

هذا وقد اقترح " هولاند " ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئة المهنية الست ، هذا وقد أعطت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي (3) :

### أ . البيئة الواقعية :

ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في :

. العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقسوة ومهارة جسمية ورجولة .

. يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين .

. يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير .

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 142 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 143 .

<sup>3</sup> - نفس المرجع ، ص ص 143 . 146 .

. يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة .  
. يفضلون الأعمال اليدوية البارة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة  
والفعاليات التعليمية .

. قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقسوة .

\*ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئات :

العمال ، الفلاحون ، سائقون الشاحنات ، النجارون .

### ب- البيئة العقلية ( البحث ) :

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم :

. يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ، ويميلون إلى التنظيم  
والفهم أكثر من السلطة .

. يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء  
وعلاقاتها .

. يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية .

. يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين .

\*ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :

الأطباء ، الباحثون ، الفيزيائيون علماء الإنسان .

### ج- البيئة الاجتماعية :

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما

يلي :

. يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم  
المهنية .

. قيمهم الأساسية إنسانية . ودينية .

. يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية يتجنبون  
المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة .

\*ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :

الأخصائيون الاجتماعيون ، المرشدون ، المعلمون ... الخ

#### د - البيئة التقليدية :

- وتقابلها البيئة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة ب :
- . الإلتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ .
- . يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية .
- . القدرة على ضبط النفس .
- . يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيمًا لفظيًا وعدديًا .
- . ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة .
- . يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق .
- . يميلون إلى الروتين في حياتهم .
- . يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .
- \*ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :
- أمناء الصناديق في البنوك ، أعمال السكرتارية ، المحاسبون ، المكتبيون .

#### هـ - البيئة المغامرة :

- ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة :
- . اتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية .
- . يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين .
- . يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد .
- . اجتماعيون يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي .
- . يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية .
- \* ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :
- رجال السياسة والمحاماة ، الصحافة ، رجال الأعمال و مندوبي المبيعات .

#### و - البيئة الفنية :

- ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأهم :
- . يفضلون التعامل مع الغير مباشرة .

- . يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .
- . يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين .
- . يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .
- . درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية .

\*ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة :

الموسيقيون ، الشعراء ، الأدباء ، الرسامون .

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية " هولاند " أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم " ، وإن كان هناك اتجاهات أو ثلاثة شبيهان ببعضهما البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية المناسبة التي يواجهها الفرد هنا عدم معرفة فئة لنفسه ولعالم الشغل " (1) ، ويقرر " هولاند " على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد ما تعد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة .

هذا ويشير " هولاند " إلى ضرورة وجود إنسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني ، إن بحث الفرد عن البيئات المهنية يمكن أن يتم بعدة طرق وبمستويات مختلفة من الوعي .

" هذا ويشير " هولاند " أيضا إلى ما سماه بمستوى الهرم والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن بيئة مهنية معينة " (2) ، ولا ينكر " هولاند " أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط ، أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الأفراد ، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى ، وتعتمد سهولة أو صعوبة إتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده .

\* تفاعل الفرد والبيئة :

1- نفس المرجع ، ص 146 .

2- نفس المرجع ، ص 147 .

يرى " هولاند " أن أغلب العلماء والباحثين الذين تكلموا عن هذه النظرية عبروا عن شيء واحد على أن هناك ثلاثاً بين البيئة التي يعيش فيها الفرد ومهنته التي تعبر عن جزء من مهاراته ويعبرون من خلالها عن اتجاهاتهم وقيمهم للتصدي للمشاكل والأدوار المطلوبة وتجنب للمشاكل والأدوار غير المرغوبه ، وغالباً ما تكتسب معرفة الفرد عن نفسه وعن المهن لا شعورياً ، أن اختيار الفرد لمهنة ما بعد تخرجه يعتبر محصلة لمجموعة من القوى المعقدة التي تتضمن تدرجاً هرمياً لاختياراته ، ويرى " هولاند " بأن الشخصية هي نتاج المؤثرات الوراثية والبيئة وينمو الفرد من خلال البيئة ليتكون لديه نمط معين للشخصية يتخذ من خلاله مجموعة من القرارات التربوية التي لها تضمينات خاصة ببيئة مهنية معينة ، وكلما دعمت هذه القرارات عن طريق مستوى التدرجات الهرمية أدى به إلى إنجذابه نحو مهنة داخل البيئة الملائمة التي تكونت عند مستوى المهارات تعامل قدراته ، ومهما يكن فإن سلامة القرارات المتخذة هي نتيجة لمدى وضوح بناء التدرج الهرمي النامي ، وقد يكون التفاعل بين الشخصية والبيئة غير متطابق ، وقد يكون متطابقاً وهذا الأمر يتوقف على كون الشخصية والبيئة من نفس النمط، ولما كان لكل فرد أسلوب حياته الذي بناه على قيمه وميوله واستعداداته وسمات شخصيته وذكائه ومفهومه عن ذاته ، فإن هذا الأسلوب يساعد على توجيه الشخص بدرجات متفاوتة نحو البيئات المهنية التي سبق ذكرها ، وقد أوضح أنه يوجد داخل كل مجال مهني مستويات مختلفة يمكن الالتحاق بها بناء على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته ، ففي المجال الميكانيكي توجد مهن متعددة تتراوح ما بين الهندسة الميكانيكية أو ميكانيكا السيارات إلى عامل اللحام . " كما يمكن التعرف على مستوى قدرة الفرد وتقييمه لذاته باستخدام اختبارات الذكاء ومقاييس المركز الاجتماعي ، والاختبارات التي تساعد على تبين درجة إدراك الفرد لمهاراته ودرجة تقديره بالمقارنة بالآخرين ، وقد افترض " هولاند " أن كلا من القدرة وتقييم الذات يتفاعلان " (1).

وقد وضع " هولاند " برنامجاً متكاملًا لاستخدام نظريته في الإرشاد (2) ، فقد أعد

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 147 .

<sup>2</sup> د. سهام درويش أبو عيطة : مرجع سابق ، ص 68 .

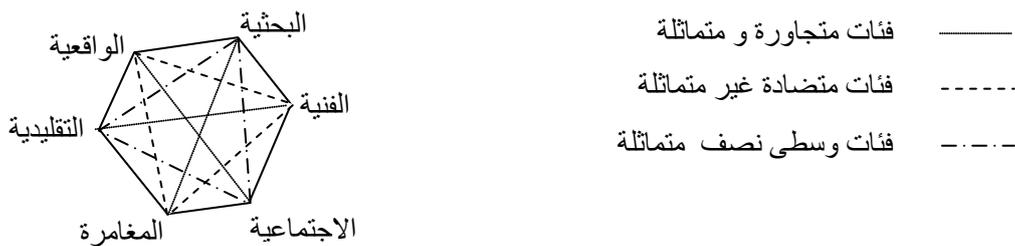
اختبار الميول البحث عن الذات SDS وهو يستخدم لمعرفة ميول وكفاءات المسترشد والمهن التي يميل إليها ، وهي مصنفة إلى ست بيئات أو شخصيات كما جاء في نظريته ، وأعد " هولاند " دليل المهن الذي يتفق مع ما جاء في اختبار الميول ، كما وضع تصورا للعلاقة بين الشخصيات الست لمساعدة المسترشدين على التعرف على سماتهم الشخصية ، والسمات الشخصية للعاملين في الميدان الذي يرغبون أو يميلون إليه .

وقد يستخدم هذا البرنامج الإرشادي ، بمساعدة المسترشدين في إتخاذ قراراتهم المهنية والتعرف على عالم الشغل والتعرف على ميولهم وكفائتهم .

وقد يتفق " هولاند " مع أصحاب النظرية العقلانية في الإرشاد النفسي في مساعدة الفرد لمعرفة ذاته ، ومعرفة طريقة تفكيره والعوامل البيئية والذاتية ، التي يجب أن توجه أو تغير تفكيره ، ويصنف " هولاند " مع أصحاب المدرسة الواقعية العقلانية التي تعتمد على المقاييس والاختبارات في تقديم الخدمة الإرشادية.

### \*العلاقات بين أنماط الشخصية :

أصبح من الواضح أن أنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة وقد بدأ " هولاند " يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكلوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد ، والتقليدية في الجانب الآخر ، ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة ويمثل الشكل السداسي التالي التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعل فيما بينهم (1) :



1- عزت عبد الحادي قسوم (1988) بين التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية و الأنماط الشخصية شكل رقم (1). بين التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية و الأنماط الشخصية و التفاعلات بينها.

ويمكن تلخيص نظرية " هولاند " في الجدول التالي (1) :

| نوع الخلفية (الإطار) /<br>نوع المهنة   | نوع المحيط   | نمط الشخصية و أهم<br>مميزاتها                             |                         | نمط الشخصية<br>و نوع المحيط |
|--|--|---|-------------------------|-----------------------------|
|  | متطلبات التحكم<br>المناسبة   |   |                         |                             |
| - الإطار العام: متمكن من<br>منصبه ، الزراعة ، بناء<br>المشاريع<br>- المهن:<br>ميكانيكي، مهندس مدني،<br>الأعمال اليدوية | - التنظيم<br>- المنهجية<br>- التحكم<br>- الموضوعية<br>- استخدام المكننة                                | - تدريبية<br>- ذكورية<br>- مادية<br>- ثابتة<br>- اجتماعية | الواقعي<br>(Realistic)  |                             |
| - الإطار العام: البحث<br>المخبري، المكتبات<br>- المهن: بيولوجي، عالم<br>رياضيات، البحوث<br>التحليلية، أثروبولوجي.س     | - الملاحظة و<br>الرمزية<br>- الابداعية<br>- البحث<br>الفيزيولوجي و<br>البيولوجي أو<br>الظواهر الثقافية | - مستقلة<br>- دقيقة<br>- منطقية<br>- انطوائي<br>- محافظ   | البحثي<br>(Vestigative) |                             |
| - الإطار العام: الدراسة<br>الرقص<br>- المهن: كاتب، فنان،<br>مهندس معماري، ممثل،.                                       | - الحرية<br>- نشاطات<br>- كفاءات<br>- خلق<br>- ابداع فني   | - حدسي<br>- مندفع<br>- غير<br>- معقد<br>- استبطاني        | الفني<br>(Artistic)     |                             |

<sup>1</sup> - Richard Nelson- Jones , The theory and practice of counselling psychology m Holt , London , 1982 , p 168 .

|   |  |   |                                    |
|---|--|---|------------------------------------|
| <p>الإطار العام: المدارس،<br/>المعاهد، المساجد، الكنائس.<br/>- المهن: أخصائي نفسي،<br/>اجتماعي، أستاذ بالمعاهد.</p> | <p>. تسيير<br/>الآخرين<br/>لتكوينهم و<br/>توجيههم<br/>- التدريب<br/>- متطور<br/>- علاج أو<br/>مساعدات<br/>إرشادية</p>                                    | <p>. اجتماعي<br/>. مثالية<br/>- مسؤول<br/>- أنثوية<br/>- مساعد<br/>- علاقات صداقة</p>                             | <p>الاجتماعي<br/>(Social)</p>      |
| <p>. المهن : بائع سيارات،<br/>عامل بالبنك، عامل<br/>مبيعات ، إداري.</p>   | <p>. تسيير<br/>الآخرين<br/>للحصول على<br/>تنظيمات أو<br/>تحقيق أهداف<br/>خاصة بالفرد</p>   | <p>. حيوية<br/>. مغامر . ثقة بالنفس<br/>. اجتماعي<br/>. مجازف<br/>. تفاولي<br/>. طموح<br/>. مستبد<br/>. مندفع</p> | <p>التجاري<br/>(Enterprising)</p>  |
| <p>. الإطار العام: البنوك ،<br/>مكاتب الشرطة ، مكاتب<br/>الملفات ، مكاتب تجارية.<br/>- المهن : رجل مكاتب .</p>      | <p>. الترتيب<br/>- تحكم منتظم<br/>للبيانات<br/>- تنظيم البيانات<br/>المكتوبة و<br/>الرقمسية<br/>- دراسة نظام<br/>البيانات<br/>الموجودة في<br/>الآلات</p> | <p>. متكيف . عملي<br/>- منظمين - واعي<br/>- مطيع - تحكم بالدات<br/>- مثابر - عنيد<br/>- يقدم نصائح</p>            | <p>التقليدي<br/>(Conventional)</p> |

جدول رقم (1) : يوضح أنماط الشخصية و علاقتها بأنواع الأوساط الحياتية حسب  
نظرية " هولاند " للمهن.

### \* تطبيقات نظرية " هولاند " في الإرشاد :

لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية " هولاند " لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال ومستويات مختلفة من الموهبة ، وبدأت تشمل العينات المختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة ، ويمكن الاستفادة من نظرية " هولاند " في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيف للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل ، كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية المعنية ، حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه .

من ناحية أخرى ، فهذه النظرية ميزة تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست حيث تشير الأدلة العلمية بأن الطلبة الذي يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة ، فإنهم نادرا ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم وعلى المرشد أن يساعد الطالب في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية ، وأن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند اختيار المدرسة التي سليتحق بها .

ويمكن الاستفادة من المعلومات التي تضمنتها نظرية " هولاند " في معرفة خلفية المسترشد وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقته الاجتماعية ودوافعه .

### \*ملاحظات حول النظرية :

يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني ، وبعض صفاته الشخصية ، حيث يوجد أدلة من بحوث " هولاند " تشير إلى أن التوجهات الشخصية موجودة بنفس القدر الذي وصفها به ، وأن البيئات المهنية موجودة أيضا كما افترضها ، كما أن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط ثبت وجودها ، وتشير المعلومات المتوفرة إلى أن التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة وسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم، وبشكل عام يمكن القول بأن هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلا

أنها مازالت تعاني من أوجه النقص التالية (1) :

1 . أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغيير ويعتقد " هولاند " أن التغيير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته فهو يرى بأن هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الآخر لا يتغير كثيرا ، كما يرى " هولاند " بأنه لا توجد معادلات واضحة لمقدار التغيير ويؤكد أن قدرة النظرية على التنبؤ بالاختيار المهني يعتمد على درجة الثبات والتغير لهذه الخواص .

2 . يركز " هولاند " على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل : الوضع الاجتماعي ، الوضع الاقتصادي والتنشئة الاجتماعية .

3 . لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة .

4 . لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العملية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعريف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات . .

### 3 . وجهة النظر السلوكية:

أبرز من قاد هذا الاتجاه " كرمبولتز **Krumboltz** " الذي قدم دراسات وأسس نظرية في الإختيار المهني وفيما يلي أهم ما جاء في نظريته بالإضافة إلى جملة من العلماء يساندونه في هذا الإتجاه .

### 3 . 1 . النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

تم وضع هذه النظرية من قبل كرمبولتز **Krumboltz** " و " ميشيل **Michell** " و " جيلات **Gellat** " سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الإتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه ، والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد ، كما أشار إلى تأثير الأسرة

كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيسي ومهم في اختيارها والتكيف معها، حيث أشار " باندورا Bandora " إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير في اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير، ويشير أيضا إلى أن الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل أن تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معا هو الذي يمكن أن يقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان (1).

وأضاف " جيلات Gillat " تحليلا مفصلا يوضح معالم المدخل العام لعالم المهن وتتطرق لعمل المرشد التربوي وأساليبه الإرشادية وتوضح تأثير الخبرات السابقة على عملية إتخاذ القرار المهني، كما يرى " جيلات " بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة ويرى " جيلات " بأن هناك مراحل يمر بها صنع القرار وصانع القرار وهي كما يلي (2) :

1. تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كأن يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد تخرجه من المدرسة ويضع أكثر من كلية من الممكن أن يلتحق بها.
2. يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الإلتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الإمتحانات ونظامها بشكل عام وتعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لأن معرفة الخيارات مرتبطة بعملية إتخاذ القرار.
3. يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج وإحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد واتجاهها.
4. يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة لديه مركزا اهتمامه على نظامه القيمي.
5. أخيرا يقيم الفرد جميع الإحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا

1- سعيد عبد العزيز و جودت عزت عطوي : مرجع سابق ، ص ص 160 . 161 .

2- عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص ص 85 . 86 .

وقطعياً.

خلاصة القول أن الإتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن إختيار الفرد لمهنة ما والإستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى " آن رو" مثلاً، وليس مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى " سوبر " ، وليس كذلك طبيعة الشخصية كما يرى " هولاند " أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال وإنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل :

- 1 . الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد.
- 2 . دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
- 3 . الخلفية العرقية والدينية والقومية.
- 4 . الأسرة وطموحات الوالدين، وأثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
- 5 . البيئة والمجتمع المحلي.
- 6 . المدرسة.
- 7 . الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
- 8 . إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.
- 9 . وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.
- 10 . منطقة السكن.

وعند إستعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الإفتراضات التالية:

- 1 . إتخاذ القرار عملية تعليمية يمكن تعلمها.
- 2 . الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد.
- 3 . النجاح في حملة اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
- 4 . المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.
- 5 . على المسترشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار.
- 6 . لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

- كما أضاف " جيلات " عددا من الإعتبارات الإرشادية الهامة وهي كما يلي<sup>(1)</sup>:
1. مدى استعداد الفرد لإتخاذ القرار المهني وهل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لإستغلال المصادر المتاحة لعملية إتخاذ القرار .
  2. تحديد صاحب القرار وهل يعرف إمكاناته وإهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لإستخدامها في عملية صنع القرار .
  3. هل يعرف صاحب القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها وإحتياجاتها فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني .
  4. إدراك الفرد لعملية اتخاذ القرار والعمليات اللازمة له ومستوى المرونة التي يتحلى بها وقدرته على الموازنة بين الخيارات المختلفة، كل هذه الأمور يجب أخذها بعين الاعتبار من قبل المرشد والمسترشد .

#### 4. نظرية بلاو Bleu :

لقد أكد هنا على أن هذه النظرية هي إمتداد للنظريات التي عبرت عن النمو المهني وأخذت طابعها المهني إلا أن " بلاو " وزملاؤه أشاروا إلى عامل آخرها ويؤثر على عملية الاختيار التي تقوم بها مؤسسات أو هيئات خارجية إلى الجامعات والكليات وأصحاب الأعمال نتيجة لضغوط اقتصادية أو نتيجة لدرجة وفرة الأماكن في الدراسات العليا ولما كانت هذه القرارات لا ترجع إلى الباحثين عن الأعمال فقد إهتم " بلاو " في نمودجه بتوضيح الدور الهام الذي تقوم به المؤسسات الإجتماعية في تشكيل البناء الهرمي التفضيلي للشخص، إذ كتب يقول: " يؤدي البناء الإجتماعي دورا مزدوجا بالنسبة لعملية الاختيار المهني، ليتكون البناء الإجتماعي من أنواع الأنشطة القائمة وأنماط التفاعل الإجتماعي والأفكار المتداولة بين الجماعات المختلفة فهنا يرى المؤلف أن البناء الاجتماعي يؤثر تأثيرا إيجابيا على نمو الشخصية بشكل عام " (2) .

والشكل التالي<sup>(3)</sup> يوضح في النموذج الذي يشرح التأثير الشامل لهذا التفاعل

<sup>1</sup> - عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 76 .

<sup>2</sup> - د. صالح حسن الدايري ، مرجع سابق ، ص 148 .

<sup>3</sup> - Richard Nelson – Jones , op . cit , p 175 .

المزدوج والخاصة المفيدة لهذا النموذج التصوري في إهتمام " بلاو " بتفصيل العوامل التي تؤثر على كيف ولماذا يختار الشخص مهنة ما أي أن هذا النموذج سيساعد على وصف وتوضيح إطار نظرية " هولاند " وخصوصا عندما تتناول " بلاو " بالتفصيل تأثير الهيئات والمؤسسات البيئية المختلفة كما أشار هذا النموذج إلى أهمية الوضع الاقتصادي ، الاجتماعي ومتطلبات سوق العمل، وهذان العاملان المتوسطان يتدخلان ويؤثران في عملية الاختيار .

محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

الإلتحاق بالمهنة



## 5. نظرية اتخاذ القرار تايدمان 1963 :

ويعد " تايدمان " من أصحاب نظرية النمو المهني لأنه إهتم بمراحل نمو الفرد في عملية اتخاذ القرار، وحدد دورها في مساعدة الفرد في تنمية القدرة على ضبط الذات وتسييرها، وقدم عملية اتخاذ القرار وفق سبع خطوات تتضمن مرحلتين، المرحلة الأولى تتضمن الخطوات الست الأولى، والمرحلة الثانية تبدأ بالخطوة السابعة وتستمر مدى الحياة، وهذه الخطوات هي (1) :

1 . الإستكشاف

2 . التبلور

3 . الإختيار التجريبي

4 . التوضيح والتفسير

5 . البدء بالعمل

6 . تعديل وتصحيح الاختيار

7 . الاندماج في المجتمع المهني.

و تلخص نظريات تايدمان فيما يلي :

**أولاً: مرحلة التوقعات:** التي تهدف إلى نوعية الفرد بحاجات من خلال التواصل مع البيئات المهنية المختلفة بهدف المعرفة، وتحديد البدائل المهنية المتوقعة، ويتم ذلك من خلال عملية التحليل والتواصل إلى أقل عدد ممكن من البدائل، وتحقيق المفاضلة بين المهن المتشابهة " المتقاربة" حيث يصل الفرد إلى :

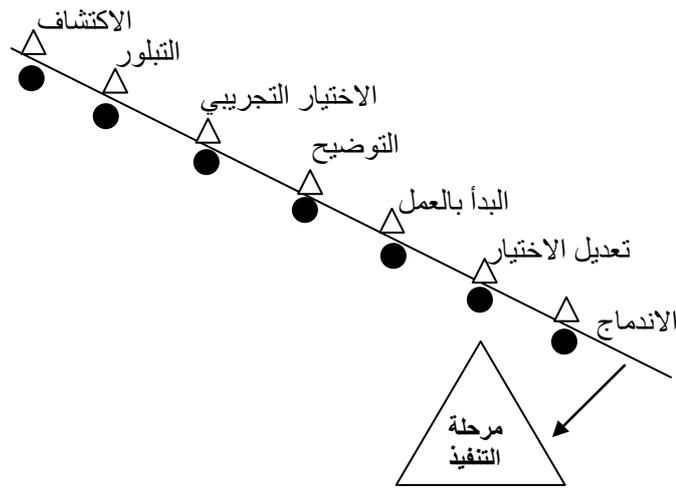
. اختيار مؤقت تجريبي على أن يراجع هذا الاختيار ويتحقق من نتائجه بالتجريب.

**ثانياً: مرحلة التنفيذ والبدء بالعمل:** تبدأ بالإلتحاق بالدراسة الجامعية، والعمل الفعلي في هذه المرحلة يعيش الفرد في البيئة المهنية التي سيعمل بها في المستقبل حيث يكتسب السلوك المهني الذي يتفق مع متطلبات المهنة ويقوم بتعديل سلوكه وفقاً لذلك ، وإن لم يستطع في هذه المرحلة تحقيق ذلك يقوم بتعديل وتصحيح اختياره المهني حتى يصل إلى القرار النهائي، ويصل إلى مرحلة الاندماج في المهنة كما

يوضح في الشكل (3) الخطوات والمراحل:

وقد أكد " تيدمان. Tiedeman. " (1969) القوة الذاتية للفرد ودورها في تنمية وتقوية قدرته في إكتشاف الواقع، والقدرة الحقيقية، وفي العمل على إستثمارها وتحقيقها بأساليب متنوعة ومفيدة له، وتجعل عملية اتخاذ القرار نابعة من ذاته وحدد " تيدمان " هدف العملية الإرشادية بنقطتين هما (1) :

1. دعم نمو الفرد بتزويده بمهارات فردية خاصة به ، تجعله واعيا وقادرا على بناء أو تصحيح نظام اتخاذ القرار الخاص به.
2. دعم و تقوية نمو الأنا عند الفرد بما يساعده على تحديد مسؤولياته الذاتية الخاصة، ومسؤولياته في اتخاذ قراره المهني، وقرارات حياته الخاصة دون التأثير بآراء الآخرين.



**شكل رقم (3) :** يوضح اتخاذ القرار المهني حسب " تايدمان " بين مراحل اتخاذ القرار و خطواته (2)

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 264 .

<sup>2</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق، ص 151.

### \* اختيارات الشباب: بعض المعطيات الميدانية<sup>(1)</sup> :

لقد أصبح واضحا الآن بأنه يوجد فرق بين مفهوم الإختيار والمشروع المهني فالأول كما يشير " بيمارتن Pemartin " و " ليقر Legers " (1988) سلوك أني غير مدروس يتأثر كثيرا بالعوامل الاجتماعية . الاقتصادية المحيطة بالفرد. أما المشروع فبناءه ليس عملية آنية وإنما سيرورة تمتد عبر عدة سنوات. فالمشروع أوسع من الإختيار إذ أنه كما يقول " فورنير Forner " (1986) يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكات من بداية تحديد الهدف والمعبر عنها بالإختيار إلى تحقيق الهدف. فالمشروع عكس الإختيار يتضمن تحديد الهدف ، الوسائل والامكانات اللازمة لتحقيقه.

وتجدر الإشارة إلى أن التوجيه في مؤسسات التربية والتكوين بالجزائر مازال بعيدا عن نشاطات المنحى التربوي إذ أنه يغلب عليه الطابع الإداري حيث يهدف بالدرجة الأولى إلى ضمان عملية الفرز والتوزيع لمجموع التلاميذ كما أنه في تصوره يقترب من المنحى التشخيصي .

وعلى هذا الأساس فإن معرفة طبيعة الاختيارات المهنية عند الشباب الجزائري لديها أهمية كبيرة، خاصة وأنه من الصعب الحديث على ظهور مشاريع عند التلاميذ في غياب مساعدات بيداغوجية مختصة ومتكيفة.

أصبحت فكرة المشروع ينظر إليها على أنها الحل السحري الذي يجب أن يهدف إليه التكفل بالأجيال الصاعدة. لكن ما قيمة هذا المفهوم ؟ وما فائدة وجود مشاريع شخصية عند الشاب مادام محيطه الاجتماعي . الاقتصادي تعصف به أزمة حادة (الفوضى في القيم . التسريجات الجماعية عند العمال . البطالة . العنف...) ؟ يعتمد على هذا الطرح العديد من العاملين في ميدان التوجيه بالجزائر لتبرير عدم قناعتهم بفائدة تطوير نشاطات التوجيه ضمن المنحى التربوي.

وفي هذا الإطار يمكننا أن نقول بأنه إذا كانت المصطلحات لا تحمل في حد ذاتها الحلول مهما كانت قوة النظرية التي أنبتت عنها هذه الكلمات ، فإن المنطق يفرض علينا مسابقة التغير الحاصل على الأقل في المجتمع حيث إن إفلاس

<sup>1</sup> - مجلة العلوم الانسانية ، مرجع سابق ، ص ص 175 . 177 .

الإقتصاد الموجه وإنهيار أسلوب الحياة المرتبط به أدى إلى تصدر قيم الليبرالية والتي أساسها حرية المبادرة ومسؤولية الفرد في نحت مشروعه الشخصي لمواجهة متطلبات الحياة. إن هذا يحتم علينا أن نعمل على مساعدة الشباب على فهم التغيرات الكلية الجارية وكيفية الإستعداد لها بأقصى ما يمكن من امكانات ، إن مبادئ التوجيه التربوي تضمن لنا تحقيق هذا الهدف مع العلم بأن دراسات حديثة تبرز أهمية إحداث نقلة نوعية في إستراتيجية التوجيه وأسلوب تطبيقاته وهذا سواء في مؤسسات التربية أو التكوين. تدل نتائج بحث قام به "بوسنة" ، " شريفاتي" ، " زاهي" (1995) على المستوى الوطني شمل أكثر من 3000 شاب (949 تلميذ/مستوى 9 أساسي، 980 تلميذ / مستوى الثالثة ثانوي، 932 متربص و559 بطال) على أن قائمة الاختيارات المهنية لمختلف فئات الشباب محدودة وفقيرة تسيطر عليها الاتجاهات النمطية السائدة في المجتمع. والأكثر من ذلك لوحظ بأن نسبة عالية من المفحوصين ليس لديهم معرفة كافية بالشروط اللازم توفيرها من أجل تحقيق إختياراتهم المهنية، وعلى هذا الأساس فإن المهن المختارة من طرف هؤلاء المفحوصين لا يمكن إعتبارها تدرج ضمن مشاريع مهنية ناضجة ، وإنما عبارة عن رغبات آنية، قد يكون الأمر معقول بالنسبة إلى الفئات الأخرى من الشباب يعتبر محير وبدل على أنهم لم يتلقوا الدعم المناسب فيما يخص الإعلام البيداغوجي .  
التقويم وتربية المشروع.

وفي دراسة ثانية تتبعية أبرز " بوسنة" و "ترزولت" (1996) فيما يخص مشاريع التكوين عند المتربصين ما يلي:

1. أن 47% من المتربصين التحقوا بالتكوين ليس على أساس اختيار شخصي.
2. وجود علاقة إيجابية بين التحصيل كمؤشر على بذل الجهد ومستوى النضج المهني للمتربصين.
3. إن المتربصين الذين التحقوا بمشروع التكوين على أساس اختيار شخصي لديهم نضج مهني أعلى من الذين التحقوا بنفس مشروع التكوين نتيجة لضغط الوالدين أو لسد الفراغ.
4. إن أغلبية المتربصين الذين تحصلوا في بداية التكوين على درجات أقل من

المتوسط في مقياس النضج المهني تركوا مشروع التكوين قبل إنجازه. أما المفحوصين الذين تحصلوا على درجات تفوق المتوسط في مقياس النضج المهني فلم يسجل أي إنقطاع من طرفهم.

تبرز مثل هذه النتائج أهمية التدخل المبكر في المدرسة الأساسية من طرف المختصين في التوجيه لمساعدة التلاميذ على تطوير الميكانيزمات الذهنية والاتجاهات النفسية التي تسمح ببناء المشاريع وهذا من خلال برامج سنوية يتضمن نشاطات التوجيه الأساسية وجدير بالملاحظة أن تربية المشروع في العديد من البلدان أصبحت مدرجة في الوقت المدرسي كمادة مثل باقي المواد وهذا يدل على مدى أهمية هذه النشاطات البيداغوجية بالنسبة إلى إعداد الصغار للإندماج في عالم الكبار.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أنه قد أصبحت برامج التوجيه ضرورة اجتماعية تربوية لا يمكن الإستغناء عنها، وذلك لأهمية مساعدة الشباب على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص مشاريعهم المدرسية والمهنية. مع العلم أن كل شاب مضطر في مرحلة ما من مساره الفردي أن يتبع اختيارات معينة يكون لديها تأثير كبير على حياته.

يخضع الفرد في المنحى التشخيصي للتوجيه إلى توصيات المختص، حيث أن هذا الأخير غالبا ما يرسم له معالم الطريق الذي يجب أن يسلكه. لكن الفرد في المنحى التربوي يلعب دورا إيجابيا ، وينظر إليه على أنه يمر بديناميكية نمو وتطور وقادر على إكتساب الاتجاهات النفسية والذهنية اللازمة لبناء مشروع شخصي متكامل. ولهذا فإن نشاطات التوجيه التربوي تهدف من خلال التدخل المبكر للمختص إلى تهيئة الظروف الملائمة والمثيرة للفرد من أجل تمكينه من بلورة مشروع متجانس يجسد التوازن بين خصائصه وعروض المحيط.

وتجدر الإشارة إلى أنه في غياب مثل هذا الدعم البيداغوجي المدروس يصعب الحديث عن وجود مشاريع مدرسية أو مهنية عند الشباب. تعتبر هذه الملاحظة الدافع الأساسي الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة تطوير تطبيقات التوجيه في بلادنا لإدراجها ضمن قواعد التصور التربوي.

## \* خلاصة:

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية، الاجتماعية، الاقتصادية وغيرها من عوامل، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية. وقد تعرضت هذه النظريات لمفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وتعرضت أيضا لمراحل نموه العمرية، وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها، وعن العاملين فيه وعن عوائده ومتطلباته وفرص الترقى والإلتحاق به، وعن أثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد في النجاح والفشل في مجاله، وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة فيه ، وعن لوائح العمل وتشريعاته ، وعن المعتقدات الشائعة ، وإلى أثر المعلومات من حيث توفرها أو عدمه ومن حيث توفر السكن وطرق المواصلات وغيرها من عوامل لها دور كبير على اتخاذ الفرد لقراراته المهنية وترى بعض النظريات بأن على الفرد أن يخاطر وأن يتخلى عن بعض متطلباته الشخصية ، وأن يوائم بين قدراته وميوله وبين متطلبات العمل للحصول على عمل يعيش من خلاله ويشعر بالسعادة والرضا ويحقق نفسه فيه وباختصار أن يحقق التوائم بين ذاته ، وبين ذاته الشخصية المهنية ، وكما أشرنا فإن هذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد . وتسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويين في فهم نفسيات الأفراد والجماعات، ومساعدتهم على اختيار المهن التي تناسبهم، كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني، وتساعدهم على رسم السياسات العلاجية والبرامج التدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد المرشدين لممارسة مهماتهم الإرشادية المنوطة بهم.

كما تهدف أيضا لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختياراتهم المهنية . وعلى المرشدين التربويين أن يأخذوا جميع المفاهيم النظرية التي عرضتها هذه النظريات بعين الإعتبار في مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية تخص مستقبلهم المهني ، وأن يلتموا بها الإلمام المناسب من أجل أن

يتمكنوا من تقديم خدمة متخصصة للأفراد والجماعات اللذين يجدون صعوبة في اتخاذ قراراتهم المهنية.

إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين التربويين في استغلالها والإستفادة من تفسيراتها في التكيف المهني أو عدمه ، بل يتعدى ذلك إلى الأمل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المهني واتخاذ القرار، فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربين الإستفادة منها ، ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في إرشاده الذي يقدمه للأسر، لكي يشجع الآباء والمربين على طرق التنشئة السليمة لأبنائهم ، ولا سيما أن لطرق التنشئة الاجتماعية دور كبير في التكيف المهني أو سوءه وفي عملية اتخاذ القرار.

## VI . خطوات الإختيار المهني:

تتمثل هذه الخطوات في تحديد المشكلة وتوليد البدائل ، وجمع المعلومات وتحليلها ، وضع الأهداف ، التخطيط لها وتنفيذها ، ومن ثم تقييم الأهداف والخطط كما يجب الأخذ بعين الاعتبار ضرورة حصول الفرد على البدائل المتاحة قبل أن يقرر اختياره المهني وكذلك معلومات حول النتائج الممكنة ، وعن الاحتمالات التي تربط الأحداث بالنتائج ، ومعرفة مدى امكانية أن تؤدي البدائل إلى نتائج مختلفة ، كذلك يجب أن يحصل الفرد على معلومات حول النتائج المرغوبة وسنقوم بتوضيح وشرح مراحل وخطوات الاختيار المهني للفرد فيما يلي:

## أ . تحديد المشكلة:

إنك تستطيع أن تتخذ قرارا مدروسا ، وقد فكرت فيه جيدا و لكنك إذا كنت قد بدأت من المكان الخطأ.لن تكون قد وصلت إلى الخيار الذكي فالكيفية التي تحدد بها المشكلة هي التي تشكل إطار الاختيار فهي تحدد البدائل التي يبحث عنها الفرد وتحدد طريقة تقييمه لها ، إذ أن تحديد المشكلة الصحيحة ينجر وراءه كل شيء آخر.

**مثال:** أنت تعترم اختيار مهنة معينة ، من هنا تبدو المشكلة التي يواجهها الفرد وهي مشكلة اختيار المهنة المناسبة له أي مهنة اختارها ؟ لكن هل الأمر حقا بهذه البساطة ؟ قد يكون من الأفضل أن ينمي مهاراته وقدراته قبل أن يصل إلى اتخاذ قرار يخص مهنته المستقبلية أو البحث عن يستطيع الإستفادة من إستشاراته فيما يخص هذا الموضوع.

" إن الكيفية التي تعرض بها مشكلتك تؤثر تأثيرا عميقا على المسار الذي يختاره الفرد ، فالقرار الذي يصل إليه من خلال تساؤله عن أي مجال مهني يستطيع الإبداع فيه ؟ سيكون مختلفا تماما عن القرار الذي يصل إليه من تساؤله عن أية مهنة اختارها ؟ وعلى ذلك فإن الكيفية التي تحدد بها المشكلة يعتبر اختيارا حاسما في حد ذاته "<sup>(1)</sup> ، فإذا طرحت المشكلة طرحا خاطئا فإنه سترتب على ذلك السير في الاتجاه الخاطئ ، لكن في مقابل ذلك إذا طرحت المشكلة بشكل سليم وموضوعي متخذين بعين الإعتبار كل الجوانب التي تخص موضوع اختياراتنا المهنية وحنما سوف يسير الفرد في الاتجاه السليم نحو تحقيق الهدف المراد له ، إذا فحل المشكلة التي طرحت بشكل جيد يترتب عنه اختيار أفضل من حل ممتاز لمشكلة طرحت بشكل خاطئ لأنه سترتب عنه الفشل في نهاية المطاف.

إن المشاكل التي تحتاج إلى اتخاذ قرار فيها خاصة مشكلة اختيار مهنة المستقبل تسمى مشاكل لسبب وجيه ، فنحن نادرا ما نتخذ قرارا لمجرد الإستمتاع بذلك ، نحن نتخذ القرارات لأننا مضطرين إلى مواجهة ظروف صعبة أو معقدة ، فنحن في مأزق

<sup>1</sup> - جون هاموند و رالف كيني و هوارد رايفا : الخيارات الذكية ، ت أسعد حليم ، الجمعية المصرية لنشر المعرفة و الثقافة العالمية ، الطبعة العربية الأولى ، القاهرة ، 2000 ، ص ص 23 . 24 .

أو عند مفترق طرق أو نواجه متاعب كمشكلة الحاجة إلى تحقيق وبناء ذاتها والإستمتاع بالإستقلالية والشعور بالأمن والإستقرار من خلال الحصول على مهنة ، إذ نحن هنا بحاجة إلى وسيلة للتغلب عليها ، لكن إذا نظرنا بمنظار إيجابي للمشكلة وتحددها بشكل إبداعي كما سبق وذكرنا فإننا نستطيع أن نحول تلك المشكلة إلى فرص متاحة أمامنا تفتح الطريق أمام بدائل وفرص جديدة مفيدة ، كما قال " ألبرت إينشتاين " (1) " في وسط المصاعب توجد الفرص" ، ومهما يكن الوضع الذي تواجهه سيئاً نسأل أنفسنا: ما الذي نستطيع أن نكسبه من هذا الوضع ؟ وما الفرص المتاحة هنا مثلاً : مشكلة اختيار المهنة المناسبة في ظل المعاناة من البطالة وقلة المناصب المتوفرة يمكن للفرد أن يجعل منها فرصة أو دافع يجعله يزيد في تنمية مهاراته وقدراته ليوفر لنفسه فرصة أكبر في الحصول على مهنة لأننا في عصر التطور التكنولوجي وعصر التقنيات الحديثة والحاسب فمن خلال هذه المشكلة استطاع أن يطور من قدراته وامكاناته لتتناسب أكثر مع متطلبات السوق وليزيد من فرص قبوله وحصوله على مهنة.

## ب . جمع المعلومات :

بعد أن يبدأ الفرد بالتخطيط للمهنة ، وذلك بتعلم أشياء عن نفسه مثل: التعرف على قيمه المهنية وإهتماماته، مهاراته ، معارفه وخبراته ، لينتقل إلى مرحلة أكثر أهمية وهو جمع المعلومات والتعرف على أهمها ، ليتمكن فيها بعد من تفضيل بعضها وضعف هذا التفضل على بعضها الآخر، وللوصول إلى ذلك وجب عليه الإجابة على التساؤلات التالية:

. ماذا يحصل للمهن والوظائف؟

. ما هو نوع الوظائف المتوفرة؟

. ما هي خياراته المهنية؟

\* ماذا يحصل للوظائف والمهن (2) :

خلال التفكير في الخيارات المهنية من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار بشكل

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 25 .  
<sup>2</sup> - وندي هارش و شارل جاكسون : التخطيط الناجح لاختيار المهنة المناسبة ، ت مركز التعريب و الترجمة ، الدار العربية للعلوم ، ط1 ، لبنان ، 1998 ، ص ص 47 . 48 .

عام الاتجاهات العامة في سوق العمل الذي بدوره يكون في حالة تغير دائم وإن هذا الإضطراب قد زاد خلال العشرين سنة الماضية.

كما يجدر بنا الذكر هنا تأثير الوضع الاقتصادي في خيارات الوظائف، ففي أوضاع الانحسار الاقتصادي يكون عرض فرص العمل ضئيلا ، و في أوضاع النمو السريع يكون العكس . و هذه الفرص المتوافرة لا تكون ناتجة فقط عن وظائف جديدة بل ناتجة عن الانتقال الحر للأشخاص من وظيفة إلى أخرى حيث يكون من السهل في هذه الأوضاع العودة إلى دخول سوق العمل أو إجراء إنتقال مهني جذري كذلك ليتباين وضع سوق العمل بين قطاع اقتصادي و آخر و بين أجزاء البلاد ، حيث يمكن لأرباب العمل من نوع معين أن يعملوا على توظيف الموظفين بينما يخفض آخرون منهم.

و غالبا ما تذكر تقارير وسائل الاعلام هذه المعلومات الاقتصادية بحيث تصف بعض جوانب سوق العمل ، ويجب علينا أن نستعمل هذه المعرفة لتحديد الأساليب المرحلية علي المدى القصير ، وتؤثر على استراتيجياتنا المهنية بعيدة المدى.

#### \*تغيرات بعيدة الأمد في الوظائف و المهنية (1) :

والأهم في إطار الخيارات المهنية بعيدة الأمد هي التحولات الأساسية في بنية التوظيف و التي تتباين من بلد لآخر و من منطقة الى أخرى ومن قطاع إلى آخر ، رغم أن هناك بعض التحولات التي تكون واضحة مثل:

- انخفاض العمالة والتوظيف في قطاعات الزراعة و الصيد و التعدين.
- توافر وظائف أقل نسبيا في قطاع الصناعة التحويلية.
- توافر المزيد من الوظائف نسبيا في قطاع الخدمات مثل التجارة ، المالية، الصحية و الشخصية.
- زيادة في الأهمية النسبية للعمالة و التوظيف في المؤسسات الصغيرة و العمالة الذاتية.
- انتقال عقود العمل من المؤسسات الكبيرة إلى المؤسسات الصغيرة و العمالة

الذاتية.

- نمو في سوق العمل المؤقت و سوق العمل الجزئي.
- انخفاض في الوظائف التي لا تتطلب مهارة و نمو في وظائف تتطلب مهارات قوية و احترافية و تتطلب أيضا معارف و علوم.
- هذه التغيرات تؤدي إلى مستويات مهمة من البطالة التي تتعايش أو تتوافق مع نقص في الأشخاص الذين لديهم مهارات محددة .
- هذه التحولات في العمالة زائد التبدل الحاصل في طريقة عمل المؤسسات الكبيرة أدت إلى تغيير في المستقبل المهني للأشخاص كما يلي:
- ليس من الواقعي توقع الحصول على وظيفة دائمة و يجب على معظم الأشخاص أن يكونوا مستعدين لحصول تغيرات عدة في مهنتهم خلال حياتهم العاملة مع تغيرات كثيرة في الوظائف.
- إن البنية التنظيمية للمؤسسات اليوم تفرض على الموظف الانتقال الأفقي بين الوظائف بدلا من الانتقال العمودي إلى مراكز أعلى.
- تتوقع المؤسسات الكبيرة من موظفيها إدارة حركاتهم المهنية و تطوير مهاراتهم بأنفسهم.

\*إدارة المستقبل المهني:

- لإدارة مستقبلنا المهني يجب أن نحصل على مهارات جديدة مثل (1) :
- المرونة و القدرة على التوافق و التكيف.
  - القدرة على تعلم مهارات جديدة و خاصة في المستويات المرتفعة و المهارات التقنية.
  - الاستعداد و القدرة علي إدارة مستقبلنا المهني و تطوير مهارتنا بأنفسنا.
  - جمع كل المعلومات المتعلقة بسوق العمل و تفسيرها و فهمها.

## \* أنواع الوظائف (1)

معظمنا يتقيد في تخطيطه المهني بمعرفة محددة بسوق العمل و الوظائف المتوافرة و نحن نعرف أكثر عن وظائف آبائنا و أصدقائنا و أساتذتنا التي يبلغنا عنها و عن أية وظائف أخرى. و هناك الكثير من الوظائف التي لا نأخذها بعين الاعتبار لأننا لا نعرف عنها، إذاً كيف يبدأ الفرد في التفكير بالوظائف؟ في هذا الاتجاه يستعمل ستة عناوين لتفكير في النشاطات و الاهتمامات و يمكن استعمال هذا التصنيف ذاته للتفكير في مجموعات واسعة من الوظائف مثل:

- الوظائف التجارية و وظائف الإدارة.
- الوظائف الإدارية أو التنظيمية.
- الوظائف التطبيقية أو التقنية.
- الوظائف الفكرية : وظائف العلوم و الأبحاث.
- الوظائف الإبداعية والفنية.
- وظائف الخدمات الإجتماعية والشخصية.

وتوجد ضمن كل مجموعة وظائف بمستويات مختلفة وفي قطاعات مختلفة وبمضامين عدة، ويمكن لبعض الأمثلة أن تساعد خيالنا على الإنطلاق، ومن خلالها يمكننا التعرف على مختلف الوظائف التي تحتويها هذه التصنيفات (2):

. الوظائف التجارية : تشمل وظائف قطاع الأعمال، الإدارة الكبرى، وظائف التسويق و البيع، وظائف المتاجرة، البيع بالتجزئة، الوكالات العقارية وشؤون الموظفين.

. الوظائف الإدارية والتنظيمية : تشمل الوظائف الإدارية العادية، وظائف السكرتاريا، وظائف القطاع المالي والمحاسبة.

. الوظائف التطبيقية والتقنية : تشمل عددا كبيرا من الوظائف التي تعمل بمواد مختلفة وتقنيات على مستويات عدة بدءا من العمال الفنيين وصولا إلى المهندسين كما في قطاع البناء والتشييد والمسح وفي القطاع الصناعي وقطاعات النقل والهندسة والزراعة والقطاع الترفيهي.

1- نفس المرجع، ص 51.

2- نفس المرجع، ص ص 51. 53.

. الوظائف الفكرية : تشمل وظائفًا في الأبحاث والعلوم والطب، العلوم الاجتماعية مثل فنيي المختبرات وموظفي الإحصاء، فنيي التغذية، الجراحين، علماء الاقتصاد، معلمي المدارس والجامعات.

. الوظائف الإبداعية : تشمل الموسيقى، الرقص، المسرح، الفنون المرئية، الإنتاج التلفزيوني والسنمائي، الصحافة، الرياضة الاحترافية، الدعاية والإعلان، الأزياء، الهندسة المعمارية، التصميم الجمالية والتصوير.

. وظائف الخدمات الاجتماعية والشخصية : تشمل المعلمين، المحاضرين موظفي الخدمات الاجتماعية، المستشارين النفسيين، موظفي الفنادق وخدمات النقل وغيرها.

هذا إضافة إلى ذلك هناك وظائف تمزج عناصر من أكثر من مجموعة واحدة مثل: الوظائف التقنية في القطاع الفني فهي تشمل إختصاصيو الكهرباء والإضاءة الصوتية والتي تمزج بين المهارات الإبداعية والمهارات التقنية ويمزج الكثير من الوظائف في القطاعين الصحي والقانوني بين المهارات الذاتية ومهارات البحث العلمي.

#### \* تحديد وتعريف الخيارات المهنية: (1)

هنا يقوم الفرد بوضع لائحة بالخيارات المهنية و من المهم أن يكون تفكيره واسعاً قدر الإمكان، حتى و لو قرر اختيار مهنة دون أخرى فإن الاستكشاف على مختلف المهن لتساعدنا على التأكد من أننا على المسار الصحيح من العمل لهذه الفترة على الأقل.

#### . وضع لائحة الخيارات المهنية:

هناك نقاط يستطيع الفرد من خلالها الاستعانة بها لوضع لائحة لخيارات مهنية:

- هل تثير أي من مجموعات الوظائف المذكورة سابقاً اهتمام الفرد أو تضم

وظائفًا يريد ممارستها ؟ هذا من خلال تمكنه و وصوله إلى فهم قيمه المهنية و

اهتماماته و مهاراته لتحديد بعض مجموعات الوظائف التي من المحتمل أن

تلائمه.

- إذا بدت مجموعات الوظائف تلك عامة العامة للغاية فإن بعض المهن التفصيلية تضم لوائح بالوظائف القائمة ضمن بعض تلك المجموعات.
- التفكير في مختلف الخيارات المهنية و الوظائف التي سبق ذكرها.
- التفكير في الوظيفة المثالية و كل ما يمكن للفرد الإبداع فيه من خلالها.
- استشارة كل من العائلة، الأصدقاء، الزملاء، و كل من له دراية بهذا الموضوع لدعم الفرد في اتخاذ قراره المهني.
- البحث في الصحف و المجالات عن إعلانات الوظائف.
- من هنا يستفيد الفرد من خلال مختلف المعلومات عن المهن و مختلف خصائصها ليتعرف من خلالها عما إذا كانت نشاطاته أو وظائفه المرغوبة موجودة ضمنها مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:
- أي قطاعات عمل ممكنة و أنواع أرباب العمل و مؤسسات معنية يرغب في العمل في إطارها.
- من المهم أيضا التفكير في بعض النتائج المترتبة على هذه الخيارات مثل الإيراد المالي لها و أوقات العمل و الموقع الجغرافي أو الحاجة للدراسة و التدريب.
- من خلال ما سبق ذكره من معلومات حول الوظائف و تصنيفاتها يستطيع الفرد الإجابة في الأخير على ثلاث مجموعات من الأسئلة :

أ- ما هي الطبيعة الحقيقية للاختيار المهني؟

- ما هي بيئة العمل؟

- ما هو نوع العمل الذي سيختاره الفرد؟

- ما هي ظروف العمل؟

ب- ما هي حاجات الفرد؟

- ما هي المهارات المطلوبة؟

- ما هي المعارف و المؤهلات المطلوبة؟

- ما هي الخبرة السابقة المطلوبة؟

ج- ما هي الفرص المتوفرة؟

من خلال الإجابة على مختلف هذه الأسئلة، و مقارنتها بإمكانات، مهارات، استعدادات، القيم المهنية، المعارف و خبرات الفرد من أجل الوصول إلى أفضل الخيارات المهنية و النجاح من خلالها.

و تكون بيئة العمل مهمة بقدر أهمية مضمون العمل و يمكن الفرد من اختيار البيئة المتوافقة مع قيمه المهنية و هذا أمر بالغ الأهمية إذ يضمن النجاح للفرد فيما بعد أو الفشل الناتج عن عدم التكيف. و من الناحية التطبيقية يكون على الفرد معرفة منهم أرباب العمل و معرفة نوع الأشخاص الذين سيعمل معهم و بيئة العمل التي يمكن توقعها و أخلاقيات المؤسسة التي سيعمل فيها.

أما مضمون العمل فهو ذا أهمية بالغة إذ يشمل:

- ما هو دور وظيفتك؟ و كيف يتلاءم هذا الدور مع المؤسسة؟
- إذ كانت الوظيفة على مستويات متعددة، أي مستوى منها يلائمك على المدى البعيد و المدى القريب؟
- ما هي مسؤوليات الوظيفة؟
- ماذا يتضمن اليوم النموذجي للعمل؟
- ما هو مدى التنبؤ الصحيح بالعمل؟ و هل هو عمل ضاغط؟ و ما هو مدى الحرية و الاستقلالية الذاتية في هذا العمل؟
- و تغطي شروط العمل العوائد المالية لكل خيار و تشمل الأجر و التعويضات، المكافآت، كلفة التدريب، ساعات العمل و أنماطه، السفر، العمل بعيدا عن المنزل، احتمال الانتقال إلى سكن جديد بسبب العمل.
- و سوف تستعمل هذه المعلومات لاحقا لتقييم مدى ملائمة كل خيار مهني و التدريب و التعليم اللذين يحتاجهما ذلك الخيار.

أما المؤهلات الرسمية فتستعمل من جانب رب العمل لغريلة طالبي الوظائف و عادة ما تكون متطلبات ثابتة في بعض الوظائف و الكثير من المهن. و سيكون على الفرد هنا معرفة ما هي المؤهلات الضرورية أو المفضلة في اختياراته المهنية؟ و هنالك رابط بين مستوى الوظيفة و مستوى المؤهلات المطلوبة :

\* بدون مؤهلات رسمية : الوظائف التي لا تتطلب مهارة أو تتطلب مهارات جزئية .  
\* مؤهلات مدرسية عامة: الوظائف الإدارية والوظائف التي يتبعها تدريب مهني .  
\* مؤهلات على مستوى أعلى: تتطلب الكثير من الوظائف مؤهلات مدرسية جيدة  
زائد تدريب محدد دون شهادة جامعية .

\* شهادة جامعية أو مؤهلات إحترافية : معظم الوظائف المتخصصة والإدارة العليا.  
والمهارات والمعارف هي ما يحتاج إليه الفرد لوظيفة محددة لكن غالبا ما  
يستعمل أرباب العمل ما فعلناه قبل الوظيفة أو الخبرة المهنية السابقة كمؤشر إلى  
تلك المعارف والمهارات وهناك وظائف من الصعب الدخول إليها دون أن يكون لدى  
الفرد خبرة سابقة في بعض النشاطات على مستوى ثانوي . و في بعض الأحيان قد  
يكون الفرد قادرا على إقناع رب العمل بالمجازفة بتوظيفه حتى ولو كان لا يملك  
الخبرة الملائمة . لكن يظل عليه أن يتسلح بمعرفة ما هي الخبرة السابقة المطلوبة  
وعليه بالتالي معرفة.

. أنواع الوظائف ومستوياتها: التي تشكل مدخله إلى المؤسسة أو المهنة المرغوبة.  
. تسلسل الخبرة المهنية أو تسلسل الوظائف والمسارات المستقبل المهني.  
. مدى الخبرة المتوقعة باوظيفة المرغوبة.

هذا فيما يخص جمع المعلومات عن المهن حيث يتحصل عليها الفرد أو  
الطالب من خلال دراسته الأكاديمية في الجامعة وذلك بمعرفة خصائص تخصصه  
بالإضافة إلى ما يحصل عليه من معلومات من مختلف المصادر التي تعنى بهذا  
الموضوع والتي سنتطرق إلى معرفتها في مراحل لاحقة من البحث.

## . وضع البدائل:

" وفيها يبدأ الفرد في التفكير في البدائل المتاحة والمتوفرة " (1) فيها يخص مهن أخرى في حالة عدم القدرة على الإلتحاق أو التحصل على المهنة التي إختارها نظرا لوجود عوائق مثل بعد المكان العمل، وجود متطلبات تفوق قدرته وإمكانياته إلى غير ذلك من مختلف العوائق التي يحتمل أن تواجه الفرد أثناء إختياره لمهنة معينة ومن خلال تلك البدائل التي يصنعها الفرد لتساعده على البحث والإختيار.

## وضع الأهداف والمخطط:

بالنسبة للأهداف يجب على الفرد وضعها بدقة من خلالها ما يريد تحقيقه من خلال الإلتحاق بالمهنة التي يرغب فيها بعد التخرج وذلك بالتخطيط مثلا إلى ما إذا كان يكمل تعليمه الجامعي والوصول إلى مستويات عليا فيه كالدراسات العليا أو الدراسات طويلة المدى أو الإكتفاء بدراسة تخصص قصير المدى لكون المهنة التي يريد أن يختارها بعد التخرج لا تتطلب شهادات جامعية عليا فتحديد الأهداف بدقة من خلال التخطيط لها جيدا بالإستفادة من المعلومات التي حصل عليها الطالب حول مختلف المهن والوظائف التي يريد إختيار ما يناسبه منها.

" ويرى هبner بأن مهارات حل المشكلات المهنية أمر لازم ويساعد في عملية الإختيار المهني، فالتوجه العام عند الشخص الناجح بأن المشكلات يمكن إعتبارها جزءا من حقائق الحياة اليومية وأن لديه القدرة على التعامل معها، ويستطيع تحديد الموقف المشكل، وأنه لا يتصرف بطريقة قهرية متهورة وطائشة أو أجنبية وكذلك فإن الفرد يجمع معلومات عن الموقف المشكل ويحدده إجرائيا ويتعرف على أسبابه " (2) ويتعرف على إتجاهاته نحوه، وعلى عناصره، ويستطيع توليد البدائل المناسبة التي يمكن اللجوء إليها في حالة عدم القدرة على حله وصاحب الإختيار المهني الناجح يتسم بالمرونة، لا يتمحور حول بدائل جامدة ، يستطيع السيطرة على انفعالاته و مشاعر الاحباط لديه .

1- عزت عبد الهادي و سصعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 167 .

2- نفس المرجع ، ص ص 167 . 168 .

## 8 . مهارات حسن الاختيار المهني:

لا شك أن عملية الاختيار المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة. فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل، السعادة أو البؤس، الاعتدال أو الانحراف، العمل أو البطالة، الإنتاج أو الاستهلاك، فهي العملية التي تحول الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة، كما يحدد حسن الاختيار المهني للفرد كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فمن الناحية الاقتصادية فإن حسن اختيار الفرد للوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه، وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه.

في مقابل ذلك يؤدي سوء الاختيار المناسب للمهنة المستقبلية إلى حدوث أضرار لاحقا بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض أو التشوهات، فإذا التحق عامل ضعيف البصر بعمل يتطلب حدة البصر، فإن ذلك سوف يؤدي إلى إلحاق الضرر به وعدم شعوره بالأمن أو الاستقرار، علاوة إلى ما يعانيه من قلق واضطراب وإحباط، مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية ويجعله يضيق بالناس وبالمجتمع فتسود علاقاته الاجتماعية. ويتجه الكثير من الناس نحو المهن معينة ويلتحقون بها نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح عارضة من صديق أو قريب، أو على أثر قراءة قصة في كتاب، أو الإتصال بشخصية بارزة، وقد يكون ذلك تحت تأثير الوالدين وتقاليد الأسرة، وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الإختيار وقد يكون العمل وإمكانية الإلتحاق بالمهن المختلفة وفرض التقدم فيها.

والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي إكتسبها تدريجيا من الأسرة التي نشأ فيها الطفل صغيرا، أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم، وفي ظل الطبقة الإجتماعية التي تنتمي إليها أسرته بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى تساعد الشخص في إتخاذ القرارات الخاصة بالإختيار المهني واللازمة للتخطيط المستقبلي للمهنة ويجب أن يقوم الشخص بنفسه

باتخاذ القرارات بعد إيقاظ إهتمامه نحو إختيار مهنته في المستقبل ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة ووافية لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتها لبعضهما البعض، ولا شك أن الاختيار الموفق للمهنة له فوائده المعروفة وهي الرضى في العمل والارتياح فيه وزيادة الدخل.

لنصل إلى أهم نقطة نريد الوصول إليها، وهي كون الاختيار المهني هام جدا حيث أن أية مهنة إذا ما أريد لها ولصاحبها النجاح يجب أن تكون ضمن رغبته وحسب اختياره هو ، وأن تكون هذه متناسبة مع قدراته وميوله حتى يستمتع بها ويشبع حاجاته وميوله بمزاولتها، وفي هذا ما يكفي لا لينجح فيها فحسب، وإنما ليتقنها ويكون قادرا على الإبداع فيها . " ويعتبر الاختيار المهني المناسب للشباب ركيزة من ركائز التنمية البشرية المستدامة لتمكين العناصر البشرية النشطة إقتصاديا من التعرف على متطلبات سوق العمل والمهن وبالتالي مقارنتها بما لديهم من قدرات وإستعدادات وتأسيس خيارهم المهني على هذه المقارنة " (1). ولكن ولكي نطمئن إلى تحقيق الهدف من إختيار المهنة يجب أن تكون الأساليب التي تتبعها مبنية على أسس علمية سليمة، وذلك بعد تحصل الفرد على المعلومات الكافية التي تشمل على:

\*المعرفة التامة بقدراته وإستعداداته وميوله الشخصية وسماتها بالقدر الذي يعنيه على تفهم حقيقة نفسه.

\*المعرفة الدقيقة لمطالب المهن المختلفة التي تلائم ميوله وقدراته وإستعداداته.

\*تقدير المدى الذي تتطابق فيه قدراته ومميزاته الشخصية لمطالب الأعمال التي يقع فيها الإختيار.

\*معرفة الفرص المتاحة في كل عمل ومزايا العمل وعيوبه بالنسبة للشخص الذي يرغب في الإلتحاق به.

\*الفرص التدريبية المكفولة للفرد بعد إلتحاقه بالعمل.

إذا إن الفائدة التي تجنى من الإختيار الموفق للمهنة جلية ظاهرة ، ولكننا

نعلم أنه ليس أمرا يسيرا أن نصل إلى الإختيار الصالح، كفي طريق الوصول كثيرا

من المنعطفات التي قد يقع فيها الشباب والتي تنتهي احيانا بالفشل والمتاعب. ويجدر بنا الذكري هذا الجائل أهم ثلاث خطوات عن طريقها وبواسطتها يستطيع الطالب الوصول إلى حسن الإختيار و هي (1) :

### أ . الخطوة الأولى:

محاولة دراسة كل شيء عن أنفسهم ، فقبل أن يقرر الطالب الذي يناسبه تماما عليه أن يكون على بينة من :

\* قدراته : أي نواحي قوته وضعفه.

\* ميوله : أي ألوان النشاط الذي يحبها والتي يكرهها ,

\* سماته الشخصية : أي كيفية تعامله مع غيره واختلاطه بالناس وتعاونه معهم

\* صحة الجسم : أي قوة إحتماله وبصره وسمعه أو نواحي عجره التي تعوقه عند أداء أنواع خاصة من العمل.

### ب . الخطوة الثانية:

الإلمام بعدد من المهن المختلفة فإن الإلمام بالعمل هو الخطوة الأساسية الثانية في اختيار المهنة المناسبة ومن الضروري أن يكون الطالب على بنية من المؤهلات التعليمية وقيمة الدخل والتدريب الضروري وظروف العمل ومدى المنافسة وذلك لعدد كبير من المهن المختلفة حتى يستطيع الاختيار موفق .

### ج . الخطوة الثالثة:

محاولة تقويم أنفسهم بالنمسة لمؤهلات المهن التي عرفوا شيئاً عنها، فبهذه الوسيلة تكشف لهم مجال العمل أو المهنة التي ينتظر لهم فيها قسط أعظم من النجاح.

### 9 . أنماط الاختيارات المهنية :

تتباين الإختيارات المهنية حسب تباين الأفراد ومختلف البيئات الت ينتمون إليها والمواقف الحياتية فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذواتهم في إختياراتهم المهنية فيما نجد بعض الأفراد يعتمدون على الآخرين في إتحاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن أنماط الإختيارات المهنية نجد (2) :

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 101 . 102 .

<sup>2</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 74 .

### أ . اختيار قذري:

يتصف هذا النمط من الإختيار بحيث يكون صاحبه يرجع أي أمر إلى القدر فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسيره ، مبررا ذلك بأن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.

### ب . الاختيار الإندفاعي :

حيث يتخذ أصحاب الإختيار قرارهم المهني، أول بديل يقدم له دون الإلتباه إلى البدائل الأخرى دون تفكير.

### ج . اختيار مذعن :

صاحب هذا الاختيار يكون تفكيره و عمله خاضعين و مـعنين و منقادين للمشكلة كأن يقول سأفكر حول ذلك لاحقا

### و . اختيار العذاب :

صاحب هذا الاختيار يصرف معظم وقته و تفكيره في جميع البيانات و التحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة .

الاختيار المخطط : صاحبه يستخدم استراتيجيات اعتمادا على منحي عقلي مع بعض التوازن المعرفي و الانفعالي كأن يقول ( إن القرار هو قراري و اختياري و أنا مسؤول عن القيام بكل الأنشطة )

### ز . الاختيار الحدسي :

يعتمد صاحب هذا الاختيار على ما يشهد و لا يستطيع أن يصف بالأفعال .  
الاختيار المشلول : صاحبه يعرف المسؤولية عن هذا الاختيار لكنه غير قادر على العمل باتجاه تحقيق ذلك .

الاختيار الهروبي : صاحبة يتجنب الاختيارات و يعمل إجابات تعويضية ليبتعد عن السؤال .

الاختيار ذو التعامل الآمن أو الحذر : صاحبه يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الأقل من المخاطرة مثل : الشخص الذي يميل للعمل في الكيمياء و لكنه يذهب لدراسة المحاسبة لأنه يستطيع أن يأخذ فرصة عمل في المحاسبة .

## 1 . فوائد الإختيار المهني:

إن للإختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة تتبع مكن خلال الإنعكاسات الإيجابية للإختيار على كل من العامل وصاحب العمل وبالتالي على الإقتصاد الوطني بشكل عام.

فبالنسبة للعامل فإن إختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور فيها علاوة على ما يحققه الإختيار للمهنة المناسبة من الإرتقاء، أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الإختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج وكسب أكثر .

وبالنسبة للإقتصاد الوطني صوالمجتمع بشكل عام فإن الإختيار المناسب للمهنة يرفع جودة المنتجات نظرا لإرتفاع سواء أداء العمل المهني حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم ونستطيع إستعراض الفوائد التالية التي تعود على الفرد والمجتمع من الإختيار المهني السليم:

. الإحساس بالطمأنينة والأمان

. معرفة وضعيته الإجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه

. الإطمئنان على سير مستقبله في مصاره الطبيعي

وتجدر الإشارة هنا وفي ظل الحديث عن فوائد الإختيار المهني المناسب أن نتحدث بشكل مختصر عن بعض العوامل والأسس التي تجنب الفرد أثناء اختياره للمهنة الوقوع في الأخطاء ، فنذكر (1) :

. تحكيم النظرة العلمية و التقديرات الصحيحة في كل مراحل الاختيار من توفير معلومات كافية للفرد ، و عن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه ، و قيام الفرد بالموائمة بين قدراته و اهتماماته و ميوله و حاجة المجتمع .

. القدرة العقلية من العوامل الهامة في اختيار المهنة حيث يمكن التعرف عليها من خلال الاختيارات المختلفة التي تجرى له .

. يجب أن يحلل الفرد نفسه ، بمعنى أن تحدد له قدراته و استعداداته و ميوله و سمات شخصيته و ذلك قبل أن يتخذ القرار بشأن العمل الذي سوف يمارسه .

. لا بد من تقيير العوامل الواقعية التي تحيط بالفرد من حيث متطلبات العمل و ما يحتاجه هذا العمل من الاعداد و التدريب و الدراسة بالإضافة إلى شمول النظرة الواقعية لمجمل الخصائص و الصفات الذاتية للفرد .

## \* خلاصة

من خلال ما جاء من تفصيل حول عملية اتخاذ القرار المهني نج أنه قد اعطانا صورة واضحة و علمية و موضوعية ليتمكن من خلالها الطالب من حسن التفكير و التخطيط قبل أن يخطو أي خطوة غير مدروسة لأن المتظرر الوحيد يبقى هو نفسه ، مما ينجر عنه مشاكل نفسية ( الاحباط ، فقدان الثقة بالنفس و بالآخرين ، الفشل و الاستسلام ... ) و إجتماعية ( البطالة ، تذبذب في علاقاته مع الآخرين جراء الحالة النفسية التي يعيشها ... ) .

و منه يبقى التخطيط الجيد و الموضوعي لما يرغب فيه الطالي من مهن و ما هو متوفر في متناوله من فرص عمل يرقى بالفرد إلى النجاح و الرضى عن الذات ، المهنة و المجتمع بالإضافة إلى ما ينمو لديه من مشاعر الرضى و الثقة بالنفس و الانتماء إلى نفسه بالدرجة الأولى و عن العالم الذي يعيش فيه ثانيا .

**تمهيد:**

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من أولى العمليات الاجتماعية و من أهمها شأنًا في حياة الفرد لأنها الدعامة التي ترتكز عليها مقومات الشخصية، فالفرد يولد غير قادر على ممارسة أي شيء، و لا على معرفة أي شيء في واقعه المعاش، و تتولى التربية من خلال الوعي العام لدى الفرد بالحياة، و الكون و العالم و تطبيعها مع البيئة المحيطة به، إلا أن هذه العملية لا تتم في فراغ، لكن في إطار زمني و مكاني محدد يتناسب مع وضعية الفرد التي وصل إليها، فالإطار الاجتماعي و النفسي شرط أساسي لعمليات التنشئة الاجتماعية و التي بدورها تستخدم عدة أساليب للتأثير في سلوك الفرد. و بما أن عملية التنشئة الاجتماعية تمس جميع جوانب حياة الفرد من الولادة حتى الوفاة من خلال مؤسساتها التي أوكلت لها هذه المهمة فهي في مراحل مهمة من حياة الفرد تلعب دورا حاسما في حياته خاصة حين يصل إلى مرحلة حاسمة و هي نقطة اختيار مهنة المستقبل التي بواسطتها سيجسد اتجاهاته و تصورات لمختلف المهن من خلال ذلك الاختيار، فهناك عدة عوامل يجب وضعها بعين الاعتبار عند الاختبار لشخصية الفرد، امكاناته، ميوله، متطلبات المهنة، ظروف العمل و احتياجات العاملين به. و كثيرا ما يحدث اختيار المهنة عن طريق الصدفة أو عن جهل الشخص بإمكاناته و متطلبات المهنة و متطلبات سوق العمل. و قد يحدث الاختيار في ضوء بريق و مغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية أو عائدها الاقتصادي بصرف النظر عن الاستعداد لها. و قد يكون للأسرة دورا في تحديد مهنة الابن من أجل المحافظة على استمرارية مهنة الآباء أو من أجل تحقيق ما لم يستطع الآباء تحقيقه بغض النظر إن كان الابن يرغب فيها أو لا حتى و لو كان يملك الامكانات لذلك، دون أن ننسى دور الأصدقاء، في التأثير على الفرد في اختيار مهنة المستقبل.

كل هذه عوامل و هناك أخرى تسهم بدرجة متفاوتة الشدة في ايصال الفرد في النهاية إلى اختيار مهنة المستقبل نستطيع الحكم على نجاح هذا الاختيار و مدى قناعة و رضا الفرد عليه من خلال ما ينتجه فيما بعد أي من خلال تكيفه و نجاحه و تمكنه و تحمل مسؤوليته في تلك المهنة و في هذا الفصل نورد أهم العوامل التي قد تتدخل بشكل مباشر أو غير مباشر في اتخاذ القرار المهني لدى الطالب الجامعي و الذي يعتبر قرارا مهما يحدد له دوره و مكانته و صورته داخل مجتمعه.

## 1 - التنشئة الاجتماعية:

يرتبط مصطلح التنشئة الاجتماعية بالنمو الاجتماعي للفرد منذ ولادته. و يتعلق هذا النمو بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه، و القيم التي تحكم هذا المجتمع. و لذلك فهي تتضمن معنى النقل للقيم الثقافية و الحضارية من المجتمع إلى الفرد. و بعبارة أخرى تتضمن معنى نقل نمط حياة المجتمع إلى كيان الفرد ليمتزج بنفسيته و مزاجه و ينبثق منه النموذج الذي يتوقعه المجتمع من التنشئة الاجتماعية. من هنا نجد العديد من التعاريف للتنشئة الاجتماعية التي تركز على النقل الفكري و السلوكي.<sup>(1)</sup>

### 1 - 1 - تعريف التنشئة الاجتماعية :

#### أ - تعريف مارجريت ميد Margaret Mead :

التنشئة الاجتماعية هي العملية الثقافية، و الطريقة التي يتحول بها كل طفل حديث الولادة عضو كامل في مجتمع بشري معين.

#### ب - تعريف ولاس Wallace :

التنشئة الاجتماعية هي همزة الوصل بين الثقافة و الشخصية

#### ج - تعريف ستواب Stwab :

عملية التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتم من خلالها نقل القواعد و معايير السلوك و التوقعات و المعرفة الخاصة بثقافة الكبار إلى الأطفال من خلال النضج و النمو.

من خلال التعاريف السابقة للتنشئة الاجتماعية التي اتفقت فيما بينها على أنها عملية نقل للإرث الثقافي للمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد و الأنماط السلوكية، المعايير و مختلف المبادئ التي يتبناها ذلك المجتمع لتنتج شخصية الفرد في كل جوانبها من هنا يمكن تعريف التنشئة الاجتماعية على أنها عملية اجتماعية يتم من خلالها بناء

<sup>1</sup> - د. مصباح عامر: التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، شركة دار الطباعة و النشر و التوزيع، ط 1، الجزائر، 2003، ص ص 28-29.

المؤسسات التي تحتضنه، و من المحيط الذي ينبثق منه عن طريق التفاعل الاجتماعي. و يتم خلال هذه العملية نقل قيم و ثقافة و طرق حياة المجتمع، أو يحدث العكس. و التي تشكله اجتماعيا من خلال المنبهات الخارجية و ردود الأفعال فالفرد ينمو اجتماعيا بناء على استجاباته إزاء محيطه الاجتماعي. فالتنشئة الاجتماعية لا تتم إلا عن طريق التفاعل الاجتماعي بين المصدر و المتلقي بواسطة التأثير، و أنه دون التفاعل الاجتماعي بين الوالدين و الطفل ، لا يمكن أن تحدث عملية التشكيل الاجتماعي ، و تأثير الوالدين في الطفل ، أو اكتساب الطفل للأنماط السلوكية و الثقافية و الاتجاهات من والديه.

## 1 - 2 . خصائص التنشئة الاجتماعية:

من خلال التعاريف السابقة الذكر للتنشئة الاجتماعية يمكن استخلاص أهم خصائصها:

### أ . التنشئة الاجتماعية عملية تشكيل اجتماعي:

أي أنها عملية تحويل الفرد من مجرد كائن بيولوجي إلى فرد اجتماعي يحمل مبادئ و قيم و معايير و نماذج سلوكية اكتسبها من محيطه الذي يعيش فيه.

### ب . التنشئة الاجتماعية عملية اشباع للحاجات:

فهي تضمن له اشباع حاجته من الأمن و الطمأنينة و الاستقرار ، بالإضافة إلى حاجته لحب والديه و حنان أمه ، مما يهيء له جوا مستقرا لنمو شخصيته نموا سليما، يضمن له في المستقبل النجاح في اختياراته و بالتالي تحقيق أهدافه.

### ج . التنشئة الاجتماعية عملية اجتماعية و مستمرة:

أي أنها لا تقتصر في مرحلة عمرية معينة فحسب فهي ترافق الفرد طوال حياته باعتباره في عملية اكتساب و تعلم مستمر ، و باعتبار أن الحياة التي نعيشها في تطور مستمر و تغير مستمر يجعل من ظروفنا تتغير و من طرق عيشنا تتغير أو تتعدل من من أجل مسايرة الحياة الجديدة لتحقيق التكيف و التوافق و بالتالي النجاح باعتباره فردا يعيش في وسط اجتماعي.

#### د - التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم:

بما أن عملية التنشئة الاجتماعية هي عملية نقل النماذج الثقافية و السلوكية للمجتمع إلى مختلف أفرادها فإنها لا تتم إلا عن طريق عملية التعلم و الاكتساب و أن هذا التعلم يكون متواصلا حسب الظروف التي يعيشها الفرد و مختلف المواقف التي تواجهه و متطلبات الحياة التي تفرض عملية تعلم استجابات تتلاءم مع تلك المتطلبات و المواقف.

#### هـ - التنشئة الاجتماعية هي عملية نقل حضاري:

من خلال هذه العملية يضمن كل مجتمع نقل ثقافته ، عاداته ، تقاليده ، قيمه ، مبادئه ، اتجاهاته ، مواقفه تجاه مختلف مواضيع الحياة الاقتصادية ، الاجتماعية، السياسية ، الدينية إلى الأجيال اللاحقة لضمان المحافظة على كيان المجتمع و تماسكه.

#### و - التنشئة الاجتماعية عملية تكيف اجتماعي:

إن الهدف من إكساب الطفل المهارات و السلوكيات هو تمكينه من تكوين شخصية سوية نسبيا يستطيع من خلالها حسن التعامل مع المواقف و الأزمات و الخبرات التي يعيشها خلال مسار حياته مما يحقق له التكيف مع مجتمعه دون أن ننسى الشعور بالانتماء الذي يتولد و ينمو لدى الشخص حيث يكون مجسدا لمعايير و قيم و اتجاهات مجتمعه و أن لا يحيد عنها كي لا يصبح شادا عنهم و بالتالي تولد صراعات مما يؤدي به إلى سوء التكيف.

#### 1-3 - أهداف التنشئة الاجتماعية:

إن أهداف التنشئة الاجتماعية واسعة و متشعبة ، هذا راجع لاتساع مجالاتها الاجتماعية فهي تمس كل شرائح المجتمع ، تبدأ بالفرد لتنتهي إلى مختلف مؤسساتها الموكلة إليها تقديم خدمات اجتماعية تعمل على تنمية الفرد و بالتالي تطوير المجتمع و يمكن توضيح أهم أهدافها من خلال مايلي:

## أ - أهداف على مستوى الفرد:

- تمكين الفرد من النمو المتكامل لشخصيته ، و تطور استعداداته و طاقاته و تنميتها و توجيهها التوجيه الصحيح
- مساعدة الفرد على امتلاك القدرة على التكيف الاجتماعي المستمر باعتباره ينتمي إلى مجتمع في تغير مستمر و تطور دائم ، و تزويده بالخبرات و المهارات الاجتماعية التي يتطلبها هذا التكيف
- تمكين الفرد من ممارسة القيم الدينية و الخلقية في حياته الاجتماعية بشكل تلقائي و حماسي (1) .
- شحن الفرد بالخبرات و المهارات الاجتماعية التي تساعده على حفظ و تبني ثرائه الثقافي
- تزويد الفرد بالمعارف و التوجيهات التي تصون سلوكه من الانحرافات الاجتماعية ، و اكسابه مناعة اجتماعية و خلقية و نفسية للسلوك الاجتماعي.
- تمكين الفرد من القيام بدوره الاجتماعي بكل إيجابية ، و شعوره بروح المسؤولية و الانتماء.
- النمو الجسدي ، و حفظ الصحة و العناية بالجسد ، بما يجعل الفرد ذا بنية جسدية قوية من خلال تعليمه آداب الأكل الصحي ، و الممارسة الرياضية بثتى أنواعها.
- تنمية الروح الجمالية لدى الفرد من خلال تدريبه على تذوق مختلف الفنون و الآداب و الصناعات اليدوية.
- اكساب الفرد اللغة ، سواء تعلق الأمر باللغة التي يتعلم و يكتسب من خلالها مختلف المعارف, أو لغة الاتصال مع الآخرين و الاختلاط بهم ، و معاملتهم معاملة طيبة و تكوين علاقات و بالتالي تكوين مكانة اجتماعية محترمة بينهم

1 - فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار العلم للملايين ، ط1 ، بيروت ، 1990 ، ص 12.

- تقدير قيمة الوقت و قيمة الجهد لدى الفرد. فاستغلال الوقت ينظم تفكير الفرد و حياته بكاملها ، و اتقان العمل يصنع شخصية الإنسان ، و يحولها من شخصية عادية إلى شخصية قوية و مبدعة<sup>(1)</sup>
- تأكيد الذات الاجتماعية للفرد ، و رعايتها ، أثناء نموها.
- تأكيد العلاقات الإنسانية في الفرد حتى تصبح جزءا منه<sup>(2)</sup>.
- تحصين الفرد من أسباب العجز و الترهل و البساطة في التفكير بما يجعله طاقة فعالة في الواقع الاجتماعي.

#### ب - أهداف على مستوى الأسرة:

- تهيئة الأسرة لأن تكون المحيط الاجتماعي المناسب لتنمية قدرات الطفل الشخصية ، عن طريق شعوره بالحماية و القبول الاجتماعي و العطف و الحنان ، و ليكتسب الطفل بدوره ثقة بوالديه ، و إدخال السرور على الأسرة عن طريق اللعب و الأدب العالي و حسن السلوك.
- التنشئة الاجتماعية تفرض على الأسرة الإضطلاع بمهمتها في التربية و التكوين و تتحمل مسؤوليتها في رعاية الأكفال اجتماعيا لضمان نمو اجتماعي سليم
- التنشئة الاجتماعية تؤدي إلى وجود معايير و قيم اجتماعية يتعامل أفراد الأسرة وفقها كالحب و الشجاعة و الصبر و الأمانة
- مساعدة الأسرة على التماسك الاجتماعي ، و ذلك بشعور كل من الأب و الأم أن لهما مسؤولية اجتماعية نحو أبنائهما ، و لا بد من القيام بها.
- تحديد الاتجاهات الشخصية ، و من بين هذه الاتجاهات التي تقوم الأسرة بتشكيلها ما يتعلق بتنمية اتجاهات أفرادها نحو بعضهم.
- تمكين الفرد داخل الأسرة من التفاعل مع أفرادها ، و الذي من خلاله يتعلم الكثير من الأنماط السلوكية ، كتقييم الذات.

<sup>1</sup> - إبراهيم عصمت مطاوع و واصف عزيز واصف: التربية العلمية ، دار النهضة العربية ، ط1 ، بيروت ، 1982 ، ص 18.

<sup>2</sup> - منير المرسي سرحان: في اجتماعيات التربية ، دار النهضة العربية ، ط1 ، بيروت ، 1981 ، ص 75.

### ج - أهداف على مستوى المجتمع (1) :

- تحقيق التماسك الاجتماعي بين مختلف طبقات المجتمع و فئاته ، عن طريق تعميم قيم التسامح و التساوي و العدل بين الناس ، و تعميم مفهوم أداء الحقوق و الاعتراف بحريات الآخرين في المجتمع.
- ايجاد الولاء النفسي في المواطنين للمجتمع الذي يعيشون فيه ، و مناصرته في كل الأحوال و الدفاع عن قيمه و تراثه و حضارته ، و نظامه السياسي و حدوده الجغرافية و كرامته القومية.
- محاربة أشكال الفقر و الضياع النفسي و الاجتماعي و السلوكي و الفكري التي يعاني منها المجتمع ، عن طريق التوعية و التربية الراشدة ، و تنمية روح الابداع و العمل .
- تعبئة طاقات المجتمع البشرية للقيام بأعباء التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية الشاملة في المجتمع بواسطة تنمية دافعية العمل في نفوسهم.
- تنمية مفهوم العمل ، و المحافظة على الوقت في الحياة ، و الكسب مما تنتجه اليد ، و محاربة الكسل و الاعتماد على الآخرين.
- معالجة أنواع الانحراف الاجتماعي من جنورها كالسرقة و الزنا و الخيانة، النفاق ، الكذب و الفساد.
- تحقيق الاستقرار المنشود للمجتمع ، ذلك الاستقرار الذي يمكن المجتمع من التفرغ لعلاج المشاكل و تذليل لعقبات التي تحول دون البناء.

### 2 - العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

#### 1-2 - الأهداف الاجتماعية:

و هي كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات خارجية مباشرة أو غير مباشرة لكون مصدرها أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد ، و يختلف تأثير هؤلاء الأفراد حسب اختلاف و أهمية الدور الذي يلعبونه في حياة الفرد ، و هذه العوامل حسب أهميتها هي :

<sup>1</sup> - محمود فتحى عكاشة : المدخل إلى علم النفس الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ب ت ، ص ص 53-54.

## 2-1-1- الأسرة:

لا ريب في وجود علاقة بين نوعية التربية و التعليم التي يتلقاها الفرد و المهنة التي يتصورها لنفسه ، و هذه النوعية تختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة ، فالقيم الثقافية و الأخلاقية كالانضباط ، و حب العمل ، و حب التسلسل و غيرها ، كل هذه السلوكيات التي يتلقاها من الأسرة تساعد في تنمية الميل المهني عند المراهق و تؤثر في تصورات و اتجاهاته المهنية.

تلعب الأسرة دورا كبيرا في تنمية شخصية المراهق ، إذ لها الفضل الكبير في تنشئة اجتماعيا ، فهي على استمرار تزوده بالقيم و العادات و المعايير التي يتبناها المجتمع الذي ينتمي إليه ، و هي أيضا التي تغرس فيه دوافع اختياره سواء في المجال الدراسي أو المهني ، فقد يختار المراهق مجالا دراسيا بمجرد أنه رأى نجاح أخيه أو والده في هذا المجال.

### أ - دور الأسرة في نمو الشخصية:

إن الأسرة هي البيئة الأولى التي تهيء للطفل نمط اتجاهاته نحو الناس و الأشياء و الحياة عموما ، فضلا على أن الطفل يتقمص شخصية أعضاء الأسرة الذين يحبهم ، فيقلد سلوكهم و يتعلم أن يتوافق بالحياة على غرارهم. و في كلمة واحدة أنه بينما النمط الذي ينشأ بالبيت يتعدل كلما كبر الصغار، فهو لا يقتلع من جذوره تماما في الكبر و طوال حياته.

" لقد أكد علماء التحليل النفسي أهمية الخبرات الأسرية الأولى في الصغير و اتجاهاته فقال " فرويد Freud " مثلا: إن الأبوين العصبيين ، اللذان يببالغان في حماية الصغير ويعرفانه في الحب يوقضان فيه الاستعداد لأمراض العصاب. و في هذا اتفق كل من " بلانتون استانلي " على أن الطفل الوحيد مرض في حد ذاته ، بقولهما " إن الطفل الوحيد معوق إلى حد كبير، فلا يمكن أن تتوقع منه السير على دروب الحياة بالقدرة على التوافق من الطفل الذي نشأ في أسرة متعددة الأطفال" في نفس السياق قام " فلينجل " بدراسة تحليلية نفسية للأسرة ، كون الأبوين المبالغين في الشدة أو في العناية يجعلان الطفل قتاليا ليس فقط إزاء والديه ، بل نحو

كل من له سلطة من الكبار<sup>(1)</sup>.

وبهذا يظهر آثار تركيب و وظائف الأسرة في نمو شخصية الطفل ، و هذا من خلال ترتيب ولادة الطفل للأسرة ، فلقد تناولت العديد من الدراسات الروابط بين الترتيب الميلادي للطفل و علاقته بالعبقرية أو الضعف العقلي ، قابلية الايحاء، العدوانية ، الشعور بالسيطرة و الحساسية للألم ، حب الاجتماع ، الهيمنة ، الاتجاهات الدينية.

#### ب - الاتجاهات الوالدية و أساليب التنشئة الاجتماعية:

معنى الاتجاهات الوالدية هو الكيفية التي بها يدرك الكبار دورهم الوالدي الذي يؤثر في اتجاهاتهم كآباء و أمهات ، هل الوالد يرى أن وظيفة الأب أو الأم على حد سواء هي التقييد و التحكم في سلوك الطفل؟ و هل ينظر لعملية التنشئة الاجتماعية على أنها أساسا استئناس طبيعة الطفل البدائية؟ هل يعتبر الدور الأبوي في جوهره دور إرشاد و توجيه و إعطاء قدوة للطفل كي يحاكي والده؟ فإدراك مسؤوليات و وظائف و واجبات الدور يشكل اتجاهات الفرد نحو هذا الدور مما قد يشكل سلوكه. من هنا تأتي أهمية اتجاهات الوالدين نحو الأطفال كجوهر للعلاقات الوالدية و البنوة التي عبر عنها " سيموندز " بقوله " لا بد من التأكيد على أن جوهر علاقات الوالد و الولد يكمن فيما يشعر به الوالد أكثر مما يفعله . lies more in what he feels than in what he does "<sup>(2)</sup> .

دون أن ننسى أن للاتجاهات الوالدية و دورها في التأثير على نمو شخصية الطفل ، و مهما يكن من الأمر فإن هذه الدراسات تكشف عن التنوع الكبير لهذه الاتجاهات و إلى أي حد هي مؤثرة في علاقات الآباء و الأبناء ، و كذلك العلاقات بين الإخوة. حيث نجد هذه العلاقات ب : الحماية الزائدة ، السماع ، الرفض ، التقبل، السيطرة على الطفل أو الخضوع له ، و ما هذه إلا أساليب التنشئة الاجتماعية المختلفة التي تعطي في نهاية أمرها صورة كاملة و متكاملة لنوع من أنواع الشخصيات سواء

<sup>1</sup> - كمال دسوقي : النمو التربوي للطفل و المراهق (دروس في علم النفس الارتقائي) دار النهضة العربية للطباعة و النشر، ط1، بيروت ، 1979 ، ص ص 329-330.

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص ص 343-350.

السلبية منها أو الإيجابية و فيما يلي تفصيل لكل أسلوب على حدا:

**\* الحماية الوالدية الزائدة:**

قوامها هو فرط الاتصال المادي بين الوالدين و الطفل ، استتالة رعاية طفولته ، منع نمو اعتماده أو تعويله على نفسه ، ثم فرط تحكم الوالد أو رقابته. و لا يسمح الآباء المبالغون في الحماية لأن ميل تنافسي أن يتدخل في واجباتهم الأبوية، كما ينزلون ميولهم الأخرى إلى أدنى حد.

و من أخطر نتائج روح المبالغة في الحماية ، أنها تنمي روح الاعتمادية الزائدة عند الطفل ، بالإضافة إلى القابلية للاستثارة (العصبية) ، عدم الاستقرار على حال ، و انعدام التركيز التي تشيع بين الأطفال المبالغ في حمايتهم. و في الغالب يكون هؤلاء الأطفال يتميزون بالوزن الزائد و عدم النضج (سلوكاتهم صبيانية) ، نمط شخصيتهم المميز يكشف عنه مستويات قوة الأنا ، الطموح ، تقبل الاحباط، يظهر عليهم الكثير من استجابات الانسحاب ، انعدام التحكم الانفعالي ، رفض المسؤولية علنا ، كما أنهم يبدون خوفا من أن يكبروا إذ ليس لديهم ثقة في قدراتهم ، و ما أسهل ما يتأثرون بالجماعة فيعتمدون عليها في تقرير مصيرهم ، و هم حساسون للانتقاد بشكل مفرط .

**\* السماح permissiveuses:**

يتقبل الوالد المتسامح (السمح) أفكار ولده المبكرة و طموحاته بدلا من أن يفرض أفكاره هو و طموحاته عليه.

- يشجع طفله على اللعب و الاحتكاك مع الآخرين

- يشعر طفله بأنه منقبل و قوي ومن مظاهر التقبل هو احترام نواحي الضعف و القوة لدى الطفل . لكن قد يتجاوز التسامح إلى جد يصل فيه إلى درجة اللين و التساهل. و يؤثر السماح في الوالدين بقدر ما يؤثر في الأبناء ، إذ يقرر الآباء المتسامحون أن حياتهم ينقصها صخب أولادهم ، و أن خصوصياتهم كثيرا ما تتجاهل ، و أن محاولة الحد من أنشطة صغارهم تواجه مقاومة بالرفض. و مع هذا فإذا لم يصل التسامح إلى درجة التراخي و التساهل فإنه يؤدي إلى علاقة تواصل بين

والوالدين و الأبناء و بالتالي حياة أسرية متوازية و ايجابية.

و لقد تبين أن الأطفال الذين تسمح لهم أسرهم بحرية معقولة يتميزون بالبراعة و الخيال الواسع ، يتعاونون ، يعتمدون على أنفسهم ، تكيفهم بالمواقف الاجتماعية جيد ، متحملون للمسؤولية في مقابل ذلك إذا كان الوالدين متساهلين إلى درجة الإهمال فإنه يترتب على ذلك طفل يصعب عليه تحقيق توافقه الاجتماعي فهو أناني لحوح ، متسلط ، يتوقع دوام الانتباه له و العطف عليه و خدمته ، ردود فعله تجاه رفض رغباته و اشباعها عنيف و لا يخضع للنظام ، مزاجي.

### \* الرفض أو النبذ Rejection :

و هنا لا يلزم بالضرورة أن يكون الرفض الوالدي رفضا صريحا ، فلقد يتميز باللامبالاة و جو يتميز بعدم الانشغال بسعادة الطفل و رفايته أو بالتسلط الإيجابي ، و المطالبات الكثيرة ، و العداوة المنافية للأسلوب السليم . و في الرفض كثيرا ما ينشأ الانطباع بأن الوالد مبالغ في الحماية.

و الرفض الوالدي يهدد مشاعر الأمن السوية ، و يقوض تقدير الذات عند الطفل ، و يستثير مشاعر العجز و الاحباط و النقص ، التي من شأنها أن تعيق استمرارية توافقه في الحياة ، و من الاضطرابات التي يعانها الطفل جراء شعوره بالرفض نجد التبول اللاإرادي ، متاعب التغذية ، قضم الأضافر ، و غير ذلك من اللاوازم العصبية. و إذا كبر الطفل ، يشيع السلوك المضاد للمجتمع : العدوان، القسوة ، الكذب ، السرقة ، جذب الانتباه ، المدح ، المساعدة التي لا لزوم لها، التباهي و التفاخر.

### \* التقبل الوالدي:

يتميز بالميل الحاد أو الاهتمام الكبير للطفل و الحب له ، فالوالد المتقبل ليس فقط راغبا في الطفل و في الكثير من الأحيان مستعد و مهيا له ، بل أيضا لا يرى في رعاية الطفل مهمة صعبة أو عملا شاقا ، و يؤكد الوالد المتقبل على أهمية الطفل في البيت كما يتمنى علاقة انفعالية حارة معه.

و يأتي التعبير عن التقبل الوالدي بطرق مختلفة ، حسب النضج الانفعالي

للوالدين. فالوالدان الناضجان انفعاليا يهدفان لتنمية الفرد المستقل بنفسه ، و يفعلان كل ما في وسعهما لتحقيق هذا الهدف. و على العكس الوالدين غير الناضجين انفعاليا ، فهما يتعلقان عصابيا بطفلهما و يحاولان صهره ليلاءم معاييرهما ، فالطفل المتقبل تحسن عموما تنشئته الاجتماعية ، و يكون متعاوننا ، ودودا ، مخلصا وفياء، يتمتع بالثبات الانفعالي ، فرحا.

#### \* السيطرة Domination:

الطفل المسيطر عليه يكون أمينا ، مؤدبا ، حذرا ، لكن من المحتمل أن يكون خجولا ، وديعا ، حيويا ، خاضعا ، حساسا ، إنه يشعر بعدم الكفاءة ، الدونية ، الارتباط ، الحيرة و الكف. إنه سهل القيادة و السيطرة عليه من جانب أسرته لكن ليس من أقرانه. و إذا كبر يحتمل بأنه خدع ، و ينتابه الخوف من أن الآخرين سوف يغشونه و يخدعونه ، فينمى عنده عقدة المغفل التي هي خوف دائم من الآخرين سوف يستغلونه و يحتالون عليه.

#### \* الخضوع للطفل:

و هذا الأسلوب هو العكس تماما من أسلوب سيطرة الوالدين ، إذ في مقابل ذلك يوجد هؤلاء الذين يسمحون لصغارهم بالسيطرة في البيت. فبقدر الامكان كل ما يطلبه الطفل يلبي و لو كان يخالف رأي الوالدين. و هنا يكون الصغير متحكما بوالديه و يعاملهما بغير احترام. و متى سمح الوالدين بهذه السيطرة غالبا ما يصبح الطفل غير مطيع و غير مسؤول ، يتحدى ، غير مرن ، عدواني ، عنيد ، معاكس ، مهمل ، عديم الاكثرات. في نفس الوقت هو واثق بنفسه و يتمتع باستقلال ذاته ، فكثيرا ما يكون رأيه في نفسه مبالغا فيه ، مفتخرا بنفسه.

#### \* المحاباة:

بالرغم من ادعاء أحد الوالدين بأنه يحب كل أولاده سواء بسواء ، فإن تصرفاته لا تكون في هذا الشأن مقنعة للطفل. فالطفل الذي يدرك أنه محبوب عند والديه يعلم أنه يمكن القول أو فعل أشياء ربما يعاقب عليها إخوته الأقل حبا منه من قبل والديه. في نفس الوقت الطفل الذي يدرك أنه أقل حظا في الحب من إخوته يشعر

بالاستياء و تنمو لديه مشاعر العدوانية تجاه الوالدين عكس الأخ المحظوظ بحب والديه الذي يبدي رغبة كبيرة في ارضاء والديه.

### ج - التغيير الكبير في العلاقات الأسرية:

أصبحت الأسر في وقتنا الحاضر صغيرة تتكون من الأولاد و الأبوين ، بالإضافة إلى ذلك فإن الوالدين أصبحا أكثر وعيا و ذلك من خلال إعداد الأبناء للحياة العصرية بتسليحهم بالشهادات و المؤهلات الدراسية التي تمكنه من احتلال مناصب شغل تحفظ و تضمن له مكانة في المجتمع ، دون أن ننسى أن المرأة أصبحت متعلمة و مثقفة لتزيد من دخل الأسرة من خلال عملها ، في نفس الوقت الذي ترعى فيه الأبناء و ما يترتب على ذلك من واجبات منزلية باعتبارها تأتي في المرتبة الأولى في انشغالات المرأة العاملة. و هذا إضافة إلى كون أهداف الوالد أصبحت تبحث عن تحسين ظروف الأسرة الاقتصادية و الاجتماعية الأمر الذي جعله يقضي أوقات أكبر خارج أسوار المنزل. من هنا نجد أن دور الأسرة في تنشئة الطفل و اكسابه مختلف السلوكات و الاتجاهات نحو كل موضوعات الحياة أي أن تأثيرها عليه و على نمو شخصيته بدأ يتضاءل شيئا فشيئا نتيجة التأثير بهذه التغييرات في تكوين الأسرة خاصة التطورات التي فرضها الواقع المعاش لينتقل الشطر الأكبر من دور الأسرة إلى مؤسسات أخرى و أوساط أخرى كالمدرسة باعتبارها مؤسسة جد مهمة في التنشئة و التي أولت إليها الأسرة دور التربية و التعليم.

### د - انطباع جو البيت شخصية الأبوين:

رغم التغييرات التي طرأت على الأسرة نتيجة التغييرات و التطورات المستمرة في المجتمع من أجل مواكبة سير المجتمعات المتقدمة ، رغم ذلك تبقى هناك روابط حتمية و اتصالات حارة عميقة ، و تفاعل مشحون بالانفعال ، و تبادل عواطف تصل إلى درجة التعلق " إنها علاقات صورة المرأة ، التي يرى فيها الأب طفولته و شبابه بل أمل مستقبله فيما فاتته ، و يرى فيها الطفل مثله الأعلى و منارته الهادية على طريق الحياة " (1) .

و في هذا يسلك الطفل مساره على خطى ما خيروه في آبائهم و أجدادهم كما يعكسون شخصية هؤلاء التي انطبعت في نفوسهم منذ كانوا صغارا كأبنائهم الآن ، و رغم وعي الآباء و الأمهات المستترين بأن الظروف تغيرت إلا أنهم و رغم هذا الوعي يصقلون شخصية أبناءهم ليتربوا على مثالهم و يصبحوا صورة لهم. و بما أن الشخصية هي مجموع سمات الطبع و الاتجاهات و القيم ، لم يكن غريبا أن تؤثر شخصية الوالد على نمو شخصية الطفل. و يمكننا تصور كيف تؤثر شخصية الوالد في جو الأسرة و النعمة الانفعالية للبيت و بالتالي نمو الطفل عن طريق النظر لشخصية الوالد على أنها إما سوية أو مريضة.

### هـ - رغبات الآباء و مستقبل الأبناء:

إن الذي يلاحظ من الأم أو القائمين على تربية الأطفال كثيرا ما يسيئون معاملة الأطفال و ذلك بتوجيههم وفق أهداف محددة لا تمت بصلة إلى رغبات و إمكانات الأطفال الذاتية.

فكثيرا ما يجاهد الآباء الزائد في الطموح ، دون الأخذ بعين الاعتبار قدرات الأبناء ، ليجعلوا أطفالهم يشبعون طموحاتهم التي لم تتحقق في حياتهم ، فجميع الآباء تقريبا يقيسون نجاح أبناءهم و ما يحرزونه من تقدم وفق معيار مثالي معين. و بما أن الأبناء لا يزالون صغار ، فإن طموحات الآباء تتركز عموما حول تنمية السلوك الاستقلالي الذاتي للطفل ، فإذا ما كبر يدخل ضمن تحقيق طموحاتهم الدراسية ، الاجتماعية و الرياضية و عند الرشد الطموحات الاقتصادية و الأسرية (الزواج).

أي أن الكثير من الآباء يتعاملون مع الأطفال كما يتعامل النحات مع الحجر، فكما أن النحات يتقن في صياغة التمثال و في تحديد أبعاده حسب ما يرغب ، فإن بعض الآباء يتصورون أنهم أيضا قادرون على صياغة أبنائهم وفق رغباتهم الخاصة دون الاهتمام أو احترام إمكانات و رغبات أبنائهم.

" إن الآثار التي تتركها الأم على طفلها في سن مبكرة و التي تظل ملازمة له و بنفس التأثير في سن الرشد الذي يتجسد في دوره الهام بالنسبة للاختيار المهني

للطفل في المستقبل ، إذ أن طموح الأبناء في معظم الأحيان هو صدى لطموح الآباء و تطلعاتهم " (1) . فربما يختار شخص ما مهنة الطب لمجرد تأثره بمهنة الأخ أو الأب فإذا كان يملك بعض المؤهلات للنجاح في مهنة الطب أما إذا كانت قدراته لا تسمح فإن نهايته هي الفشل و بالتالي الاحباط و فقدان الثقة بالنفس و شل كل قدراته على الابداع و الخلق و فشله في التقدم في عالمه المهني.

و منه نجد أن علاقة الطفل بوالديه لها أثر كبير في شخصيته فمن خلال أساليب التربية التي يتبعونها ينقلان إحساستهما و رغباتهما إلى الطفل و من ثم ستعكس تلك الخبرات على مستقبل حياته الاجتماعية و على الدور الذي سيختاره لنفسه في الحياة ، دون أن ننسى الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى أهمية العلاقة (والدين-ابن) فإن الجو الأسري لا يقل أهمية عنها فإذا كان يسوده الود و التعاون سيكون قادرا على مجابهة الأزمات التي لا مفر منها و التي تمليها عليه عوامل النمو أو الظروف الحياتية المختلفة كما أن الود الأسري و التفاهم يمكنان الإنسان من أن ينشأ و هو واثق من نفسه ، ملؤه الرغبة في العمل و التعاون ، يحدوه الأمل في أن يتطور في مجال اختصاصه و قدرة عالية على تحمل المسؤولية و العكس يحدث بالضرورة إذا كان الجو يسوده الخلاف و الشقاق و هذا يؤثر بالسلب في جميع جوانب شخصية و حياة الطفل و خاصة الدراسية و من ثم المهنية منها.

مما سبق وجد أن الآباء قليلا ما ينجحون في توجيه أبنائهم مهنيا نظرا لعدم اعتمادهم على أساليب علمية في الكشف عن رغبات أبنائهم و حدود قدراتهم لأن الأصل في توجيههم قائم على الضغط على الأبناء في اختيار المهنة المستقبلية هذا الضغط يجسد رغبة التعويض لدى الآباء (2) ، فمثلا الأب الذي كان يحلم بأن يصبح مهندسا ، و الذي لم يستطع تحقيق هذا الحلم يريد تحقيقه في ابنه فيدفعه دفعا إلى الميدان الهندسي بصرف النظر عن قدرات ابنه و استعداداته و ميوله و رغباته

<sup>1</sup> - د. محسن علي الدلفي : تطور شخصية الإنسان و التعامل مع الناس في ضوء التربية و علم النفس و الاجتماع ، دار الفرقان ، ط 1 ، الأردن ، 2001 ، ص 196 .

<sup>2</sup> - د. عبد الرحمان محمد العيسوي : علم النفس و الانتاج ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1 ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 45 .

الحقيقية ، نفس الشيء بالنسبة لأهداف و أحلام الأم التي لم تحقق ، و الغريب أن هؤلاء الآباء يعللون ضغوطهم هذه بأنها من أجل مصلحة أبنائهم. و بعض الآباء يعتقدون أن بعض المهن تجلب الشهرة و البريق الاجتماعي و الثراء أي تضمن المكانة الاجتماعية و المستوى الاقتصادي لهذه المهن.

لذلك فعندما يفشل الابن و يذهب إلى أخصائي التوجيه المهني الذي يشير بدوره إلى أنه كان من الأجدر أن يعمل في مجال الميكانيك مثلا أنجح له من مجال الهندسة ، ففي هذه الحالة الآباء هم من يثورون لأنهم في حقيقة الأمر هم الذين يشعرون بالفشل و الاحباط و الوصول بطموحاتهم إلى نهاية فاشلة.

### و - موقف الأولياء:

كثيرا ما يتعلق الاختيار الدراسي و المهني الذي يقوم به المراهق بمحددات اجتماعية مصدرها الأساسي الاتجاهات العائلية نحو المدرسة و المهنة ، و غالبا ما يكون التأثير من طرف الأولياء ، هؤلاء الذين كثيرا ما يتصورون لأبنائهم اتجاهات دراسية و مهنية معينة لاعتقادهم أنها ستكون مصدر نجاح اجتماعي غالبا ما يدفع الشباب إلى اختيار مجال مهني و دراسي آخر نفورا من الاختيار الذي قد يختاره الأولياء لهم ، و هذا ما أكدته دراسة " كروجي " و " توتلي " Toutlit et Kroger<sup>(1)</sup> على 4500 مراهق ، بحيث أن عدد الراغبين في اختيار مهنة الأب قليل ، إذا ما قورن بالعدد الكلي للمهن ، هذا لا يعني أن أثر العائلة على الاختيار المهني ضعيف و إنما يتجسد هذا الأثر بشكل آخر ، كأن يكره الابن مهنة الأب أو مجموعة من المهن التي تشابهها ، ففي كل الحالات نجد أن الاختيار المهني متأثر بموقف الوالدين إيجابا أو سلبا.

### ز - ثقافة الوالدين:

يبقى المراهق على استمرار بحاجة إلى نموذج مثالي يشكل على أساسه مثله و قيمه و المهم اتجاهاته و تصوراته و بالتالي اختياراته ، فالأبناء اللذين يكون أبائهم ذوي مستوى تعليمي ابتدائي أو متوسط بينت الأبحاث أنهم يختارون مهنا

<sup>1</sup> - D. Origlia & H. Ouilion : L'adolescent , les édition .E.S.F. 11eme – ED . paris . 1980 . p 94 .

بسيطة أو متوسطة ، بينما يختار الأبناء الذين يكون أبائهم ذوي مستوى تعليمي عال أو متحصلون على شهادة البكالوريا أو دراسات عليا ، و هذا ما أكدته أبحاث " فيروز توفيق " (1) في دراسة قامت بها في سويسرا و توصلت إلى أن أكثر من نصف الذكور الذين اختاروا مهنا يدوية هم أبناء عمال بسطاء ، بينما لا تجد سوى 6% من أبناء الطبقة الغنية اختاروا هذا النوع من المهن.

### ح - العوامل الاقتصادية للأسرة:

يشكل العامل أو المستوى الاقتصادي للأسرة منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية و الدراسية لدى المراهق ، إذ أن تشكل و بناء التصورات المستقبلية للمهنة و الدراسة يتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها و التي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها (2) فإذا كان العامل الاقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في التأخر الدراسي و في كثير من الحالات انقطاع دراسي ، فهو أيضا أحد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته فإما يقتصر على دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما. و هذا التراجع و الانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي تتطلب دراسات عليا مطولة ، غير أنه كثيرا ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لاختبارات دراسية ذات تكوين عال و مطول و بالتالي مهن راقية ، فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة التي هو فيها، هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختبارات دراسية و مهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد حاجياته و حاجيات أسرته ، و هو نفس الشيء بالنسبة للمراهق الذي ينتمي إلى أسر ذات مستوى اقتصادي عال ، إذ يجعله هذا العامل يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهنة مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي و البحث في نفس الوقت عن الأفضل. من هنا فإن المستوى الاقتصادي

<sup>1</sup> - Toufigh Firouz : le choix des profession etude sociologique , Geneve .suisse , 1964 , p 72 -73 .

<sup>2</sup> - Levy leboyer : Ambition professionnelles et mobilites sociaux , Paris .puf ,1971, p 22-23.

يعتبر عاملاً بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات المهنية و الدراسية على حد السواء.

## 2-1-2 - المدرسة:

في الماضي لم تكن هناك مشكلة عندما كان الأبناء يحترفون حرف الآباء ، و يعدون أنفسهم لها منذ نعومة أظافرهم. فالأب هو المعلم و المربي و المدرب و بيئة العمل هي المكان الذي ينشأ فيه الابن ليأخذ عن أبيه مهارات العمل و اتجاهاته ، دون أن يكون هناك أية مراعاة للصفات الشخصية أو اعطاء أهمية لميول الابن أو قدراته أو رغباته ، الأمر الذي كان يؤدي إلى فشل الابن في حرفته أو عدم قدرته على الاستمرار فيها أو عدم اتقانه لعمله. لكن هذا الأمر تغير مع مرور الزمن حيث تطورت الحياة و اتسعت دائرة معارف الإنسان و خبراته و ظهرت وسائل جديدة للعمل ، و أنشئت المؤسسات التربوية و على رأسها المدرسة لتعليم الأجيال و تربيتهم و إعدادهم للحياة. " و قد برزت الحاجة إلى ادخال الجانب المهني ضمن البرامج التعليمية لهذه المؤسسات لتلبية احتياجات الأفراد و المجتمع ، و لتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة. و نجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها اتصال بالجانب المهني. و قد زاد اهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لارتباطه بحياة الناس الاجتماعية و الاقتصادية لأن التربية المهنية غدت أداة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمعات المعاصرة. نظراً لإسهامها الكبير في النمو الاقتصادي و تحسين الإنتاجية في الزراعة و الصناعة التي أصبحت من الأهداف الأساسية للأنظمة التربوية المعاصرة. و قد أصبحت هذه التربية مصدر القوى البشرية المدربة ، و منبع القوة المحركة للتنمية الاقتصادية الاجتماعية " (1).

<sup>1</sup> - د. محمد عبد الكريم أبو سل: مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1995 ، ص 14

## أ - دور المدرسة في بناء الاختيارات المهنية للفرد:

إن دور المدرسة الأساسي هو تربية النشء ليكونوا أفراداً صالحين في المجتمع فهي تعتني بالفرد و تأخذ بيده لتجعل منه إنساناً صالحاً و قادراً على مواجهة متطلبات الحياة ، مستعداً للتكيف معها ، ضمن إطار ثقافي معين ، يحدد الأفكار و القيم و الاتجاهات التي ينبغي أن يتسم به السلوك الخاص و العام للفرد ، أملاً في تحقيق السعادة للفرد و المجتمع على حد السواء. و بما أن من أهداف التربية هو بناء أفراد صالحين من أجل تطوير المجتمع فإنها إذا لها صلة و ثقة بأوضاعه و أهدافه. من هنا نجد أن التربية تشمل جميع جوانب حياة الفرد و من بين هذه الجوانب الحياة المهنية للفرد و للمدرسة الشطر الأكبر من الأهمية التي تلعبها في تربية و إعداد الفرد مهنيًا هادفة من ذلك تحقيق ما يلي (1) .

- أهداف تتصل باحتياجات الفرد ، حيث يقع الفرد في مركز الاهتمام ، بصفته العنصر الأهم المستهدف بالاحاطة و الرعاية و العناية ليكون عضواً نافعا لنفسه و لمجتمعه قادراً على العيش الكريم و الكسب الشريف

- أهداف تتل باحتياجات المجتمع سواء كانت اقتصادية أو ثقافية أو اجتماعية

- أهداف تتصل بنقل المعرفة من حيث النوع و الأسلوب و المستوى ، و ما تقتضيه هذه المعرفة من مهارات و اتجاهات.

مما سبق يتبادر سؤال رئيسي يفرض نفسه و هو كيف تتدخل المدرسة في تنمية الشخصية المهنية للفرد ؟ أي كيف يمكن للمدرسة أن تسهر في عملية تخطيط الفرد لاختيار مهنته المستقبلية ؟ و الإجابة على هذه التساؤلات تتمثل في التربية المهنية فماذا نعني بها ؟ و فيما يتمثل دورها بالنسبة للاختيار المهني للفرد ؟ و ماهي الجوانب التي نمسها من المناهج التعليمية ؟ و كيف تجسد المدرسة ذلك من خلال عملية التعلم ؟ و لهذا سنتطرق بنوع من التدقيق للإجابة على هذه التساؤلات فيما يلي:

## 1 - تعريف التربية المهنية:

هي العملية التي تختص بمساعدة الفرد على تنمية المهارات و القدرات و الاتجاهات و عادات العمل و تقديره ، و تشمل المعارف و الخبرات التي يحتاجها التلميذ من أجل تكوين تصور عام حول المهن التي سيصل إلى اختيارها بعد تحمله على التكوين الذي يناسبه ، في نفس الوقت الذي يتكون فيه من جوانب أخرى معرفية تسهم في تنميته كمواطن صالح عن طريق تنمية كفاءته و صلاحيته الجسمية و الاجتماعية و القومية و الثقافية و الاقتصادية.

أي أنها العملية التي تهدف إلى إعداد القوى البشرية العاملة المدربة في مستوياتها المختلفة من الكفاية ، المهارة ، الثقافة و المعرفة مع ربط هذه الأهداف المهنية بالأهداف التربوية العامة التي تعنى بتكوين المواطن الصالح ذو الشخصية المتكاملة الجوانب.

" يعرف " إيفانز " و " هير " التربية المهنية بالقول " التربية المهنية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلاً للاستخدام في مجموعه من المهن دون غيرها.

و قد اعتمدت المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم بالاتفاق مع الاتحاد العربي للتعليم التقني و منظمة اليونسكو التعريف التالي للتعليم المهني:

التعليم المهني هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و اكتساب المهارات و المعرفة المهنية ، و الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية ، لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية و الزراعية و الصحية و التجارية ، لهم القدرة على التنفيذ و الانتاج " (1).

إذا فالتربية المهنية هي ذلك البرنامج التعليمي أو التدريبي الموجه لإعداد الفرد لعملية الاختيار المهني و ممارسة نشاطات المهنة المختلفة ، و هذا انطلاقاً من ما يكتسبه الفرد من ثقافة مهنية التي بدورها تشكل خلفية ثقافية يركز عليها الفرد

فيما بعد ، إذ تهيء له الجو المناسب لممارسة أنشطة عامة تطبيقية في مجالات المهن المختلفة ، فتساعده على استكشاف اتجاهاته و مواهبه الخاصة و مدى توافقها مع العمل المهني ، فضلا على مساعدته على التكيف الإيجابي مع متطلبات العصر بكل أبعاده ، و بما توفره من فرص اكتساب المهارات و الخبرات الأساسية للأعمال اليدوية البسيطة . " إذا فإن برنامج الإعداد المهني (من خلال الثقافة المهنية و التربية المهنية) يتضمن بالإضافة إلى التدريب على المهارات ، هي مساعدة الأفراد على معرفة الذات و استكشاف الميول و القدرات و المواهب الذاتية و التوجه نحو المسارات التعليمية التي تلائم هذه الخصائص ، و تفسح المجال للفرد أن يكون عطاؤه مثمر له و لمجتمعه " (1) .

## 2 - الأهداف العامة للتربية المهنية في المدرسة:

تحدد أهداف التربية المهنية في النظم التعليمية في ضوء أسس فلسفية و اجتماعية و اقتصادية و نفسية تقع ضمن الإيدولوجية المسطرة في المجتمع ، ففي المجتمعات الرأسمالية يتزايد الاهتمام بهذا الجانب من التربية انطلاقا من أهميته في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و التقدم العلمي و التكنولوجي. و ذلك لأن التنمية تكمن في القوى البشرية القادرة على العطاء و الإنتاج و بناء الحضارة المادية و تطوير أساليبها و وسائلها ، لذا فهو يستهدف توفير القوى البشرية المدربة التي تتحمل مسؤولية تنفيذ خطط التنمية و مواكبة التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية من خلال المهارات العملية و التطبيقية التي يزود بها الأفراد. و من هنا فإن الأهداف التي تسعى التربية المهنية إلى تحقيقها إذ يمكن إجمال هذه الأهداف التي تلعب المدرسة دورا هاما في الوصول إليها من خلال برامجها التربوية إلى ما يلي (2):

- تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية في مختلف التخصصات المهنية لتحقيق الإكتفاء الذاتي و تسيير مؤسساته بفعالية و جدارة و تحقيق النمو الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي فيه

- تلبية احتياجات الأفراد بتوفير مجالات مهنية متنوعة و متعددة ، تشبع طموحات

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 18 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 18 . 19 .

الأفراد و حاجاتهم ، و تهيء لهم فرص الاختيار الأفضل المناسب للقدرات و الاستعدادات و الامكانيات الشخصية و التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة بنجاح

- إضفاء معنى إيجابي على مختلف المعارف من خلال ربط النظرية بالتطبيق و الدراسة بالحياة ، و غالبا ما يكون اختلاف النظم التربوية في تحديد مجال التربية المهنية متعلقا بأوليات الأهداف ، بالتركيز على جانب أكثر من الجانب الآخر حسب النظم الاقتصادية و الاجتماعية التي تنبثق منها أسس هذه التربية. هذا و يقتضي تحقيق هذه الأهداف ربط برامج التربية المهنية بمختلف أنماطها و مستوياتها بسوق العمل و احتياجاته المرحلية و بالمتغيرات المستمرة في مجال التكنولوجيا و وسائل الانتاج ، بحيث تبقى هذه البرامج مرنة قابلة للتعديل و التطوير وفق المستجدات و المتغيرات.

أما فيما يتعلق بالثقافة المهنية فقد عالجت وثيقة اليونسكو<sup>(1)</sup> المعروفة باسم " توصية معدلة خاصة بالتعليم النفسي و المهني" و التي أقرها المؤتمر العام في دورته الثانية عشرة عام 1974 ، أهداف التربية المهنية في برامج التعليم العام من خلال المادة - 12- التي نصت على مايلي: ينبغي لتدريس مبادئ التعليم التقني و المهني في إطار التعليم العام المقدم للشباب ، أن يلائم كافة مجالات الاهتمام و شتى القدرات ، و عليه أن يؤدي ثلاث وظائف رئيسية :

أ- توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلا إلى عالم العمل و عالم التكنولوجيا و منتجاتها و ذلك عن طريق دراسة المواد و الأدوات و الأساليب التقنية و عملية الانتاج و التوزيع و إدارة المنشآت في مجموعها ، و توسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية.

ب- توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني و المهني و القادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداد لمزاولة مهنة أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي.

ج- مساعدة الذين يريدون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحلها دون أن

<sup>1</sup> - نفي المرجع ، ص 20 .

تتوافر لديهم النية و الصلاحية لمزاولة مهن بعينها ، على اكتساب الاتجاهات العقلية و طرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم و إمكانياتهم ، و تسهيل اختيارهم لمهنة معينة ، أو التحاقهم بعمل لأول مرة ، و تمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني و تعليمهم الشخصي.

### 3 - الأهداف الخاصة<sup>(1)</sup> :

- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين لاحترام العمل ، و النظر إليه كأحد القيم الرئيسية التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه و تطوره .
- المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية ، العقلية و الوجدانية للفرد، و للقيم الأخلاقية و الجمالية لديه ، و توفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوب مع حاجاته و رغباته ، و النمو بذلك لأقصى ما تؤهله له قدراته ، و تساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه.
- الموائمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب و بين حاجات المجتمع و متطلبات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، و كذلك الموائمة بين الحاجات القائمة و المتوقعة من مختلف المستويات و التخصصات و بين برامج الإعداد المهني بشكل عام.
- تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية و التطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل و الانتاج.
- تعميق فهم الدارس للعلاقات الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في مجالات العمل ، مما يساهم في تهيئة للاندماج في الحياة العملية.
- تنمية القدرات الابداعية من ناحية و الاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده و متطلباته و قيوده المختلفة من ناحية أخرى.
- المحافظة على الحرف التقليدية الوطنية و تطويرها و نقلها ، و ذلك من خلال الأنماط المحلية و البيئية التي تراعى عند تصميم البرامج و تنفيذها .

#### 4 - خصائص برامج التربية في مرحلة التعليم الأساسي (1) :

- و انطلاقا من الأهداف العامة و الخاصة للتربية المهنية ، فإن البرامج التي تصمم في هذا المجال تتميز بعدد من الخصائص و الصفات التي لا بد من توافرها لضمان الكفاية و الفاعلية. و من أهم هذه الخصائص:
- ارتباط برامج التربية المهنية بالأهداف التعليمية و التربوية من ناحية ، و بعالم العمل و الإنتاج من ناحية أخرى.
  - ارتباطها بالتنمية الوطنية بتهيئة الأفراد و إعدادهم للعمل في مختلف جوانب خطتها .
  - تلبية الاحتياجات الفردية في إطار احتياجات المجتمع .
  - مواكبتها للتطورات التكنولوجية .
  - توافر التكامل بين التطبيقات العملية و المفاهيم العلمية .
  - تمركزها حول المهارات العملية و الأدائية و النشاطات البيئية و الحياتية
  - مراعتها لاقتصاديات العمل و اهتمامها بعناصر الإنتاج و الكلفة الأساسية للعمل
  - اتسامها بالمرونة و التنوع بحيث تلبى الاحتياجات المختلفة للدارسين و تنمي لديهم القدرة على التعلم الذاتي وفق قدراتهم و ميولهم .
  - التركيز على الاتجاهات و المهارات اللازمة لمساعدة الدارس على اختيار مهنة المستقبل و الإعداد لها و النجاح في ممارستها .
  - مساعدة الأفراد على فهم قيم العمل السائدة في السياق الاجتماعي و الثقافي للمجتمع
  - الاسهام في تطوير و زيادة ملائمة النظام التربوي و تكيفه مع متطلبات الاقتصاد الوطني .

#### 5 - المبادئ التي تقوم عليها برامج التربية المهنية في التعليم (2) :

- المحافظة على تماسك المجتمع و تطوره يستلزم العمل المنتج .
- كل عمل يقوم به الفرد لخدمة المجتمع هو عمل شريف .
- العمل المزعج لمجموعة من الناس هو عمل ممتع لآخرين .

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 22 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 25 .

- العامل المتقن لعمله هو موضع احترام و تقدير .
- ليس ثمة حق لأحد أن يفرض موقفه من عمل ما (سلبا أو إيجابا) على الآخرين
- مهنة العمر هي العمل الذي يمارسه الفرد طيلة حياته.
- التدريب ، الخبرة و الإنتاجية عناصر إيجابية لتأمين الرضا في العمل و القدرة على تلبية متطلبات السوق .
- ما يتعلمه الفرد في المدرسة يخدم مهنة المستقبل .
- حرية الفرد في اختيار مهنة المستقبل أمر مقدس .
- المدرسة تصوغ الشخصية و تنمي الاتجاهات و المهارات النافعة في الحياة
- تعريض الطالب لبرامج التربية المهنية في الصفوف الابتدائية يعمق لديه حب العمل .
- تعريض الطالب للتربية المهنية في السنوات الأولى من التعليم يساعد على تكامل الأبعاد المهنية و الثقافية و المفاهيم التربوية في شخصيته منذ الصغر.
- عموما تشكل التربية المهنية داخل المدارس في مختلف المستويات جزءا هاما من النظام التربوي ، و لكنها تستمد كثيرا من مكوناتها و عناصرها في المحتوى و الأسلوب من العلوم و التعليم المهني ، مع العلم أن هذا الأخير هو في حقيقة الأمر " مرحلة الإعداد " من مراحل التربية المهنية بمفهومها الواسع.
- فالمدرسة لا تقدم برامج تعليمية و تربوية في المجال المهني اعتباريا و بشكل تراكمي للمعلومات المهنية ، بل إنها تتدرج في تقديمها حسب المراحل الدراسية التي يمر بها التلميذ و خاصة مراحل نضج شخصية و مستوى إدراكه و الأهم مستوى حاجته لهذه المعلومات يفهم من هذا أن دور المدرسة في التربية المهنية يكون متدرجا و عبر مراحل و خطوات ، يجب أخذها بعين الاعتبار لضمان الوصول بالتلميذ إلى مستوى نضج مهني يؤهله إلى اتخاذ قراره المهني المستقبلي بشكل ناجح إذا ما سبق ذكره يقودنا إلى الوقوف بكل مرحلة تعليمية دراسية و محاولة معرفة مستوى المعلومات المهنية المقدمة للتلميذ و مدى تلائمها مع مستواه الإدراكي و مدى حاجته لها.

## 6 - التربية المهنية في المراحل التعليمية المختلفة :

إن وظيفة المدرسة الأساسية إعداد أبناء أو أفراد مجتمع صالحين و مؤهلين لشغل الوظائف التي يحتاجها المجتمع ليطورها من خلالها. و قد اتجه التعليم العام عامة في الوطن العربي إلى الاهتمام بنوع واحد من التعليم ، و هو التعليم الأكاديمي النظري ، و إن كانت هناك بعض المحاولات غير المنظمة لنظام التعليم الفني ، أو المهني الذي يلتحق به أولئك العاجزون عن متابعة التعليم العام لسبب أو لآخر.

### 6-1 - التربية المهنية في مرحلة رياض الأطفال (من 3 - 6 سنوات) :

تتميز هذه المرحلة بازدياد نمو الطفل من جميع الجوانب الجسمية و النفسية، العقلية و الاجتماعية ، و تتم التربية المهنية خلال اللعب مع الجماعات لفترة قصيرة أي باللعب الحر ( ألعاب الحل و التركيب) ، إذ نجد أن مستوى الخيال لدى الطفل يكون غالباً على أعباه ، و هذا يزيد من نموه و نمو الاستقلالية لديه ، و الاعتماد على النفس و يظهر بالأسئلة الكثيرة ، و الاهتمام بنوع الإجابة و التعليق عليها. لذا فالمسؤولون عن رياض الأطفال يقومون بإعداد المواقف التربوية ، التي تثري خبرات الطفل و حماسة للاستكشاف و التعلم. و تتحدد التربية المهنية في هذه المرحلة عن طريق ما يقدمه منهج الخبرات المتكاملة التي تتمثل فيما يأتي<sup>(1)</sup> :

#### أ . الخبرات اللغوية:

التي تهدف لتنمية قدرة الطفل على التعبير، الاصغاء ، الربط بين السمع و النطق ، و التدريب على سرد تسلسل الأحداث القصصية التي تروى عليه.

#### ب . الخبرات الدينية:

تتمثل في التهذيب و غرس القيم الدينية و الخلقية في نفوس الأطفال ، و التي تبدأ بحمد الله على ما رزقنا من نعم شخصية ، مثل: الحواس و العقل، مظاهر الطبيعة ، محبة الله للإنسان ، و الصفات الخيرة في الإنسان.

#### ج . الخبرات العلمية:

تهدف إلى تكوين اتجاهات منطقية واقعية لدى الطفل مثل : السببية ، عدم

<sup>1</sup> - د.سهام درويش أبو عيطة : مرجع سابق ، ص 274 .

الاعتقاد بالخرافات ، الإيمان بالله ، غرس العادات الصحيحة عند الطفل و أساليب وقاية نفسه، و المحافظة عليها.

#### د . الخبرات العددية:

تهدف إلى تنمية قدرة الطفل على الإدراك العددي ، مفهوم الزمان ، المكان، المفاهيم الرياضية ، مثل الأشكال ، الألوان ، الأوزان و الأحجام.

#### هـ . الخبرات الاجتماعية :

تهدف لتنمية أسلوب الكلام مع الآخرين ، الاستماع إليهم ، تعلم عادات السلوك المرغوب ، مثل : التعاون ، الاعتماد على النفس ، حب الآخرين و الوطن ، المحافظة على البيئة و تحقيق التعاون الفعلي بين الأطفال.

#### و . الخبرات الحركية:

تهدف إلى تقوية عضلات الطفل الصغيرة ، الكبيرة ، تحقيق التآزر بينها، تعريفه بذاته و إلى تنشيط جسمه و دورته الدموية ، كما تعمل التربية الحركية على اكساب عادات سلوكية اجتماعية ، مثل: التعاون ، التنافس ، اتقان مهارات حركية متناسبة مع نسبة ، و التي تعمل على إشباع حاجاته من اللعب.

### 2.6 . التربية المهنية في المرحلة الابتدائية : (تبدأ من 6 سنوات)

تعمل المدرسة الابتدائية على مساعدة الطفل على تنمية مهارات القراءة ، الكتابة ، الحساب ، التعبير عن نفسه بالرسم ، الأشغال و الموسيقي ، و الأناشيد و التربية البدنية و هناك عدة أساليب يمكن أن تساعد الأطفال لتحقيق أهداف التربية المهنية مثل:

- . إتاحة الفرصة أمامهم ليكونوا اتجاهات نحو تقدير، و احترام العمل و العمال .
- . زيارة المؤسسات و المصانع المختلفة، و كتابة تقرير عن هذه الزيارة .
- . إعطاء واجبات مدرسيه تتطلب من الطفل كتابة تقرير عن مهنة والده أو أحد أفراد الأسرة أو الجيران أو الأقارب.
- . توفير أكبر عدد ممكن من الكتب و المجلات و غيرها مما تحتوي على قصص مصورة عن الحرف المختلفة.
- . استغلال أوقات النشاط المدرسي و الهوايات بالقيام بأنشطة أو أعمال تتعلق بالمهن المحلية ، و التي يحتاجها المجتمع.

### 3.6 . التربية المهنية في المرحلة المتوسطة (1) :

تعمل المدرسة المتوسطة على تزويد التلاميذ بالثقافة القومية ، و اتقان اللغة القومية (اللغة العربية) ، و الإحاطة بتاريخ و جغرافية الوطن العربي ، و معرفة مبادئ العلوم و الرياضيات ، و تكون هذه المواد مقدمة كما سيدرس بالمرحلة الثانوية

إذ لم تعد المرحلة المتوسطة مجرد مرحلة للإعداد للمرحلة الثانوية ، بل تغير النظام التربوي فيها ليصبح مهتما بالتربية المهنية مثل ما هو الحال في دولة الكويت إذ بدأ التعليم المهني بها منذ **سبتمبر 1986** ، و هذا بانشاء العديد من البرامج المهنية ضمن برامج الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب ، لذا فإن دور المدرسة المتوسطة يجب أن يبدأ بالاعداد المهني لتأهيل الطلبة الذين لا تساعدهم قدراتهم و اهتماماتهم على متابعة تلاميذ هذه المرحلة لتوجيههم إلى تخصصات تتفق و هذه القدرات و الاهتمامات عند الانتقال للمرحلة الثانوية. و يقوم على هذا مختصون في الاشارة و آخرون في المواد الدراسية ليضمنوا نجاح التلميذ الدراسي و المهني.

#### 6.4 . التربية المهنية في المرحلة الثانوية:

تحدد وظيفة المرحلة الثانوية بالبرامج الدراسية التي تقدمها ، فوظيفة المدرسة الثانوية الفنية المهنية إعداد طلابها للتخصص في المبادئ المهنية ، التي التحقوا بها ، عن طريق الدراسة النظرية و العملية و التدريب الميداني ، و وظيفة المدرسة الثانوية و النظرية إعداد طلاب ليلتحقوا بدراسات ما بعد الثانوية وفق قدراتهم و اهتماماتهم.

و يعد أيضا تقديم مقرر في التربية المهنية في المرحلة الثانوية خير وسيلة لإمداد التلاميذ بالمعلومات المهنية ، و تعرف المهن و الحرف المختلفة الموجودة في بيئتهم المحلية على أن يدرس ضمن اللغات أو المواد الاجتماعية. و يعد جيس ديفز أول من قدم مقررات إنشاء ضمن مادة اللغة الانجليزية على أن يتضمن هذا المقرر النقاط التالية<sup>(1)</sup>

. أساليب و طرق الحصول على عمل

. التوافق المهني

. مشكلات العمال حديثي الالتحاق

. مواصفات العامل الناجح

. العلاقات القانونية بين العامل و صاحب العمل

. أسلوب التعامل مع الآخرين

. معرفة نظام العمل

. معرفة فرص العمل المتاحة

و يكون أسلوب تدريس هذا المقرر بدراسة مهنة ، أو اثنتين دراسة تفصيلية تتفق مع اهتمامات و قدرة الطالب ، و يتضمن موضوع الدراسة التفصيلية العناصر الآتية:

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 280 .

- . مقدمة عن تاريخ المهنة و دورها الحالي و حاجة المجتمع إليها
- . طبيعة العمل من خلال وصفه النشاط اليومي الذي يقوم به صاحب المهنة
- و الظروف المحيطة بالعمل و مزايا و عيوب هذه المهنة
- . الكفاءات و المؤهلات العلمية ، الصحية ، الحسية ، العضلية ، العقلية
- و الانفعالية لهذه المهنة .
- . الاعداد المهني: الدرجة العلمية المطلوبة لدخول المهنة ، و التدريب المطلوب و أماكن التدريب و تكاليفه.
- . الالتحاق بالمهنة ، الشهادات المطلوبة ، امتحان القبول ، الامكانيات التي تتطلبها المهنة .
- . العلاوات و الترقيات أي أساليب الترقية السنوية ، أنواع الوظائف التي يرقون إليها، هل هناك تدريب معين للترقية ، أو ما هي الخبرات التي تحقق الترتي
- . عدد العاملين بالمهنة، من حيث الجنس و السن في الميادين المختلفة .
- . المجالات المهنية القريبة من المهنة .
- بالاضافة إلى ذلك هناك أساليب عديدة تستخدم في التربية المهنية في المدرسة الثانوية تتمثل فيما يلي:
- . مناقشة هذه الموضوعات في القسم .
- . عقد مؤتمرات تناقش المهن .
- . دعوة زائرين متخصصين .
- . قراءة الكتب و النشرات الأهلية التي توضح مهام الأعمال المختلفة .
- . زيارة أماكن عمل مختلفة .
- . الأفلام السنمائية و الوثائقية التي تعرض الحرف و المهن .
- . الأنشطة المدرية لاكتساب ، خبرات مهنية .
- . العمل لبعض الوقت .

وضعت اساليب و طرق تدريس لتنمية الشخصية المهنية لدى الطالب و من بينها مايلي (1) :

### 1. المشروع:

جاء بها العالم " كلياترك " و جعل منها طريقة لبناء و تنفيذ المناهج. و الطريقة تعتمد على نشاط ، و عن رغبة تتم و تنجز في محيط اجتماعي. و أول ما طبقت فيه طريقة المشروع هو مجال الزراعة ثم انتقلت إلى الميادين الإنتاجية الأخرى. و قد ينطلق المشروع كحل لمشكلة أو معالجة لقضية معينة تحدد

<sup>1</sup> - د. محمد عبد الكريم أبو سل: مرجع سابق ، ص 131 . 180 .

- بدقة ثم ترسم لها خطة تتضمن الخطوات الآتية:
- \* الشعور بمشكلة يعجز الدارس عن تفسيرها .
- \* حصر و تحديد المشكلة عن طريق جمع المعلومات و بيانات تساعده على تحديدها بشكل أدق .
- \* اقتراح حلول للمشكلة و طرح فروض من الدراسة الأولية .
- \* اختبار صحة الفرض علميا .
- ولهذه الطريقة مزايا نذكرها منها:
- \* تشجيع الطلبة على البحث و التنقيب .
- \* تكسبهم المهارات و أساليب في التفكير و الاعتماد على النفس .
- \* تجعل من الطالب مركز الفاعلية و النشاط و تقرب له الأمور النظرية بالحياة العملية تتيح للمتعلم فرصة التكيف للمواقف الحياتية و المشكلات الجديدة التي قد يتعرض لها في حياته العملية في المستقبل .

## 2 . التعليم الانفرادي:

يختلف الأفراد في خلفياتهم التربوية و العقلية كما هم يختلفون في قدراتهم و إمكاناتهم و سرعتهم في التعلم و نشاطهم ، دوافعهم ، أهدافهم و طموحاتهم .  
و أسلوب التعليم الانفرادي هو الأسلوب الملائم لكل طالب و ذلك لما يتسم به من المرونة ، حيث يكون الطالب هو المسؤول عن تعلمه و تقدمه في دراسة مادة أو مجموعة من المواد و الاختيار من النشاطات و البدائل المطروحة و الوسائل التعليمية ما يناسب نوع تعلمه و يحقق أهدافه .

### \* خصائصه:

- . موجه نحو المتعلم الفريد في خصائصه ، الذي هو محور العملية التربوية .
- . يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين من حيث احتياجاتهم ، اهتماماتهم ، قدراتهم ، أسلوب تعلمهم و سرعة تعلمهم .
- . يتيح الفرصة لكل متعلم باختيار و اتخاذ القرار المناسب بخصوص تعلمه من حيث مكونات النظام التعليمي من محتوى ، و مواد و أجهزة تعليمية ، و مكان و استراتيجيات تعليمية .
- . يؤكد على مبدأ اتقان التعلم ، إذ لا ينتقل المتعلم من دراسة وحدة دراسية إلى أخرى إلا بعد اتقانها في ضوء محكات أو معايير معينة .
- يعطي البرنامج التعليمي المرونة التكيف ، القدرة على تلبية حاجات الفرد و من ثمة حاجات المجتمع .
- . يعطي دورا هاما للمعلم ، إذ يصبح مشرفا و موجهها للطالب في أثناء دراسته و توجهه نحو تحقيق الأهداف التعليمية بالإضافة إلى المساهمة في تصميم المواد

التعليمية. إذا فالهدف الرئيسي من تفريد التعليم هو تقديم أو عرض المعلومات بأنماط و أشكال مختلفة ، تتيح للطالب الفرصة لدراسة المواد التعليمية حسب سرعة تعلمهم ، أو إيجاد وسائل تعليمية متنوعة تقوم بتزويد المعلومات للطلاب إما بعرضها لهم و/أو تفاعلهم معها و ذلك بدلا من المعلم .

**\* مبادئه:**

. لجميع الأفراد القدرة على التعلم و لكن بدرجات متفاوتة ، أي أن بعضهم أسرع من الآخرين في التعلم الذي يستمر مدى الحياة .

. توجد فروق فردية بين المتعلمين ، تؤثر في تعلمهم منها :

أ . التطور العقلي .

ب . الخلفية العلمية و الخبرات السابقة

ج . مستويات التحصيل الأكاديمي

د . أساليب التعليم

. يتعلم الأفراد بشكل أسرع و أفضل عندما يتلاءم التعليم بما فيه المواقف التعليمية ،

في حجرة الصف ، المواد التعليمية ، النشاطات مع ذكاء هؤلاء الأفراد، خلفيتهم

السابقة ، شخصيتهم ، اهتماماتهم و أساليب تعلمهم المفضلة.

**\* فوائده:**

إذا استعمل التعليم الانفرادي في بيئة تعليمية ملائمة لطريقة هذا الأسلوب

و وجدت الكفايات الضرورية لدى المدرسين على إدارة مثل هذه البرامج أو الأساليب

، فإن هذا يفيد فيما يلي:

. يستطيع الطالب الذي يستخدم هذا الأسلوب أن يحقق أهدافا أكثر من الذي

ستخدم الطريقة التقليدية .

. يقل معدل الاهدار التربوي .

. يتخلص الطلاب من الملل الذي يصيبهم في حالة الطريقة التقليدية .

. يزداد نشاط الطلاب أثناء الدراسة للمواد التعليمية في حالة استعمال أسلوب

التعليم المفرد ، و ذلك لأنهم يتفاعلون مع المواد التعليمية

. لا يرتبط الطلاب السريعوا التعلم بمعدل سرعة الصف في الدراسة ، و

كذلك لا يقلق الطلاب بطيئو التعلم .

. يساعد على تنمية الدوافع الداخلية للتعلم ، إذ أن الطالب الذي يعمل بنفسه

يشعر بالثقة في نفسه ، و يشعر بأن لديه الكفاية اللازمة لأداء العمل.

و يجدر بالمعلم هنا أن نذكر دائما أن الطريقة الناجحة في التدريس تتميز بما

يلي:

1 . الاهتمام باستثارة تفكير التلاميذ و تنمية قدراتهم العقلية .

2. إسهام التلاميذ في النشاطات .
3. احترام التلاميذ و تشجيعهم على ابداء ما عندهم من آراء و تساؤلات بمنتهى الحرية .
4. إثارة المشكلات و اسهام التلاميذ في البحث عن حلها
5. التعرف إلى مستويات التلاميذ و نفسياتهم و مشكلاتهم و الاستفادة من ذلك التعلم

### 3. القراءة و المناقشة:

#### أ. القراءة:

إن القراءة الذاتية من أهم الوسائل التي تثري المتعلم بالمعارف و تزوده بخبرات مباشرة و توسع آفاقه العلمية و تعودده على البحث و الاستقصاء فالعلوم اليوم في اتساع و المعارف في تزايد مستمر ، و ليس بإمكان المنهاج المدرسي أن يستوعب كل جديد يضاف أو يستطيع الإجابة عن كل التساؤلات التي تراود أذهان التلاميذ. كما أن أساليب التدريس جميعها مهما تنوعت و تعددت لا يمكنها أن تلبي احتياجات المتعلمين أو أن تشبع رغباتهم أو أن تراعي ما بينهم من فروق فردية. إن ثمة مجالا واسعا في التربية المهنية للقراءة الذاتية. فهناك المجالات العلمية و النشرت الخاصة و الكتب الدراسية و زوايا العلم في الجرائد و المجالات.

هذا و يشترط في اختيار الكتب للمطالعة الشروط التالية:

- . أن يكون الكتاب مناسبا لمستوى التلاميذ و أن لا يشتمل على تعقيدات رياضية أو رسومات بيانية صعبة
- . أن تكون المادة العلمية متصلة ببيئة التلميذ و لها علاقة مع محتويات المنهاج
- . ان يشتمل الكتاب على صور توضيحية و تكون مثيرة و مفيدة في نفس الوقت
- . أن يراعي الكتاب الأسلوب العلمي في العرض و التفكير و دراسة تعكس طبيعة التربية المهنية
- . أن يكون مظهر الكتاب مثيرا و طباعته جيدة و حجمه مناسب
- . أن ينمي الكتاب مهارة القراءة و فهم دلالة الرموز أو الدوائر الكهربائية

#### ب. المناقشة:

أن هذه الطريقة يشترك فيها التلميذ في عملية التعلم، و يكون المعلم مسؤولا عن إدارة دقة الحوار و المناقشات. و قد تتنوع أسئلة المعلم من أسئلة استفسامية إلى أسئلة استكشافية تثير التفكير و الاستنتاج. و يقوم المعلم بتشجيع طلبته على المشاركة الفعالة من أجل التوصل إلى أهداف الدرس، و يساعدهم في تكملة الاستنتاجات أو الاجابات الناقصة. و الأسئلة الجيدة تثير انتباه و تفكير و اهتمام

الطلبة و تساعدهم على الاستقراء و الاستنتاج و يحصل المعلم عن طريق إجابات الطلاب على تغذية راجعة تساعده على معرفة مدى تحقق أهداف الموضوع. وهذا يجعله يغير أو يبدل أسلوب أسئلة.

#### 4. التجارب و المشاغل:

من خلال العملية يقوم بالعمل بأنفسهم فيتدربون على استعمال الادوات و تصميم التجارب و يكتسبون مهارة أخذ القياسات و كتابة النتائج و من تم الوصول إلى العلاقات أو القوانين.

. **كيف تجري التجارب العملية ؟** : يتوقف نجاح هذا النشاط على الأسلوب الذي يستخدمون فيه فقد يقوم المعلم بإجراء التجربة أمام التلاميذ و مساعدة بعضهم و تكليف آخرين برصد النتائج و من ثم اشتراك الجميع في النتائج. و قد يحضر المعلم مجموعة من التجارب و يوزع التلاميذ في مجموعات و يتيح لهم حرية العمل وفق تعليمات مكتوبة

. **فوائد هذه الطريقة:** التجارب العملية نشاط تعليمي يهيء الفرصة للتلاميذ لاكتساب خبرات واقعية بالملاحظة و التعليم بالعمل. و اجراؤه يعمق معنى العلوم و يبين طبيعتها. و أبرز ما يتميز به هذا النشاط عن غيره من وسائل التدريس الأخرى أنه يساعد على تكوين المهارات و تتميتها. و من بين هذه المهارات مايلي:  
مهارات اكتسابية ، مهارات تنظيمية ، مهارات إبداعية ، مهارات يدوية ، مهارات اتصالية.

#### 5. الرحلات الميدانية:

هي جولة يقوم بها المعلم و التلاميذ خارج نطاق غرفة الصف وفق خطة مرسومة لتحقيق هدف تربوي معين. و ليس من الضروري أن تدوم الرحلة فترة طويلة أو أن يقصد بها مكان بعيد عن المدرسة فقيام المعلم و التلاميذ بجولة في حديقة المدرسة أو قريبا منها للاطلاع على بعض الظواهر الطبيعية ، أو بعض الأماكن التي لها صلة بموضوعات المبحث فترة لا تزيد عن وقت الحصة الواحدة هو في الحقيقة قيام برحلة تعليمية.

#### \* فوائدها:

. تتبع الرحلة التعليمية للتلميذ الفرصة ليكون مشاركا واعيا يفكر و يستنتج و يعبر عن الخبرات الواقعية التي يمر بها بحرية تامة  
. تهيء الرحلات الفرصة لتوسيع آفاق التلاميذ فنتشر فيهم الميل إلى الاطلاع على المجتمع فيتحسسون مشكلاته، و يتعرفون على الخدمات التي يقدمها الأفراد و التضحيات التي يبذلونها من أجل رفاهية المجتمع .  
. تساعدهم على البحث و الاكتساب كما تنمي دقة الملاحظة و التأمل و النقد .

. تساعد الرحلات في بناء شخصيات التلاميذ فتتمى فيهم الصبر و التعاون و  
التضحية و القدرة على التنظيم و الاعتماد على النفس و كثير من القيم الإنسانية  
تمكنهم من إدراك الصلة بين ما يدرسونه في الصف و بين ما هو واقع فعلا في  
الحياة .

. يستطيع المعلم من خلال الرحلات التعرف على نفسيات التلاميذ و على ميولهم و  
اتجاهاتهم ، ففي الرحلات يظهر التلاميذ على طبيعتهم فيحركون و يتصرفون بحرية  
دون قيود .

باختصار هذه هي عموما أهم الأساليب المستخدمة و المتبعة من قبل  
المدرسة لاعداد و تربية التلميذ مهنيا و هذا لا على سبيل الحصر.

### 3.1.2 . وسائل الإعلام :

تؤثر وسائل الإعلام المختلفة من إذاعة ، تلفاز ، فيديو ، أطباق استقبال ،  
سينما ، صحف ، مجلات ، كتب وإعلانات بما تنشره وما تقدمه من معلومات  
وحقائق وأخبار ووقائع وأفكار وآراء على التنشئة الاجتماعية باعتبارها ناقلة لأنواع  
مختلفة من الثقافة ، فهي تنشر المعلومات المتنوعة عن كافة المجالات التي تناسب  
مختلف الأعمار ، كما أنها تشبع الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى المعلومات  
والتسلية والترفيه والأخبار والمعارف والثقافة العامة ودعم الاتجاهات النفسية وتعزيز  
القيم والمعتقدات أو تعديلها ويزداد تأثير وسائل الإعلام بالتردد الذي يساعد في  
عملية الاستيعاب ، ومن أهداف وسائل الإعلام ما يلي :

\* نقل وتوصيل المعلومات للآخرين ، وهذا يسهل من خلال توفر الأقمار  
الصناعية ووسائل الاتصال الحديثة المتعددة .

\* التأثير في آراء الناس وأفكارهم، حيث تشكل وسائل الإعلام أفكار الناس  
وتغيرها وذلك لتحقيق هدف معين والترويج لأفكار معينة.

\* الترفيه والتسلية من خلال مختلف البرامج المخصصة لها.

\* المساهمة في التنشئة الاجتماعية للأطفال.

ويمكن القول بأن وسائل الإعلام هي سلاح ذو حدين فقد تكون وسيلة نافعة من  
وسائل الثقافة ، العلم ، النمو بالأخلاق ، و نقل المعرفة ونقل الأفكار فتقدم بذلك  
للفرد أكبر المنافع وهي من ناحية أخرى إذا أهملت وأسيء استخدامها ولم توجه

توجيهها صحيحا بإشراف مركز فإنها تصبح سلاحا هداما يعرقل عملية التنشئة الاجتماعية السليمة والتي تعكس أيضا بناء شخصية متزنة تسمح للفرد باتخاذ قرارات صائبة وبالتالي تحمل مسؤولية تلك القرارات .

لكن من جهة أخرى فإن شدة تأثير وسائل الإعلام يتوقف على عدة عناصر قد تزيد منه أو تنقص منه أو تكون بمثابة حاجز أمامه وتتمثل هذه العناصر فيما يلي:

\* إن وسائل الإعلام غير شخصية أي أنها لا تتفاعل وتتعامل مع الشخص مباشرة بل تستخدم وسيطا بينهما لإيصال المعلومة المراد إيصالها مثل : التلفاز ، الراديو ، الكتب ، المجالات ، الأنترنت ... الخ من وسائل تبليغ ، فبإمكان الفرد وبارادته التطلع عليها أولا.

\* مدى اتزان شخصية الفرد وثقته بنفسه ومدى إشباع حاجاته والمعلومات التي يرغب في الحصول عليها .

\* مدى توفر المجال الاجتماعي الذي يجرب فيه الفرد ما تعرف عليه من شخصيات ومواقف وعلاقات.

\* المستوى الاجتماعي والثقافي الذي ينتمي إليه الفرد ، كذلك سنه.

## أ . أنواع وسائل الإعلام :

. وسائل إعلام مكتوبة ومقروءة ( الكتب ، الصحف والمجلات ) :

يعد الإعلام المكتوب من أهم عناصر الخبرات التي تقدم للطفل وتسهم في تكوينه العقلي والانفعالي والاجتماعي وتكوين اتجاهات نحو كل المواضيع والخبرات التي يعيشها والتي تتجسد في المستقبل من خلال القرارات التي يتخذها، فما معنى الإعلام المكتوب .

\* يرى " أحمد نجيب " أن هناك معنيين للإعلام المكتوب يدل أحدهما على الإنتاج العقلي والمدون في الكتب سواء المدرسية أو كتب أخرى تمس مختلف المعارف في شتى المجالات ، ويدل المعنى الآخر على الكلام الذي يترك في النفس متعة فنية أو أثرا وجدانيا سواء كان هذا العمل شعرا أو نثرا<sup>(1)</sup>.

من خلال هذا التعريف للإعلام المكتوب يمكن القول بأنه ذلك العمل الفني

<sup>1</sup> - د. حنان عبد الحميد العتاتي : الطفل و الأسرة و المجتمع ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2000 ، ص 118 .

الإبداعي الذي يسير على قواعد وضوابط الكتابة يشتمل على رؤيا وأبعاد وأهداف يراد الوصول إليها تختلف باختلاف المواضيع الحياتية بالإضافة إلى قدر كبير من الجماليات والقدرة على التأثير في اللفظ والمعنى بحيث يترك في النفس أثر يعمل على إحداث تغيير في الواقع يتوضح من خلال الاستجابات لمختلف المواقف و الخبرات.

ويعد الإعلام المكتوب صرحا قويا في ثقافة الطفل والراشد على حد سواء يكون على مستوى أسلوب حياتهم من إنجازات وإبتكارات ومشاريع متنوعة ، ومن خصائصه أنه أسلوب حياة ديناميكي متطور ونامي ، وهو يشمل اللغة والعادات والتقاليد والأفكار المفاهيم ووسائل الانتقال والاتصال ، المؤسسات الاجتماعية وأساليب الحياة اليومية وما إلى ذلك (1).

إن ما يقرأه الفرد من كتب ، مجلات وجرائد يؤثر على مجرى نموه وتطبيعته اجتماعيا فالقراءة تساعده على معرفة العالم من حوله ، لأنها تقترح له دورا سلوكيا و غالبا ما تجري هذه الأدوار الجديدة في السلوكيات التي تصدر عن الفرد ، وأنها أيضا تقترح المراكز التي قد يتطلع إلى شغلها كشخص بالغ ، إن مادة القراءة عن طريق إشارتها إلى الأبطال و الأشرار تساعد الفرد على التعرف على ما هو جيد و ما هو رديء و هكذا فإن ما يقرأه الفرد يؤثر في إدراكه للعالم، ويسهم في إشباع الحياة التخيلية لديه ، كما تساهم القراءة في تنمية قدراته اللغوية وتساعد على التركيز والانتباه والملاحظة الدقيقة وتساهم في تنمية الذوق الفني لديه وفي نموه الاجتماعي والعاطفي والعقلي بشكل عام .

أما في البيت يكون الطفل أكثر تأثرا بمضمون المجلات والصحف أكثر من الكتب ذلك أن الصحف والمجلات عادة ما تحتوي على مواضيع مختلفة ومتجددة حيث أنها تصدر إما يوميا ، أسبوعيا أو شهريا على أقصى حد أي أن القارئ ينتظر دائما الجديد منها هذا ما يجعل الإقبال عليها بشكل أكثر من الكتب التي تتميز بكونها تعرض موضوعا واحدا تتطرق إليه من مختلف معانيه فالقارئ هنا يكتفي بقراءة العنوان ليكتفي فصوله بمجرد قراءة العنوان أو يتعدى ذلك إلى قراءة محتوى

الكتاب وهذا ما يجعل الإقبال على الكتب أقل مقارنة بباقي وسائل الإعلام المكتوبة ، أما عن دور الوالدين فيكون جد مهم يتمثل في طريقة انتقاء واختيار المجالات والصحف ، وغالبا ما يتأثر اختيارهم بعوامل متعددة مثل الطبقة الاجتماعية للأسرة والجنس والدين ، وموجز القول أن الآباء باختيارهم للمجلات والصحف ، والكتب يحيطون أطفالهم برموز طبقتهم وأحيانا إلى المركز الاجتماعي الذي يتوقون إليه وأحيانا أخرى إلى انتمائهم العرقي والديني وهذا التأثير يكون نتيجة لطبيعة المواضيع التي يتطرقون إليها في الصحف والمجلات، في هذا يجب على الآباء توجيه أطفالهم إلى ما يقرؤونه إذ يجب عليهم الاختيار الذكي في قراءة مختلف المعلومات ، ومن النتائج المهمة لهذا العمل أن يناقش الآباء وتطبيعهم اجتماعيا ، وكما سبق الذكر هناك عوامل عديدة تؤثر في اختيار الكتب والمجلات والصحف وبالتالي اختلاف المواضيع ودرجة تأثر الأفراد بها ويمكن توضيح ذلك فيما يلي :

#### \* نكاء الطفل :

فالطفل الذكي يميل لقراءة الكتب التي تحتاج لقدرة عقلية تفوق من هم في مثل سنه، أما الأطفال متوسطي الذكاء فيميلون إلى كتب مليئة بالصور<sup>(1)</sup>.

#### \* الطبقة الاجتماعية :

اهتمامات الأفراد من الطبقة العليا تختلف من حيث المواضيع عن الأفراد من الطبقات الدنيا .

#### \* الوضع الاقتصادي :

الوضع الاقتصادي سواء المتدني أو المتوسط أو العالي هو الذي يحدد مدى إمكانية توفر الكتب والمجلات والصحف داخل البيت .

#### \* ثقافة الوالدين :

الآباء المتعلمون يوجهون أبنائهم للقراءة عموما أكثر من الآباء ذوي مستوى تعليمي متدني أو منعدم .

#### . وسائل الإعلام المسموعة والمرئية ( الإذاعة والتلفزة ) :

إن الإذاعة والتلفزة من أكثر وسائل التثقيف إنتشارا وترجع أهميتها لعدة

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 120 .

عوامل من أهمها :

- \* إن الكلمة المنطوقة ذات أثر كبير لأنها لا تحتاج لمعرفة سابقة بالقراءة .
- \* تعتبر وسيلة سهلة لتحصيل الثقافة .
- \* يستفاد منها في خدمة الأهداف التربوية عن طريق البرامج التعليمية والثقافية والترفيهية.

\* تؤثر في الوعي السياسي ، الاجتماعي ، الاقتصادي ، القومي والعلمي .  
ويشهد التلفزيون خاصة إقبالا شديدا من طرف الأفراد كبارا أو صغارا وذلك حسب اهتماماتهم وأدى هذا إلى انخفاض نسبة الإقبال على مؤسسات الإعلام الأخرى ، حيث أظهرت الدراسات (1) أن الطفل العربي يقضي حوالي 16 ساعة أسبوعيا أما التلفاز ، أما في الولايات المتحدة الأمريكية يقضي الطفل 3 ساعات أمام التلفاز ، وفي دراسة أجريت في الأردن وجد أن الطفل الأردني يجلس أمام التلفاز من 3 - 3.5 ساعة يوميا .

### ب . تأثير التلفزيون على الطفل :

من خلال ما سبق نجد أن أهمية التلفاز كوسيلة إعلامية تكمن في تكوين شخصية الطفل فهو يوسع آفاقه ويخلق الإمكانيات لديه ويثري فكره وخياله ، ويعمل على توثيق العلاقات الأسرية من خلال الرؤية أو المشاهدة المشتركة ، هذا من جهة إن أردنا توضيح أهم إيجابيات التلفاز كوسيلة إعلامية ، ثقافية وتربوية بالدرجة الأولى لكن هذا لا يمحو كونه أداة جد خطيرة إن أسيء استخدامها فمختلف العروض التلفزيونية التي يتلقاها الطفل قد تكون بمثابة صدمة في المرة الأولى تؤثر في سلوكياته مستقبلا، فهي وسيلة غير ناجحة من النواحي البدنية ، الأخلاقية، التعليمية أو الاجتماعية إذا ما نظرنا إلى التأثير السلبي للتلفاز في هذه الجوانب والذي يقودنا إلى الحكم بأن الطفل مثلا قد ينزوي في المنزل لمشاهدة البرامج مما يجعله يعاني من البدانة لأن نشاط جسمه يقل ، فقد يقوده فضوله أحيانا إلى الوصول إلى إجابات عن أسئلته المتعلقة بمواضيع معينة كالجنس ، إلى مشاهدة برامج أو أفلام لا أخلاقية وقد لا تتناسب مع من هم في سنه الأمر الذي يجعله يتعرف على أشياء قد

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 121 .

تفوق مستوى إدراكه وفهمه ، والنتيجة هي محاولة التقليد التي تعتبر من أكبر الوسائل للتعلم في مثل هذه الحالات ، مما ينجر عنه الوقوع في الخطأ والانحراف أحيانا ، هذا إذا أردنا الحديث من خلال برامج العنف والقتل التي أصبحت تغزو القنوات الفضائية نظرا لإقبال الناس عليها خاصة فئة الشباب الذين لا يلبثوا حتى يتخذوا أحد أبطال الأفلام مثلا ليقنتدي به بغض النظر عما إذا كان صالحا أو منحرفا ، في هذا الصدد تعددت الدراسات التي تطرقت إلى دور أو تأثير التلفاز على شخصية الفرد ، ومن هذه الدراسات نجد دراسة " **هملوت Hamlott** " (1) حيث قامت دراسته على الكشف على أثر البرامج التلفزيونية على شخصية الطفل ، حيث استخدم دفتر أعمال يومية للحصول على المعلومات حيث يدون الأطفال كيفية قضاء أوقات فراغهم بالإضافة إلى المعلومات التي يتحصل عليها من المدرسة ، وكانت نتائج الدراسة أنه كلما كان الطفل ذكيا قل قضاء وقت الفراغ أمام التلفزة بالإضافة إلى عوامل أخرى كثقافة الوالدين ، مدى ميل الطفل إلى المواضيع التي يقضيها في وقت الفراغ .. كما أوضح " **هملوت** " أن ميل الطفل إلى برامج تلفزيونية معينة يحدد المواضيع التي يميل إليها في وسائل الإعلام الأخرى كالكتب، المجالات ، كما ركزت النتائج على أن التلفاز يمكن أن يحسن تقديم المعلومات للأطفال فائقي الذكاء من الأطفال ضعيفي الذكاء .

وبصفة عامة تبقى التربية الصالحة والخصبة الركيزة الأساسية لكي يكون للبرنامج التلفزيوني أو الإذاعي تأثيرات جيدة على الطفل، وتكمن الأهمية في ذلك في التدقيق فيما يمكن للأطفال أن يشاهدوه. و هنا يجب التأكيد على أهمية اتخاذ الآباء موقفا موحدًا وغير متذبذب تجاه البرامج التلفزيونية لأن الوقوع في التردد يشعر به الابن ويبدأ باستغلاله لمزيد من العناد والإصرار ، وعلى الآباء أن يكونوا حازمين هادئين واثقين بأنفسهم وقيمهم حتى يستطيعوا إقناع الأبناء بمتى يشاهدون وماذا يشاهدون في التلفاز .

### 3. 1. 2 . جماعة الرفاق :

<sup>1</sup> - د. فؤاد حيدر : علم النفس الاجتماعي ( دراسات نظرية و تطبيقية ) ، دار الفكر العربي ، ط1 ، بيروت ، 1994 ، ص ص 218 .  
219 .

تقوم جماعة الرفاق أو الأقران أو الصحبة أو الشلة بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية للفرد ، فهي تؤثر في معايير الاجتماعية وتمكنه من القيام بأدوار اجتماعية متعددة لا تتيسر له خارجها ، وهناك أقران ورفاق يشتركون معا في مرحلة نمو واحدة بمطالبها وحاجاتها ومظاهرها ، وقد يؤدي ذلك إلى المساواة بينهم ويتوقف مدى تأثير الفرد بجماعة الرفاق على درجة ولائه لها ومدى تقبله لمعاييرها وقيمتها واتجاهاتها وعلى تماسك أفراد هذه الجماعة ونوع التفاعل القائم بين أفرادها ، فمن خلال ما ذكر نلمس أهمية هذه الجماعة في التأثير على بعض جوانب شخصية الفرد ويكون هذا التأثير أحيانا بدرجة كبيرة تجعل الفرد يتخذ بعض قرارات حياته استنادا إلى خلفية تلك الجماعة .

وقبل أن نتطرق إلى تعريف مفصل لهذه الجماعة نتناول فيه خصائصها، دورها، تأثيرها على شخصية الفرد، قبل ذلك وجب الإشارة إلى السبب الذي يجعل الفرد يكون جماعات رفاق لها أهدافها وقيمتها وقوانينها وهي الحاجة إلى الانتماء فماذا يقصد بذلك ؟ .

### أ . الحاجة إلى الانتماء :

إن الحاجة إلى الانتماء حاجة أساسية للنمو النفسي والاجتماعي وخاصة في السنوات الأولى من حياة الطفل وذلك لحرصه الدائم على الحصول على تقدير جماعته ، " إذ أن هذه الحاجة تتولد نتيجة أنماط سلوكية والديه سلبية كالإهمال والنبيذ التي لها الآثار السلبية على التكوين النفسي للطفل " (1) مما يجعل هذا الأخير يلجأ إلى تعويض هذا النقص من مصادر أخرى من بينها جماعة الرفاق .

وإذا شعر الطفل بأن جماعة الرفاق تتقبله وتثق ، به شعر بالانتماء إليها فيتوحد مع أفرادها ويتمكن من القيام بدوره الاجتماعي السليم الذي يتناسب مع سنه وجنسه (هذا ما يجب أن يكون ) ، بالإضافة إلى ذلك كون ما توفره هذه الجماعة للفرد من حاجته إلى الإطلاع الذي لا يجد له متنفسا داخل الأسرة خاصة في مجال المحرمات الاجتماعية من أبرزها موضوع الجنس ومشكلاته والعلاقات العاطفية بين الجنسين ، وغيرها من المواضيع الحساسة التي ترفض العائلة التحدث فيها بدافع

<sup>1</sup> - د. حنان عبد الحميد العناني : مرجع سابق ، ص 94 .

الحرص أو اعتبارها من الطابوهات.

### ب . تعريف جماعة الرفاق (1):

هي جماعة من الأفراد يلتقون في الميول والدوافع والطموحات ، الحاجات ، والاهتمامات الاجتماعية ، ويقومون بأدوار اجتماعية معينة سواء كانت هذه الأدوار آنية أو دائمة ، وكل ذلك يكون بشكل متعارف عليه تلقائيا في غالب الأحيان ، وتتدخل عوامل معينة تؤدي إلى تشكيل هذا النوع من التنظيم الاجتماعي، كعامل الحوار المكاني والدراسي ( جماعة الرفاق المدرسية ) عامل العرق ( جماعات السود والبيض ) وعامل الطبقة الاقتصادية والاجتماعية ( جماعة الفقراء ) .

### ج . وظيفة جماعة الرفاق الاجتماعية :

\* تنمية شخصية الفرد بصفة عامة واكسابه نمط الشخصية الجماعية ، والدور الجماعي والشعور بالجماعة .

\* مساعدة الفرد على النمو الجسمي السوي عن طريق إتاحة فرص ممارسة النشاط الرياضي ، والمساعدة على النمو العقلي من خلال ممارسة الهوايات ، والمساعدة على النمو الاجتماعي من خلال ممارسة أوجه النشاط الاجتماعي ، وتكوين الصداقات ، والمساعدة على النمو الانفعالي من خلال المساندة الانفعالية ونمو العلاقات العاطفية ،

\* تكوين وبلورة معايير اجتماعية معينة ، وتنمية الحساسية والنقد نحو بعض المعايير الاجتماعية للسلوك .

\* تهيئة الظروف النفسية والاجتماعية لتمكين الفرد من أداء أدوار اجتماعية جديدة ومهمة مثل القيادة .

\* تنمية الولاء الجماعي في نفسية الفرد وتحفيزه على المنافسة مع جماعات أخرى .

\* بناء اتجاهات نفسية اجتماعية إزاء الكثير من موضوعات البيئة الاجتماعية المحيطة، كالخطة الاجتماعية والمعاملة الاجتماعية والجنس والمهن المستقبلية ... الخ من الموضوعات الحياتية للفرد .

\* تنمية مجموعة من السمات الشخصية المهمة بالنسبة للفرد ، كالاستقلال الذاتي ، الاعتماد على النفس والاستماع للآخرين .

\* تتيح الفرصة للفرد للقيام بعملية التجريب والتدريب على الأدوار الاجتماعية ، وعلى تبني السلوك الجديد .

\* إشباع حاجات الفرد النفسية الاجتماعية ، كحاجة الفرد للحب ، وحاجته للانتماء والحاجة للمعلومات .

\* استدراك النقص الحاصل في شخصية الفرد ، وإكمال ما عجزت الأسرة والمدرسة عن تحقيقه ، كإمداد الفرد بالثقافة الاجتماعية حول العديد من القضايا الاجتماعية المطروحة كموضوع الجنس والثقافة الجنسية ومهنة المستقبل .

#### د . تأثير جماعة الرفاق :

تؤدي جماعة الرفاق دورا بالغ الأهمية والحساسية في التأثير على أفرادها، لسبب أنها تنشأ في مرحلة حاسمة من النمو الاجتماعي لشخصية الطفل ، أين يكون الطفل يبحث عن ذاته خارج الأسرة ، وإشباع الحاجات والدوافع الاجتماعية التي تلقت كبحا من قبل المحيط الأسري ، فتكون بذلك جماعة الرفاق البديل المناسب لاحتضان الطفل وتمكينه من إرادته، وبذلك تساهم جماعة الرفاق بشكل أساسي في صياغة شخصية الطفل وسلوكه الاجتماعي، وقيمه و اتجاهاته ، فالأطفال يؤثرون في بعضهم البعض عن طريق الأفعال والسلوكات النموذجية التي يمكن تقليديها تحت تأثير التدعيم ، العقاب والتقييم الاجتماعي .

ويبدو تأثير جماعة الرفاق في الفرد من خلال اكتساب الطفل مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الجديدة أو توفر له الجماعة فرصة تطوير وتنمية الاتجاهات التي اكتسبها من الأسرة كمادة خام . " وكذلك يكتسب الطفل قيم القيادة ، وقواعد التعاون الاجتماعي ، إذ يجد نفسه يتساوى مع أقرانه في درجة تأدية أدوار معينة ، الأمر الذي يؤدي به إلى إسقاط قدراته على هذه الأدوار " (1).

وتؤثر جماعة الرفاق عن طريق " العدوى الاجتماعية " (2) ، فالكثير من

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 226 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 227 .

الأشكال يتبناها الأفراد دون شعور أو دون قصد لتبنيها ، بل يجدون أنفسهم يتصرفون بشكل تلقائي وفق نموذج سلوكي معين ، وتؤدي عملية النمذجة والملاحظة دورا كبيرا في تعلم هذه القيم والاتجاهات والآراء والميول ، باعتبار أن جماعة الرفاق لا تملك سلطة قهرية على أفرادها ، وإنما هي في غالب الأحيان جماعات تلقائية والقيم والمعايير السائدة فيها ، متعارف عليها بشكل تلقائي ، وبالتالي تأثيرها كذلك يكون بشكل تلقائي وغير رسمي .

## 2.2 . عوامل نفسية:

وهي ما يتعلق بشخصية الفرد ذاته أو تكوينه النفسي من رغبات ، إمكانات سمات الطبع وغيرها من مكونات الشخصية التي تختلف من فرد إلى آخر إذا أخذنا بعين الاعتبار عامل الفروق الفردية ، وفيما يلي توضيح لهذه العوامل النفسية التي لا تقل أهمية عن عوامل أخرى في التأثير على الفرد في اختياراته المهنية وفي بعض الأحيان قد يكون تأثيرها حاسما في هذه العملية .

### 2.2.1 . الشخصية:

تعتبر الشخصية من أهم الموضوعات التي تناولها علم النفس بالدراسة والبحث والمحور الأساسي الذي تدور حوله الدراسات في العلوم الإنسانية بهدف الكشف عن فاعلية الفرد وشروط تحقيق هذه الفاعلية والفهم المنطقي للشخصية للوصول إلى القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية المختلفة .

ولفظ الشخصية من الألفاظ الشائعة على ألسنة الناس ، فكثير ما نسمع شخصا يصف شخصا آخر بقوله إنه شخصية جذابة أو شخصية سمحة أو شخصية قوية ، لذا يبدو سهلا أن نعرف الشخصية من هذه الناحية لكن الأمر يختلف كثيرا إذا انتقلنا في مجال العلم والتعريف .

## أ . تعريفها (1):

\* تعريف " لورتن برنس " :

إن الشخصية هي عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزعات شخصية مكتسبة.

يشير هذا التعريف إلى أهمية البناء الداخلي للشخصية للتعرف عليها .

\* تعريف " وارن " :

إن الشخصية هي التنظيم العقلي الكامل للإنسان .

\* تعريف " ألبورت " :

الشخصية هي تنظيم ديناميكي للفرد لتلك الاستعدادات النفسية التي تحدد طريقته الخاصة في الكيف مع البيئة وفي هذا التعريف يجمع " ألبورت " بين الطبيعة الداخلية للإنسان والتوافق الاجتماعي لهذا الإنسان في مجتمعه .

\* تعريف " شوين " :

يرى أن الشخصية تعني الجهاز المتكامل إلى الوحدة الوظيفية الفعالة التي تتألف من العادات والاستعدادات والعواطف التي تميز فردا عن غيره من أبناء مجتمعه ، وهذا التعريف ينظر إلى الشخصية على أنها تميز الأفراد بمعنى أنه يشير إلى مبدأ الفروق الفردية بين البشر .

من خلال التعريفات السابقة ، الذكر يمكننا استخلاص تعريف إجرائي للشخصية أي أنها ذلك المفهوم والاصطلاح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد الأساليب السلوكية الإدراكية المعقدة التنظيم التي تميزه عن غيره من الناس وبخاصة المواقف الاجتماعية .

أي أنها عبارة عن وحدة متكاملة تنتج من تفاعل عدة سمات جسمية ونفسية وتحدد أسلوب تعامل الشخص مع مكونات بيئته، وقياس الشخصية يساعد الفرد في التعرف على ذاته أكثر وليتمكن من تحديد واختيار مهنة تناسبه.

## ب . أهمية التعرف على الشخصية :

إن تقدم الفرد وتوافقه الدراسي والمهني، يتوقف إلى حد كبير على قدراتهم العقلية جنب إلى جنب مع شخصياتهم واتجاهاتهم وللتعرف على الشخصية أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع وهذا لضمان النجاح والتطور وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

\* الكشف عن دوافع الفرد واتجاهاته وأشكال التكيف لديهم في المدرسة والعمل.

\* الكشف عن مفهوم الذات ، وعلاقة القدرات بعضها ببعض .

\* الكشف عن مواطن القلق لدى الفرد وتصلب انفعالاتهم الذي يعزى إلى اضطراب في التفكير، وبناء على ذلك يتم وضع خطط العلاج المناسبة له.

\* تحديد سلوك الطالب وأساليب التعليم لديه .

وبشير " توماس و شيس **Tomas & Chess** " (1) إلى أن الخصائص الشخصية لأي فرد هي المحددة لسلوكه وتوافقه المدرسي والمهني على حد سواء. هذا يعني أن الضبط الداخلي ، التصلب ، التهور ، البطش ، التحمل الضعيف للاحباط ، الغضب ، الصراعات مع الأسرة والأصدقاء ، السلبية ، نقص الدافعية للتحصيل ، والمفهوم المتدني عن الذات تساهم كلها في الفشل الدراسي ، والمهني معا ، حتى ولو كان الطالب لا يعاني من صعوبات في التعلم ، وتؤثر الشخصية على اختيار المهنة إلى حد كبير حيث يتطلب الأمر إيجاد توازن بين خصائص الشخصية للفرد و متطلبات المهنة. و بالرغم من التشابه بين الأفراد ، إلا أن فروقا فردية تميز كل شخصية عن سواها. و الفروق بين الأفراد كثيرة و متعددة الأشكال ، فهناك فروق تعود لعامل السن ، و العمل الذي يناسب سنا معين ، قد لا يناسب سنا أخرى ، و هناك فروق تعود لعامل الجنس فهناك بعض الأعمال تنفرد بها النساء و بعضها الآخر يختص بها الرجال ، إلا أن هذه الفروق لم تعد ثابتة في ظل التغيير الذي طرا على مختلف المجتمعات و غير بعض الأسس و المبادئ فيه فمثلا أصبحت المرأة اليوم تمارس أعمالا كانت قديما شبه محرمة أو

1- جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 138 .

محرمة تماما عليها ، ز مع ذلك فإن لخصائص الشخصية علاقة بالاختيار المهني بشكل عام و هذا ما سنتناوله في الخطوة التالية.

### ج . خصائص الشخصية :

يقصد بخصائص الشخصية العناصر المتفاعلة التي تتكون منها الشخصية و هي العناصر الذاتية، و هي المجتمع الذي يعيش الفرد فيه و يتأثر بعناصر و معوقاته المختلفة.

و فيما يلي تتدرج خصائص الشخصية فيما يلي:

#### 1 . الخصائص الجسمية :

يقصد بالخصائص الجسمية بأنها ذلك التكوين والبنية الجسمية للفرد ، وهي التي تحدد مدى نشاط الفرد وقدراته على تحمل المجهود وتحدد أيضا نظرة الفرد لنفسه ونظرة الآخرين له ، فالفرد السوي البنية تتبلور شخصيته في اتجاهات سوية يختلف عن الفرد التي يتميز ببنية جسمية وبميزها النقص والشذوذ عن السواء ، أي أن سلامة أعضاء الجسم وسلامة الجهاز العصبي والغدد والحواس تؤثر في عملية تكيف الفرد مع مهنته والابتعاد به عن الشعور بالتوتر والقلق . ونلاحظ أن بعض الأمراض الجسمية تؤدي إلى سوء تكيف العامل مع عمله مثل ضعف البصر أوالسمع مثلا ، ويمكن إدراج علامات أو خصائص الصحة الجسمية فيما يلي :

- . الصحة العامة للمرضى .
- . سرعة النموالجسمي أو تأخره .
- . سلامة الحواس أوالعاهات .
- . المظهر الجسمي العام من حيث الحجم والطول والعرض .
- . تناسق أجزاء الجسم .
- . سلامة الجهاز العصبي .
- . الحيوية والنشاط أوالخمول أوالكسل .

أي أن الشكل العام للجسم كالتطول والوزن والحجم لها علاقة بالصحة النفسية للفرد يطلب بعضها خفة الوزن ( رقص البالية ) ، كما يتطلب بعضها الآخر قوة الجسم والعضلات (العمل في المواني ) ، و بعض المهن الأخرى تحتاج إلى مرونة حركة الأصابع ( الخياطة ، والآلات الراقنة ) ، وبعضها يحتاج إلى مستوى عال لحاسة السمع ( الموسيقيين ) ، بالإضافة إلى مختلف المهن وما تتطلبه من خصائص جسمية وجب توفرها في الفرد حتى يتمكن من تحقيق النجاح والتكيف المهني ، هذا يدعونا إلى القول بأنه ينبغي وضع وصف لكل المؤهلات والصفات التي ينبغي توافرها في شاغل هذه المهنة ، كما أنه يمكن أن نصنف بعض المهن التي تتناسب مع ذوي العاهات أو الإعاقات البسيطة حتى لا تحكم عليهم بعدم الصلاحية .

وقد وضع " كرتشمير " نظاما يقصد به وصف التراكيب الجسمية في علاقتها بكل من الخالق والشخصية وقد وضع أنماط ثلاثة رئيسية للتكوين الجسمي وهي (1)

. **النمط النحيل** : يتميز بالجسم النحيل ، وطويل الأطراف ، دقيق السمات مع نحالتها .

. **النمط اليبدين** : يتميز بالجسم الممتليء ، قصيرالساقين ، سميك العنق ، عريض الوجه

. **النمط الرياضي**: وهو أشبه بالنمط النحيل ولكنه قوي العضلات ممتليء الجسم ويشبه الرياضيين في تكوين بنيتهم .

ويعتقد " كرتشمير " بوجود علاقة ملحوظة بين كل نمط من هذه الأنماط الجسمية الثلاثة الرئيسية وبين الصفات المزاجية والشخصية .

## 2. الخصائص الاجتماعية للشخصية (2):

ثبت علميا أن نسبة كبيرة من حالات سوء تكيف الفرد مع عمله يعود إلى موقف العامل من مهنته ، ومن زملائه ومن نفسه ومن رؤسائه وهذا يعود إلى

1- د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 174 .

2- جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 139 .

التكيف الشخصي مع البيئة المحيطة ، إذا أن بعض الناس يميلون إلى الانبساط وبعضهم إلى الانطواء فيوضع الشخص الذي يميل إلى الانبساط في الأعمال التي لها علاقة مباشرة مع الناس ، ويوضع الشخص الذي يميل إلى الانطواء في الأعمال التي لا تتطلب منه احتكاكا مباشرة مع الناس .

### 3. الخصائص العقلية (1) :

تشمل القدرات اللفظية ، الميكانيكية ، العددية ، التخيل ، المكانية وغيرها كما سبق ذكره في مجال القدرات والاستعدادات .

### د . قياس الشخصية (2) :

يمكن قياس شخصية التلميذ أو الطالب عن طريق :

. الملاحظة .

. تقارير المعلمين .

. السجل التراكمي المدرسي .

. مجالس الأباء والمعلمين .

. أسلوب الاختبارات الاسقاطية .

. أسلوب الأختبارات الموضوعية

ومن الاختبارات الشخصية الموضوعية على سبيل المثال ، اختبار " كودر "

الذي يقدر الشخص في محاولة لقياس درجة تكيفه مع محيطه من خلال الأنماط التالية :

. **النمط العملي** : يفضل معالجة المشاكل العملية وأنواع النشاط .

. **النمط الاجتماعي** : يفضل أن تكون له القيادة وأن يكون محط الأنظار في نشاط الجماعات .

. **النمط النظري** : يفضل أنواع النشاط التي تستدعي التفكير المتعمق والتأمل .

. **النمط المسيطر** : يفضل أنواع العمل التي تظهر القوة والسلطات .

. **النمط الوداع** : يفضل أنواع العمل الحالية من الصراع مع من يتصل بهم .

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 139 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص ص 140 . 141 .

وهناك اختبارات أخرى مثل اختبار " كاتل " لقياس سمات الشخصية مثل :  
الانطواء ، الانبساط ، حب الظهور ، والاعتماد على النفس ... الخ .  
كما يمكن تقسيم الأفراد حسب نمط شخصيتهم وسمات الأفراد المندرجين  
تحت كل نمط إلى الأقسام التالية :

. شخصية رسمية ( 20 سنة فما دون ) : يكون الفرد هنا متمسكا بالتقاليد والأعراف  
إلى حد كبير ولا يخرج عن إطارها ، غير مرتاح ، لا يشعر بالهدوء ، يخشى  
المستقبل ويحب العيش في الماضي .

. شخصية إنسانية ( من 31 إلى 40 سنة ) : يكون الفرد فيها ذو نزعة إنسانية  
عالية ، بسيط جدا ومريح في تعامله مع الآخرين ، يفرح لأفرادهم ويحزن لأحزانهم  
، على استعداد للتضحية براحته وسعادته لإرضاء الآخرين .

. شخصية منفتحة ( من 41 إلى 50 سنة ) : الفرد هنا يكره الرسميات ، ويعمل  
جاهدا للابتعاد عنها ، متطرف بحبه للآخرين ومساعدتهم ، محط أنظار الجميع ،  
يحب المغامرة ، يبحث عن المستقبل ويكره الماضي .

نستنتج أن هذا التقسيم يقترب بشكل كبير إلى تقسيم " هولاند " لأنماط  
الشخصية والبيئات التي تنتمي إليها .

وهناك سمات أخرى للشخصية تؤثر على الاختيار المهني نذكر منها :

. السيطرة : رغبة التحكم في الغير .

. الخضوع : الرغبة في الخضوع للغير .

. الانطواء : الميل نحو الانسحاب من عالم الأشياء والناس .

. الثقة بالنفس : الشعور بقدرة الفرد على أداء ما يرغب عمله .

. الانبساط : الميل نحو الاختلاط بالناس والأشياء .

. الكفاية الذاتية : الشعور بالقدرة والكفاية .

. المثابرة : الصعود في ذلك الجهد .

. الأمانة : الرغبة في قول الحق وفعله .

. التعاون : الرغبة في مساعدة الغير .

2 . 2 . 2 . القدرات والاستعدادات :

تعد القدرات والاستعدادات محددًا هاما يساعد الفرد في التخطيط ووضع أهداف يطمح لتحقيقها ، فهي التي تضع له إطارا خاصا به يكون من خلاله الفرد قادرا على العمل وفقا له وإذا أراد العمل خارج هذا الإطار فمهما يصل من نجاحات ففي النهاية سيفشل لأنه قد تجاوز الحد الأقصى لهذه القدرات ، منها نلمس أهميتها في تحديد ما يمكن وما لا يمكن للفرد فعله وقد تحدد له أقصى مدس يمكن أن يصل إليه الفرد في تحقيق أهدافه فما هي تلك القدرات ؟ ما هي الخصائص المميزة لها ؟ وكيف يمكن للفرد التعرف عليها ؟ وفيما يلي إيضاح مفصل حول تلك التساؤلات .

**أ . تعريفها(1):**

القدرات هي مجموع المهارات الأساسية البدنية والعقلية التي يحتاجها الفرد للعمل في المهن والنشاطات المختلفة ، سواء كانت هذه المهارات نتيجة التدريب أو بدونه حيث أن معظم الناس يستمتعون بعمل الأشياء التي يتقنونها .

والقدرة قد تشمل الاستعداد ، إلا أنه هناك بعض التعاريف تفرق بينهما على أساس أن :

**. القدرة :** تشمل كل ما يستطيع الفرد أداءه من أعمال في الوقت الحاضر إلى المستقبل ، فيعرف على أنه إمكانية الفرد لتعلم مهارة معطاء وهذا يزود بالتعليم والتدريب المناسبين ،

**. الاستعداد :** هو إمكانية القيام بعمل ما وهذا يعني أن الاستعداد سابق على القدرة وملازم لها .

إذ إن نحاج الفرد في اختياره المهني يكمن في قدرته على تحديد استعداداته وقدراته وبالتالي معرفة نوع الدراسة التي ستؤهله لممارسة المهنة التي تناسبه في المستقبل باعتباره أن نوع الدراسة أو تخطيط للمسار المهني الذي ينتهي به الفرد إلى مجال مهني معين ليحقق من خلاله التكيف والنجاح في حياته المهنية .

**ب . خصائصها(2):**

. قد يكون الاستعداد بسيطا من الناحية السيكولوجية أي قد يتضمن قدرة أولية واحدة

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 122 . 123 .

<sup>2</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص ص 158 . 159 .

كسرعة تحريك الأصابع أو يكون مركبا من عدة قدرات أولية بسيطة كالاستعداد اللغوي والاستعداد الطبي أو التجاري أو البيع أو اتقان الرياضيات والعلوم .  
. الاستعدادات يستقل بعضها عن بعض بقدر قليل أو كبير ، فقد يكون لدى الفرد استعداد كبير للدراسة الجامعية ، واستعداد ضعيف للموسيقى ، أو يكون لديه استعداد كبير للأعمال الكتابية واستعداد ضعيف للأعمال الميكانيكية .  
. تبدو الفوارق في الاستعداد بين الناس في مدى السهولة التي يكتسبون بها القدرة على تعلم عمل معين، وفي مستوى الكفاية بعد التدريب ، وما يذكر أن التوزيع الاستعدادات بين الناس من حيث قوتها أو ضعفها هي توزيع ذكاء ، وهذا لا ينفي أن لدى البعض استعدادات واسعة المدى فهم يستطيعون التفوق في كثير من الأعمال وآخرون يكون استعدادهم ضعيف المدى ، فلا يستطيعون التفوق إلا في بعض الأعمال .

. إن الاستعدادات الخاصة لا تكون في العادة واضحة متميزة في سن الطفولة ، لكنها تبدأ بالتخصص والتمايز من مطلع المراهقة . فمن الملاحظ لدى الأطفال قبل سن 11 أو 12 سنة أو المتفوق منهم في اللغة يكون متفوقا في الرياضيات والتاريخ وغيرها ، لأن النجاح الدراسي والفروق الدراسية في التحصيل تتوقف في المقام الأول في هذه المرحلة ، ولذكاء العام شروط تقترب بالجد والمثابرة ، أما في مطلع المراهقة فيبدأ أثر الاستعدادات بشرط أن تقترب بالجد و المثابرة ، أما من لديه تخلف في التاريخ فقد يتفوق في الرياضيات ، وقل مثل ذلك في أغلب الاستعدادات المهنية ، لذا يجب المبادرة بتوجيه الطفل إلى مهنة معينة أو دراسة معينة في سن مبكرة أي من سن عشر سنوات مثلا .

### ج . قياسها :

لو استطعنا قياس استعداد شخص قبل أن يبدأ التدريب على عمل معين ووفرنا له قدرا كبيرا من الجهد والوقت فكثير من الشباب يتوق إلى أن يكون جيدا لكن البعض منهم يفشل داخل التدريب .

وكثير منهم يتفوقون في الدراسة الجامعية ، وليست لديهم الاستعدادات الكافية للنجاح فيها ، فلو استطعنا فرز هؤلاء وأولئك قبل البدء بالتدريب والتكوين أو ممارسة

هذه الدراسة ونصحناهم بأعمال أخرى لجنبنا المجتمع من خسارة محققة لا داعي لها

وللاستعداد اختبارات خاصة ترمي إلى التنبؤ بمدى نجاح الفرد في عمل لم يتدرب عليه كاختيار الإلتحاق بالكليات المختلفة أو الإلتحاق بمهنة معينة كالبيع ، التجارة الدقيقة أو مهنة التدريس . أما قبل ظهور علم النفس العملي فلقد كان الاستعداد يقدر بطريقة عشوائية، إذا ينصحون الطالب بالاتجاه إلى الدراسة المهنية أو مهنة معينة على أساس التخمين أو الحدس ، وكان أصحاب المصانع يختارون العمال على هذا الأساس فإن لم ينجح الشخص في أداء عمله كان مصيره الطرد ، أما اليوم فيقوم التوجيه والاختيار العملي أو التعليمي على أساس هذه الاختبارات الموضوعية (1) .

ويمكن تقسيم القدرات العقلية إلى صنفين (2) الأولى هي القدرات العقلية العامة أما الثانية فهي القدرات العقلية الخاصة :

**س1 . القدرات العقلية العامة :**

وهي التي تشترك في جميع العمليات الخاصة بالنشاط العقلي المعرفي ، وترتكز هذه القدرات على التحصيل المدرسي والعملي .

ويعتبر الذكاء قدرة عقلية عامة تدخل في جميع أوجه النشاط الإنساني ، وقد عرف الذكاء على أساس وظيفته والغاية منه أو على أساس بنائه ومن أبرز التعريفات التي أعطيت للذكاء ما جاء به العالم " بينيه " الذي يرى أن : " الذكاء هو القدرة على الفهم الجيد والحكم على الأشياء ، والتفكير العلمي السليم ، والتأقلم حسب الظروف للوصول إلى الأهداف المرغوبة . "

ومن أشهر الاختبارات المستخدمة في قياس الذكاء المتداوله عالميا ، هي مقياس " ستانفورد بينية " ومقياس " وكسلر " للذكاء .

ومن الأمثلة على القدرات العامة اللازمة للعمل في المهن المختلفة كما يراها "فلانجان " وهي :

1- نفس المرجع ، ص 160 .  
2- جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص ص 123 . 128 .

**\*المفردات :**

تقيس كم يعرف الشخص من معاني الكلمات ، وهذه القدرة مهمة لقراءة الكتب وكتابة المواضيع ، ويمكن أن تحسن هذه القدرة عن طريق استعمال القاموس .

**\*اللغة الإنجليزية :**

تقيس كيف تستعمل قواعد اللغة الإنجليزية ، استعمال الحروف الكبيرة ، التهجئة ، كما تستعمل لبيان كيفية توضيح الشخص لنفسه ، و تتحسن هذه اللغة عن طريق تعلم دروس فيها تتعلق بالقراءة و الكتابة الجيدة .

**\* الإستعاب الفائق :**

تقيس كم يفهم الشخص مما يقرأه من الكتاب و تتحسن هذه القدرة عن طريق قضاء وقت كبير في القراءة

**\* الإبداع :**

تقيس القدرة علي الاختراع أو الاكتشاف و التفكير في حل ذكي و غير عادي للمشكلة

و الخبرات في حل المشاكل العملية تساعد في تحسن الإبداع.

**\* الاستدلال الميكانيكي :**

يقيس كيف يستطيع الشخص أن يفهم الأعمال و المواضيع الميكانيكية من خلال رؤية الرسومات و الأشكال الهندسية و تتحسن هذه القدرة عن طريق العمل في الأجهزة الميكانيكية، و بعلم المهارات الميكانيكية داخل الصنوف و المشاغل.

**\* التصور :**

تقيس القدرة علي التصور كيف يبدو الموضوع المنبسط عند ثنيه و يمكن تحسن هذه القدرة عن طريق التدريب علي الرسم و النشاطات البصرية الأخرى.

**\* الاستدلال المجرد :**

يقيس فهم الشخص حول تغيير الشكل في رسومات مختلفة ، و هذه القدرة تبين نماذج و تتابع الرسم ، و هذه القدرة لا يؤثر عليها التعليم الرسمي و لكن يمكن تحسينها بتقديم العمل و الخبرة.

**\* الاستدلال الرقمي أو الكمي :**

تقيس القدرة على حل المسائل الحسابية التي تعتبر أكثر تعقيدا من الجمع و الطرح ، القسمة و الضرب . و يمكن تحسين هذه القدرة عن طريق التدريب على مبحثي الرياضيات و العلوم .

و يمكن تقسيم القدرات العقلية على أساس الترابط العالي بين عدد من المهمات التي يقوم بها الفرد في ميدان معين إلى<sup>(1)</sup> :

#### أ . القدرة اللفظية :

هي القدرة على فهم الأفكار و التعبير عنها بواسطة الكلمة المنطوقة أو المكتوبة و يحتاج هذه القدرة بشكل خاص : المعلمون ، المحامون ، الكتاب ، الصحفيون ، الممثلون .

#### ب . القدرة الميكانيكية :

تمتاز بالقدرة على الاستقراء و التذكر و سرعة الإدراك و يحتاج إلى القدرة الميكانيكية : المهندسون ، الميكانيكيون .

#### ج . القدرة العددية :

القدرة على استخدام الأرقام و معالجة المسائل العددية في دقة و سرعة ، و يحتاج إلى هذه القدرة بشكل خاص : المحاسبون ، العاملون في الإحصاء .

#### د . القدرة على التخيل :

القدرة على حل المسائل من خلال افتراض عدة حلول و تصاميم ، و يحتاج إليها : الأطباء ، المحامون ، العاملون في مجال الرياضيات .

#### هـ . القدرة المكانية :

و تبدو في كل نشاط عقلي يتميز بالتصور البصري لحركة الأشكال المسطحة و المجسمات ، و يحتاج إلى هذه القدرة بشكل خاص : الرسامون و المهندسون<sup>2</sup> .  
القدرات العقلية الخاصة :

و هي التي تقسم النشاط العقلي المعرفي و القدرات الجسمية إلى أقسام فرعية<sup>(2)</sup> فقد تكون مشكلة الشاب المقبل على اختيار مهنة هي أنه لا تتوفر

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 127 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 127 .

فيه الصفات أو الخصائص التي تؤهله للنجاح في المهنة التي يقبل عليها ،  
و هذه الخصائص قد تكون بدنية . كالشباب الذي يريد أن يمارس إحدى  
المهن الرياضية مع نقص واضح في استعداده الجسمي و لياقته لهذا النوع  
من الأعمال . أو الفتاة التي تريد أن تعمل في التدريس في الوقت الذي  
تتقصها فيه القدرة على النطق السليم أو التعبير الصحيح . أو قد يكون  
السبب هو نقص الاستعدادات العقلية ، و هذا السبب أكثر وضوحا في الحياة  
المدرسية لكثير من التلاميذ ، فالشباب الذي يرغب مثلا في مهنة الهندسة أو  
الطب أو التدريس و لا يعرف أن النجاح في أي من هذه المهن يتطلب  
تفوقا في الاستعدادات العقلية التي لها علاقة بهذه المهن : مثل القدرة  
الحسابية و القدرة المكانية اللازمتين للنجاح في دراسة الهندسة.....الخ  
و للمهارات و القدرات الخاصة أهميتها في الاختيار المهني فمن المهن ما  
يحتاج إلى مهارة من نوع معين . فالعزف على البيانو مثلا يتطلب نوعا من  
المرونة في استخدام الأصابع و التحكم فيها . و كذلك العمل على الآلات الدقيقة  
و أشغال الإبرة و أعمال الرسم و النحت و غيرها فكل هذه المهن ، تتطلب  
مهارات من نوع معين تتوفر في بعض الناس و لا تتوفر في غيرهم ، و من  
المهم التأكد من توافرها في الشخص لضمان نجاحه في العمل الذي يؤديه .  
و يمكن تصنيف هذه القدرات على الوجه التالي<sup>(1)</sup> :

- 1 . قدرات جسمية كالقدرة على المشي السريع أو تحمل التعب .
- 2 . قدرات حسية كالقدرة على الابصار بكلتا العينين أو سرعة الإدراك البصري أو القدرة على السمع من بعيد .
- 3 . قدرات عقلية كالقدرات التي أقرها " ثيرستون " وهي :الاستعاب اللفظي ، الطلاقة اللفظية ، القدرة العددية ، القدرة على التصور المكاييف ، سرعة الإدراك الحسني ، الذاكرة والاستدلال .
- 4 . قدرات اجتماعية تبدو في التعامل الاجتماعي السليم مع الناس ، أو في الزعامة والقيادة أو في سهولة الحكم على أخلاق الناس وسلوكهم وعواطفهم أوالتأثير فيهم . 5 .

قدرات حركية نفسية كالمهارات اليدوية وخفة الأصابع .

6 . قدرات ميكانيكية .

7 . قدرات فنية كالقدرات الموسيقية .

### 2.2 .3 . الميول :

إن الميل عموماً هو الاهتمام بأمر معين حيث يقبل الشخص التحدث فيه والاشتغال به ، يصر لمزاولته و يبذل فيه الكثير من الجهد برغبة و تشوق ، فنحن نحب ما نميل إليه ، و الميول تتكون بالتدرج و تنمو مع الزمن و تتأثر بالعوامل المحيطة و التي تقوي الميول أو تضعفها ، و على الرغم من أن الإنسان مدني بطبعه إلا أن تحقيق أهدافه و غاياته لن يتجسد واقعياً إلا إذا كان الإنسان يميل إليها كي يتوفر عامل الإبداع و الأداء الأفضل في العمل للوصول إلى ذلك.

#### أ . تعريفها:

لقد قدم الباحثون و العلماء تعاريف متعددة نذكر البعض منها (1) :

#### \* تعريف رست Rust (1977) :

يرى أن اصطلاح الميول يشير إلى أنماط الاختيار بين البدائل ، و هذه الأنماط لها بعض الاستقرار عبر الزمن و لاتكون ناتجة عن ضغوط خارجية، و بمعنى آخر فإن هذه الأنماط تبدو كنتيجة لخصائص الشخص الذي يختار و كذلك لخصائص البدائل التي يختار من بينها.

و بذلك فإننا عندما نقول أن شخصاً ما لديه ميل نحو شيء ما فإن ذلك يعني أنه إذا تساوت باقي الظروف فإن هذا الشخص يميل إلى تفضيل هذا الشيء على البدائل الأخرى له.

#### \* تعريف ساكس Sax (1974) :

الميل هو تفضيل لنشاط على نشاط آخر ، و هذا التعريف يركز على نقطتين: الأولى هي الميول تشمل على أنشطة على بعد يمتد بين المرغوب (أحب) و غير المرغوب (لا أحب) و الثانية أن الميول تشتمل على الأنشطة أو السلوكيات يشترك فيها الأفراد و يمكن التعبير عن الميول بأفعال تدل على التصرف مثل أقرأ كتاباً أو أزرع أزهاراً.

#### \* تعريف سوپر و كرايس:

إن الميول تنقسم إلى ميول معبر عنها تكون في شكل تعبيرات لفظية ، و ميول ظاهرة و هذا يعبر عنها في شكل تصرفات من خلال الاشتراك في أنشطة معينة و أخيراً الميول المقاسة و هي عبارة عن تقديرات قائمة على أساس من استجابة الفرد

<sup>1</sup> - علي السيد الخضر: مجلة الارشاد النفسي ، مركز الارشاد النفسي ، العدد الاول ، 1993 ، ص ص 286 . 287 .

لعدد كبير من الأسئلة بما يجب و ما لا يجب.

**\* تعريف هولاند:**

يرى هولاند ان الميل هو المظهر لما يسمى بالشخصية و أن الميل المهني هو في حد ذاته وصف لشخصيته.

**\* تعريف أحمد زكي صالح (1) :**

الميل هو عبارة عن اتجاه موجب لدى الشخص نحو موضوع معين أو نشاط ما، و الميل عامة عبارة عن مجموعة اتجاهات موجبة في ممارسة نشاط يتعلق بموضوع ما

**\* تعريف مقدم عبد الحفيظ (2) :**

هو نزعة الفرد نحو تفضيل نشاط معين على الآخر و قد يكون النشاط مهنة أو دراسة أو هواية.

**\* تعريف سترونج Strong :**

الميول هي أنشطة نشعر نحوها بالحب أو الكراهية ، نتجه نحوها أو بعيدا عنها و هو استعداد لدى الفرد يدعو إلى الانتباه إلى لأشياء معينة تثير وجدانه و يتضمن هذا التعريف ثلاث نواحي للميل (3) .

أ . **الانتباه:** يفضل سترونج استعمال استمرار الانتباه بدلا من مجرد انتباه لأن الانتباه لدى الفرد يتحول من شيء لآخر بينما في الميل يكون الانتباه مستمرا.

ب . **الأنشطة (أشياء معينة):** يقصد بها أوجه النشاط المختلفة التي تجلب الفرد و تثير انتباهه فهو موضوع الميل

ج . **الاستثارة الوجدانية:** هي ما يحرك وجدان الفرد نحو أوجه من النشاط و يكون تعبيره عن وجدانه بالقول و الفعل ، و بهذا تعتبر الميول ضمن الدوافع التي تدفع بالفرد نحو أهداف معينة.

إذن ف " سترونج " يحدد أربعة مميزات للميل و هي الانتباه المستمر ، الإحساس ، النشاط ، الاتجاه.

1- أحمد زكي صالح: علم النفس التربوي ، مكتبة النهضة العربية ط10 ، القاهرة ، 1972 ، ص 340 .  
2- مقدم عبد الحفيظ : الإحصاء و القياس النفسي و التربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1 ، الجزائر ، 1993 ، ص 36.  
3- علي سيد الخضر : مرجع سابق ، ص 287 .

## ب . الفرق بين الميل و التفضيل (1) :

يرى بعض الباحثين أنه من الضروري التمييز بين الميول interets و التفضيلات preferences و على سبيل المثال:

### . جيتزغز Getzgs :

يقول : إن الطفل الذي تتاح له فرصة الاختيار للمقرارات الدراسية ، فقد يختار أحد المقرارات دون مقرر آخر ، و هذا يعتبر تفضيلا حيث فرص الاختيار محددة ( و هذا يتفق مع ما يصطلح عليه بالرغبة في المنظومة التربوية الجزائرية) و هو قد لا يكون لديه ميلا لأي من المقررين ، و بذلك فإن التفضيل يعني الحصول على موضوع مقابل موضوع غيره. بينما الميل يتضمن البحث عن موضوعات و أنشطة معينة ، و بمعنى آخر فإن الذي يفرق بين الميل و التفضيل هو عدد البدائل التي يختار الفرد من بينها ، فإذا كانت البدائل أو الفرص المتاحة للاختيار من بينها محددة ، فإن هذا يعتبر تفضيلا أما إن كانت أمامه فرص عديدة للاختيار من بينها فإنه يكون بذلك معبرا عن ميل.

### . فروم Vroom (1964) :

فإنه يرى أن التفضيل المهني هي الإجابة التي يتلقاها المرشد من الطالب عن سؤال " ما هي المهنة التي تود أن تدخل إليها أو تسير فيها" و بذلك فإن التفضيل المهني يختلف عن انتقاء المهنة حيث أن انتقاء المهنة جانب سلوكي كلي ( أوسع من مجرد التعبير اللفظي ) و هو يعكس تصرف الفرد و قبوله للنتيجة.

### . أوزيبو osipou (1973) :

يرى ضرورة التفريق بين مصطلحات مثل التفضيل المهني و انتقاء المهنة و النجاح في المهنة ، فالتفضيل يحمل في طياته تصور ما ينبغي عمله بافتراض أن باقي الأشياء ممكنة ، أما الانتقاء فيتضمن النتائج و التوفيقات التي يجربها الفرد في مواجهة حدوده المدركة بينما النجاح يعكس قدرة الفرد على تنفيذ انتقائه.

## ج . الفرق بين الميول و الاتجاه (2) :

يتضح الفرق الرئيسي بين الاتجاه و الميل في ماهية أو طبيعة الموضوع الذي تدور حوله استجابات الفرد ، فإن كان الموضوع يصطبغ بصبغة اجتماعية كأن يكون مسألة متجادلا عليها أو موضع تساؤل أو محل صراع نفسي أو اجتماعي سمي المفهوم المعبر عن الاستجابات اتجاها. و إن كان الموضوع تغلب عليه الصفة الذاتية أو الشخصية سمي ميلا.

و يفترق " ثرونداك " و " هاجن " بين الاتجاه و الميل على أساس العمومية

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 289 . 290 .

<sup>2</sup> - عبد الفتاح دويدار : سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات و الاتجاهات ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992 ، ص ص 57 . 58 .

و الخصوصية ذلك بأن الاتجاه النفسي لا يقتصر على مجرد النشاط الذي يميل بالفرد نحو موضوع ما ، بل يتسع حتى يشمل تهيؤ الفرد لهذا الميل . و هكذا يصبح الميل ناحية من نواحي النشاط التي تجعل الفرد ينتبه لموضوع ما ، و يهتم به ، يرغب فيه فيختار بيئة ما يثير انتباهه و ميله ، و يقترب بذلك مما يختار ، و يبتعد عما يترك .

بينما الاتجاه موجه الهدف إذ أنه يحدد ما هو مفضل و متوقع و مرغوب ، كما يحدد ما يجب الابتعاد عنه ، و بذلك توجه الاتجاهات الفرد إلى الموقف الذي يجد فيه ذاته .

و هناك من يرى الاتجاه عبارة عن ميل ، و الميل عن اتجاه فمثلا " فؤاد البهي السيد" إن الاتجاه النفسي ميل عام مكتسب ، نسبي في ثبوته ، عاطفي في أعماقه ، يوجه سلوك الفرد .

مما سبق يمكن تعريف الميل بصفة عامة:

هو استجابة الفرد استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة ، و أن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية ، و أنه يمكن استنتاج التعبير الذاتي عنها من خلال الملاحظة للسلوك أو التعبير اللفظي أما التعبير الموضوعي فهو يعتمد على ملاحظة السلوك الذي يتضمن الاقتراب أو الابتعاد عن بعض الأشياء أو اختيار بعضها دون آخر .

#### د . طبيعة الميول (1) :

تعرضت نظريات متعددة لتفسير أصل و طبيعة الميل ، فنظرية " كارتر" التي تقوم على التفسير البيئي للميول ترى أن الفرد في محاولاته للتكيف لتحقيق ذاته مع بيئته الثقافية يكتسب خبرات لازمة لتكامل شخصيته و بذلك يتكون الميل بحيث يكون محققا لذاته في بيئة معينة ، و يرى " دارلي " أن الميول تتكون نتيجة لنمو الشخصية ، أما " بوردون " و " سترونج " و " بردي " و " سوبر " فهم يرون أن الميول تتكون نتيجة تفاعل العوامل الوراثية (الاستعدادات الموروثة) مع العوامل البيئية ( الفرص المتاحة للفرد و تعليمه و تقييمه الاجتماعي).

و هناك العديد من المداخل لدراسة الميول و تغييرها و الفروق الفردية فيها يمكن أن نميز منها المداخل الآتية

- 1 . الميول كتعلم .
- 2 . الميول كأساليب للتكيف .
- 3 . الميول كمظهر للشخصية .
- 4 . الميول كتعبير عن مفهوم الذات .

5 . الميول كدوافع .

### هـ . أهمية التعرف على الميول:

تعتبر وسيلة مفيدة تساعد على المناقشة بين الطالب و والديه, حيث أنه إذا عرف الآباء عن ميول أبنائهم, فإنهم يوضحون لهم ماذا يسلكون في حياتهم الدراسية و المهنية من أجل تحقيق النجاح في الحياة

. تستعمل كدليل لمساعدة الشخص على التكيف و تطوير خطته المهنية فمثل . تساعد الناس على فهم عدم رضاهم الوظيفي ، و بالتالي تقودهم إلى تغيير وظائفهم إلى الوظائف التي تتطابق مع ميولاتهم ، أو التي لها علاقة قريبة الشبه مع ميولاتهم. دراسة العلاقات الشخصية الداخلية مثل زواج ذوي الميول المتشابهة ، و إذا كانت مثلا ميول الآباء و الأبناء مختلفة ، فإننا نحتاج إلى مساعدة لخلق الاتصال بينهما . المساعدة في تصميم الوظائف و الظروف المحيطة بها بناء على ميول الناس فالميول توضح ما يحبه و ما لا يحبه الناس ، و هذه تساعد في تصميم الظروف المناسبة للعمل ، فمثلا إذا عرفنا أن السيكولوجيين لهم ميول فنية فإن العيادات السيكولوجية يجب أن تزين بالأعمال الفنية.

### و . خصائص الميول (1) :

أورد " سترونج " تلخيصا لخصائص الميول تعتبر تحديدا دقيقا لها و هذه الخصائص :

- . أن الميل تعبير عن الرضا و لكنه ليس بالضرورة دليلا عن الكفاية.
- . أن الميل أحد مظاهر الشخصية المتعددة و ليس ظاهرة سيكولوجية منفصلة.
- . إن الميول المتوفرة لدى الإنسان لا تدل دلالة أكيدة على حدوث شيء في الماضي و لا تمكن من التنبؤ بدقة عن النجاح في المستقبل .
- . إن معرفة ما يحبه الإنسان و ما يكرهه يمدها بأساس طيب لتقدير ما حدث في الماضي ، و ما يمكن أن يحدث في المستقبل .
- . إن التقديرات المبنية على الميول ، تشير إلى ما يريد أن يقوم به الانسان و لكن لا تدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة غير مباشرة .
- . بالرغم من وجود علاقة بين الميول و القدرات ، إلا أن هذه الأخيرة لا يحبذ قياسها عن طريق اختبارات الميول.

## ز . أنواع الميول (1) :

يمكن التمييز بين نوعين من الميول هما:

أ . **الميول العامة** : تمثل استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا و السعادة للفرد حين يمارس ما يميل إليه ، فطريقة قضاء وقت الفراغ تدل على نوع الميول لدى الفرد. و الأفراد يختلفون في ميولهم ، فهذا يمارس نشاطا رياضيا و آخر نوع آخر من الأنشطة.

ب . **الميول المهنية**: و هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه. و الشخص الذي تتوفر فيه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت في تذوق الفن و ممارسته ، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكسب منها رزقه .

و قد أشار " سترونج " إلى أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتا و استقرارا ، كما دلت نتائج دراسته إلى أن الذين يعملون في مهنة من المهن يتفوقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن غيرهم من الأفراد الذين يعملون في مهن أخرى.

## ح . مقاييس الميول:

تقاس الميول باستخدام وسائل مقننة (2) فنذكر منها :

. مقياس " كودر **Kuder** " للميول ، مقياس " سترونج " للميول . أما الوسائل غير المقننة نذكر منها(3) : الملاحظة ، المقابلة ، سلالمة التقدير ، اختبارات المعرفة ، اختبارات الصور ، طريقة التفضيل.

## ط . العوامل المؤثرة في تكوين الميل :

هناك عوامل على درجة كبيرة من الأهمية تؤثر في تكوين الميول ، تدعم نموها و سنلقي الضوء على أهمها فيما يلي:

### \* الميول و البيئة:

في هذا يمكن أن ندرك بأن الميول لا تعتمد فقط على الفرد و استعداداته و قدراته و نموه ، بل تعتمد أيضا على الظروف المحيطة بالفرد و البيئة التي تؤثر فيه (4) .

و لعل هذا يدعونا إلى النظر إلى الميول لا باعتبارها ثابتة ، بل يلزم دراستها في ضوء المرحلة العمرية التي يمر بها الفرد و في ضوء الظروف البيئية التي يعيش فيها ، كما يعني أن هناك امكانية لتغيير ميول الأفراد من خلال توفير الظروف و

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 112 . 113 .

<sup>2</sup> - مقدو عبد الحفيظ : مرجع سابق ، ص ص 280 . 281 .

<sup>3</sup> - جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص ص 115 . 120 .

<sup>4</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 163 .

المؤثرات التي تسمح بهذا التغيير ، و لعل هذا هو الذي يجعل كثيرا من المربين يعتبرون تكوين ميول معينة لدى الافراد احدى غايات التربية و يمكن ذكر بعض المؤثرات البيئية في مجال الميول من أهمها و أبرزها و أكثرها تأثير ما يلي:

. **تأثير الوالدين:** إن لاتجاهات الوالدين و ما يقدمانه من تعزيز لبعض أساليب الطفل السلوكية تأثير عميق على تكوين ميوله و نموها و بصورة عامة كلما تقدم الطفل في العمر يتناقص هذا التأثير و تقل أهميته باعتبار تعرض الطفل إلى مؤثرات خارجية غير الأسرة.

. **تأثير الأقران:** لا يقل أهمية على تأثير الوالدين و يبدأ في وقت مبكر ربما فيما بين الرابعة و الخامسة من العمر و تزداد أهميته كلما تقدم الطفل في العمر.

. **تأثير المعلم:** له أهميته في نمو ميول التلاميذ و تدعيمها ، فكلما زاد تعدد السنوات التي يقضيها الفرد في التعليم الرسمي كلما بدت ميوله أكثر تحررا.

. **تأثير و سائل الاعلام:** يتمثل من خلال برامج تقدم معلومات تتصل ببعض ميادين الشغل أو الدراسة أو الترفيه ، و تساهم في تدعيم ميول الطفل و الراشد على حد سواء.

#### \* الميول و الدوافع و الحاجات:

إن الأصل في دوافع الفرد هي حاجته الفردية أو الأساسية ، و بمروره بخبرات الحياة يكتسب دوافع أخرى و منها الميول ، و من ثم فالميول تكتسب أثناء ممارسة الحاجة ، فمثلا : قد يتلذذ الطفل أثناء اشباع حاجته للطعام بنوع معين من الطعام ، أو يكره آخر ، و بتوالي خبراته يثبت ميله نحو أشياء معينة من الطعام ، و يبتعد عن انواع أخرى. و تذكر الرابطة القومية لدراسة التربية في وجود حاجة ملحة ، فيميل الطفل نحو بناء نماذج الطائرات مثلا: قد يكون طريقا للتعبير عن حاجته القوية للقبول إذا فهناك من يرى أن الميل هو تعبير عن حاجة ماسة ، لكن قد تختلف الحاجات رغم تشابه التعبيرات عنها عند الأفراد.

#### \* الميول و الاستعدادات:

يجب أن ندرك أن استعدادات الفرد تؤثر أيضا على اكتسابه للميول و الرغبات مثلا: إن استعداد الفرد يساعده على دراسة الرياضة يؤدي إلى نمو ميله نحو الرياضة. لهذا يمكن القول بأن الحاجات و الاستعدادات هي مصادر للرغبات و الميول.

في حين تؤكد دراسة مولوني و آخرون (1999) أن العوامل الوراثية تسهم بنسبة تتراوح بين 45% و 50% في تكوين الميول في حين أن العوامل البيئية تسهم

بنسبة 35% في تكوين الميول (1) .

مما سبق نستطيع أن نستخلص ما يلي:

. أن ميول الأفراد تتوقف على العديد من العوامل ، بعضها يتصل بنضج الفرد ،  
و بعضها الآخر يتصل بالثقافة المحيطة به و بالعوامل البيئية المختلفة .  
. أن ميول الافراد بحاجاتهم و استعداداتهم .  
. نتيجة لهذا ، فإن ميول الافراد تختلف من مرحلة عمرية لمرحلة عمرية أخرى ،  
كما تختلف من ثقافة لأخرى .

إضافة إلى ذلك فإن ميل الفرد لموضوع معين دون الآخر كاختيار أو تفضيل  
مهنة على أخرى قد يكون حاسماً في ضمان نجاحه في تلك المهنة و تكيفه معها  
بغض النظر إن كان يملك المؤهلات التي تسمح له بمزاومتها أو حتى التخصص  
المطلوب فيها فالميل المهني للفرد يعد ركيزة أساسية قد تحدد مصيره فيما بعد إما  
بالنجاح و الوصول به إلى درجة الإبداع أو الفشل و الانتهاء به إلى الاستسلام  
و في بعض الأحيان إلى الاضطراب النفسي الناجم عن فقدان الثقة بالنفس .

## 2-2-4 - مفهوم الذات :

تظهر أهمية مفهوم الذات من حيث أنه يشكل أحد دوافع الفرد الداخلية التي لها  
تأثير معين على اختيارهم الدراسي و المهني و على تكيفهم مع بيئتهم لذلك فإن  
معرفة كيفية قياس مفهوم الذات و إدراك الفرد لذاته تساعد في عملية تقويم الفرد من  
حيث قدرته على التكيف و ثقته بنفسه. كما تفيد في التخطيط عن طريق وضع برامج  
تساعده في زيارة مفهوم ذاته عن نفسه و بالتالي حسن التخطيط لمشاريع حياته  
خاصة حياته المهنية.

إن لمفهوم الذات دوراً ثلاثياً فيما يتعلق بتحديد السلوك (2) فهو أولاً: يتم بشكل  
آلي للحفاظ على الانسان الداخلي للفرد. فالانسان يتصرف بطريقة يحافظ بها على  
اتساقه الداخلي ، فإذا كان لدى الفرد مشاعر أو ادراكات غير متناسقة أو متعارضة،  
فإنه ينتج عن ذلك حالة من عدم الراحة النفسية و التي تسمى (بالتنافر المعرفي).  
و يقوم الفرد عندئذ بأي عمل ليعيد إليه توازنه و يؤمن له الشعور بالراحة  
و الطمأنينة. و الدور الثاني الذي يلعبه مفهوم الذات في تحديد السلوك هو أنه يشكل

<sup>1</sup> - المجلة العربية للعلوم الإنسانية : مجلس النشر العلمي ، الكويت ، العدد 69 ، 2000 ، ص 85 .

<sup>2</sup> - د. عبد الرحمن العيسوي : التوجيه و الإرشاد الإسلامي و العلمي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، ط1 ، بيروت ، 1992 ، ص 285 .

الطريقة التي تفسر بها الخبرات الشخصية ، فالفرد يعطي لكل خبرة معنى. فقد يحدث نفس الشيء لشخصين مختلفين ، فيفسره الأول بطريقة تختلف من تفسير الشخص الثاني له و الدور الثالث لمفهوم الذات هو أنه يقدم مجموعة من التوقعات حيث يحدد ماذا يتوقع أن يمليه الأفراد في المواقف المختلفة ، و هذه المجموعة من التوقعات تعتبر المظهر الرئيسي أو المركزي لمفهوم الذات.

إن هدف مفهوم الذات هو تحقيق الذات كما هو الهدف من كل سلوك إنساني، حيث ان الشخص المحقق لذاته هو ذلك الشخص الذي يستعمل كل إمكانياته و قدراته و قابلياته ، و يحيا حياة أغنى و امتع من تلك التي يحياها الشخص العادي. و هو بذلك يحقق توافقا نسبيا خاليا من الصراعات الانفعالية و من عوامل التثبيط التي يعيشها الشخص الذي لم يصل إلى درجة تحقق الذات و نلمس هذا في تحقيق أهدافه في الحياة و خاصة المهنية منها التي تجسد تحقيقه لذاته و مدى ايجابية هذه الذات من خلال مدى التكيف و التوافق و النجاح .

#### أ - أشكال الذات<sup>(1)</sup>:

يمكن تمييز عدة أشكال من الذات تتطوي تحت واحد من خمسة أشكال هي:

##### 1- الذات المدركة أو الأساسية:

و تشير إلى الطريقة التي يدرك الفرد بها نفسه على حقيقتها و واقعها و ليس كما يرغبها، و تتشكل ادراكات الفرد هذه من خلال تفاعله مع بيئته. و تعتبر البيئة و المزايا الجسمية و العقلية و العلاقات الهادفة مع الآخرين، إضافة إلى الخبرات الشخصية و الاجتماعية من المحددات الأساسية لتشكيل الذات.

##### 2- الذات الاجتماعية:

كما يسميها " سترانج strang " أو الذات من وجهة نظر الآخرين ، كما يسميها " ستينز staines " فهي عبارة عن مدركات الفرد و تصوراتها التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورونها عنه ، و التي يظهرها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين. أي أن الذات الاجتماعية عبارة عن شعور

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 285 . 287 .

الفرد و تصوره لكيفية تصور الآخرين له ، هذا التصور الذي يعتمد على تقويم الآخرين للفرد من خلال أقوالهم و أفعالهم نحوه و يكتسبها من خلال اتصاله معهم. إن تأثير مفهوم الذات الاجتماعية على سلوك الفرد يعتمد إلى حد كبير على أهمية آراء الآخرين بالنسبة له. فالطفل الذي يلقي تقبلا من الأشخاص ذوي الأهمية في حياته كالوالدين و المعلمين و الأقران و غيرهم يكون مفهوم ذات اجتماعي إيجابي، أما الطفل الذي لا يلقي مثل هذا التقبل و يلقي بدلا من ذلك اللوم و الرفض فيكون مفهوم ذات سلبية نتيجة لإصداره حكما على نفسه مائلا للحكم الذي أصدره الآخرون عليه.

### 3- الذات المثالية:

و تسمى بذات الطموح و هي عبارة عن الحياة التي يتمنى أن يكون عليها الفرد سواء ما كان يتعلق منها بالجانب النفسي أو الجسمي أو كليهما معا ، معتمدا على مدى سيطرة مفهوم الذات المدرك لدى الفرد و تتكون من المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية التي يود الفرد أن يكون على شاكلتها. و في الطفولة يكون الفرق كبيرا بين المفهوم المدرك للذات و المفهوم الاجتماعي و المثالي للذات ، و كلما اقترب الفرد من سن المراهقة تأخذ هذه الفروق بالتلاشي إلى أن تصل إلى أدنى مستوى لها في سن البلوغ.

### 4- الذات الأكاديمية:

و يعرفها " شافلسون " و " بولص " " Shavelson ,Bolus " 1982، بأنها اتجاهات الفرد و مشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد أو هي تقدير الفرد عن درجته ، أو علاماته في الاختيارات التحصيلية المختلفة أو كليهما معا ، و تشير إلى السلوك الذي يعبر فيه الفرد عن نفسه من حيث قدرته على التحصيل ، و أداء الواجبات الأكاديمية بالمقارنة مع الآخرين الذين يأدون الواجبات أو المهام نفسها. و قد تنبه علماء النفس و التربويون و المعلمون إلى حقيقة أن ادراكات الفرد عن نفسه هي ذات ارتباط قوي بالأسلوب الذي يتعلم و يلك به و تدني الدافعية عنده نحو المدرسة يمكن أن ترجع في جزء منها إلى الادراكات

السلبية لذاته.

و لقد أثبتت دراسات " بروكوفر " و " شيلر " 1985 Brokkover و shaller"and دراسة " جوردان Jordan " 1965 أن للمدرسة دورا في نمو و تغير مفهوم الذات ، و من ضمنه الذات الأكاديمية لدى الطلبة ، كما تبين أن الأفكار الأكثر أهمية في التأثير في سلوك الطلبة هي تلك الأفكار التي يكونونها عن أنفسهم و التي تتكون في جزء كبير منها من الخبرات المدرسية و التفاعل مع الأقران داخل المدرسة و التي يمكن أن تؤدي بالتالي إلى تقليل دافعيتهم الأكاديمية ، كما أن للذات الأكاديمية أهمية من حيث أنها تؤلف أحد العوامل الداخلية لدى الطالب و التي لها تأثير فاعل نحو دافعيته ، و في تكيفه مع بيئته المدرسية و المهنية لذلك فإن معرفة تقدير الطلاب لذواتهم و طريقة ادراكهم لتحصيلهم يساعد على تخطيط البرامج المناسبة لهم و يسهل مهمة نجاحهم و زيادة دافعيتهم نحو المدرسة.

#### ب - العوامل التي تعزز تكوين صورة إيجابية عن الذات :

- تكليف الطفل القيام بأعمال مناسبة في البيت تؤدي إلى رفع معنوياته عن ذاته
- إشراكه في نشاطات خدمة المجتمع المحلي، كالأعمال التطوعية ، و تقديم خدمات للمحتاجين .
- استخدام التمجيد كأن تضعه في غرفة مع أخ يتمتع بمفهوم ذات عالية .
- استخدام مكافآت ذات معنى لدى الطفل .
- إشراكه في نشاطات يمكن أن تؤدي إلى رفع معنوياته ، كفرق الكشافة أو النوادي... الخ ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تكون المجموعة متجانسة ، و أن تكون أهداف النشاط قابلة للتحقيق بالنسبة له.
- التمثيل الدراسي في البيت أو المدرسة ، و تصوير ذلك و عرضه للطفل
- تحديد يوم في الأسبوع لكل فرد من أفراد الأسرة لأن يكون في محط اهتمام الجميع (يوم الشخص المهم) أو اعطاء الطفل (يوم عكس الدور) ، أي أن يأخذ الطفل دور الوالد في البيت
- تعرف على المعززات التي يحبها طفلك ، ثم قم بتحديد الأهداف المطلوبة ،

- ثم كافي الجهود التي يبذلها الطفل لذلك.
- اعمل عقد مع الطفل ، إذا قمت بالعمل المطلوب منك فسوف أكافئك ، على شرط ان يتناسب العمل مع قدرات الطفل .
  - الطلب من الطفل عدم قيامه بتعليقات سالبة عن ذاته .
  - علم الطفل أن يتعاقد مع نفسه و يكافئ نفسه ، مثل سوف أشاهد التلفزيون بعد أن اعمل لمدة ساعة في واجبي المدرسي ، و يأتي هذا بعد نجاح التعاقد بين الطفل و والديه ، أو الطفل و معلمه.

## 2 . 3 . العوامل الثقافية :

الثقافة هي مجموع ما يتعلم وينقل من عادات وتقاليد وقيم ومعتقدات واتجاهات وأيضا من نشاط حركي وأفكار وتكنولوجيا، وتؤثر الثقافة في شخصية الفرد والجماعة عن طريق المواقف الثقافية المتعددة ومن خلال التفاعل الاجتماعي المستمر منذ الولادة إلى الوفاة، بالإضافة إلى التدريب على الإستقلال والتصرف إزاء الإنفعالات والمواقف وأساليب معاملة الكبار والأشقاء وكذلك موضوعات التربية في جميع جوانبها دون أن ننسى دورها في رسم أو تجسيد الشخصية المهنية للفرد.

## 2 . 3 . 1 . القيم :

تعتبر القيم أحد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختيار المهني، حيث أنه من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما أنه قلما يتقبل على مهنة لا تتفق مع القيم التي تكونت لديه إلا مرغما، ثم إن تكيفه في الدراسة والعمل لا يتحقق إلا إذا كان ثمة إتفاقا إلى حدما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل، فمما يشك فيه كثيرا أن ينجح الفرد وأن يتكيف في عمل يتطلب الإعتراف بقيمة الإنسان وكرامته إذا لم تكن لديه القيمة الإنسانية بارزة ومسيطرة على غيرها من القيم.

## أ . تعريفها :

اختلف العلماء في تحديد مفهوم القيم (1):

**علماء الإقتصاد:** يهتمون بشكل أساسي بكل شيء له منفعة مادية ويلبي المطالب الأساسية للأفراد.

**علماء الإجتماع:** يرون أن القيم تعبر عن المرغوب فيه إجتماعيا فيوصف الرجل الوقور والعالم الجليل بأنه له قيمة ويوصف الجاهل والمغرور بقلة القيمة. وإتفق العلماء جميعا بأن القيمة تعبر عما يعتقد الشخص أنه مهم بالنسبة به بمعنى أنها تعبر عن أفكار الفرد حول ما هو صواب وجيد ومرغوب .

إذ يمكن تعريف القيمة بأنها الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما، مهتديا بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد بالتالي المرغوب وغير المرغوب فيه، وتعتبر القيم موجّهات لسلوك الأفراد ضمن مادة معينة أو مجتمع معين ، وتكتسب عبر التنشئة الإجتماعية ويعطيها الأفراد إهتماما خاصة ، وتشكر مبادئ تتكامل فيها الأهداف العامة للمجتمع.

## ب . خصائصها (2) :

هناك خصائص مشتركة لمفهوم القيمة بين مختلف وجهات العلماء الذين

تناولة القيم وهذه الصفات هي:

- \* القيم إنسانية، فالإهتمام واللذة والألم والأفكار جميعها ترتبط بالفرد الإنسان.
- \* القيم ذاتية أي يحس كل واحد منا بالقيم على نحو خاص به.
- \* القيم التي يكتسبها الفرد تتأثر بمعلوماته وخبراته وإتجاهاته وتؤثر فيها.
- \* القيم نسبية بمعنى أنها تختلف من شخص إلى آخر، ومن زمن إلى زمن ومن مكان لآخر، ومن ثقافة إلى أخرى.
- \* القيم موجّهات لسلوك الفرد وتصرفاته.
- \* تتضمن القيم نوعا من الرأي أو الحكم على شخص أو شيء أو معنى معين.
- \* تتضمن القيمة الوعي بمظاهره الإدراكية والوجدانية.

1- جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص 129 .

2- نفس المرجع ، ص ص 129 . 130 .

\* القيمة ذات قطبين فهي إما هذا الوجود، أو ذلك الوجود، وهي إما حق أو باطل، خير أو شر.

ويرى "بارسونز" أن القيمة تتكون من عناصر ثلاثة هي:  
. المكون العقلي (المعرفي) مثل معرفة الأهداف والطريق الصحيح.  
. المكون الوجداني والإنفعالي.  
. المكون السلوكي.

### ج . وظائف القيم (1) :

تقوم القيم بالوظائف التالية:

أ . تستخدم القيم كمعايير لتوجيه السلوك حيث أنها:  
. تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يتعلق بالقضايا الإجتماعية.  
. تقودنا إلى تفضيل أيديولوجية سياسية أو دينية معينة.  
. تحدد الطريقة التي نقوم بها أنفسنا للآخرين أو نقبل بها الآخرين.  
. تعتبر معايير الحكم والتقييم.  
. تستعمل من أجل إجراء المقارنة بين الأفراد  
. تستعمل كمعايير من أجل الإقناع والتأثير على الآخرين، فنعرف أي القيم تستحق أن تؤثر أو تتأثر بها، وعن طريق قيم الشخص نحكم على سلوكاته وإعتقاداته وإتجاهاته.

ب . القيمة كمخططة لحل الصراعات وإتخاذ القرارات في أي موقف من المواقف يستثار هرم قيمي وليس قيمة واحدة من هنا يدخل الفرد في صراع من أجل اختيار القيمة المناسبة ، فعند الزواج يجب أن يختار الإستقلالية أو طاعة الوالدان، أو بين قيم التقبل الاجتماعي أو إحترام الذات وهنا يقبل قيمة ويرفض قيمة أخرى.

ج . الوظيفة الدافعية للقيم فمثلا القيم الأدائية تعمل على بلورة أنماط من السلوك تستخدم كوسيلة لتحقيق غاية أو أهداف مرغوبة ، أي أن القيم الوسيالية توصلنا إلى قيم نهائية لتحقيق الغاية المقصودة.

د . مستويات القيم (1) :

ترتب قيم الأفراد في مستويات مختلفة داخل نسق قيمي حسب الأولويات، حيث تكون على رأس المستلم القيمي أكثر القيم أهمية وإلحاحاً بالنسبة للأفراد والجماعات وتحظى بمكانة إجتماعية عالية ، وهذه القيم تسمى القيم الإلزامية ومن أمثلتها مسؤولية الأب نحو أسرته.

يلي ذلك القيم التي يشجعها المجتمع ويدعو إلى الإقتداء بها، ويكافئ من ينجح بها، ولكن بدون إلزام من القوانين والأعراف الإجتماعية، وتسمى القيم التفضيلية ومن أمثلتها النجاح في الحياة العملية والحصول على الثروة والترقي في ميدان العمل.

أما المستوى الثالث الذي يندرج في السلم القيمي فهي القيم المثالية التي يستحيل تحقيقها بصورة كاملة، ولكنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد لذا يدعو المجتمع دون أمل كبير في تحقيقها بصورتها المثالية ومن أمثلتها مقابلة الإساءة بالإحسان.

وقد تختلف القيم وتتعارض مع بعضها داخل النسق القيمي الشخصي الواحد كأن يكون عند الشخص قيمة الكرم وقيمة حب المال في وقت واحد كذلك هناك تباين كبير بين الأنساق القيمية لكل مجتمع من المجتمعات بالإضافة إلى أن فكرة ترتيب القيم هرمياً لا تدل في الحقيقة والواقع على أن كل قيمة لها موقع ثابت في سلم القيم، بل إن القيم تتبادل الدرجات والمراتب في السلم الواحد، فتعلو وتهبط تبعاً لظروف الفرد وأحواله ورغباته وإهتماماته من حيث قوتها وإلحاحها وسهولة أو صعوبة تحقيقها، أي أنها تتغير بالنسبة لتغير نظرة الشخص للحياة بالنسبة لنموه وتطوره ونضجه الجسمي والعقلي والإجتماعي.

#### هـ . تغير القيم والعوامل المؤثرة فيها:

إن القيم تحتاج للعمليات التعلم، وتحكمها مجموعة المبادئ التي تحكم التعلم<sup>(2)</sup> فقد يكتسب الفرد قيمة كما يكتسب أنماط سلوكه الأخرى بالملاحظة والتقليد ومنتطبق عليها في هذه الحالة ما ينطبق على أشكال التعلم الإجتماعي الأخرى

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 131 . 132 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع ، ص 132 .

الناجمة عن تناقل الفرد مع متغيرات بيئته، فالكثير من الأفراد وبخاصة في السنوات الأولى من العمل يقبلون بوجهات نظر آباءهم أو الأشخاص الهامين في بيئتهم وقد يكتسب الفرد بعض قيمه نتيجة مبادئ التعلم الإشرافي وأثر عمليات التعزيز على تقوية السلوك القيمي المرغوب فيه، في حين يؤدي العقاب إلى إعاقة السلوك غير المرغوب فيه، وبما أن القيم متعلمة، كان على المدرسة أن تركز على بناء القيم عند الطلاب بشكل عام، والقيم المتعلقة بالعمل بشكل خاص لأن غاية الفرد هي أن يحصل على عمل يحقق آماله ورغباته وقيمه، فإذا كان اختيار الفرد لمهنته اختياراً حراً، واستمراره فيها بمحض إرادته كانت هذه المهنة أصدق مرآة للقيم التي يؤمن بها إذا أن الإنسان يتجه ويستمر في المهن التي تمكنه من أن يحقق قيمه ويشبعها. كما تتأثر القيم بالعوامل التي تؤثر في أشكال التعليم الأخرى ذلك أن الأفراد يتباينون في قيمهم نتيجة لتباينهم في العديد من العوامل الأخرى كالسن والجنس والقدرات والخبرات التعليمية والوضع الاقتصادي والاجتماعي والخلفية الثقافية ويجدر الإشارة هنا أن الخبرات المدرسية تؤثر فعلاً في تشكيل أو تغيير أو تعديل القيم ذات العلاقة بالعمل المدرسي ومفهوم الذات ، العلاقات الاجتماعية وبعض الجوانب السلوك الأخلاقي.

ويبدو أن تطور القيم وتغيرها ناجم جزئياً عن تأثير الفرد بمعايير جماعته المرجعية وقيمها سواء كانت جماعة الصف المدرسية ، الجامعة، اللعب، النادي أو المهنة ، حيث تلعب هذه الجماعة دوراً هاماً جداً في تحديد قيم الفرد وامتزوجه بالمواجهات والمبادئ العامة للسلوك ، فقد يلتزم الفرد بتقييم أقرانه ، يزداد بازدياد طول الفترة الزمنية التي يقضيها معهم، بالإضافة فإن التباين القيمي يعود في جزء منه إلى التباين الطبقي والاقتصادي والاجتماعي كما تحدده المهنة بغض النظر عن قومية هذا الفرد أو جنسيته فالمنتمي إلى مستوى اقتصادي أو اجتماعي معين يدين بقيم أفراد هذا المستوى، كما أن قيم الأبناء تتأثر بمهن والديهم وطبقاتهم الاجتماعية.

و . تصنيف القيم (1) :

يوجد تصنيفات عديدة للقيم وفيما يلي ندرج تصنيف لـ " فلانجان " :

1 . القيم المادية : وتشمل توفر الحياة السعيدة، بيت مرغوب فيه، طعام جيد ،

الراحة، تنمية الدخل ، الطمأنينة للمستقبل والتمتع بصحة جيدة.

2 . **العلاقات مع الآخرين:** تشمل عمل علاقات مع الأزواج، الوالدين، الإخوة ، الأخوات، الأقارب والأصدقاء.

3 . **تطوير الشخصية والإنجاز:** تشمل استعمال العقل في المدرسة، التعلم بطرق مختلفة ، تحسين النضج، فهم معنى الحياة، تحسين القدرة لعمل الخطط والقرارات في نشاطات الحياة الرئيسية، العمل في الوظائف التي يميل إليها والتي لها مكافآت مجزية والتعبير عن النفس بطلاقة.

4 . **القيم الإجتماعية :** تشمل المشاركة في النشاطات الاجتماعية لمساعدة الآخرين والمشاركة في النشاطات والخدمات العامة.

5 . **التسلية :** تشمل الناحية الاجتماعية ، القراءة ، الاستماع إلى الموسيقى ، مراقبة الأحداث الرياضية والمشاركة في النشاطات الخلاقة.

ز . **مقاييس القيم (1) :**

1- **مقياس " أولبورت - فرنون - ليندزي "** : تشمل القيم النظرية - القيم

الاقتصادية - القم الجمالية- القيم الاجتماعية- السياسية - و القيم الدينية .

2- **مقياس " سوبر "** : يشمل القيم الإيثارية (محبه الغير) - القيم الجمالية- القيم

الابداعية - قيم المثبرات العقلية - القيم الاستقلالية - قيم المكانة الاجتماعية-

قيم الانجاز- قيم الادارة - القيم الاقتصادية - قيم الطمأنينة - قيم الظروف

المحيطة - قيم العلاقات الاشرافية - قيم المشاركة - قيم طريقة الحياة - قيم

التنوع (الاختلاف) .

3- **مقياس " جوردن "** : يتكون من مقياسين رئيسيين يحتوي كل منهما على ستة

مقاييس فرعية و هما كما يلي:

أ- **القيم الشخصية :** تشمل القيم العملية - قيم الانجاز- قيم التنوع - قيم

الترتيب(النظام) - قيم الحسم - قيم التوجيه نحو الهدف .

ب- **القيم الداخلية للشخص:** تشمل قيم المؤازرة - قيم الإمتثال - قيم الانحراف-

قيم الاستقلالية - قيم الإحسان - قيم القيادة.

### 3-2 - المعلومات السابقة عن المهنة:

بعد أن يتعرف الفرد على ميوله و قدراته و قيمه و سماته الشخصية تأتي مرحلة أخرى لا تقل أهميتها عن سابقتها في عملية الاختيار المهني و التي تهدف بدورها إلى مساعدة الفرد على معرفة المهن المختلفة المتاحة. و عالم المهن عالم واسع يشمل الآلاف منها ، و حتى يسير الفرد بخطى ثابتة نحو المهنة التي تناسبه ، عليه أن يستعرض عالم المهن المختلفة و يصنفها في مجالات أو مجموعات محددة ، ليقارن بينها حتى يستقر على مجموعة منها يجدها أنسب لقدراته الخاصة و ميوله و خصائصه الذاتية ثم تأتي بعد ذلك الدراسة التفصيلية للمجموعة المهنية المعينة التي اختارها و التي يجدها أفضل من غيرها و أكثر ملائمة له ، و بما أن عالم الشغل في تقدم مستمر في مجال الاجتماعي و الاقتصادي فهذا يعني إلغاء بعض الوظائف و المهن أو إيجاد وظائف و مهن أخرى جديدة تتماشى مع هذا التطور ، لهذا كان على الفرد أن يتحصل على معلومات وافية عن المهن التي تناسبه لكي يتمكن من اختيار مهنة مناسبة له و تتعلق هذه المعلومات بعملية تحليل العمل و تشمل ما يلي (1)

#### أ - طبيعة العمل :

من حيث أنواع النشاط و الخبرات و المهارات التي يتطلبها العمل و التي لا بد من توافرها لمن يشغله.

#### ب - المؤهلات الدراسية المطلوبة:

ما هو مستوى الدراسة المطلوبة ؟ و هل المهنة تكتفي بتعليم محدود ، إعدادي مثلا أو ثانوي ، ثم التدريب بعد ذلك ، أو تتطلب نوعا من الخبرات لا تنهياً للشباب إلا بعد الدراسة الجامعية ، أو تتطلب خبرات من نوع آخر ، لا تتوفر إلا في معاهد فنية معينة.

#### ج - مكان الدراسة:

<sup>1</sup> - سعيد عبد العزيز و جودت عزت عطوي : مرجع سابق ، ص ص 165 . 166 .

من حيث:

- الموقع الجغرافي (داخل البلد ، خارجه) .
- مستوى الدراسة (معهد ، جامعة) .
- عدد سنوات الدراسة (طويل المدى ، قصير المدى) .

**د - قيود العمل:**

ما هو المطلوب من الشباب تقديمه ؟ و ما هي الشروط العامة التي يقبل على أساسها ؟ و هل العمل خاص بجنس معين أو يقبل فيه الشباب من الجنسين؟ و هل للمظهر أهمية فيه ؟ و هل يتطلب خصائص أو صفات معينة لا بد من توافرها فيمن يتقدم إليه ؟ و غيرها من متطلبات و شروط الواجب توفرها لشغل منصب العمل.

**هـ - الإلتحاق بالعمل:**

هل سيجري للشباب اختبار خاص قبل الإلتحاق بالعمل؟ و هل سيمر طالب الوظيفة بفترة للتجربة ؟ أو يكفي بتقديم المؤهلات و المستندات المطلوبة و إذا كان هناك اختبار ما نوعه ؟ و هل سيتم في مقابلة شخصية ، أو عن طريق امتحان كتابي؟ و من الذي سيجري الاختبار و متى ؟ .

**و - شروط العمل:**

- مكان العمل (داخل أو خارج البلد) .
- مدى توفيره للسكن بالنسبة للعمال .
- عدد ساعات العمل في اليوم .
- نوع الاجازات و مدتها .
- الضمانات التي يوفرها لشاغله ضد الفصل أو البطالة (درجة الاطمئنان التي يوفرها) .
- متاعب العمل أو الأضرار التي يتعرض لها الفرد صحيا و نفسيا .
- بعد مكان العمل و مدى توفر المواصلات .
- حرية الفرد في اثبات نجاحه .
- بيئة العمل و مناسبتها .

- للأفراد الذين يعمل معهم و مدى رغبتهم فيه, رؤساؤه في العمل و علاقتهم معه .

- التكرار و الملل في العمل .

- مدى امكانية تكوين علاقات اجتماعية و صداقات عن طريق العمل .

### ز - الدخل:

و يدرس الدخل من حيث: مقداره ، فرص الزيادة فيه ، وجود ساعات إضافية مأجورة ، مدى مناسبة مقدار الدخل للجهد الذي يبذله الفرد ، فرص الزيادة و الترقى أو المكافآت ، الاستقرار في العمل ، المركز الاجتماعي للعمل.

### ح - فرص العمل في المهنة:

و يقصد بذلك مدى حاجة المجتمع إليها و مستقبلها و التغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها و كيف يمكن مواجهة هذه التغيرات.

### 3- 2- 1 - مصادر الحصول على المعلومات حول المهن و الحرف:

يستطيع من يهتم بدراسة الحرف و المهن المختلفة ، أن يعتمد على أكثر من مصدر واحد من المصادر التي تمده بالمعلومات التي يريد الحصول عليها عن الحرف و المهن المختلفة و من هذه المصادر:

- إعلانات الوظائف و المهن التي تنتشر في الصحف و المجالات خاصة

واسعة الانتشار و التي تصدر عن المؤسسات و الهيئات الحكومية المختلفة خاصة تلك التي تعلن في التلفزيون و الاذاعة.

- المقابلات الشخصية مع مديري الهيئات و المؤسسات المهنية و التجارية ، و كذلك المقابلات مع المتخصصين و يجب أن يهيء الفرد الأسئلة التي يود الحصول على إجابات عنها.

- النشرات و الكتيبات التي تنشرها بعض مراكز التدريب المهنية كما تنشرها الهيئات و المؤسسات التجارية و المهنية الأخرى و مصالح القوى العاملة و وزارات العمل و النقابات المهنية المختلفة و يفضل الاحتفاظ بهذه النشرات و الكتيبات في مكتبة المدرسة لتكون في متناول الطلبة باستمرار و تسمى

" مكتبة المعلومات المهنية " (1)

- الأحاديث العامة مع الأخصائيين و أهل التجربة و الخبرة عن العمل و هناك هيئات مختلفة تتكفل بمثل هذه الأحاديث و منها المدارس و المراكز الاجتماعية .
- الزيارات الشخصية الخاصة للمكاتب و المصانع ، و ذلك بهدف تتبع أنواع النشاط و العمل في ميدان العمل نفسه.
- نشاطات التوجيه المهني و برامج التي تنشر غالبا في الإذاعة و التلفزيون و كذلك أفلام الفيديو و الصور المتحركة و استخدامها في الأغراض التجارية التعليمية.
- الندوات و المؤتمرات و المحاضرات التي يقدمها المرشدون المهنيون و العاملون و الخبراء في المهن المختلفة ، و يستعان فيها بالمعلقات و التسجيلات و الأفلام الخاصة بالإرشاد المهني كالتي تعرض صوراً حية للعمل في المهن المختلفة ، و يستفاد كذلك بكل مصادر الاعلام المهني.
- عمل المعارض المهنية .
- التوعية عن طريق مجالس الآباء و المعلمين في المدارس .
- الاحصاءات و النشرات التي تصدرها النقابات المهنية و مديريات التسجيل في الجامعات و مديريات العمل و دوائر التوظيف و المؤسسات المهنية بالاحصاءات العامة .
- العمل المؤقت في المهنة أثناء الدراسة و في العطل المدرسية أو الجامعية .
- الخبرة التي يكتسبها الطلبة أثناء دراستهم لمبحث التربية المهنية و خلال مشاركتهم في النشاطات المدرسية و معسكرات التطوعية .
- استشارة الأصدقاء و الراشدين ممن تكون لديهم غالبا معلومات عن عالم العمل .
- الأشخاص الذين درسوا تخصص معين و يمارسونه في حياتهم .

- سفارات الدول و البعثات الدولية و الملحقيين الثقافيين (1)

### 3- 2- 2 - فوائد المعلومات المهنية:

- تشجيع الطلبة على ملاحظة المهن و الوظائف المختلفة في البيئة التي حولهم .
- تشجيع الطلبة على كتابة تقرير عن إحدى المهن .
- تشجيع الطلبة على مقابلة العمال في الميدان العملي ثم مناقشة ذلك في الصف.
- معرفة الطالب بمسار التعليم المتاحة أمامه سواء في نهاية المرحلة الالزامية أو الثانوية .
- توفير المعلومات اللازمة في مجال الدراسة و العمل .
- مساعدة الفرد المتعلم على أن يأخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار الاختيار مهنة ، طبيعة العمل ، القدرات اللازمة للمهنة و فرص الالتحاق بعد انتهاء التعليم أو التدريب .

### 3- 3 - المكانة الاجتماعية و النجاح:

تلعب الدوافع الاجتماعية دورا بارزا في اختيار الفرد للمهنة ، فالتقدير الاجتماعي و المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد لاختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى ، كما أن الأسر ذات المكانة الاجتماعية العالية توجه أولادهم للمهنة التي تحفظ ماء وجه الأسرة و تبقى على وجهتها الاجتماعية. و قد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن ، و من ثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن و هو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي و الاقتصادي في هذه الحالة. و على الرغم من الاختلاف في تعريف النجاح إلا أنه يتضمن في العادة ترقية الشخص و وضعه الاقتصادي و الاجتماعي.

و لما كان الاهتمام بالمكانة الاجتماعية و النجاح كبيرا ، و بوجه خاص عندما يعبر عنه بأنه ما يحققه الفرد اجتماعيا و اقتصاديا ، كان من العسير على كثير من الأفراد أن يكونوا سعداء بدون تحقيق الأهداف المهنية التي وضعوها لأنفسهم . و

1- د. حامد عبد السلام زهران : التوجيه و الإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، ط3 ، القاهرة ، 1998 ، ص 431 ..

عندما يسعى أشخاص كثيرون نحو تحقيق أهداف و يصل بعضهم إلى تلك الأهداف ، ففي هذه الحالة قد يعاني البعض من القلق و المضايقة نتيجة التنافس. و بالطبع فمن حق الشباب في مجتمعنا أن يشعروا بحرية الطموح إلى مستويات مهنية تفوق مستويات آبائهم ، و لما كانت مثل هذه الآمال لا يمكن تحقيقها دائما إذ يحقق بعض الأشخاص في بلوغها ، فليس معنى ذلك تخفيض مستوى طموح الشباب و إنما معناه أن هناك مستويات مختلفة لذلك الطموح تصلح لمختلف الأشخاص ، فالتلميذ الذي يضع نصب عينه هدفا متواضعا و لكن واقعا ينبغي ألا نجعله يشعر بالخجل من خطئه هذه. و لا شك أن عدم المبالغة في الاهتمام بمكانة بعض المهن و تقبل الأعمال و الحرف الأخرى سوف يزيد من حرية كثير من الأشخاص في اختيار مهنتهم لأسباب قد تؤدي إلى رضا شخص أكبر.

### 3-3-1 - تعريف المكانة الاجتماعية:

تستخدم المكانة الاجتماعية كمفهوم عام يتضمن ترتيب جماعات الأفراد على أساس مقياس قابل للمقارنة تشير ، إلى المسافة الاجتماعية و الهيئة و إلى مقدار الحقوق و الواجبات ، و ينظر إلى المكانة الاجتماعية باعتبارها متغير نفسي يعكس الفروق بين الأفراد في القوة ، التأثير ، الهيئة و الأهمية المدركة من قبل الآخرين (من الأفراد و الجماعات) ، و تؤثر المكانة الاجتماعية و تتأثر أيضا بالعديد من العوامل السيكولوجية مثل تقدير الذات و الفاعلية الاجتماعية و أساليب تربية الأطفال و أسلوب الحياة .

#### \* تعريف جولد شميت w . Goldschmit

" إن مفهوم المكانة يوحي بفكرة " المدرج " مختلفا في ذلك مفهوم الطبقة

الذي يشير إلى الكل .

و يختلف مفهوم المكانة عن مفهوم الهيئة في أنه يشير إلى الوضع الاجتماعي للفرد على أساس ما يمثله عمله أو مهنته من قيمة بالنسبة للمجتمع ، و ليس بناء على ما يتميز به هذا الفرد من مهارات خاصة بمهنته.

" فالمكانة الاجتماعية كما يعرفها " واران warren " يشير إلى وضع الفرد أو

مهنته الخاصة في جماعة ما ، كما يتحدد من خلال اتجاهات أعضاء الجماعة نحوه .  
و تتألف الجماعات على اختلاف أنواعها بشبكة من المراكز (المكانات) ،

و يرتبط كل مركز بوظيفة يؤديها الفرد للجماعة ، و يرى " نيوكمب T.M  
Newcomb " أن للمركز خاصيتين رئيسيتين:

أ - ترتبط بهدف النظام الذي يضمه .

ب - يرتبط بنمط معين من السلوك المتوقع نحو الأشخاص الذي يشغلون مراكز  
متصلة بذلك المركز (1) .

### 3-3-2 - مستوياتها طرق تقديرها:

حظي موضوع المكانة الاجتماعية للمهنة بقدر كبير من اهتمام الباحثين في  
علم الاجتماع بوجه عام ، و علم النفس بوجه خاص ، و ذلك لأسباب عدة أهمها  
اعتبار أن هيبة المهنة أو مكانتها في المجتمع تعد من أفضل مؤشرات التدرج  
الاجتماعي أو التقسيم الطبقي دلالة ، و أكثر مقاييسه كفاءة في المجموعات المختلفة  
من الأفراد سواء على المستوى الاجتماعي أو السلوكي ، فضلا عن كونها أكثر ثباتا  
و استقرارا .

" و قد أوضحت الدراسات الاجتماعية ( دراسة درويش 1975 ، كمولمن و نوجاتن  
1971 colmen et Nugaten ) (2) أن مركز الشخص في نظر المجتمع تمثله  
مهنته أكثر من أي عامل آخر منفرد هذا بالإضافة إلى أهمية مستوى التعليم و الدخل  
في تحديد المركز الاجتماعي و الاقتصادي ، كذلك تعد المهنة دليلا جيدا على أسلوب  
حياة الفرد . حيث كشفت البحوث و الدراسات (جينز برغ 1959) عن عمق أثر  
مواقف العمل في تشكيل أنماط الأبنية النفسية لدى أعضاء المجتمع . و أن أثرها لا  
يقف عند حدود الأشخاص المواجهين لها مباشرة ، بل إنه ينفذ من خلالها إلى أسرهم  
فيطبعها بطابع خاص من حيث أنماط العلاقات القائمة بين أعضائها و استعداداتهم  
و اتجاهاتهم .

كما أشار " جون كوهين J.cohen " إلى أهمية المهنة و نظام الأجور

1- د. عبد اللطيف محمد خليفة : مرجع سابق ، ص 266 .  
2- نفس المرجع ، ص ص 252 . 253 .

(المستوى الاقتصادي للمهنة) في علاقته بالأفق الزمني للشخص و امتداد تدبيره لفترة معينة في الماضي و المستقبل. فنمط عادات العمال و اتجاهاتهم يتغير بتغير نظام الأجور ، فالعامل الذي يتقاضى أجره كل شهر مثلا يكون أقدر على الاهتمام بشؤون المستقبل من العامل الذي يتناول أجره كل يوم .

و تتحدد مكانة المهنة في ضوء معايير المجتمع و نظرة أفراده إليها ، بالإضافة إلى العديد من المتغيرات الأخرى مثل الخلفية للعائلة ، و ما تتطلبه من مستوى تعليمي و مهارات.

### 3-4 - الإرشاد المهني :

إن الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد النفسي ، و هو أحد أهم قراراتين في حياة الانسان، الأول هو اختيار مهنة المستقبل بالإضافة إلى القرار الثاني و هو اختيار الزوج لقد بدأ الارشاد المهني حين ظهرت الحاجة إلى المزاوجة أو التكيف بين الفرد و المهنة التي يعمل فيها.

فالإرشاد المهني إذا يهدف إلى مساعدة الطالب في اختيار مهنة بما يتلاءم مع استعدادته و قدراته ثم ميوله و طموحاته و ظروفه الاجتماعية و نوع جنسه ، و يتم ذلك عن طريق الاعداد و التأهيل لها من أجل الدخول في ميدان العمل.

إن الإرشاد المهني يهدف إلى تحقيق التوافق الذي يضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة ، مما يعود على الطالب و المجتمع بالخير في آن واحد.

ومن أشهر الرواد الأوائل في مجال الإرشاد المهني هو " فرانك بارسونز

**Frank persons** " و الذي أطلق عليه بحق ( أبو الإرشاد المهني) و هناك

" ساملر Samler " (1966) و هو أحد الرواد أيضا في مجال الإرشاد المهني ،

و الذي يقول (1) " أن المستقبل يحمل في طياته الكثير في عالم المهنة . و من ذلك أن

مهن الغد ستكون أكثر عددا و أكثر تنوعا من اليوم و أن الفرد سيقع في حيرة من

أمره عند اختياره المهنة في الحياة العملية. ثم يضيف ، أننا نعد أولادنا لمهن ربما لا

يجدونها عندما يتخرجون ، بل يجدون مهنا أخرى جديدة حلت مكانها ، لهذا جاءت

<sup>1</sup> - د. مفيد نجيب حواشين و زيدان نجيب حواشين : إرشاد الطفل و توجيهه ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2002 ، ص 238 .

الضرورة الملحة للإرشاد المهني الذي سبق الإرشاد التربوي في نشأته و عدد أبحاثه التي أجريت فيه كما أنه تقدم عليه في أساليبه و وسائله بل و في الهيئات المهتمة به ، و المؤسسات له ، خاصة مع نمو الثورة الصناعية في المجتمعات الغربية.

لقد أجريت عدة أبحاث بقصد معرفة المشكلات التي يواجهها طلبة المدارس الاعدادية و الثانوية و التي يحتاجون منها إلى توجيه بشأنها و منها دراسة قام بها " موني mooney " في المدارس الثانوية الأمريكية ، فكانت النتائج على النحو الآتي (1) :

| عدد حالات الطلبة الذين يعانون منها | المشكلة   |
|------------------------------------|---|
| 90                                 | - المستقبل المهني و التربوي .                   |
| 87                                 | - المسائل الاقتصادية ، و ظروف المعيشة و العمل . |
| 87                                 | - التكيف للعمل .                                |
| 63                                 | - العلاقات الاقتصادية و العمل .                 |
| 55                                 | - النمو الجسمي و الصحة .                        |
| 36                                 | - النشاط الاجتماعي و الترفيهي .                 |

و إذا استعرضنا نتيجة هذه الدراسة و غيرها من الدراسات و الأبحاث ، نجد أن المشكلات المهنية تأتي على رأس هرم المشكلات من ناحية أهميتها بالنسبة للطلبة في المرحلة الثانوية ، و ما بعدها من مراحل التعليم العالي. و هم يشعرون بحاجة ملحة إلى المساعدة في هذه المجالات ، و يواجه المدرسون بالدرجة الأولى هذه المشكلات. إذ أن بعض الطلاب ينشدون المساعدة و بعضهم الآخر يحجم عن ذلك برغم أنه يحتاجه الماسة إليها.

### 3-4-1 - أهداف الإرشاد المهني :

أ - مساعدة الطالب في تنمية صورة متكاملة عن الذات ، بحيث تكون خالية من

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 239 .

التعارض أو الصراع أو الانحلال ، تتلاءم مع امكانات الفرد المختلفة ، أي مع استعداداته و قدراته ، دوافعه و ميوله ، قيمه و ظروفه الاجتماعية ، و غير ذلك من أمور.

ب - مساعدة الطالب على تقبل الدور الذي يقوم به في عالم العمل. و ذلك الدور الذي يتفق مع امكاناته المختلفة .

ج - أن يجرب و يختبر الصورة التي كونها عن نفسه و عن دوره في عالم العمل و في ميدان الحياة الواقعية.

د - أن يحقق صورته عن نفسه في ميدان العمل ، لا يحقق ما يريده الآخرون. و بشكل مبسط فإن اختيار الطالب مهنة معينة ، إنما هو يعتبر عن تصوره لذاته فالفرد حينما يختار مهنة إنما يختار صورة محددة لذاته. فالشاب الذي يختار أن يكون طبيباً ، مهندساً أو كاتباً ، إنما يختار صورة لنفسه من بين الصور التي يمثلها الطبيب أو المهندس أو المعلم أو الكاتب. و هو بذلك إنما يحدد الشخص الذي سيكونه في مستقبل حياته.

### 3- 4- 2 - المبادئ الأساسية للإرشاد المهني<sup>(1)</sup>:

يقوم الإرشاد المهني على أساس التسليم بقضايا عامة ، لا يمكن قيام الإرشاد دونها. و هذه القضايا مشتقة من دراسة الطبيعة الإنسانية ، و طبيعة المجال الذي يعمل فيه الإرشاد المهني و من أهم هذه المسلمات.

#### أ - الفروق الفردية بين الأفراد:

وهي ذات أهمية و دلالة في سلوكهم في مجال الدراسة و العمل فهناك فروق في البنية الجسمية كالقوة و الضعف و في الميول المهنية و القدرات العقلية و السلوكات ، أي الأسلوب الذي يتبعه الطالب في معاملة الآخرين ، سواء كانت فروقا وراثية أم بيئية. إن كل ما يهمنا هو التسليم بأهمية هذه الفروقات كأمر واقع في عملية الارشاد.

#### ب - الفروق الفردية في الطالب الواحد:

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص 241 . 242 .

خصائص الفرد تختلف الواحدة منها عن الأخرى قوة سواء كانت صفات  
جسمية ، أو استعدادات و قدرات عقلية ، و بالتالي تحصيلها دراسيا ، و هناك أيضا  
تمايز في أساليب الطالب الانفعالية (المزاجية) من وقت لآخر و من موقف لآخر.  
إن الطالب قد يكون شديد الذكاء و لكنه ضعيف الشخصية ، و قد يكون تحملاً  
للضغط الاجتماعي ضعيفا إلى درجة ملحوظة حسب نظرية التعويض.  
ج - أن الطالب في نموه الدراسي و المهني يخضع للمبادئ العامة للنمو:  
فهو يخضع في سلوكه الدراسي و المهني للمبادئ العامة للسلوك و هذا النمو  
بنوعيه ( جسمي و نفسي ).

### 3-4-3 - دور المرشد المهني في عملية الإرشاد المهني:

هناك أمور تحدد دور المرشد المهني في مهمته نذكر منها ما يأتي:

- أ - أن لا يتجاوز حدود امكاناته المهنية .
- ب - أن لا يفرض المرشد رأيه على الطالب المسترشد .
- ج - أن يبذل المرشد كل جهده لكي يزيد من فهم المسترشد لنفسه و للعالم من حوله .
- د - أن يعكس المرشد أمام المسترشد صورته الحقيقية .
- هـ - على المرشد أن يساعد المسترشد أن يتقبل ذاته كما هي و على حقيقتها .
- و - على المرشد أن لا يسد الطريق أمام المسترشد دون أن يفتح له ابواباً أخرى .
- ز - على المرشد أن يساعد المسترشد على التفكير في جميع الاحتمالات المهنية .
- ح - أن يكون القرار النهائي في أية عملية إرشادية صادراً عن الطالب المسترشد ،  
و ضمن مسؤوليته و بناء على اختياره الحر .
- ط - على المرشد أن يبحث مشكلة عملية (المسترشد) من جميع زواياها .
- ي - أن يغير المرشد طرق الإرشاد وفقاً لحاجات الطالب / المسترشد .
- ك - أن يكون الإرشاد على اسس علمية .

### 3-4-4 - المشكلات التي تواجه الطالب عند اختيار مهنة المستقبل:

يقصد بالمشكلات المهنية هي المشكلات التي تنشأ في ميدان العمل ، و التي

ترتبط بالنجاح فيه و التكيف معه و المشكلات المهنية نجد (1) :

أ - اختيار نوع العمل أو المهنة ، و الاعداد له و الالتحاق به:

و أكثر ما تبرز مثل هذه المشكلات عند دخول المدارس الثانوية في أقسام معينة ، أو في دخول كلية من الكليات التي تحدد نوع المهنة ، التي يلتحق بها الطالب ، مثل : كليات الطب ، الهندسة ، الزراعة ، الكليات العسكرية و غيرها .

ب - النقص في المعلومات المهنية:

أي المعلومات المتعلقة بالأعمال المختلفة ، التي يمكن للطالب أن يلتحق بها ، فالمهن تختلف فيما بينها اختلافا كبيرا من حيث الاستعداد و القدرات اللازمة لها ، و الميول التي تتفق معها و الظروف التي يعمل الطالب فيها ، و كذلك الفائدة المادية التي ينالها المشتغل بها.

ج - نوع العمل و المهنة التي يلتحق الطالب بها:

و هذه المشكلات تتطلب معرفة الطالب لامكاناته المختلفة ، الجسمية و العقلية و الانفعالية و الاجتماعية حتى يستطيع أن يوفق بينهما و بين العمل الملائم له و مثل هذه المشكلات تحتاج إلى تطبيق الاختبارات المختلفة (السيكولوجية ، التربوية ، المهنية) و كذلك اختبارات الميول.

د - الاعداد للمهنية:

و هي تتعلق باعداد الطالب للمهنة ، سواء من الناحية النفسية أو من الناحية المهنية.

هـ - الالتحاق بالعمل أو المهنة التي حددها الطالب:

و تتعلق بطرق تقدم المسترشد إلى العمل ، و كيفية ملء طلبات الالتحاق و مواجهة أصحاب العمل و الإجابة عن أسئلتهم.

3- 4- 5 - الارشاد المهني في المراحل التعليمية المختلفة (2):

أ - الإرشاد المهني في المرحلة الابتدائية :

يجب أن يبدأ الإرشاد المهني في أولى مراحل التعليم ، حتى يوضع الأساس

1- نفس المرجع : ص 247 .

2- نفس المرجع ، ص ص 255 . 258 .

الذي يمكن أن يبني عليه في المستقبل . من هنا جاءت أهمية البدء به في المرحلة  
الإبتدائية ، لتوسيع مجال خبرات الطفل المهنية بما يأتي:

- \* مساعدة الأطفال على تقدير العمل و العمال و احترامهم .
- \* مطالبة الأطفال بكتابة قصص أو تقارير عن زياراتهم للمصانع ،  
أو المؤسسات المختلفة ، و التحدث شفويا أو كتابيا عنها .
- \* تشجيع الأطفال على ملاحظة العمال المختلفين ، و الأعمال التي يقومون بها  
في أوقاتهم خارج المدرسة ، و كلما سمحت لهم الظروف بالاحتكاك بهم .
- \* مطالبة الأطفال بكتابة تقارير عما يقوم به الآباء و غيرهم من أفراد الأسرة من  
أعمال .

- \* استغلال الكتب و المؤلفات ، التي تحوي قصصا مصورة عن الحرف و المهن  
المختلفة ، و العمليات التي تتضمنها .
- \* قيام الأطفال بتمثيلات تبين الأعمال التي يقوم بها العمال المختلفون في البيئة .
- \* استغلال المعلم للأفلام القصيرة و غيرها من وسائل الايضاح ، التي تشرح  
الحرف و المهن المختلفة .

- \* دعوة أولياء الأمور ، و غيرهم من الضيوف ، للتحدث إلى الأطفال عن  
أعمالهم و وظائفهم .

و لما كان عدد من الأطفال عرضة لعدم مواصلتهم التعليم بعد المرحلة  
الابتدائية، فلا بد أن يكون هناك إرشاد ، لمساعدة الطفل على اكتساب المهارات  
المهنية الضرورية عن طريق دروس الأشغال اليدوية ، خاصة في السنتين  
النهائيتين.

#### ب - الإرشاد المهني في المرحلة الاعدادية:

تحرص الدول المتقدمة في مجال التربية و التعليم ، على تنويع التعليم في  
المرحلة الاعدادية بحيث يكون هناك إلى جانب المدارس الأكاديمية مدارس أخرى  
اعدادية مهنية و لتأهيل خريجي المرحلة الاعدادية ، ممن لا تساعدهم قدراتهم  
و استعدادتهم على مواصلة التعليم.

إن المرحلة الاعدادية تتفق في زمنها مع فترة المراهقة ، و هي الفترة التي تتميز فيها بوضوح قدرات التلميذ الخاصة و استعداداته ، و معنى هذا أنه ينبغي أن تتاح فيها ألوان من النشاط المختلف ، و الذي لا تغلب عليه حرفة معينة ، و إنما هو مزيج من النشاط النظري ، في صورته المختلفة ( لغوي و إنساني ، روعي ) و من النشاط الفني في صورته المختلفة ( زراعي ، صناعي ، تجاري ) و غيره من ألوان النشاط البدني ( رياضة بأنواعها ) .

و من هنا يراقب المعلمون تلاميذهم ليحكموا على اتجاهاتهم و قدراتهم بالقدر الذي تنكشف من خلال هذه المرحلة الدقيقة تمهيدا لتوجيههم في نهايتها إلى لون التعليم الذي يناسب كلا منهم.

إن التوسع في التعليم الاعدادي النظري ، الذي لا يلائم النهضة الصناعية و الزراعية و التجارية الحاضرة ، هو النتائج المحتمومة لفشل المدرسة الاعدادية في القيام بدورها المهم ، الذي كان مفروضا أن تقوم به حين رسمت سياسة التعليم و من هنا جاء دور الإرشاد الفردي و الجمعي في هذه المرحلة ، خاصة و أن عددا من الطلاب قد لا يواصل التعليم بعد المرحلة الاعدادية ، مما يفرض على المدرسة أن تتيح فرصة التأهيل لهم.

### ج - التوجيه في المرحلة الثانوية:

تواصل المدرسة الثانوية ما قد أعدته المدرسة الاعدادية من تهيئة و إرشاد الطلاب ذوي القدرات و الميول الفنية و تكون وظيفة المدرسة الثانوية ، هي اعدادهم للتخصص في الميادين المهنية. التي عزموا على دخولها

و من الجدير بالذكر ، أن برامج هذه المدارس ، يجب أن تكون نظرية و عملية حتى تتاح للطلاب فيها فرصة اكتساب الخبرات العملية بالحقاقهم في أثناء الدراسة بميادين العمل ، التي تعتمد المدارس لها للتمرين العملي ، حتى يتخرج الطالب معدا الاعداد الكافي كما يجب أن يكون هناك برنامج للإرشاد المهني في هذه المرحلة التي تتضمن الخدمات الآتية:

\* تزويد الطلاب بالمعلومات المهنية .

\* دراسة قدرات الطلاب و استعداداتهم و ميولهم دراسة فردية .

\* جمع كل ما يمكن معرفته عن الطالب فب السجل الشامل و حبذا لو كان السجل امتدادا لسيرة الطالب في المرحلتين الإبتدائية و الاعدادية .  
\* وجود فرص للتأهيل المهني ، من خلال المواد الدراسية ، أو مساعدة الطلاب في ايجاد أعمال لهم في المؤسسات و المصانع و الشركات و ما إليها ، في غير أوقات الدراسة و في الاجازات الصيفية .  
\* وجود ارشاد فردي في المدرسة .

إن من المواد التي يدرسها الطالب في المدارس الثانوية الأمريكية ، مادة تتناول حرفة أو مهنة ، لمساعدة الطلاب في الحصول على المعلومات المهنية ، و للتعرف إلى المهن و الحرف المختلفة الموجودة في بيئتهم المحلية ، و من وطنهم عامة ، و كثيرا ما تتضمن المواد النظرية الأخرى كاللغات و المواد الاجتماعية و دراسة وحدات من المهن و الحرف نفس الهدف .

فهذه المادة تدور الموضوعات فيها عادة حول ما يأتي:

- 1- أفضل الطرق للحصول على عمل .
  - 2- التكيف المهني .
  - 3- مشاكل الأيام الأولى ، في أول عمل أو وظيفة للفرد .
  - 4- نوع العمل الذي يرغب فيه صاحب العمل .
  - 5- العلاقة القانونية بين العامل و صاحب العمل .
  - 6- كيف يعامل المسترشدون .
  - 7- دراسة النظام العمالي ، فيما يتصل بالصناعة و العمل .
  - 8- فرص العمل .
- و تتضمن دراسة هذه المادة ، خيار كل تلميذ بدراسة مهنة أو اثنين ، دراسة تفصيلية، على أن تكون المهن التي يختارها للدراسة متفقة مع ميوله و استعداداته و قدراته

## \* خلاصة:

تناول الفصل متغيرات عديدة مثل الثقافة ، المكانة الاجتماعية- الاقتصادية للأسرة و طريقة التنشئة الاجتماعية فيها و الاصدقاء ، المدرسة ، المرشدين ، القيم ، الاهتمامات ، الخبرة السابقة ، القدرات و الخصائص الشخصية و أنماطها و الجنس و غير ذلك و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أهمية هذه العوامل و حساسيتها بالنسبة للفرد و المجتمع ، كما توضح لنا مدى تأثيرها و شدة ذلك التأثير كما تجعل لنا الصورة واضحة بالنسبة لأهمية مثل تلك المؤسسات و دورها الذي قد يكون له الأثر الأكبر في بناء ، تكوين و تغيير تصورات ، اتجاهات ، مواقف و آراء الفرد تجاه مختلف الخبرات التي يعيشها و خاصة المهنية منها .

### تمهيد :

من المسلم به أن نجاح أي عمل علمي يتوقف بدرجة كبيرة على المنهجية المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات موضوع الدراسة و فروضها و تتماشى هذه التقنيات بالأساس مع نوع المنهج المستخدم ، و في هذا الإطار تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية لأجل تحقيق الموضوعية و من ثمة ضمان مصداقية النتائج المتوصل لها لاحقا من خلال اختبار فرضيات و تساؤلات إشكالية الدراسة .

## 1 . التذكير بفرضيات البحث :

### \* الفرضية العامة:

. تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين .

### \* الفرضيات الجزئية:

- 1 . تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم .
- 2 . تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم .
- 3 . تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الجامعيين حسب المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة .
- 4 . تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب اتجاهات آبائهم نحو المهن .

### \* الفرضيات الصفرية :

- \* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور و الإناث حول محددات اختياراتهم المهنية .
- \* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة العلوم الطبيعية و طلبة العلوم الإنسانية حول محددات اختياراتهم المهنية .

## 2 . حدود البحث:

### 2.1 . الحدود المكانية:

انحصرت هذه الدراسة على عينة من طلبة قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا وطلبة قسم العلوم الطبيعية (بيولوجيا) بجامعة باجي مختار ب -عناية- لمعرفة العوامل التي تحدد اختياراتهم المهنية بعد التخرج و مدى تأثير هذه العوامل علي قراراتهم.

### 2.2 . الحدود الزمنية:

أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2006-2007

### 3 . المنهج المستخدم في البحث :

" مهما كان هدف البحث قيمة نتائجه تتوقف علي النهج المعتمد عليه " (1) إذا اختيار المنهج الذي يتناسب وطبيعة الدراسة هو ضمان تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج عملية دقيقة وموضوعية.

الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مختلف العوامل التي تؤثر على قرارات الطالب المهنية وتحددها ومدى شدة تأثيرها على اختيار الطالب، وللوصول إلى هذا يستعان باستمارة التي تبنى على ضوء فرضيات البحث، و التي تسمح بجمع جملة من البيانات هذه الأخيرة بدورها سيتم تفسيرها وتحليلها وبالتالي تحديد بالضبط العوامل التي تحدد وتؤثر في اختيارات الطلبة المهنية. فالدراسة هي أساسا وصف لأمر واقع نقوم بتحليله وتفسيره وإيجاد حلول له إذا ما ثبت وجود مشكلة.

للوصول إلى هذا تم استخدام المنهج الذي يتناسب مع أهداف الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرفه " بوغلاق محمد " (2) " إنه المنهج الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة" كما يعرفه " طلعت همام " (3) " هو المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات، وطرقها في النمو والتطور،

<sup>1</sup>- Festinger et Kautz , Maurice Angers : Initiation à la méthodologie des sciences humaines , ed Casbah Université , Algrie , 1997 , p 57 .

<sup>2</sup>- بوغلاق محمد : الهدف الإجرائي (تميزه و صياغته) ، قصر الكتاب ، ط1 ، الجزائر ، 1999 ، ص 155 .

<sup>3</sup>- طلعت همام : سين و جيم عن مناهج البحث العلمي ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر ، ط1 ، الأردن ، 1984 ، ص ص 156 .

ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، حيث لا تكتمل عملية البحث حتى تنظم هذه البيانات وتحلل وتستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمعنى". هذه التعاريف تزيد التأكيد على أن المنهج الوصفي هو الأنسب لطبيعة الدراسة الخاصة بمحددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين من شأنه أن يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة نسبيا.

#### 4. عينة البحث:

هذه الدراسة موجهة لمعرفة محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين ، إذا المجتمع الأصلي للدراسة سوف يخص مجتمع الطلبة الجامعيين، وتحديدًا طلبة علم النفس و قسم العلوم الطبيعية (بيولوجيا) بجامعة باجي مختار ب - عنابة - وبما أن العينة هي مجموعة أفراد مأخوذة من مجموعة أخرى أكبر منها عددا بحيث تمثل المجتمع الأصلي أحسن تمثيل، فقد اعتمدنا في اختيارنا لعينة البحث على انتقاء طلبة السنة الرابعة من قسم علم النفس والذي بلغ عددهم 113 طالب وطالبة ، وطلبة السنة الرابعة من قسم العلوم الطبيعية والذي بلغ عددهم 121 طالب وطالبة . وللإشارة هنا فلقد تم اختيار طلبة السنة الرابعة من التعليم الجامعي أي السنة النهائية للطلبة باعتبارهم على أبواب التخرج هذا يعني أنهم بدؤوا في التفكير في اختيار المهنة بعد أن تحصلوا على تكوينهم الجامعي في تخصصهم الذي كون لديهم تصورا و حدد لهم مجالا حول المهن التي يمكن أن يعملوا بها، أي أن المرحلة هي انتقالية من مرحلة التكوين والدراسة إلى مرحلة التفكير واختيار مهنة المستقبل أي الحياة العملية. وفي الجدول التالي توضيح المجتمع البحث أي العدد الكلي للطلبة في كل تخصص:

أ . قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا:

| العينة |      | المجتمع الأصلي |      | البدائل                         |
|--------|------|----------------|------|---------------------------------|
| إناث   | ذكور | إناث           | ذكور |                                 |
| /      | /    | 162            | 50   | الجدع المشترك السنة الأولى      |
| /      | /    | 123            | 24   | الجدع المشترك السنة الثانية     |
| /      | /    | 146            | 15   | السنة الثالثة علم النفس العيادي |
| /      | /    | 64             | 14   | السنة الثالثة علم النفس الصناعي |
| 62     | 8    | 62             | 8    | السنة الرابعة علم النفس العيادي |
| 26     | 43   | 26             | 43   | السنة الرابعة علم النفس الصناعي |
| 113    |      | 711            |      | المجموع                         |

ب . قسم العلوم الطبيعية (البيولوجيا) :

| العينة |      | المجتمع الأصلي |      | البدائل                     |
|--------|------|----------------|------|-----------------------------|
| إناث   | ذكور | إناث           | ذكور |                             |
| /      | /    | 500            |      | الجدع المشترك السنة الأولى  |
| /      | /    | 600            |      | الجدع المشترك السنة الثانية |
| /      | /    | 11             | 7    | B.V. Bilingue السنة الثالثة |
| /      | /    | 11             | 11   | B.A. Bilingue السنة الثالثة |
| 12     | 3    | 12             | 3    | B.A. Arabe السنة الرابعة    |
| 72     | 8    | 72             | 8    | B.A. Bilingue السنة الرابعة |
| 2      | 1    | 2              | 1    | B .V. Arabe السنة الرابعة   |
| 21     | 2    | 21             | 2    | B.V. Bilingue السنة الرابعة |
| 121    |      | 1261           |      | المجموع                     |

## 5 . أداة جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، حيث تختلف طرق ووسائل جمع البيانات باختلاف المواضيع والأهداف المراد تحقيقها، وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستمارة كأداة بحث لمعرفة **محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين**، وقد تمت الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية والإطار النظري للبحث في بناء عبارات الاستمارة، والتي تعرف على أنها : " أداة هامة في جمع البيانات ، كما تعد طريقة اتصال أساسية بين الباحث والمبحوث ، وهي تتضمن مجموعة من الأسئلة أو العبارات ترتبط بالمسائل التي ينوي الباحث الحصول عليها من خلال مبحوثة"<sup>(1)</sup> .

### 1.5 . الاستمارة في صورتها الأولية:

ارتكز تصميم الاستمارة الأولية على ثلاث محاور هي:

\*محور يدور حول مدى تأثير التخصص في الجامعة على الاختيار المهني للطلاب الجامعي.

\*محور يدور حول مدى تأثير عامل الجنس (ذكر، أنثى) على الاختيار المهني للطلاب الجامعي

\*محور يدور حول مدى تأثير المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة على الاختيارات المهنية للطلاب الجامعي مستقبلا.

بالإضافة إلى الصفحة الأولى والتي تضمنت بيانات أولية حول الطالب وهي: الجنس، السن ، التخصص، المستوى الجامعي، مكان الإقامة.

وبيانات حول الأسرة وتضمنت ما يلي:

عمر الأب ، المستوى التعليمي للأب، مهنة الأب.

عمر الأم، المستوى التعليمي للأم، مهنة الأم.

بالإضافة طبعا إلى مقدمة توضح موضوع الدراسة، وتعلية الإجابة.

<sup>1</sup> - محمد سيد أبو النيل : علم النفس و علم الاجتماع ، دار النهضة العربية ، ط4 ، بيروت ، 1985 ، ص 460 .

## 2.5 . صدق الاستمارة:

إن الصدق الذي يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح **Validité**، وفق تعريف الباحثين<sup>(1)</sup> " : هو دراسة أو اختيار مدى ملائمة أدوات وطرق القياس المستخدمة في التحليل الكمي للظاهرة موضوع البحث، ودرجة صلاحيتها لتوفير المعلومات المطلوبة، والمحقة لأهداف الدراسة " ومن أجل ذلك وفي محاولة للتحقق من صدق الاستمارة تم عرضها على أساتذة محكمين<sup>(2)</sup> وقد طلب منهم إبداء الرأي في مدى مناسبة الاستمارة لتحقيق الهدف من إعدادها، ومن صحة الصياغة اللغوية للمفردات ومن انتماء المفردات إلى المحور الذي تتدرج تحته ، ومن خلال ملاحظاتهم العامة التي تفيد في تطوير الاستمارة كأداة بحث جاءت الملاحظات التالية:

- \* إضافة محور رابع من أجل تغطية تساؤلات البحث ومتغيراته.
- \* إعادة صياغة عدد من المفردات لتكون أكثر دقة.
- \* حذف بعض العبارات نظرا لتشابهها مع عبارات أخرى لتفادي التكرار.
- \* إعادة صياغة العبارات لكي تحمل معنى واحد بالنسبة للمفحوص.

وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة وبذلك أصبحت الاستمارة صادقة تقيس ما وضعت لقياسه.

## 3.5 . ثبات الاستمارة :

إن الثبات الذي يقابله في اللغة الفرنسية **Fiabilité** ، هو " الحصول على نسبة اتفاق عالية في النتائج بين التطبيق الأول لأدوات وطرق القياس المستخدمة، والنتائج بعد إعادة تطبيقها " <sup>(3)</sup> ، ومن أجل ذلك وللتأكد من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة خاصة في جانبها الميداني تم استخدام طريقة التطبيق ، وإعادة التطبيق **Test-Retest** ، وكان عدد الأيام الفاصلة بين الاختبار الأول والثاني **15 يوم** ، تم حساب معامل الارتباط البسيط لـ " بيرسون Person " <sup>(4)</sup> .

ووجد أن معامل ارتباط المقياس:  $r = 0.80$  وهي قيمة عالية، تدل على ثبات

<sup>1</sup> - أحمد بن مرسلني : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 ، ص ص 113 ، 114 .

<sup>2</sup> - د. بويابة محمد الطاهر - د. بوخدير - أ. بوفولة بوخميس - أ. لعربط .

<sup>3</sup> - أحمد بن مرسلني : مرجع سابق ، ص 115 .

<sup>4</sup> - عبد الكريم بوفحص : الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 214 .

المقياس، إذ بعد التأكد من صدق وثبات المقياس تم تطبيقه بصورة نهائية على عينة الدراسة (أنظر الملاحق).

#### 5. 4 الصورة النهائية للاستمارة:

تتكون الاستمارة النهائية من المقدمة والتي تضمنت التعلّية والهدف من الدراسة أما الصفحة الأولى تضمنت بيانات شخصية حول الطالب وهي: الجنس ، التخصص ، بالإضافة إلى بيانات حول الأسرة احتوت على: مستوى تعليم الأب ، مهنة الأب، مستوى تعليم الأم، مهنة الأم، كما تضم الاستمارة مفردات المحاور الأربعة وهي على التوالي:

1. المحور الأول الخاص بالتخصص: من العبارة (1) إلى العبارة رقم (12).
2. المحور الثاني الخاص بالجنس: من العبارة رقم (13) إلى العبارة رقم (24).
3. المحور الثالث الخاص بالمكانة الاجتماعية والاقتصادية: من العبارة رقم (25) إلى العبارة (40).
4. المحور الرابع الخاص بالأسرة: من العبارة رقم (41) إلى العبارة رقم (49).

#### 6. أدوات تحليل البيانات:

تعتمد هذه الدراسة في التعامل مع البيانات على أسلوب إحصائي بسيط يتمثل في جداول إحصائية غير معقدة في شكلها ومحتواها، حيث تشمل التكرارات والنسب المئوية كما تم استخدام حساب " كا<sup>2</sup> " ، وقد اكتفينا بهذه الوسائل لأن الفروق في الاستجابات بين نعم . لا . لا أدري في كل العبارات كانت واضحة، وبذلك أصبح استعمال أي اختبار إحصائي لمعرفة دلالة الفروق لا معنى له.

#### ب . الجانب التطبيقي:

##### 1. الدراسة الاستطلاعية:

حتى يتم القيام ببحث علمي طبقا لمواصفات محددة ودقيقة لابد من إتباع المرحلة الهامة في الانجاز و التي تبين الأبعاد الأساسية للبحث، وهذه المرحلة هي الدراسة الاستطلاعية و يمثل المراحل التحضيرية من البحث لما لها من أهمية في الإحاطة و الإلمام بالمشكلة المراد دراستها و الفرضيات الممكنة و بالتالي تحديد أهم المحاور ، و بحثنا هذا استهدفت الدراسة الاستطلاعية فيه الكشف عن محددات

الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي و قد اشتملت العينة التي تم استطلاعها على **20 طالب و طالبة** من التخصصات المستهدف دراستها.

تكونت استمارة الدراسة الاستطلاعية على سؤال مفتوح تمثل في:

**السؤال :** بعد تخرجك من الجامعة سوف تفكر في اختيار مهنة المستقبل المناسبة لك و في المجال الذي ترغب فيه.

- على أي أساس سوف تختار مهنتك المستقبلية ؟

بعد إنهاء الدراسة الاستطلاعية مع **20 طالب** قمنا بتفريغ الإجابات و تحليل محتواها و تصنيفها إلى محاور انحصرت فيها استجابات الطلبة و كانت كما يلي:

**أ . اختيار المهنة على أساس الدخل الاقتصادي لها:**

كان عدد الطلبة الذين اتفقوا على أن الدخل الاقتصادي للمهنة مهم بالنسبة لهم (**9 طلبة**) ، حيث برروا ذلك كونهم فئة متعلمة حاصلة على شهادة جامعية تؤهلهم إلى شغل مناصب عمل تتناسب مع هذا المستوى و بالتالي حسب رأيهم أن الدخل الذي سوف يتقاضونه سيكون متناسبا مع هذا المستوى.

**ب . اختيار المهنة على أساس ما يرضاه و يتقبله الوالدان أولا و المجتمع ثانيا :**

عدهم **3 طلبة** و كانوا من جنس الإناث حيث برروا استجاباتهم كونهم إناث و ينبغي على كل واحدة دراسة و امتهان عمل يقبله الأهل من حيث مكان العمل، طبيعة العمل، ساعات العمل، القسم الذي سوف تعمل به ، فهذه الشروط يصنعها الأهل لأبنائهم من أجل السماح لهم بالعمل نظر لخصوصية الأبناء بما أنهم إناث هذا من جهة، أما من جهة أخرى ما يحكم به المجتمع على البنات التي تعمل في مجال لا يليق بها مثل الجيش، الميكانيكا، سائقة تاكسي... الخ .

**ج . اختيار المهنة على أساس ما يطلبه سوق العمل:**

عدد الطلبة كان **4 طلبة** ، حيث أضافوا بأنهم مستعدون للعمل في أي مجال المهم هو الحصول على منصب عمل شاغر في أي مجال مهني، حتى إن لم

يكن ضمن مجال تخصصه الجامعي أو ميوله المهنية ، و هذا خوفا من الوقوع في مشكلة البطالة، وأضافوا أن البطالة لا ترحم و أنها تدفع الفرد إلى العمل في أي مجال و تحت أي ظروف.

د . اختيار المهنة على أساس أهميتها داخل المجتمع:

أجاب فيها طالبان (2) تحديدا من قسم البيولوجيا بأن تخصصه قريب من الطب حيث يتناول جسم الإنسان ، و بالتالي اختياره للمهنة المستقبلية سيكون في مكان أين يختلط بفئة الأطباء و بالتالي سينال الأهمية و البريق الذي يوليه المجتمع لمهنة الطبيب.

هـ . اختيار المهنة على أساس بناء علاقات اجتماعية و مساعدة الآخرين:

عدد الطلبة كان (2) من قسم علم النفس حيث أجابوا أن طبيعة تخصصهم منحتم مجالا مهنيا يتسم بالاجتماعية و مساعدة الآخرين، و أن هذا الهدف أسمى من أي دخل اقتصادي و أي بريق اجتماعي قد تمنحه مهنة أخرى.

2 . عرض و تحليل النتائج :

أ . عرض و تحليل نتائج البيانات الأولية حول الطالب :

| الإناث         |       | الذكور         |       |
|----------------|-------|----------------|-------|
| النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية | العدد |
| 84.57          | 181   | 15.42          | 33    |

الجدول رقم (3) : يمثل عدد الذكور و الإناث الذين استجابوا لعبارات الاستمارة و مثلوا عينة الدراسة

من خلال الجدول يتبين لنا أن عدد الإناث في عينة الدراسة كان يفوق بكثير عدد الذكور فيها ، إذ بلغ عددهن كما هو مبين 181 طالبة ممثلة بنسبة 84.57 % من المجموع الكلي لعينة الدراسة ، بينما بلغ عدد الذكور 33 طالب ممثلين بنسبة 15.42 % من باقي طلبة العينة .

| العلوم الطبيعية |       | العلوم الإنسانية |       |
|-----------------|-------|------------------|-------|
| النسبة المئوية  | العدد | النسبة المئوية   | العدد |
| 51.86           | 111   | 48.13            | 103   |

الجدول رقم (4) : يمثل عدد الطلبة في العلوم الإنسانية و العلوم الطبيعية

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الطلبة في كلا التخصصين يكاد يتساوى حيث بلغ عددهم في العلوم الإنسانية 103 طالب و طالبة ممثلين بنسبة 48.13 % ، في المقابل كان عددهم في العلوم الطبيعية 111 طالب و طالبة ممثلي بنسبة 51.86 % .

| الأم           |         | الأب           |         | المستوى التعليمي |
|----------------|---------|----------------|---------|------------------|
| النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية | التكرار |                  |
| 34.11          | 73      | 24.29          | 52      | بدون مستوى       |

|       |     |       |     |         |
|-------|-----|-------|-----|---------|
| 22.42 | 48  | 21.49 | 46  | إبتدائي |
| 21.02 | 45  | 22.89 | 49  | متوسط   |
| 15.42 | 33  | 16.35 | 35  | ثانوي   |
| 7     | 15  | 14.95 | 32  | جامعي   |
| 100   | 214 | 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم (5) : يمثل المستوى التعليمي لكل من الآباء و الأمهات بالنسبة لمستوى تعليمهم

من خلال الجدول نجد أن أغلبية أولياء الطلبة ليس لديهم مستوى تعليمي حيث بلغت نسبتهم بالنسبة للآباء 24.29 % ، أما بالنسبة للأمهات فقد بلغت 34.11 % ، أما عن أدنى نسبة و التي بلغت 14.95 % بالنسبة للآباء و 7 % بالنسبة للأمهات فلقد كانت تمثل المستوى التعليمي الجامعي و هي نسبة ضئيلة بالنسبة لمستويات التعليم الأخرى كما هو مبين في الجدول و هي تقريبا تتدرج بشكل تنازلي من المستوى الأول إلى المستوى الأخير .

| النسبة المئوية | التكرار | المهن      |
|----------------|---------|------------|
| 11.68          | 25      | موظف       |
| 2.33           | 5       | رئيس مصلحة |

محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

|       |    |             |
|-------|----|-------------|
| 0.46  | 1  | شرطي        |
| 0.93  | 2  | أستاذ       |
| 2.33  | 5  | مهندس       |
| 0.46  | 1  | معلم        |
| 19.15 | 41 | متقاعد      |
| 14.95 | 32 | تاجر        |
| 14.95 | 32 | عاطل        |
| 0.93  | 2  | ممرض        |
| 0.93  | 2  | تقني سامي   |
| 0.46  | 1  | رئيس بلدية  |
| 5.60  | 12 | مدير        |
| 0.46  | 1  | ميكانيكي    |
| 1.85  | 4  | ضابط جيش    |
| 4.20  | 9  | مقاول       |
| 0.93  | 2  | لحام        |
| 5.14  | 11 | متوفي       |
| 1.40  | 3  | فلاح        |
| 0.93  | 2  | محاسب       |
| 1.40  | 3  | بناء        |
| 0.93  | 2  | كهربائي     |
| 0.93  | 2  | سائق        |
| 0.93  | 2  | أستاذ جامعي |

محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

|      |     |              |
|------|-----|--------------|
| 0.46 | 1   | قاضي         |
| 0.46 | 1   | كيميائي      |
| 0.46 | 1   | صاحب مؤسسة   |
| 0.46 | 1   | مهاجر        |
| 0.93 | 2   | حرفي         |
| 0.93 | 2   | حماية مدنية  |
| 0.46 | 1   | إمام         |
| 0.46 | 1   | مستشار تربية |
| 0.46 | 1   | طبيب         |
| 0.46 | 1   | حارس         |
| 100  | 214 | المجموع      |

الجدول رقم (6) : يمثل المهن التي يشتغل بها آباء الطلبة

من خلال الجدول تتضح لنا مختلف المهن التي يعمل بها آباء طلبة العينة حيث بلغت أعلى نسبة مئوية بالنسبة للآباء العاملون في مجال التجارة و في نفس الوقت الآباء العاطلون عن العمل حيث بلغت نسبتهم على التساوي 14.95 % أما بالنسبة لباقي المهن فقد توزعت النسبة المئوية المتبقية بشكل متباين فيما بينها.

|                |         |        |
|----------------|---------|--------|
| النسبة المئوية | التكرار | المهن  |
| 2.80           | 6       | معلمة  |
| 4.67           | 10      | أستاذة |

|       |     |                 |
|-------|-----|-----------------|
| 2.33  | 5   | ممرضة           |
| 81.30 | 174 | ماكثة بالبيت    |
| 0.46  | 1   | مديرة           |
| 0.46  | 1   | مسؤولة مكتب     |
| 0.46  | 1   | مساعدة اجتماعية |
| 2.33  | 5   | متوفية          |
| 2.80  | 6   | موظفة           |
| 0.93  | 2   | خياطة           |
| 0.93  | 2   | متقاعدة         |
| 100   | 214 | المجموع         |

الجدول رقم (7) : يمثل المهن التي تشتغل بها أمهات الطلبة

من خلال الجدول و تحديدًا النتائج الموضحة فيه نجد أن أغلبية الأمهات ماكثات بالبيت حيث بلغت النسبة الممثلة لعدددهم ما يعادل 81.30 % ، بينما كانت نسب المهن الأخرى متباينة فيما بينها .

ب . عرض و تحليل نتائج المحور الأول : حول تأثير التخصص الجامعي في الاختيارات المهنية للطلبة الجامعيين ، في محاولة للتأكد من صحة الفرضية الجزئية الأولى، و التي كانت : " تختلف محددات الاختيارات المهنية للطلبة الجامعيين حسب تخصصهم " ، و التي قد أشرنا إليها في الاستمارة من خلال العبارات التالية:

- 1 . مستقبلك المهني يتوقف علي نوع تخصصك
  - 2 . تخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج
  - 3 . تخصصك الجامعي يمنحك القدرات العلمية و التقنية الأساسية لممارسة مهنة تتماشى مع ميولك المهني
  - 4 . تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل
  - 5 . التربصات الميدانية ساهمت في تدريبك و تحضيرك لعالم الشغل
  - 6 . المعلومات النظرية و التطبيقية تفيدك في اختيار و ممارسة مهنة المستقبل
  - 7 . هناك علاقة بين ما تتلقونه من معلومات في تخصصك و بين متطلبات و حاجات سوق العمل
  - 8 . تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس التخصص من أجل إيصال المعلومة لك
  - 9 . تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج.
  - 10 . تساهم المؤسسة الجامعية من خلال هياكلها في إعلامك بمتطلبات سوق العمل و أهم الطرق لاختيار المهنة المناسبة
  - 11 . تعتقد أن هذه الهياكل مهمة في تزويدك بمعلومات حول المهن
  - 12 . تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول المهن من طرف إطارات من الوسط المهني عن طريق : ملتقيات ، أيام دراسية ، محاضرات .
- و سوف نبدأ عرض و تحليل نتائج المحور الأول انطلاقا من العبارة الأولى :

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 50.46          | 108     | نعم     |
| 33.64          | 72      | لا      |

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 15.88 | 34  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم (8): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الأولى  
(مستقبلك المهني يتوقف علي نوع تخصصك)

يبدو جليا من استجابات الطلبة حول العبارة الأولى و التي بينت إن نسبة 50.46 % من مجموع الطلبة يرون مستقبلهم المهني يتوقف و يتحدد بنوع التخصص الذي يزاولونه أي أن تخصصهم شكل لهم مجالا مهنيا معينا يختارون من خلاله مهنة المستقبل, بينما كانت نسبة 33.64 % من مجموع الطلبة اتجهوا في رأيهم إلى عكس الاتجاه الأول فهم يعتبرون حياتهم المهنية مستقبلا غير محدودة فقط في مجال و نوع تخصصهم, بل قد تتعد فرص اختياراتهم المهنية إلى مجالات أخرى حسب أهدافهم المهنية التي يخططون للوصول إليها, في مقابل ذلك ارتأت نسبة 15.88 % من مجموع الطلبة أن يكون رأيهم حول هذه العبارة حياديا أو يرجع ذلك لكونهم يجهلون إلى حد الآن مستقبلهم المهني أو لم يتمكنوا من التخطيط أو اتخاذ القرار النهائي فيها يخص نوع المجال المهني الذي سوف يختارونه. و منه استجابات الطلبة حول العبارة الأولى يخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 61.21          | 131     | نعم     |
| 15.88          | 34      | لا      |
| 22.89          | 49      | لا أدري |

|     |     |         |
|-----|-----|---------|
| 100 | 214 | المجموع |
|-----|-----|---------|

الجدول رقم (9): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثانية

(نخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج)

يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة على الجدول ، أن نسبة 61.21 % من مجموع استجابات الطلبة حول العبارة الثانية يوافقون على أن مجال التخصص الذي تكونوا فيه قد يمنحهم مستقبلا فرص عمل أكثر، و كما يبدو أنهم لم يجيبوا على هذه العبارة اعتباطيا بل أيضا، من خلال هذه النسبة العالية يتضح أن الطلبة استجابوا انطلاقا من خلفية مسبقة حول عالم الشغل و المعلومات الكافية عن المهن التي كونوا من خلالها تصورا عاما حول المهن التي تدرج في مجال تخصصهم خاصة، في مقابل ذلك كانت نسبة 15.88 % هي النسبة الممثلة لمجموع الطلبة الذين رفضوا كون تخصصهم يمنحهم فرص عمل كثيرة، أي أنهم يرون أن حظهم في الحصول على مهنة تتفق مع تخصصهم ضئيل و البدائل المتاحة لهم لاختيار مهنة المستقبل محدودة، من جهة أخرى نلاحظ من خلال الجدول أيضا أن نسبة 22.89 % من مجموع استجابات الطلبة اتفقوا على وجهة نظر تمثلت في جهلهم حول فرص العمل المتاحة لهم وهذا يفسر لنا عدم اطلاعهم على مختلف المهن عموما و عن المجال المهني الذي يتيح تخصصهم لهم خاصة و النسبة التي تعبر عن هذا الاتجاه و تؤكد هذا التفسير خير دليل على ذلك.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثانية يخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 68.69          | 147     | نعم     |
| 24.29          | 52      | لا      |
| 7              | 15      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (10): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة

## (تخصصك الجامعي يمنحك القدرات العلمية و التقنية الأساسية

## لممارسة مهنة تتماشى مع ميولك المهني)

من خلال النتائج التي تدرج في الجدول أعلى نجد النسبة الأولى و التي بلغت **68.69 %** و هي الأغلبية ، تعبر عن استجابات الطلبة الذين وافقوا على أن تخصصهم قد منحهم فعلا القدرات العلمية و التقنية التي تؤهلهم لممارسة المهن التي يميلون إليها، فمن جهة يمكننا أن نلمس أن التخصص الجامعي الذي يزاوله الطلبة الذي تمثله النسبة المذكورة أعلاه، يمنح الطلبة مجالا مهنيا يتوافق مع ميولهم أولا و يمنحهم في نفس الوقت القدرات اللازمة لمزاولة تلك المهن و من جهة أخرى نجد نسبة **24.29 %** من مجموع استجابات الطلبة لم يوافقوا على كون تخصصهم يمنحهم القدرات التي تؤهلهم و تساعدهم على اختيار و ممارسة مهنة مستقبلهم فربما يعود ذلك إلى عدم قدرة الطالب على استيعاب مقاييس التخصص، أو يرجع إلى عدم رغبتهم في الدراسة في هذا التخصص مما يجعلهم يتجهون ، اتجاها سلبيا نحو تخصصهم أما نسبة **7 %** مثلت مجموع الطلبة الذين عبروا و اختاروا البديل لا أدري ، و هذا ربما يرجع إلى عدم مبالاة الطلبة بدراستهم و الدليل على أن هذه النسبة تمثل فقط **15 طالب** من أصل **214 طالب و طالبة** و هذا العدد ضئيل جدا بالنسبة لعدد العينة الإجمالي ، إذا فالتفسير الوحيد تقريبا نحو هذه الاستجابة هو إهمال الطالب لدراسته و عدم اكترائه لأهميتها في حياته و خاصة المهنية. ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثانية يخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 42.99          | 92      | نعم     |
| 47.19          | 101     | لا      |
| 9.81           | 21      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (11): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة

(تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل )

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن النسبة المئوية لرفض العبارة الرابعة قد فاقت نسبة القبول ، حيث ترى نسبة **47.19%** من مجموع استجابات الطلبة أنهم لا يتفقون مع مضمون هذه العبارة . فهم يعتبرون محتوى البرامج لا يهتم بتحضيرهم لعالم الشغل أي أن هذه البرامج تعمل بشكل منفصل عن ما هو موجود فعليا في الواقع المهني ، و ربما يكون هذا المحتوى المركز على المستوى النظري لا يكفي لبناء الشخصية المهنية للطلاب لمواجهة عالم الشغل بكل صعوباته و تعقيداته ، و قد يرجع الحكم الذي أصدره الطلبة على هذه العبارة قد يعود إلى ما لاحظوه من الطلبة الذين تخرجوا من قبلهم و واجهوا عالم الشغل و لمسوا الفرق بين ما تلقوه خلال دراستهم و بين تطبيق ما درسوه في الواقع ، هذا من جهة أما من جهة أخرى و في مقابل ذلك نجد نسبة **42.99%** و هي تكاد تتساوى مع النسبة السابقة الذكر و يمثل مجموع استجابات الطلبة حول البديل الأول و هو الاتفاق و الاقتناع بكون محتوى برامج تخصصهم تعمل على تحضيرهم و تكوينهم لعالم الشغل من خلال ما تقدمه لهم من معلومات تساعدهم على الممارسة المهنية مستقبلا و تكسبهم المؤهلات اللازمة لذلك ، و هذا إن دل على شيء فهو يدل على كون البرامج التكوينية الجامعية تعمل بموازاة و تكامل و ترابط بعالم أو سوق العمل. لكن نعود و نجد نسبة **9.81%** من مجموع الطلبة و التي تمثل **21 طالب** و طالبة من المجموع الكلي لعينة الدراسة ارتأوا أن يختاروا البديل الثالث ليعبروا على اتجاههم و رأيهم حول هذه العبارة ، و قد يفسر هذا الاتجاه على جهلهم الفعلي حول كيفية وضع تلك البرامج و الأهداف التي ترمي إليها و الفائدة التي تمنحها للطلاب ، أو ربما قد تكون هذه الاستجابة مجسدة لموقف تهرب من الإجابة من قبل الطلبة . و منه استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة لا تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 62.14          | 133     | نعم     |
| 28.50          | 61      | لا      |
| 9.34           | 20      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (12): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة  
( التربصات الميدانية ساهمت في تدريبك و تحضيرك لعالم الشغل )

بين الاختلاف الكبير في استجابات الطلبة فيما يخص البدائل المقترحة حول

العبارة الخامسة و قد نال البديل الأول و هو القبول أعلى نسبة بلغت **62.14%** من مجموع استجابات الطلبة الذين وافقوا على كون التربصات الميدانية التي قاموا بها خلال مسار التكوين الجامعي لهم قد ساهمت في تحضيرهم أو ربطهم إن صح التعبير بعالم الشغل ، لأن التربصات في حقيقة أمرها و من بين أهدافها ممارسة فعلية و ميدانية للمهنة لمدة معينة (حسب مدة التربص) ، إذا فالتربصات بالإضافة إلى كونها تكسب الطالب المهارات و التقنيات اللازمة لممارسة المهنة فهي عامل مهم تجعل الطالب يطلع على ما هو متوفر في سوق العمل و ما يمكنه اختياره من مهن كما يمكنه من التعرف على فرص العمل المتاحة له من خلال تخصصه ، كذلك تكوين معلومات عن متطلبات المهن و مختلف نشاطاتها كما أن هذه التربصات تجعل الطالب يتعرف على مختلف الصعوبات التي قد تواجهه مستقبلا في ممارسته لهذه المهن من أجل زيادة تنمية قدراته و تكييفها مع ما هو موجود في الواقع، و منه يمكن القول بأن التربصات الميدانية هي حلقة الربط بين ما يتلقاه الطالب من معلومات في مختلف المقاييس و ما هو موجود في عالم الشغل و هذا ما تؤكدته النسبة العالية التي عبر بها الطلبة عن مدى أهمية التربصات في التحضير لعالم الشغل لأنها مدتهم بما هو واقعي و ملموس و يمكن ملاحظته فعليا ، في مقابل ذلك نجد النسبة المئوية و التي بلغت **28.50%** هي النسبة التي مثلت استجابات مجموع الطلبة الذين لم يجدوا في التربصات ، الميدانية الفائدة الموجودة و لم يلمسوا الأهمية التي قد تلعبها و قد يرجع ذلك إلى غياب التوجيهات من قبل المؤطرين أو عدم وضع الخطة و الهدف من تلك التربصات لأن مجرد ممارسة أو تطبيق التربصات عشوائيا دون توجيه و تخطيط لا يمكن الطالب من الاستفادة منه و بالتالي الوصول به إلى تكوين نظرة سلبية نحو تلك التربصات و بالتالي عدم إعطائها الأهمية التي تستحقها فعلا ، لأن الخبرة السيئة في أي موضوع تجعلنا نحكم سلبا عليه دون موضوعية لأننا لم نقم بتحليل كل جوانبه السلبية و الإيجابية منها ، بينما نجد أن هناك عدد ضئيل من الطلبة الذين بلغت نسبتهم **9.34%** أي ما يعادل **20 طالب و طالبة** من المجموع الكلي لعينة الدراسة اختاروا البديل الثالث و هذا إن دل على شيء فهو يدل ربما على عدم قيامهم بتلك التربصات أو أنهم لا

يعرفون أهميتها البالغة و الفائدة التي يمكن أن يحصلوا عليها ، فهم يجهلون أن هذه التربصات ربما تكون هي التي قد تحدد قرارهم النهائي حول اختيار مهنة المستقبل باعتبارهم احتكوا بالمجال المهني الذي يرسمه لهم تخصصهم فربما يوافقون و يفتتعون بالمواصلة في هذا المجال أو تغيير اتجاهاتهم نحو مجالات أخرى .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 76.63          | 164     | نعم     |
| 14.48          | 31      | لا      |
| 8.87           | 19      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (13): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السادسة

(المعلومات النظرية و التطبيقية تفيدك في اختيار و ممارسة مهنة المستقبل )  
يبدو جليا من خلال استجابات الطلبة حول العبارة السادسة أنه فعلا المعلومات النظرية و التطبيقية تفيد الطلبة في اختيار مهنة المستقبل و لقد بلغت النسبة المعبرة على ذلك ما يعادل **76.63%** ، فهذا يدل على أن مجال تكوين الطالب لم يكتف فقط بتحضيره لعالم الشغل بل يتعدى إلى مستوى أعلى و هو إقناع الطالب بالاختيار المهني ضمن هذا المجال، كون أن الفرد لا يكفي أن تكون لديه القدرات و المؤهلات و المهارات لامتهان و ممارسة نشاط مهني ، بل ما يعزز ذلك هو وجود

شرط جد مهم في النجاح و هو ميل و رغبة الطالب في ممارسته و من خلال هذه العبارة و النسبة الكبيرة لاستجابات الطلبة حولها نجد أنه فعلا تمكن مسار التكوين الجامعي للطلبة من تحقيق أهم هدفين و هو تحضير الطالب لعالم الشغل و كذلك الوصول به و إفادته في تحقيق اختياره لمهنة المستقبل في هذا المجال . من جهة أخرى نجد النسبة المئوية التي بلغت **14.48 %** هي النسبة التي مثلت مجموع استجابات الطلبة حول العبارة السادسة بالرفض و ذلك كون المعلومات النظرية و التطبيقية التي تلقونها لا تساعدهم على اختيار مهنة المستقبل أو أن اختيارهم و تخطيطهم لمهنة المستقبل قد يكون بعيدا عن مجال تخصصهم الجامعي و ربما تكون هذه النسبة ضمن نسبة الطلبة الذين استجابوا للعبارة الأولى بالرفض و بالتالي يكون التفسير منطقي نسبيا لأنه مهما كانت المعلومات قيمة و ميول الطالب في مجال آخر فإنه يراها غير مفيدة له لأنها لا تتفق مع اتجاهاته و لا تخدم اختياراتهم ، في نفس الوقت نجد النسبة المئوية التي تبلغ **8.87 %** و التي تمثل استجابات الطلبة البالغ عددهم **19 طالب و طالبة** من جملة العدد الكلي لعينة الدراسة حول العبارة السادسة نجد أنهم اختاروا البديل الثالث الذي من خلاله عن عدم التفكير بشكل جدي في مستقبلهم المهني ليروا إن كانت هذه المعلومات مفيدة أو لا ، لكن هذا سلبي لأن الطالب في مثل هذه المرحلة و هي السنة الأخيرة للدراسة و بالتالي السنة الانتقالية من الحياة الدراسية إلى الحياة العملية و مجرد الوصول إلى هذه المرحلة دون الوصول إلى التفكير يدل على إما لامبالاة أو إهمال أو ربما الإيمان بالصدفة أو الحظ لكن هذا لا يتفق مع الأهداف التي يجب التخطيط لها مسبقا و دراسة كل جوانبها قبل الإقدام على تنفيذها ، أو ربما هذه الفئة من الطلبة يدرسون لمجرد الدراسة أو أرواء لرغبات الآخرين أو لمجرد الاستفادة من الشهادة لغرض آخر .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السادسة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 43.45          | 93      | نعم     |
| 42.99          | 92      | لا      |
| 13.55          | 29      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (14): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السابعة

(هناك علاقة بين ما تلقونه من معلومات في تخصصك و بين متطلبات

و حاجات سوق العمل)

من خلال النتائج المتحصل عليها من استجابات الطلبة حول العبارة السابعة كما هي موضحة في الجدول ، نلاحظ أنه هناك شبه تساوي بين استجابات الرفض و القبول للعبارة ، فلقد بلغت نسبة القبول ما يعادل **43.45 %** من مجموع استجابات

الطلبة الذين وجدوا أن العلاقة وثيقة بين ما تلقونه من معلومات و ما يطلبه سوق العمل ، أي أن تكوينهم الجامعي منحهم المؤهلات اللازمة التي تتطلبها المهن التي تندرج تحت مجال تخصصهم، لكن مقابل ذلك نجد تقريبا نفس النسبة المئوية و التي بلغت ما يعادل **42.99 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين وجدوا عكس ذلك أي أنهم لمسوا ربما النقص الذي يميز تكوينهم و الذي يتجسد من خلال الصعوبات في إيجاد و اختيار مهن المستقبل و تتمثل هذه الصعوبات ربما في كون متطلبات تلك المهن تفوق مستوى تكوين الطالب من حيث بعض المهارات و التقنيات اللازمة لممارسة نشاطات تلك المهن ، و هذا النقص قد يرجع إلى التقصير في إيصال المعلومات لكن لا تتوقف استجابات الطلبة حول هذه العبارة على موقف الرفض و القبول فقط بل تعدت إلى البديل الثالث و الذي بلغت فيه نسبة استجابات الطلبة ما يعادل **13.55 %** الذين هم في حقيقة الأمر ليس عدم معرفتهم بوجود تلك العلاقة بل يتجسد موقفهم من خلال جهلهم أو عدم اطلاعهم ليس على أنواع المهن و إنما على مختلف النشاطات التي تحتويها كل مهنة و بالتالي التمكن من معرفة مختلف المهارات و المتطلبات التي تفرضها تلك النشاطات فمجرد معرفة نوع المهنة إما التي تندرج تحت مجال تخصص الطالب أو تندرج في مجالات خارج نطاق التخصص كما تم التعبير عنه في العبارات السابقة و إنما يتعدى ذلك إلى الإلمام بطبيعة كل مهنة من حيث الحقوق و الواجبات لكي يتمكن الطالب من التوفيق و إدراك النقص قبل ممارسة أي مهنة.

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السابعة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 52.80          | 113     | نعم     |
| 37.38          | 80      | لا      |
| 9.81           | 21      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (15): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة  
( تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس

التخصص من أجل إيصال المعلومة لك )

من خلال استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة فقد فاقت النسبة المئوية للقبول النسبة المئوية للبدائل الأخرى فلقد بلغت **52.80 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين وجدوا أن الأساتذة المسؤولين على تكوينهم كانوا على مستوى من التحكم و التمكن في إيصال المعلومات للطالب و تحقيق أهداف تلك المقاييس ، و منه الوصول بالطالب إلى اكتسابه ما يجب اكتسابه في كل مرحلة و إشباع حاجة

الطالب من المعلومات بحسب خصوصية المستوى الذي يصله دون تأخير معلومة كي لا يتولد النقص أو تقديم أخرى كي لا يتولد عدم الاستيعاب ، بالإضافة إلى ذلك نجد النسبة المئوية التي بلغت **37.38 %** و هي مرتفعة نسبيا مثلت استجابات الطلبة بالرفض لهذه العبارة فلقد حكموا على الأساتذة القائمين على تكوينهم بعدم الكفاءة و عدم القدرة على إيصال المعلومة بالشكل الذي يجب أن تكون عليه ، و قد تفسر هذه النسبة لاستجابات الطلبة بالرفض الذي عبروا عليه في العبارات **4 ، 6 ، 7** ذلك أن عجز الأساتذة في إيصال المعلومات و تلقينها بالشكل الصحيح يؤدي بالطالب إلى عدم الفهم و الاستيعاب و بالتالي الانفصال عن أهداف مختلف المقاييس و هي تكوين الطالب لعالم الشغل . في المقابل ارتأت نسبة **9.81 %** من مجموع استجابات الطلبة أن تكتفي بالتعبير عن رأيها في هذه العبارة باختيار البديل الثالث ، و قد يرجع ذلك إلى عدم اقتناع و رضى الطالب أصلا على هذا التخصص من جهة أما من جهة أخرى فقد يلمس الطالب أحيانا التناقض الذي يظهر في طرق التدريس بالنسبة لمختلف الأساتذة و منه يصل إلى نقطة العجز عن إصدار حكم على الأساتذة من حيث كفاءته أو عدمها خاصة و إن كان هؤلاء الأساتذة من ذوي الخبرة في مجال التدريس هذا العامل يوقع الطالب في حيرة مما يجعله لا يعرف من هو الكفاء و من هو الغير الكفاء .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 39.25          | 84      | نعم     |
| 37.85          | 81      | لا      |
| 22.89          | 49      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (16): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة

(تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج)  
من خلال الأرقام الموضحة نجد كذلك تقارب بين استجابات الطلبة حول هذه العبارة حيث بلغت نسبة القبول **39.25 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين يرون بأن التخصص الذي تكونوا فيه يساعدهم على إنشاء مشروع مهني خاص بهم بعد التخرج ، و نلمس أن المنطلق لهذه الآراء لم يأت من فراغ فكون الفرد يخطط لمشروع خاص فإنه قد رأى بأن المؤهلات الأكاديمية أولا و الإمكانيات المادية ثانيا

سوف تمكنه من المضي نحو تنفيذ ذلك المشروع ، بالإضافة إلى ذلك كون الطالب وصل إلى هذه النتيجة هو في نفس الوقت قد وصل إلى قناعة قوية و ثقة كبيرة في الذي اكتسبه خلال تكوينه الجامعي و الرغبة في الاستمرارية مستقبلا في حياته المهنية ، بينما كانت نسبة الرفض البالغة **37.85 %** هي النسبة التي عبر بها الطلبة على موقفهم تجاه هذه العبارة حيث رأوا أنهم لا يمكن لتخصصهم أن يشجعهم على إنشاء مشروع خاص بهم بعد التخرج ، و ربما قد يرجع ذلك إلى استهلاك فرص العمل في هذا المجال مما يجعل المنافسة قوية و كذلك فرص الربح و النجاح ضئيلة أو مستوى الطلب في مثل هذه المشاريع قليل مقارنة بمشاريع أخرى مما يجعل المجازفة في إنشاء مثل هذه المشاريع مغامرة غير مضمونة النتائج . أما النسبة المئوية الأخيرة التي بلغت **22.89 %** فهي من نصيب البديل الثالث و قد يفسر هذا الموقف كون الطالب ليس واثقا من توفر الإمكانيات اللازمة من أجل التمكن من إنشاء مشروع خاص به ، كذلك قد يرجع إلى عدم القدرة على معرفة طبيعة العرض و الطلب فيما يخص مجال مشروعه هذا ما يجعل منه مترددا في اتخاذ القرار لمثل هذه المشاريع .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها .

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 22.89          | 49      | نعم     |
| 65.42          | 140     | لا      |
| 11.68          | 25      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (17): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة العاشرة

( تساهم المؤسسة الجامعية من خلال هياكلها في إعلامك بمتطلبات سوق

العمل و أهم الطرق لاختيار المهنة المناسبة )

يبدو من خلال الجدول أن الطلبة رفضوا وجود هياكل مكلفة بإعلامهم بمتطلبات سوق العمل و أهم الطرق لاختيار مهنة المستقبل و قد بلغت النسبة المئوية لهذا الموقف **65.42 %** و هي نسبة عالية تؤكد غياب مثل هذه الهياكل التي قد يكون لها الدور الفعال في توضيح الصورة المهنية أمام الطالب ، و قد تكون جانب

مهم ينتقل منه الطالب من مرحلة التفكير إلى مرحلة اتخاذ القرار لما تقدمه هذه الهياكل من معلومات حول المهن و بالتالي تمكين الطالب من مطابقة ما يحصل عليه من معلومات و ما يمتلكه من قدرات و بالتالي الوصول إلى اختيار سليم لمهنة المستقبل ، و كانت النسبة المئوية من الطلبة الذين رأوا بأن هناك مثل هذه الهياكل المسؤولة عن الإعلام المهني في الجامعة و بلغت نسبتها **22.89 %** لكن قد تفسر هذه الوجة من الآراء ربما ليس وجود هياكل قائمة بحد ذاتها على المهام بقدر ما يكون الطالب قد حصل على هذه المعلومات ربما من الأساتذة أو الوسط الطلابي الذي يكون دائم الاحتكاك به ، في المقابل كانت نسبة **11.68 %** من الطلبة عبروا عن عدم معرفتهم لوجود مثل هذه الهياكل ربما لنقص الإشهار بوجود هذه الهياكل كالللافتات أو المنشورات أو الملصقات لإعلام الطالب بها بوجود مثل هذه المكاتب أو لتمكينه من الاستفادة من خدماتها في مجال الإعلام المهني. و منه استجابات الطلبة حول العبارة العاشرة تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدايل |
|----------------|---------|---------|
| 40.65          | 87      | نعم     |
| 39.25          | 84      | لا      |
| 20.09          | 43      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (18): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الحادية عشر

(تعتقد أن هذه الهياكل مهمة في تزويدك بمعلومات حول المهن)

من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة مئوية اندرجت تحت البديل الأول و لقد بلغت **40.65 %** و لقد مثلت مجموع استجابات الطلبة حول العبارة الحادية عشر حيث كان موقفهم إيجابي لدور و أهمية هذه الهياكل في تثقيفهم مهنيا و لا يتوقف إلى هذا الحد بل يتعدى ذلك إلى مساعدة الفرد من خلال ما تقدمه من معلومات عن مختلف المهن المرتبطة بمجال تخصصه على حسن اختيار مهنة المستقبل و بالتالي النجاح فيها مستقبلا، في حين ترى نسبة **39.25 %** من مجموع استجابات الطلبة و هذه النسبة تكاد تقترب من الأولى حيث توضح موقف

الرفض من قبل الطلبة على أهمية هذه الهياكل و قد يرجع ذلك إلى أنه مهما تحصل الطالب على معلومات حول المهن تبقى دون فائدة و لا تعطي النتائج المرجوة إذا ما نظرنا إلى قلة مناصب الشغل و مشكل البطالة إذا حسب ما يفكر فيه الطالب ما فائدة أن أتمكن من اختيار مهنة تتفق مع قدراتي و مؤهلاتي لكن لا أستطيع الحصول عليها نظرا لقلّة مناصب الشغل فيها لهذا لا يرى الطلبة فائدة ترجى من مكاتب الإعلام المهني مقابل ما يطلبه سوق العمل و ما يتوفر فيه من مهن ، في حين قدرت نسبة **20.09 %** للطلبة الذين لا يعرفون أهمية مثل هذه الهياكل و هنا يكمن مصدر احتمال الفشل في المستقبل لأن اختيار الفرد لمهنته سوف يكون على جهل بمختلف جوانب تلك المهنة و هذا الجهل نتيجة غياب المعلومات المهنية التي يحتاجها للاختيار الجيد إذا فهم بحاجة إلى توعية بأهمية مثل هذه المصادر عن الجامعة فهذا إمكانية الحصول عليها من مصادر أخرى لأنها في غاية الأهمية بالنسبة للفرد .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الحادية عشر تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 38.78          | 83      | نعم     |
| 59.34          | 127     | لا      |
| 1.86           | 4       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (19): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثانية عشر

(تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول المهن من طرف إدارات من الوسط

المهني عن طريق : ملتقيات ، أيام دراسية ، محاضرات )

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة لاستجابات مجموع الطلبة كانت حول البديل الثاني و بلغت **59.34 %** ، حيث نفى الطلبة تلقيهم معلومات حول المهن و بالتالي فقد حرّموا من فرصة الاحتكاك المباشر بذوي الخبرة من الوسط المهني إذا فقدوا أهم ركيزة لمعرفة الحقيقة الواقعية للمهن بإيجابياتها و سلبياتها و بمتطلباتها ، لكن الاستفادة ستكون أكبر بالنسبة للطلبة الذين أكدوا تلقيهم لمثل هذه المعلومات من إدارات من الوسط المهني و لقد بلغت نسبتهم **38.78 %** إذا فهذه النسبة

تمكنت من الاستفادة من ذوي الخبرة ، فمهما تلقى الطالب معلومات نظرية عن طرق ممارسة المهن فإن الحياة الميدانية تختلف و تبدو أكثر صعوبة في البداية إذا أهل الخبرة يمكنهم إعطاء الصورة الحقيقية للممارسة المهنية و توضيح الصعوبات التي يمكن أن تواجه الفرد مستقبلا و الهدف منها تجنبه الوقوع في الأخطاء و عدم التكيف ، و بالدرجة الأولى المساعدة على حسن الاختيار لمهنة المستقبل، أما النسبة المتبقية و هي شبه معدومة بلغت نسبتها **1.86 %** و لقد مثلت **4 طلاب** من المجموع الكلي للطلبة الذين لا يعلمون ما إذا كانوا قد تلقوا مثل هذه المعلومات أولا و التفسير الوحيد ربما نظرا لعددهم هو إهمال و عدم الاهتمام من قبلهم لما يقدم لهم و يدرس لهم .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثانية عشر لا تخدم الفرضية الجزئية الأولى التي تندرج تحتها.

### \* خلاصة المحور الأول :

من خلال نتائج العبارات المتعلقة بالمحور الأول الذي يدور حول دور التخصص الجامعي للطلبة في اختياراتهم المهنية ، فإننا نلاحظ أن التخصص الجامعي للطلبة فعلا يلعب دورا في تكوين الطالب و تنمية شخصيته المهنية و تحديد مجال مهني يتوقف على نوع ذلك التخصص ، فهذا الأخير حسب استجابات الطلبة استطاع منح الطلبة القدرات العلمية و التقنية التي تؤهل الطالب للممارسة المهنية في المستقبل خاصة و إن كان هذا التخصص يعزز الميل المهني لدى الطالب ، فهذان الشرطان جد أساسيان لاختيار مهنة المستقبل إذا ما نظرنا إلى شروط اختيار المهنة كما سبق و أشرنا في الفصول النظرية ، و هي معرفة متطلبات المهن ثم التعرف على القدرات و الامكانيات و الميول و في نهاية ذلك تحقيق الاختيار الأفضل لمهنة المستقبل ، بالإضافة إلى ذلك كل ما يحتويه ذلك التخصص من فوائد للطلبة إن أحسن الاهتمام بها و معرفة فائدتها فهي من خلال محتوى البرامج التي يقدمها للطالب و الأهداف المسطرة من خلالها فهي تقدم تدريجيا و حسب المراحل التي يصل إليها الطالب خلال تكوينه الجامعي ، لأنه كما سبق ذكره فإن أي معلومة تقدم للطلبة تجب

أن تكون في الوقت المناسب لكي يتمكن من استيعابها و الاستفادة منها في النجاح الدراسي و المهني مستقبلا لكن المعلومات المقدمة لا تحقق أهدافها دون طرق تدريس جيدة و فعالة تضمن استمرار الاتصال و الفاعلية بين الطالب و الاساتذة الذين أجمع عليهم الطلبة على أنهم على مستوى من الكفاءة و التمكن من الدروس التي يقدمونها ، من هنا نجد أن تكوين الطالب الجامعي من الناحية التقنية و العلمية لا يستطيع تحقيق أهدافه إلا بتوفر الظروف السابقة الذكر من أجل الوصول بالطالب إلى تكوين شخصيته المهنية لتمكنه من اختيار مهنة مستقبلية يستطيع بها تحقيق طموحاته و نجاحاته المهنية و الحياتية.

### ج . عرض و تحليل نتائج المحور الثاني : حول تأثير جنس الطالب على

اختياراته المهنية ، في محاولة للتأكد من صحة الفرضية الجزئية الثانية ، و التي كانت: "تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم"،

و التي قد أشرنا إليها في الاستمارة من خلال العبارات التالية :

13 . تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها

الطابع النسائي

14 . اختيار المهنة أن يتوافق مع خصوصيات جنسك

15 - الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل و المرأة

16 . النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية جنسك

17 . أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات

18 . الآن متطلب و حاجة العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس

19 . فرص العمل المتاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل

20 . تعتبر أن التطور والانفتاح في عالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك

على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك

21. تعتبر خصوصيتك كرجل أو امرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين
22. تعتبر أنه من الإيجابي أن تدخل المرأة في عالم الشغل بكل مجالاته
23. تعتقد أنه فعلا تستطيع المرأة أن تتجح في أي ميدان مهني
24. في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس ( ذكر- أنثى) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل
- و سوف نبدأ عرض و تحليل نتائج المحور الثاني انطلاقا من العبارة الثالثة عشر:

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 51.86          | 111     | نعم     |
| 39.25          | 84      | لا      |
| 8.87           | 19      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (20): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة عشر ( في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس ( ذكر- أنثى) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل )

يبين الجدول من خلال نتائجه أنه فعلا كانت أكثر الاستجابات حول العبارة كانت بالنسبة للإجابة الأولى ، و لقد بلغت نسبة 51.86% حيث عبر الطلبة عن مدى أهمية هذا العامل عند الإقدام و اختيار أي مهنة، هذا يعني أن البنت عند اختيارها لمهنة معينة يجب عليها أن تراعي خصائصها كأنثى، نفس الشيء بالنسبة للرجل أما الاتجاه الثاني الذي بلغت نسبة الاستجابات فيه ما يعادل 39.25 % فقد رأى أصحابه أن هذا العامل لم يصبح مهما إلى حد كبير عند اختيار مهنة المستقبل

، و نظرا لما وصل إليه كل من الرجل و المرأة من المؤهلات تجعلها أكثر حظا في الحصول على أي مهنة مهما كان مجالها، وكانت ما نسبته **8.87 %** من مجموع استجابات الطلبة الباقيين الذي كان اختيارهم الإجابة الثالثة ربما ليس عشوائيا بقدر ما كان معبرا فعلا عن موقف يمكن تفسيره على أن قلة مناصب الشغل زائد الخوف من شبح البطالة قد يجعل الفرد يتنازل عن بعض المبادئ التي قد تحكم اختياراته من أجل الحصول على مهنة ، إذا قد يصبح هذا العامل أقل تأثير في اختياراتهم، لهذا فرأيهم واتجاههم يتحدد أكثر عند مواجهة ظروف البحث عن مهنة و مدى حاجاتهم لهذه المهنة.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة عشر يخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 61.21          | 131     | نعم     |
| 34.57          | 74      | لا      |
| 4.20           | 9       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(21): يمثل استجابات الطلبة حول العبارات الرابعة عشر

(اختيار المهنة أن يتوافق مع خصوصيات جنسك)

من خلال الاستجابات الموضحة في أرقام الجدول نجد هنا أن الطلبة يؤكدون اتجاهاتهم التي عبروا عنها هي العبارات السابقة من خلال هذه العبارات فلقد كان اختيار الإجابة الأولى هو المعبر عن أكثرية استجابات الطلبة هذا ما يعبر عنه النسبة المئوية التي بلغت **61.21 %** ، حيث أكد فعلا الطلبة أنه قبل اختياره لمهنتهم يجب أن تتفق مع كونهم رجل أو امرأة لأنه حسب مبدأ أن المهنة المناسبة للفرد هي

التي تتفق مع ذلك الفرد ولإحقاق هنا يشمل خصائص جنسه بالإضافة إلى قدرات والميول :.....الخ، أما فيما يتعلق بالإجابة الثانية فلقد بلغت نسبتها **34.57 %** ، وهي مرتفعة نسبيا من خلالها يمكننا أن نلمس هناك من لا يهيمه عامل الجنس ، عند اختيار مهنة وبما أن النجاح في المهنة يتوقف على القدرات التقنية الأساسية لممارستها وهذه القدرات يمكن أن يكتسبها الرجل مثل المرأة أي أن الفشل لا يرتبط حسبهم بجنس العامل بقدر ما يرتبط بمدى فاعلية أدائه، أما الإجابة الثالثة فلقد بلغت نسبتها **4.20 %** فقد يرجع سبب ذلك إلى نفس التفكير السابق الذكر في العبارة السابقة.

ومنه، استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة عشر تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 66.82          | 143     | نعم     |
| 27.57          | 59      | لا      |
| 5.60           | 12      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (22): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة عشر

(الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل و المرأة )

يؤكد الطلبة من خلال استجاباتهم حول هذه العبارة على الإجابة الأولى ، و لقد بلغت نسبتهم **66.82 %** جسد من خلالها الطلبة اتجاهاتهم فهم يؤكدون إطلاعهم على عالم الشغل و وجدوا أنه فعلا فرص العمل أصبحت متساوية بين الرجل والمرأة وهذا يعني أن عامل الجنس ضعف تأثيره في الوسط المهني، لكن نجد ما نسبته **27.57 %** رفضوا مبدأ تساوي الفرد بين الرجل والمرأة فقد يرجع أن اتجاههم ينطلق من آراء شخصية ترفض المساواة بين الرجل والمرأة في المجال المهني لكن قد لا ينطبق هذا الرأي مع ما هو واقعي فربما عبر الطلبة عن وجهة

نظرهم في هذا الموضوع أكثر من التعبير عن العبارة في حد ذاتها ، لأن الواقع ربما يعبر عن عكس ذلك، أما نسبة 5.60 % كانت حول الإجابة الثالثة وقد يرجع ذلك ربما إلى غياب الإحصاءات التي توضح بالأرقام نسب المناصب التي يشغلها الرجل و كذلك بالنسبة للمرأة ، فأحيانا لا يعبر ما هو ظاهر لنا حقيقة الأمور، لأن فكرة تحرر المرأة و خروجها للدراسة و العمل لا تكفي لتثبت تساويها مع الرجل في المجال المهني بقدر ما يعبر عن ذلك الأرقام و الإحصاءات من أجل بناء آراء و اتجاهات على حقائق ملموسة و تكوين تصورات موضوعية بعيدة عن تعصب كل جنس إلى جنسه.

و منه، استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة عشر لا تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 56.54          | 121     | نعم     |
| 36.44          | 78      | لا      |
| 7              | 15      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (23): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السادسة عشر ( النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية جنسك )

كانت النسبة المئوية للإجابة الأولى تفوق النسبة المئوية للإجابات المتبقية حيث بلغت 56.54 % يتفق من خلالها الطلبة على أن أي فرد يطمح في النجاح بمهنة معينة يجب أن يكون شرط اتفاقها مع خصائصه كرجل أو امرأة حاضرا لأجل الوصول و تحقيق ذلك، أما نسبة الاستجابات حول البديل الثاني فلقد بلغت 36.34 % من الطلبة الذين لا يعتبرون النجاح في المهنة مرتبط بجنس العامل و منه يرتبط بعوامل أخرى كمدى كفاءة العامل بأداء مهنته، أما نسبة 7 % فكانت من نصيب

الإجابة الثالثة و قد يرجع هذا الموقف إلى أنه فعلا لا يمكننا الحكم بمدى نجاح أو فشل الفرد في مهنته قبل أن تخوض في الميدان فعليا لكي نلمس الصعوبات التي قد تواجهه مدى نجاحه في حلها حسب خصوصية جنسه.

و منه استجابات الطلبة حول العبارات السابعة عشر تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 70.56          | 151     | نعم     |
| 25.23          | 54      | لا      |
| 4.20           | 9       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(24): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السابعة عشر (أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات)

من الجدول كانت أعلى نسبة هي 70.56 % وهي للإجابة الأولى فقد اتفق أغلبية الطلبة على أن المرأة أصبحت تمتلك القدرات و المؤهلات التي يمكنها فعلا من خوض غمار كل المجالات المهيأة ، أي أن جنسها لم يمنعها من ذلك لأنه بالنظر إلى ما تطلبه المهنة من شروط لا يتضمن جنس العامل بقدر ما تتطلب قدرات و مؤهلات و خبرات في مجالها، لكن نجد أن ما نسبته 25.23% الذي

رفضوا تمكن المرأة من هذه القدرات لكن نلمس أيضا أن الطلبة في هذه العبارة لم يعبروا عنها بقدر ما عبروا عن اتجاه مسبق في هذا الموضوع ، فهو إما عدم تقبل هذه الفكرة أو المبدأ رغم صحتها واقعيًا ، أو هم يلمسون وجودها فعلا لكن يعتبرون ذلك لا يجب أن يكون ربما لأنه يتولد على ذلك نتائج قد تجعل المرأة تتجاوز حدود لا ينبغي عليها تجاوزها.

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السابعة عشر لا تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 75.23          | 161     | نعم     |
| 16.35          | 35      | لا      |
| 8.41           | 18      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(25): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة عشر  
( الآن متطلب و حاجة العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس )

يوضح لنا الجدول أن الإجابة الأولى كانت نسبة الاستجابات فيها تبلغ 75.23 % حيث يرى الطالب عن اطلاع مسبق كما يظهر أن سوق العمل رغم قلة مناصب الشغل فيه إلا أنه لا يشترط فيما يطلبه من عمال توفر جنس العامل امرأة كان أو رجل بقدر ما يطلب شروط أخرى، في مقابل ذلك نجد أن نسبة الإجابة

الثانية **16.35%** من مجموع استجابات الطلبة قد اتخذت اتجاه معاكس للاتجاه الأول فقد يرجع ذلك إلى رفضهم لذلك أي أنهم يعتبرون إتاحة فرص العمل بشكل متساو بين الرجل و المرأة فهذا قد يقلل من حظوظ الحصول على مهنة أقل بالنسبة لجنس على الآخر أو أن عالم الشغل فعلا لا يهتم بجنس العامل لكن قد يفضل عمل المرأة أكثر من الرجل أو العكس، أما النسبة **8.41%** معنى عبروا على أنهم لا يستطيعون إتخاذ رأي نهائي قبل قصد مؤسسات لطلب مهنة حينها ربما يعرفون ما إذا كان عالم الشغل يهتم بجنس العامل أولا.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة عشر لتخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 45.32          | 97      | نعم     |
| 35.04          | 75      | لا      |
| 19.62          | 42      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(26): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة عشر ( فرص العمل المتاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل )

توضح لنا النتائج الموضحة في الجدول أن أعلى نسبة كانت حول الإجابة الأولى و لقد بلغت نسبتها **46.32%** من مجموع استجابات الطلبة للعبارة التاسعة عشر ينتفون مع كون فرص و حظوظ الحصول على مهنة أصبحت أكبر للمرأة من الرجل و هذا قد يرجع لعوامل عديدة ربما للكفاءة، الخبرة..... الخ، أما نسبة **36.04%** من استجابات الطلبة حيث رفضوا كون فرص العمل المتاحة للمرأة أكثر من

الرجل ، حقيقة أنه أصبحت للمرأة مجالات مهنية واسعة لكن إذا ما أراد الفرد ملاحظة أو إحصاء على فرص العمل لكلا الجنسين ، فربما يجد عكس ذلك لأنه ربما أصبحت فكرة عمل المرأة مهيمنة وبالتالي عمموا فكرة استحوادها على مناصب شغل أكثر من الرجل، أما نسبة **19.62 %** اکتفوا باختيار الإجابة الثالثة. ومنه استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة عشر لا تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدايل |
|----------------|---------|---------|
| 69.62          | 149     | نعم     |
| 19.62          | 42      | لا      |
| 10.74          | 23      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(27): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة العشرون  
( تعتبر أن التطور والانفتاح في عالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك  
على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك )

يوضح لنا الجدول من خلال نتائجه أن ما نسبته **69.62 %** من مجموع استجابات الطلبة حول هذه العبارات، إذ نجدهم قد اتفقوا على كون التطور و الانفتاح الذي طرأ على عالم الشغل أصبح يمنحهم فرص عمل و كذلك زادت حظوظ الحصول على مهنة مهما كان جنس الطالب، أما في مقابل ذلك نجد نسبة **19.62**

% من مجموع استجابات الطلبة الذين رفضوا كون التطور والانفتاح في عالم الشغل قد يشجعهم على اختيار مهنة مهما كان جنسهم و قد يرجع ذلك إلى كونهم قد يجدون صعوبة في الحصول على مهنة بسبب خصوصية جنسهم (أنثى - ذكر) . أما النسبة المئوية التي بلغت **10.74 %** من استجابات الطلبة الذين اختاروا الإجابة الثالثة نظرا لجهلهم بسوق العمل وما يوفره و مدى اهتمامه بجنس الطالب. ومنه استجابات الطلبة حول العبارة العشرون لا تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 69.15          | 148     | نعم     |
| 25.23          | 54      | لا      |
| 5.60           | 12      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(28): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة و العشرون ( تعتبر خصوصيتك كرجل أو امرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين ) توضح لنا نسبة الاستجابات حول الإجابة الأولى و التي بلغت نسبتها **69.15 %** أن الطلبة فعلا يجدون صعوبة في اختيار بعض المهن و هذا راجع إلى خصوصية جنسهم أما من لا يجدون هذه الصعوبة فلقد بلغت نسبتهم **25.23%** و قد يرجع ذلك إلى كونهم مازالوا لم يواجهوا خبرة الاختيار فعليا ليلمسوا مثل هذه الصعوبات.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة والعشرون تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 39.71          | 85      | نعم     |

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 54.67 | 117 | لا      |
| 5.60  | 12  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم(29): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثانية و العشرون

(تعتبر أنه من الإيجابي أن تدخل المرأة في عالم الشغل بكل مجالاته).

اختلفت النسب المئوية في استجابات الطلبة حول العبارة الثانية و العشرون حيث بلغت نسبة الإجابة الأولى 39.71 % من مجموع استجابات الطلبة الذين يجدون أنه من الإيجابي أن تقتحم المرأة عالم الشغل من جميع أبوابه و مجالاته المختلفة . أما الإجابة الثانية فكانت نسبتها 54.62% من مجموع استجابات الطلبة الذين يرفضون هذا المبدأ ، فهم يرون أن هذا سلبي أن تدخل المرأة في كل مجالات العمل المختلفة، وكانت نسبة الإجابة الثالثة 5.60 %.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثانية والعشرون تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 45.79          | 98      | نعم     |
| 45.32          | 97      | لا      |
| 8.87           | 19      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (30): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة و العشرون

(تعتقد أنه فعلا تستطيع المرأة أن تنجح في أي ميدان مهني)

نلاحظ أن النسب المئوية لكل من الإجابة الأولى و الثانية قد تساوتا تقريبا حيث بلغت الأولى 45.79 % من مجموع استجابات الطلبة الذين يجدون أن المرأة يمكنها النجاح في أي ميدان مهني بغض النظر عن كونها امرأة . أما نسبة الإجابة الثانية 45.32 % من مجموع استجابات الطلبة الذين يرون عكس ذلك حيث يجدون انه ليس بالضرورة كون المرأة إذا اقتحمت جميع مجالات الشغل أنها ستنجح في ذلك، وبالنسبة إلى 8.87 % من مجموع استجابات الطلبة الذين اختاروا الإجابة الثالثة.

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة و العشرون تخدم الفرضية الجزئية

## الثانية التي تدرج تحتها

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 58.41          | 125     | نعم     |
| 28.03          | 60      | لا      |
| 13.55          | 29      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(31): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة و العشرون  
(تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها  
الطابع النسائي)

نجد أن نسبة **58.41%** من مجموع استجابات الطلبة حول العبارات الرابعة و العشرين يجدون أن الرجل إذا امتهن وظيفة يغلب عليها الطابع النسائي أي أن المهنة التي سوف يختارها لا تتفق مع خصوصية جنسه يمكن أن يفشل فيها نتيجة عدم اتفاقه معها من حيث جنسه، أما ما نسبته **28.03%** يجدون العكس إذ أن الرجل قد ينجح في مثل هذه المهنة و بالتالي يرجحون أسباب النجاح و الفشل إلى

عوامل أخرى، بينما اختار مجموع الطلبة المتبقين الإجابة الثالثة التي بلغت نسبتها المئوية **13.55%** إذ لا يمكن إطلاق أحكام ربما قبل الاستناد إلى أرقام تدل على مدى صحة هذا الرأي أولاً.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة والعشرون تخدم الفرضية الجزئية الثانية التي تدرج تحتها.

### خلاصة المحور الثاني:

من خلال نتائج العبارات المتعلقة بالمحور الثاني الذي يدور حول جنس الطالب باعتباره ذكر أو أنثى ، و الذي أشرنا إليه من خلال عبارات الاستمارة ، فإننا نلاحظ أنه فعلا يلعب هذا المتغير دورا في حياة الفرد ، فرغم ما نلاحظه من انفتاح المرأة و اقتحامها مجالات عمل كانت في القديم محرمة عليها نظرا لموقف المجتمع من تلك المهن ، فرغم هذا يبقى الطلبة من خلال تعبيرهم عن مواقفهم ، آرائهم و اتجاهاتهم على عبارات الاستمارة ، فإننا نلمس رفضه لعدم مراعاة سواء الرجل أو المرأة خاصة لخصائص جنسهم قبل الاختيار المهني ، فهم يرون أنه من السلبي أن تعمل المرأة باعتبارها امرأة في مجالات لا تتناسب مع خصوصية جنسها مثل الجيش ، سائقة تاكسي ... الخ. لأنه مهما وصلت المرأة من مؤهلات و قدرات تمكنها من العمل في أي مجال إلا أنه تجب أن ترى هي أيضا مبادئ معينة تحكم جنسها في المجتمع الذي تعيش فيه إذ لا يجب أن يقودها طموحها ان تخسر بعض القيم و تعجز على تحقيق بعض الأهداف ، فيمنعها ذلك من الزواج فهناك من يرفض الارتباط بامرأة تمتهن عملا لا يتناسب مع خصوصية جنسها ، لأن الحياة ليست فقط طموحات مهنية بل هذه الأخيرة هي جزء فقط من حياة الفرد و لا يمكن لهذا الأخير

التكيف و التوافق مع محيطه إلا إذا اتفقت طموحاته المهنية و الحياتية معا لأنها إن اتفقت أو اختلفت فالنتائج تعود على الفرد نفسه.

- د . عرض و تحليل نتائج المحور الثالث : حول تأثير المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة على الاختيارات المهنية للطالب الجامعي، في محاولة للتأكد من صحة الفرضية الجزئية الثالثة ، و التي كانت مصاغة كالتالي : " **تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة** " ، و التي قد أشرنا إليها في الاستمارة من خلال العبارات التالية :
- 25 . تعتقد أن تخصصك الجامعي + قدراتك قد تمكنك من اختيار مهنة ذات أهمية داخل المجتمع.
- 26 . المهنة المناسبة لك هي التي تضمن رفاهية المعيشة.
- 27 . المهنة المناسبة لك هي التي تمكنك من تكوين أسرة و تلبية متطلباتها .
- 28 . تعتبر أن الدخل الاقتصادي يجب أن يتناسب مع طبيعة الجهد الذي تبذله في العمل.
- 29 . تختار مهنة تتفق مع ميولك ورغباتك مهما كان دخلها مرتفع-منخفض.
- 30 . المهنة المناسبة لك هي التي تمنحك دخلا اقتصاديا مرتفعا حتى إن لم تكن تتفق مع قدراتك ومؤهلاتك الجامعية.
- 31 . الدخل الاقتصادي يأتي في المرتبة الأولى عند اختيارك لمهنة المستقبل.
- 32 . تعتقد أن مجال تخصصك قد يسمح لك لاحقا باختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبيا.
- 33 . نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية
- 34 . نوع المهنة التي سوف تختارها مهمته للحصول على المكانة الاجتماعية التي ترغب الحصول عليها.

35. تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع و أهمية المهنة التي سوف تختارها.
36. تعتقد أن بناء علاقات اجتماعية و تكوين نفوذ لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع.
37. تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع.
38. تعتبر أن شعورك بالانتماء و الأهمية يتحدد بنوع المهنة التي سوف تختارها.
39. تعتقد أن أوضاع سوق العمل و متطلباته تتيح لك فرصة الحصول على مهنة ذات بريق اجتماعي.
40. اختيار المهنة يتوقف على مدى مساعدتها في تحقيق مشاريعك من خلال الدخل الاقتصادي لها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 61.68          | 132     | نعم     |
| 27.10          | 58      | لا      |
| 11.21          | 24      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (32): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة و العشرون (اختيار المهنة يتوقف على مدى مساعدتها في تحقيق مشاريعك من خلال الدخل الاقتصادي لها)

يوضح لنا الجدول من خلال نتائجه بشكل واضح أن أكبر نسبة استجابات كانت للبديل الأول و لقد بلغت ما يعادل **61.68 %** من الطلبة الذين يفضلون أن يقع اختيارهم على مهنة تمكنهم من تحقيق أهدافهم ، فممارسة مهنة معينة ليس مجرد شغل منصب و النجاة من شبح البطالة ، بل يجب حسب رأيهم أن تمكنهم من تحقيق حاجاتهم الحياتية و التحسين من ظروفها ، كذلك تمكنهم من توسيع فرص نجاحهم على جميع الأصعدة . أما النسبة المئوية **27.10 %** و التي مثلت استجابات الطلبة الذين اختاروا الاتجاه المعاكس ، أي أن اختيار المهنة ربما قد يكون فقط من أجل كسب مورد رزق و الهروب من مشكل البطالة و هذا راجع ربما

لظروف معيشة خاصة بهم لكن نجد أن نسبة الطموح و التخطيط للمستقبل ضئيلة نظرا لما يترجمه هذا الاتجاه فمجرد الاكتفاء بمهنة لمجرد العمل يجعل الفرد ثابتا في مستوى واحد لا يمكنه من تجاوزه و توسيع رقعة اهتماماته . أما النسبة **11.21 %** من باقي الاستجابات فارتأوا ربما موقف الحياد لكونهم لا يتقنون بسوق العمل و متطلباته و الفرص المتاحة فيه مما يجعل حظوظ التشغيل ضئيلة أمام طالب العمل و منه لا تكون لديه فرصة الاختيار الأفضل إذا القبول الغير المشروط للمهنة.

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة و العشرون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 67.75          | 145     | نعم     |
| 27.57          | 59      | لا      |
| 4.67           | 10      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (33): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السادسة و العشرون (المهنة المناسبة لك هي التي تضمن رفاهية المعيشة)

تبين لنا النتائج على الجدول أن **67.75 %** من مجموع استجابات الطلبة قد اتفقت مع كون المهنة الأنسب إليهم هي التي تمكنهم من ضمان مستوى معيشي جيد أي أنها تشبع لهم حاجتهم الحياتية ، أما قسم آخر من استجابات الطلبة و هم يمثلون نسبة **27.57 %** لا يرون أنه من الضروري أن توفر لهم المهنة ظروف معيشية جيدة ، فربما قد يكتفون بتلبية حاجاتهم الأساسية أو ربما قد تكون لديهم أهداف و اعتبارات أخرى عند اختيار المهنة كمدى تلاؤمها مع قدراتهم ، ميولهم ، اتجاهاتهم ، قناعاتهم . فكل فرد لديه أهداف من وراء اختياراته لمهنة المستقبل أو أي قرار في حياته . بالإضافة إلى ذلك نجد نسبة **4.67 %** من مجموع الاستجابات المتبقية كانت من نصيب البديل الثالث و يمكن تفسير ذلك على أنهم لم يصلوا إلى

حد الآن إلى الصورة النهائية لمهنة المستقبل هذا يعني أنهم لم يحددوا أهدافهم المهنية من أجل ترتيبها حسب الأولوية .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة السادسة والعشرون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 84.11          | 180     | نعم     |
| 12.61          | 27      | لا      |
| 3.27           | 7       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (34): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السابعة و العشرون (المهنة المناسبة لك هي التي يمكنك من تكوين أسرة و تلبية متطلباتها )

كانت النسبة المئوية و التي نالت الأغلبية الساحقة من مجموع استجابات الطلبة من نصيب البديل الأول و لقد بلغت **84.11 %** حيث أجمع ما يقارب **180** طالب و طالبة على أن المهنة المناسبة بالنسبة لهم هي التي تمكنهم من تكوين أسرة و تغطية متطلباتها كون مثل هذه الخطوة في الحياة تتطلب شروطا كثيرة و أهمها المادية منها ، ومن خلال هذه الاستجابات يمكننا الاستنتاج أن الطلبة لديهم انتظارات أخرى من وراء اختيارهم لمهنة المستقبل ، أي أن هذا الاختيار لا يبقى فقط على أساس الهروب من شبح البطالة لكن يراعون عدة اعتبارات و أهداف قبل الاختيار ، أما نسبة **12.61 %** هي التي مثلت مجموع استجابات الطلبة حول

العبارة الثامنة و العشرون الذين اختاروا البديل الثاني أي أنهم لا يرون أنه من الضروري أن تمكنهم المهنة من تكوين أسرة أو أن هذا الهدف ليس من أولوياتهم أو أنهم لا يخططون للزواج مبدئياً الآن فرما ينتظرون أولاً الحصول على المهنة و فيما بعد تأتي الاهتمامات الأخرى . و كان ما تبقى من استجابات حول الإجابة الثالثة و قد قدرت نسبتها **3.27 %** .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السابعة و العشرون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 87.38          | 187     | نعم     |
| 9.34           | 20      | لا      |
| 3.27           | 7       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (35): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة و العشرون (تعتبر أن الدخل الاقتصادي يجب أن يتناسب مع طبيعة الجهد الذي تبذله في العمل)

ارتأت نسبة **87.38 %** و هي نسبة عالية تمثل استجابات الطلبة لهذه العبارة فلقد أجمع الطلبة على أنه يجب أن يكون الدخل الاقتصادي مناسباً مع طبيعة الجهد الذي يبذله في المهنة ، فحسب موقفهم نلمس اهتمامهم و انتظاراتهم من المهنة و هي مدخولها الاقتصادي ، فهم يعتبرون أنه كلما بذلوا جهداً في مهنة معينة يجب أن يقابل هذا الجهد دخل اقتصادي ، لكن قد لا نجد وجهة النظر هذه موجودة فعلياً في الواقع فهناك مهن يكون فيها الجهد المبذول كبيراً لكن الدخل الاقتصادي لها قليل كمهنة عمال النظافة ، البناء... إلخ لكن من خلال هذه العبارة استطعنا أن نلمس اهتمام الطالب بالجانب المادي للمهنة و هذا ما تؤكدته النسبة المئوية الكبيرة، في المقابل نجد أن نسبة **9.34 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين رفضوا هذا

المبدأ و قد يفسر هذا الموقف ربما إلى كون الطلبة يعون أنه ليس فقط الجهد الذي يقدر القيمة الاقتصادية للمهنة بل هناك اعتبارات أخرى كمركز المهنة التي يتولاها و حجم المسؤولية الملقاة على صاحب المهنة فهذه عوامل تؤدي إلى تفاوت في المداخل بين المهن . لنجد في الأخير نسبة 3.27 % هي الممثلة لمجموع استجابات حول هذه العبارة حيث اختاروا البديل الثالث فرما يفسر موقفهم على جهلهم بكيفية تقييم و تقدير جهد كل مهنة .  
ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة و العشرون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 62.61          | 134     | نعم     |
| 29.43          | 63      | لا      |
| 7.94           | 17      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(36): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة والعشرون (تختار مهنة تتفق مع ميولك ورغباتك مهما كان دخلها مرتفع-منخفض)

بالنسبة للعبارة الثلاثون أيضا اختلف الطلبة في استجاباتهم وتباينت النسب المئوية الممثلة لكل استجابة ، فكانت أعلاها والتي بلغت 62.61% تمثل مجموع استجابات الطلبة الذين اتفقوا على أن اختيار المهنة يجب أن يتفق ويتلاءم مع ميولهم ورغباتهم ، لأنهم يعتبرون هذه الشروط مهمة قبل اختياراتهم ومهما كان دخلها مرتفعا أو منخفضا الذي يصبح أقل أهمية وتأثيرها عليهم طالما هم راضين ومقتنعين بقراراتهم، في مقابل ذلك نجد نسبة 29.43% من استجابات الطلبة الذين يرفضون اختيار مهنة دون النظر أولا للدخل الاقتصادي ، مهما كانوا يرغبون فيها، لكن نسبة 7.94% من مجموع استجابات الطلبة المتبقية كانت تمثل البديل المقترح من قبلنا وهو البديل الثالث ، فلقد عبر الطلبة عن موقفهم هذا ربما لكونهم لا يستطيعون

القرار حتى يتمكنوا فعل من خوض هذه التجربة وهي فرص الاختيار وبحسب الفرص المتوفرة والظروف التي يعيشها الطالب وكذلك بحسب أهدافه المهنية التي يريد تحقيقها، وبهذا فإن إجابة أخرى يقدمونها ربما تكون غير معبرة عن موقفهم الحقيقي.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثلاثون لا تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 35.98          | 77      | نعم     |
| 56.54          | 121     | لا      |
| 7.47           | 16      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (37): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثلاثون (المهنة المناسبة لك هي التي تمنحك دخلا اقتصاديا مرتفعا حتى إن لم تكن تتفق مع قدراتك ومؤهلاتك الجامعية)

يبين الجدول التباين الواضح في استجابات الطلبة حول هذه العبارة وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها ، فبالنسبة للإجابة الأولى فلقد بلغت النسبة المئوية فيها **35.98%** من مجموع استجابات الطلبة الذين كان موقفهم تقبل فكرة الحصول على مهنة ذات دخل اقتصادي مهما كان الاختلاف بينها وبين قدراته ومؤهلاته، ومنه نلمس مدى الأهمية التي يوليها هؤلاء الطلبة للجانب المادي للمهن وإعطائه اعتبار أول قبل الاختيار، أما الإجابة الثانية والتي بلغت نسبتها **56.54%** من مجموع استجابات الطلبة الذين رفضوا هذا المبدأ ، فبالإضافة إلى استجاباتهم للعبارة السابقة بنسبة كبيرة مؤيدين الميول والرغبات على الجانب المادي للمهن، فلقد أكدوا ذلك مرة أخرى بالنسبة لهذه العبارة ، حيث أنهم لم يجدوا أنه من المناسب اختيار

مهنة مرتفعة الدخل في حين لا يمتلكون القدرات والمؤهلات اللازمة لممارستها ، ففي نهاية الأمر سيفشلون فيها لا محالة وبالتالي اتجاهاهم من خلال هذا الموقف سيجنبهم العديد من الصعوبات التي يمكن أن يواجهونها في المستقبل ونلاحظ أن النسبة المئوية التي مثلت استجابات الطلبة المتبقين للإجابة الثالثة متساوية تقريبا مع مثلتها في العبارة السابقة ولقد بلغت **7.47%** وربما يكون اتجاه الطلبة نحو هذه العبارة هو نفسه بالنسبة للعبارة السابقة.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الواحد والثلاثون لا تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 42.99          | 92      | نعم     |
| 51.86          | 111     | لا      |
| 5.14           | 11      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(38): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة والثلاثون (الدخل الاقتصادي يأتي في المرتبة الأولى عند اختيارك لمهنة المستقبل)

من خلال هذه العبارة ارتأينا أن نصل بصيغة مباشرة إلى ما إذا كان الطالب قبل اختياره لمهنة المستقبل ، هل ينظر أولا إلى مدى تناسب دخلها الاقتصادي مع ما يرغب فيه ، حيث نجد أن نسبة **42.99%** من مجموع استجابات الطلبة وفقت على أن يكون الجانب المادي ضمن أولوياتهم الأولى ، ثم طبعا تليها اعتبارات أخرى، أما النسبة المئوية التي بلغت ما يعادل **51.86%** فلقد كانت حول الإجابة الثانية والتي عبر فيها الطلبة على رفضهم لكون الجانب المادي ذا أهمية أولى لديهم ، فربما وحسب اعتقادهم هناك شروط أخرى أهم يجب أن تتوفر في المهنة قبل اختيارهم كالميول والرغبات، القدرات و غيرها من متطلبات المهن ، و في آخر هذه النسب نجد **5.14 %** من مجموع استجابات الطلبة المتبقين الذين عبروا عن موقفهم تجاه

العبارة من خلال الإجابة الثالثة و هذا ربما يرجع إلى ترددهم في ترتيب أولويات اختياراتهم المهنية و هذه حسب أهميتها أولاً بالنسبة له و حسب أهدافه المهنية . و منه استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة والثلاثون لا تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها .

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 57.94          | 124     | نعم     |
| 21.02          | 45      | لا      |
| 21.02          | 45      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(39): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثانية و الثلاثون (تعتقد أن مجال تخصصك قد يسمح لك لاحقاً باختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبياً)

من النتائج الموضحة في الجدول نجد نسبة **57.94%** من الطلبة أكدوا أن التخصص الذي يزاولونه بالجامعة وما يمنحهم إياه من قدرات تقنية وعلمية أساسية لممارسة المهنة فإنه أيضاً يمكنهم من الحصول مستقبلاً على المهنة ذات دخل اقتصادي يمكن القول عنه أنه مرتفع نسبياً، هذا إذا فرضنا أن بعد التخرج تكون حظوظ وفرص الاختيار تكون متوفرة، أما نسبة **21.02%** من مجموع استجابات الطلبة الذين لم يتفقوا مع الاتجاه الأول بل رفضوا فكرة كون التخصص الذي يزاولونه لا يمكنهم مستقبلاً من اختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبياً، وقد يرجع هذا الموقف إلى كون الطالب ربما يكون متطلع على سوق الشغل وما توفره من مهنة في مجال تخصصه من جهة ومهنة ذات دخل مادي مرتفع من جهة أخرى ، أما النسبة المئوية للاستجابات الطلبة للإجابة الثالثة فهي تساوي تماماً الإجابة السابقة فلقد

بلغت أيضا **21.02%** حيث عبر من خلالها الطلبة عن عدم معرفة ما إذا كان تخصصهم يوفر لهم مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع أولا ، فقد يرجع ذلك إلى جهلهم بما يوفره سوق الشغل من مهن في مجال تخصصهم أو عدم معرفتهم أنه فعلا هذه المهن ذات دخل مرتفع أولا.

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 45.79          | 98      | نعم     |
| 48.13          | 103     | لا      |
| 6.07           | 13      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم (40): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة والثلاثون (نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية)

من خلال استجابات الطلبة العبارة الرابعة والثلاثون نجد أن نسبة منهم اختاروا التعبير عن موقفهم من خلال الإجابة الأولى ، ولقد بلغت النسبة المئوية المعبرة عن ذلك **45.79%** ممن تهمهم فعلا نظرة المجتمع الذي يوليها لمختلف المهن، ومن خلال تلك النظرة يبني اختيار الطلبة لمهنتهم، أما نسبة **48.13%** وهي متقاربة مع النسبة الأولى وفيها عبر الطلبة عن عدم اهتمامهم بنظرة الآخرين لأهمية المهن بقدر ما يختارون مهنتهم انطلاقا من اتجاهاتهم الشخصية دون تأثير أو تأثر من عوامل أخرى والاختيار على هذا الأساس يجعل الفرد أكثر تحمل للمسؤولية وأكثر رضى عن مهنته ، أما نسبة **6.07%** من مجموع استجابات باقي الطلبة حول العبارة حيث كان اختيارهم للإجابة الثالثة ليعبروا من خلالها عن موقفهم الذي قد يرجع إلى نوع المهن التي يوليها المجتمع أهمية فقد تكون مؤهلات وقدرات الطالب لا تمكنه

من اختيار مهنة من بين تلك المهن وبالتالي فرص وحظوظ حصوله على مهنة مهمة يتوقف على مدى تلاؤمها مع الفرد،  
ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة والثلاثين لا تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 72.89          | 156     | نعم     |
| 21.49          | 46      | لا      |
| 5.60           | 12      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(41): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة والثلاثون (نوع المهنة التي سوف تختارها مهمة للحصول على المكانة الاجتماعية التي ترغب الحصول عليها)

يبين لنا الجدول من خلال نتائجه أن أعلى نسبة من مجموع استجابات الطلبة كانت حول الإجابة الأولى ، والتي بلغت نسبتها 72.89% ومن خلال موقفهم هذا نلمس أن من بين الأهداف المهنية للطلبة هو الحصول على مكانة اجتماعية في حياتهم ولتحقيق ذلك فإن من المهم حسب اختيار نوع المهنة المناسبة لتحقيق ذلك، أما الطلبة الذين اختاروا الإجابة الثانية وقد بلغت نسبتهم 21.49% ممن عبروا عن عدم اتفاقهم مع كون نوع المهنة يمكن الطالب على الحصول على المكانة الاجتماعية ، وربما يفسر موقفهم على كون مكانة الفرد يصنعها بنفسه من خلال احترامه وتحمله لمسؤوليته داخل المهنة ، فمثلا هناك العديد ممن شغلوا مناصب عمل مرموقة لكن عدم مسؤوليتهم أوصلتهم إلى فقدان مكانتهم ونظرة المجتمع إليهم . أما باقي استجابات الطلبة والتي بلغت 5.60% ممن اختاروا الإجابة الثالثة فهم

غير متأكدين ربما من فرصة حصولهم على مهنة تضمن لهم تلك المكانة. ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة والثلاثون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 72.42          | 155     | نعم     |
| 22.89          | 49      | لا      |
| 4.67           | 10      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(42): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة والثلاثون ( تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع و أهمية المهنة التي سوف تختارها )

اختارت أغلبية استجابات الطلبة على أن تكون الإجابة الأولى هي الأكثر تعبيراً عن موقفهم ، و ما يؤكد ذلك النسبة المئوية التي حصلت عليها حيث بلغت **72.42%** ، حيث ربط الطلبة هنا أن تحقيق الذات يرتبط بأهمية المهنة داخل المجتمع و تحقيق الذات يتضمن العديد من الشروط و الأهداف ، أما نسبة **22.89%** فقد كانت استجابات الطلبة حول العبارة من خلال الإجابة الثانية ، حيث أنهم يرون أن تحقيق الأهداف و بناء ذاتهم من خلال المهنة ليس شرطاً أن يكون مرتبطاً بأهميتها داخل المجتمع ، فهناك من يملكون مؤهلات للشغل مناصب ذات أهمية لكنهم يعتبرون تحقيق ذاتهم في مهن ربما لا تكون بقدر من الأهمية داخل المجتمع كالحرف اليدوية مثلاً ، إذا تحقيق الذات يكون نابعا من رغبته و تمسك الفرد بمهنة مهما كان نوعها و أهميتها ، أما النسبة المتبقية من استجابات

الطلبة لهذه العبارة و التي بلغت **4.67 %** اكتفوا بالإجابة الثالثة للتعبير عن موقفهم الذي قد يجسد عدم استقرارهم النهائي على اتجاه ثابت و أهداف ثابتة و مسطرة و الصورة النهائية التي قد تكون على أساسها مهنة المستقبل .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة و الثلاثون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها .

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 35.51          | 76      | نعم     |
| 60.28          | 129     | لا      |
| 4.20           | 9       | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(43): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السادسة و الثلاثون (تعتقد أن بناء علاقات اجتماعية و تكوين نفوذ لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع)

يبين الجدول مرة أخرى الاختلاف و التباين في استجابات الطلبة حول العبارة السادسة و الثلاثون ، حيث بلغت نسبة الإجابة الأولى **35.51 %** ممن اتفقوا مع كون المهنة و مدى أهميتها تتيح للفرد الحصول على مجال واسع لبناء علاقات و الحصول على نفوذ تعطيه و تمكنه من تحقيق أهدافه و طموحاته من خلالها ، أما الاتجاه المعاكس لذلك فقد بلغت نسبته المئوية **60.28 %** ممن وجدوا أن تكوين علاقات لا يرتبط بنوع المهنة أو أهميتها فهناك مهن أقل أهمية لكن طبيعتها أدائها تجعل الفرد أكثر احتكاك بمختلف الشرائح و الطبقات مما تمكنه من الحصول على علاقات بعيدا عن كون مهنته مهمة أولا ، أما نسبة **4.20 %** فكانت تمثل مجموع

استجابات الطلبة المتبقين و البالغ عددهم 9 طلبة من مجموع 214 طالب و طالبة .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة السادسة و الثلاثون لا تخدم الفرضية  
الجزئية الثالثة التي تدرج تحتها .

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 61.68          | 132     | نعم     |
| 30.84          | 66      | لا      |
| 7.47           | 16      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(44): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السابعة و الثلاثون  
( تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة  
داخل المجتمع)

اتفقت نسبة 61.68 % من مجموع استجابات الطلبة على أن الفرد ينجح في مهنته  
كلما كانت المهنة مهمة داخل المجتمع ، أي حسب رأيهم أن الفرد كلما كانت مهنته  
مهمة زادت ثقته بنفسه و بالتالي تحسن إنتاجه و زيادة إنتاجيته و منه النجاح و  
التكيف معها ، أما نسبة 30.84 % من مجموع استجابات الطلبة وجدوا غير ذلك ،  
فإذا كان الفرد بمجرد أنه يحب مهنته حيث هذا الحب يتولد من اختيار إرادي لتلك  
المهنة يجعله يتقن و يبدع في تلك مهما كانت مكانتها و مهما كانت ظروف أدائها  
، أما بالنسبة للطلبة الباقين و كان عددهم 16 طالب و قد مثلوا نسبة 7.47 %  
ممن اختاروا الإجابة الثالثة فرما يرجع ذلك إلى كونهم لا يستطيعون تقييم النجاح  
قبل التعرف على أداء المهنة ، و متطلباتها .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السابعة و الثلاثون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 52.33          | 112     | نعم     |
| 39.71          | 85      | لا      |
| 7.94           | 17      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(45): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة و الثلاثون ( تعتبر أن شعورك بالانتماء و الأهمية يتحدد بنوع المهنة التي سوف تختارها)

كانت النسبة المئوية التي تقدر بـ 52.33 % هي الأكبر حيث كانت للإجابة الأولى عبر من خلالها الطلبة عن وجهة نظرهم حول هذه العبارة إذ يرون أن الشعور بالانتماء يعززه الحصول على مهنة تجعله يشعر بدوره داخل المجتمع و بالتالي يلمس تأثيره في ذلك المجتمع مهما كانت شدته ، و منه إحداث التغيير مهما كان بسيطاً ، إذ حسب رأيهم هي حلقة وصل يطل من خلالها الفرد على عالمه الخارجي و تمكنه من الشعور و الإحساس بمبدأ أنا موجود ، هذا من جهة أما من جهة أخرى نجد أن نسبة 39.71 % ممن لا يرون ذلك فكل المهن داخل المجتمع يمكن للفرد إحداث التأثير و التغيير و التطور و مجرد الوصول إلى هذه النتيجة يبعث في نفس كل فرد مهما كان مركزه داخل المجتمع بالرضى و الاكتفاء و منه الشعور

بانتمائه من خلال مشاركته . أما نسبة **7.94 %** مما تبقى من مجموع استجابات الطلبة حول هذه العبارة باختيارهم للإجابة الثالثة و ربما يرجع السبب لنفس السبب في العبارة السابقة نظرا لتساوي النسبة بينهما من جهة أو تشابه اتجاه و هدف العبارتان من جهة أخرى .  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة و الثلاثون تخدم الفرضية الجزئية الثالثة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدايل |
|----------------|---------|---------|
| 32.24          | 69      | نعم     |
| 41.58          | 89      | لا      |
| 26.16          | 56      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(46): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة و الثلاثون ( تعتقد أن أوضاع سوق العمل و متطلباته تتيح لك فرصة الحصول على مهنة ذات بريق اجتماعي)

أكدت ما نسبته **32.24 %** من مجموع استجابات الطلبة حول هذه العبارة الذين أقروا بأن سوق العمل يتيح لهم فرصة الحصول على مهنة ذات بريق اجتماعي ، و بالنظر إلى هذه النسبة المرتفعة نسبيا نجد أن هذه الاستجابات تتم عن اطلاع كاف على سوق ما يوفره العمل من مهن عموما و من مهن في مجال تخصصه من جهة أخرى ، و بالتالي تمنحهم بفرص حسن الاختيار أكثر من غيرهم ، و جاءت نسبة **41.58 %** لتمثل مجموع استجابات الطلبة للعبارة فكانت الإجابة المعبرة عن موقفهم هي الإجابة الثانية و منه إنكار فكرة توفر فرص عمل خاصة منها التي تضمن لهم بريق اجتماعي دون أن ننسى مجموع استجابات الطلبة المتبقية و التي بلغت نسبتها **26.16 %** و هي نسبة معتبرة ، و يمكن تفسير هذا الموقف إما بعدم اهتمامهم بالمكانة الاجتماعية لأن اختياراتهم المستقبلية ستكون بعيدة عن هذا

المعيار لكن لا يعلمون إن كانت رغم ذلك تمنحهم مكانة داخل المجتمع.  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة و الثلاثون لا تخدم الفرضية الجزئية  
الثالثة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 73.83          | 158     | نعم     |
| 14.01          | 30      | لا      |
| 12.14          | 26      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(47): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الأربعون  
( تعتقد أن تخصصك الجامعي + قدراتك قد تمكنك من اختيار مهنة ذات أهمية داخل المجتمع)

من النتائج الموضحة في الجدول نجد أن الأغلبية الساحقة للطلبة اختاروا الإجابة الأولى و كانت نسبتها 73.83 % حيث أكد الطلبة على أن تخصصهم منحهم القدرات و المؤهلات لإيجاد مهنة مستقبلا أولا و مهنة ذات أهمية داخل المجتمع ثانيا ، أما نسبة الإجابة الثانية ما عادل 14.01 % من مجموع استجابات الطلبة الذين لم يوافقوا على كون التخصص لا يمنحهم مثل هذه المهن كذلك لم يمنحهم القدرات التي تؤهلهم لشغل مثل تلك المهن ، أما نسبة 12.14 % من مجموع استجابات الطلبة المتبقين الذين كان موقفهم حيادي و هذا ليس موقف سلبي بقدر ما هو تعبير عن عدم الوثوق بعالم الشغل لأنه في وقتنا الحالي و مع مشكل البطالة لا توجد فرص اختيار كبيرة للفرد فهذا الأخير يصبح مجبرا على القبول دون أي شروط .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الأربعون تخدم الفرضية الثالثة التي

تندرج تحتها.

### \* خلاصة المحور الثالث:

من خلال نتائج العبارات المتعلقة بالمحور الثالث الذي يدور حول دور المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة ، فنلاحظ ان الطلبة يوافقون على ان للدخل الاقتصادي للمهنة اهم بالنسبة لهم لما تحققه من ظروف معيشية جيدة و تمنح الفرد فرص توسيع مشاريعه و الصعود به إلى مستويات أعلى ، هذا ما يجعله يفكر في عدم الاكتفاء فقط بمجرد شغل منصب عمل بل تسمح له المهنة ببناء حياته الاجتماعية التي يطمح إلى تحقيقها كالزواج و بناء أسرة مثلا ، لكن من ناحية اخرى نجد ان الطالب يهتم أيضا بجانب ميوله ، قدراته ، و رغباته و هذا ما يلاحظ من خلال النسب المئوية التي عبرت على ذلك من اختيار الطالب ما بين ميوله المهنية و الدخل الاقتصادي لها ، و نفس الشيء بالنسبة لمكانة المهنة اجتماعيا فهي بدورها حسب ما عبر عنه الطلبة من استجابات مهمة لتحقيق النجاح و تنمية الشعور بالانتماء داخل مجتمعه و هذا حسبهم لا يكون إلا إذا كانت مهنتهم ذات مركز مهم داخل المجتمع.



- هـ . عرض و تحليل نتائج المحور الرابع : حول تأثير اتجاهات الوالدين نحو المهن في الاختيارات المهنية للطالب ، في محاولة للتأكد من صحة الفرضية الجزئية الرابعة ، و التي كانت مصاغة على الشكل التالي: " **تختلف محدّدات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب اتجاهات الآباء نحو المهن** " ، و التي قد أشرنا إليها في الاستمارة من خلال العبارات التالية :
- 41 . الآباء يعرفون دائماً مصلحة الأبناء أكثر منهم.
  - 42 . ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل.
  - 43 . والداك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لأن رأيهما هو الأصح دائماً.
  - 44 . مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على استمرارية مهنة أحد والديك عند اختيار مهنتك.
  - 45 . على والديك أن يبذلا كل الجهودات للتخطيط لمستقبلك المهني.
  - 46 . اختيار مهنة أحد الوالدين يضمن لك نجاحك و مكانتك داخل المجتمع.
  - 47 . أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى لو لم تكن تتفق مع ميولك و رغباتك المهنية.
  - 48 . المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك.
  - 49 . إذا كانت قدراتك تؤهلك للعمل في مهنة يرغب أبواك فيها هل تختارها حتى لو تعارضت مع ميولك و رغباتك؟.
- و سوف نبدأ عرض و تحليل نتائج المحور الرابع انطلاقاً من العبارة الواحدة و الأربعة:

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 52.80          | 113     | نعم     |
| 36.91          | 79      | لا      |
| 10.28          | 22      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(48): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة و الأربعة.  
(الآباء يعرفون دائما مصلحة الأبناء أكثر منهم).

من خلال هذه العبارة تم الحصول على مجموع استجابات متباينة حسب تباين البدائل المقترحة ، حيث بلغت النسبة المئوية للبدائل الأول 52.80 % من مجموع الاستجابات ، حيث أقر الطلبة بأن آباءهم يعرفون دائما مصلحة الأبناء أكثر منهم، ربما لكونهم أكثر خبرة في الحياة بالإضافة إلى كونهم عاشوا الحياة المهنية قبلهم و اكتشفوا مختلف صعوباتها و مزاياها، و بالتالي عملية توجيه و إرشاد الآباء مهم بالنسبة لهم، أما ما يعادل نسبة 36.91 % ممن رفضوا تدخل الآباء في تقرير مصيرهم، فقد يرجع ذلك إلى كون الطلبة أصبح لديهم شخصية مستقلة، حيث كونوا نظرة إلى مختلف المواضيع خاصة بهم و منه القدرة على اتخاذ القرار و تحمل مسؤولية ذلك القرار، أما نسبة 10.28 % من مجموع استجابات الطلبة المتبقين ، فقد اختاروا الإجابة الثالثة فقد يرجع ذلك إلى كونهم لا يمكن أن يصدروا هذا الحكم قبل رؤية نتائج نصائح الآباء سواء كانت إيجابية أو سلبية.  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الواحدة و الأربعة لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تتدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 70.56          | 151     | نعم     |
| 24.76          | 53      | لا      |
| 4.67           | 10      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(49): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثانية و الأربعون.  
(ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل).

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الطلبة اختاروا الإجابة الأولى و لقد بلغت نسبتها **70.56 %** من مجموع الاستجابات ، حيث عبر الطلبة عن موقفهم بالاتفاق على مناقشة الآباء في اختيارهم للمهنة المستقبلية كونهم ليسوا دائما على صواب ، باعتبارهم قليلو الخبرة في المجال المهني و الاستفادة من خبرة الآخرين أمر مهم خاصة إذا كانوا آبائهم، أما نسبة **24.76 %** من مجموع استجابات الطلبة رفضوا هذا المبدأ كونهم ربما غير ملزمين بمشاركة الآخرين في التدخل و إبداء الرأي فيما يخص اختياراتهم، أما ما تبقى من استجابات الطلبة حول هذه العبارة و التي بلغت نسبتها **4.67 %** و كانت تدور حول الإجابة الثالثة، فقد يرجع ذلك إلى أن الطلبة ممكن أن يلجئوا إلى مناقشة اختياراتهم المهنية مع آبائهم في حالة التردد أو جهلهم بأفضل المهن المناسبة لهم، أما في حالة اقتناع الفرد باختياره ربما لا يرى أنه من الضروري مناقشة الوالدين أو أي طرف آخر في هذا الموضوع.  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثانية و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 11.21          | 24      | نعم     |
| 80.84          | 173     | لا      |
| 7.94           | 17      | لا أدري |
| 100            | 214     | المجموع |

الجدول رقم(50): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة و الأربعة.  
(والداك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لأن رأيهما هو الأصح دائما).

يبين لنا الجدول أن النسبة المئوية التي بلغت **80.84 %** من مجموع استجابات الطلبة و التي كانت حول الإجابة الثانية ممن رفضوا تدخل الآباء في تحديد مستقبلهم المهني كونهم ليسوا دائما على صواب ، فقد يكون رأيهم غير موضوعي أي قد يقررون مصير أبنائهم المهني حسب ما يرغبون هم فيه أو تحقيق ما لم يستطيعوا تحقيقه من خلال أبنائهم، أما الإجابة الثانية فلقد كانت نسبتها **11.21 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين يجدون أن من واجب الآباء تقرير مصيرهم المهني لأن أكثر خبرة و ينظرون إلى المواضيع بأكثر دقة و موضوعية، أما نسبة **7.94 %** من مجموع استجابات الطلبة الذين اختاروا الإجابة الثالثة.  
و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثالثة و الأربعة لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تدرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
|----------------|---------|---------|

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 17.28 | 37  | نعم     |
| 68.22 | 146 | لا      |
| 14.48 | 31  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم(51): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة والأربعون.  
(مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على استمرارية مهنة أحد  
والديك عند اختيار مهنتك).

من خلال هذه العبارة التي تهدف إلى معرفة ما إذا كان الآباء يمتنون مهن قريبة من تخصص الأبناء ، و بالتالي و منه إمكانية اختيار الطلبة لمهنة مشابهة لمهنة آبائهم و منه استمرارية مهنة الآباء، حيث كانت نسبة استجابات الطلبة حول الإجابة الأولى 17.28 % من الذين أكدوا أن تخصصهم يتيح لهم فرصة اختيار مهنة يحافظون من خلالها على مهن آبائهم ، و منه يمكن الاستنتاج أن المجال المهني سوف يختاره الطلبة بعيدا عن مهن آبائهم، أما نسبة الإجابة الثالثة بلغت 14.48 % .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الرابعة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 38.78 | 83  | نعم     |
| 55.60 | 119 | لا      |
| 5.60  | 12  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم(52): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة والأربعون.

(على والدك أن يبذلا كل الجهود للتخطيط لمستقبلك المهني).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نجد أن نسبة 55.60 % من مجموع استجابات الطلبة حول هذه العبارة و الذين رفضوا تدخل الآباء في التخطيط لمستقبلهم وهذا يفسر كون الطلبة يثقون بأنفسهم و هذا يتولد بفعل تكوين صورة إيجابية عن ذاتهم أولاً و معرفة قدراتهم ثانياً مما يجعلهم قادرين على التخطيط بمفردهم لمستقبلهم المهني من دون اللجوء إلى أي طرف خارجي من أجل طلب المساعدة ربما لعدم الثقة في مصداقية و موضوعية تلك الآراء ، أما نسبة 38.78 % من مجموع استجابات الطلبة الذين كان رأيهم مختلفاً عن الرأي الأول حيث أنهم يعتبرون أن من بين مسؤوليات الوالدين إضافة إلى التربية والتعليم و توفير الإمكانيات المادية أيضاً العمل على التفكير و التخطيط لمستقبلهم المهني ، هذا أيضاً إن دل على شيء فإنه يدل على تبعية الطالب لوالديه حتى في مثل هذه المرحلة التي ينبغي فيها على الطالب بناء آراء مستقلة و نابعة من قناعاته الشخصية . مما يجرنا إلى القول بأنهم لا يثقون بالقدر الكافي في أنفسهم و منه عدم القدرة على تحمل المسؤولية فيما بعد ، أما بالنسبة للطلبة الذين اختاروا الإجابة الثالثة فلقد بلغت نسبتهم المئوية 5.60 % و هذا الموقف قد يرجع ربما إلى عدم معرفة مدى الصعوبات التي قد تواجههم مستقبلاً في اختيار مهنتهم و من ثمة تتحدد بمدى إمكانية تدخل الآباء في التخطيط و التقرير و إبداء الرأي في الحياة المهنية للأبناء

ومنه استجابات الطلبة حول العبارة الخامسة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| النسبة المئوية | التكرار | البدايل |
| 16.82          | 36      | نعم     |

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 71.49 | 153 | لا      |
| 11.68 | 25  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم(53): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السادسة والأربعون.  
(اختيار مهنة أحد الوالدين يضمن لك نجاحك و مكانتك داخل المجتمع).

بالنسبة للنتائج الموضحة في الجدول نجد أن نسبة 16.82 % من مجموع استجابات الطلبة يريدون اختيار مهن آبائهم كونها تضمن لهم النجاح و المركز الاجتماعي ، أما نسبة 71.49 % من مجموع استجابات الطلبة لا يرون في مهن آبائهم ما يضمن لهم النجاح و المركز ، في حين نجد أن نسبة 11.68 % من الطلبة لا يمكنهم الجزم بذلك كون النجاح قد يحققه فرد دون الآخر رغم تشابه مهنتهم ، إذا فالنجاح يتوقف على مدى فاعلية أدائهم في تلك المهنة فليس بالضرورة كون الآباء استطاعوا النجاح و بناء مركز داخل المجتمع ، فربما الأبناء لن يتمكنوا من تحقيق ذلك نظرا لظروف أخرى قد تمنعهم من ذلك و قد يكون العكس صحيحا. و منه استجابات الطلبة حول العبارة السادسة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تتدرج تحتها.

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
| 8.87           | 19      | نعم     |
| 83.17          | 178     | لا      |

|      |     |         |
|------|-----|---------|
| 7.94 | 17  | لا أدري |
| 100  | 214 | المجموع |

الجدول رقم(54): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة السابعة والأربعون.  
(أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى ولو لم تكن تتفق  
مع ميولك و رغباتك المهنية).

من النتائج الموضحة في الجدول أن نسبة 83.17 % من مجموع استجابات الطلبة قد رفضوا هذا النوع من الاختيار لأنه غير موضوعي ، لأن الآباء عادة ما يستعملون أبناءهم كوسيلة لتحقيق أحلامهم ، طموحاتهم و أهدافهم التي لم تتسنى لهم الفرصة لتحقيقها ، أما نسبة 8.87 % فيقبلون مثل هذا الاختيار ربما لرد الجميل إلى آبائهم أو ربما كانت مقاومتهم ضعيفة للضغوط التي قد يمارسونها عليهم من أجل تقبل ذلك الاختيار، أما النسبة 7.94 % فلا يستطيعون التقرير حتى يرون مدى شدة الضغوطات التي قد يمارسونها و من ثمة مدى قوة مقاومتهم لتلك للضغوطات .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة السابعة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
|----------------|---------|---------|
| 6.54           | 14      | نعم     |
| 87.85          | 188     | لا      |

|      |     |         |
|------|-----|---------|
| 5.60 | 12  | لا أدري |
| 100  | 214 | المجموع |

الجدول رقم(55): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة والأربعون.  
(المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك).

من النتائج الموضحة في الجدول نجد أن نسبة 87.85 % من مجموع استجابات الطلبة الذين رفضوا اختيار مهنة المستقبل من أجل فقط الحفاظ على تاريخ الأسرة المهني ، كون المهنة هي الباب الذي يمر من خلاله الفرد إلى مجالات تحقيق أهدافه و طموحاته فلا يمكن لأي شخص أن يتخلى عن أسباب وجوده من أجل تلبية رغبات متعصبة أحيانا و أنانية أحيانا أخرى ، أما نسبة 6.54 % من مجموع استجابات الطلبة الذين يوافقون على مثل هذه الاختيارات لأنها ربما قد تضمن لهم منصب عمل أولا و الاستفادة من الشهرة التي حققتها أسرته من قبله ثانيا إذا فمثل هذا الاختيار يعود عليهم بالفائدة و المنفعة ، أما نسبة 5.60 % فقد مثلت استجابات الطلبة الذين لا يعرفون إن كانوا سيقبلون مثل هذه الاختيارات حتى يعرفون مدى مسؤوليتهم أمام تحمل مثل هذه المسؤولية و مدى الضغوط التي ستواجهه من أجل أن يقبل ذلك.

و منه استجابات الطلبة حول العبارة الثامنة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| النسبة المئوية | التكرار | البدائل |
| 29.90          | 64      | نعم     |

|       |     |         |
|-------|-----|---------|
| 56.54 | 121 | لا      |
| 13.55 | 29  | لا أدري |
| 100   | 214 | المجموع |

الجدول رقم(56): يمثل استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة والأربعون.  
(إذا كانت قدراتك تؤهلك للعمل في مهنة يرغب آباؤك فيها هل تختارها  
حتى لو تعارضت مع ميولك و رغباتك؟).

من الجدول نلاحظ أن نسبة 29.90 % من مجموع استجابات الطلبة حول هذه العبارة الذين يقبلون تلبية رغبات آبائهم بما أن قدراتهم تؤهلهم لذلك ربما رد الجميل أو من باب طاعة الوالدين ، أما النسبة المئوية التي بلغت 56.54 % من مجموع استجابات الطلبة الذين لا يستطيعون اختيار مهنة ضد رغباتهم كما سبق و عبروا عن ذلك في عبارات سابقة لأن ذلك قد يوقعهم في الفشل و بالتالي الإخفاق في تحقيق النجاح المهني و الفشل في تحقيق أحلام آبائهم ، أما النسبة 13.55 % من الطلبة الذين لا يستطيعون تأكيد الرفض أو القبول فربما تكون تلك هي فرصة العمل الوحيدة المتاحة و بالتالي هم مجبرون على اختيارها لأنه لا يوجد بديل آخر أمامهم .

و منه استجابات الطلبة حول العبارة التاسعة و الأربعون لا تخدم الفرضية الجزئية الرابعة التي تندرج تحتها.

#### \* خلاصة المحور الرابع:

من خلال نتائج العبارات المتعلقة بالمحور الرابع الذي يدور حول مدى تأثير الاتجاهات الوالدية نحو المهن على اختيارات ابنائهم المهنية مستقبلا ، حيث نلاحظ من خلال ما تعبر عنه الأرقام أنه أصبح للوالدين تأثير ضعيف أو منعدم على أبناءهم

في التدخل في اتخاذ قراراتهم حول اختيار مهنة المستقبل ، و هذا يبدو جليا أن الطالب الجامعي أصبح أكثر وعيا و أكثر استقرار من حيث قراراته و اتجاهاته نحو مواضيع الحياة ، أي أنه استطاع بناء شخصيته و مستقبله بذاته منفردة من حيث ميزاتها بعيدة عن التبعية الوالدية ، و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على مدى تحمل مسؤولية قراراتهم فيما بعد و قد يرجع إلى كون الأولياء ، أقل مستوى تعليمي من الأبناء و هذا ما تيسر له النسب المئوية الموضحة في النتائج هذا ما يجعل الطلبة أكثر معرفة بمجالات الشغل التي تدرج تحت تخصصهم أكثر من آباءهم هو لأنه ما يكون تدخل الآباء في تقرير المصير المهني لأبنائهم غير موضوعي لانه سيجسد رغباتهم و أحلامهم التي لم يتمكنوا من تحقيقه هذا ما يجعلهم يستعملون أبناءهم كوسائل لتحقيق أهدافهم.

## مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الصفرية :

. الفرضية الصفرية الأولى :

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جنس الطالب و اختياراته المهنية .  
 بفحص هذه الفرضية قمنا بحساب " مربع كاي " الخاص بمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية = 2 و التي تم حسابها كما يلي : (1-2) (1-3)  
 (1) من خلال المعادلة :

درجة الحرية = (الصفوف - 1) (الأعمدة - 1) حيث أن :

الصفوف = 2 و تمثل الجنس (ذكور ، إناث) .

الأعمدة = 3 و تمثل مستويات الإجابة .

و بالعودة لقيم " مربع كاي " كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية المذكورة أعلاه نجد القيمة المجدولة = 5.99 .

و بعد القيام بالعمليات الحسابية حصلنا على النتائج التالية ( أنظر الملاحق ) :

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة | قيمة كا <sup>2</sup> المجدولة |
|---------------|-------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 0.05          | 2           | 9.5                           | 5.99                          |

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> المجدولة إذا نستنتج أنه فعلا هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور و الإناث حول محددات الاختيار المهني .

. الفرضية الصفرية الثانية:

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصص علوم إنسانية و علوم طبيعية للطالب الجامعي و اختياراته المهنية .

فحص هذه الفرضية قمنا بحساب " مربع كاي " الخاص بمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية = 2 و التي تم حسابها كما يلي : (1-2) (1-3) من خلال المعادلة :

درجة الحرية = (الصفوف - 1) (الأعمدة - 1) حيث أن :

الصفوف = 2 و تمثل الجنس (ذكور ، إناث) .

الأعمدة = 3 و تمثل مستويات الإجابة .

و بالعودة لقيم " مربع كاي " كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية المذكورة أعلاه نجد القيمة المجدولة = 5.99 .

و بعد القيام بالعمليات الحسابية تحصلنا على النتائج التالية ( أنظر الملاحق ) :

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة | قيمة كا <sup>2</sup> المجدولة |
|---------------|-------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 0.05          | 2           | 5.19                          | 5.99                          |

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة أصغر من قيمة كا<sup>2</sup> المجدولة، و منه نستنتج أنه توجد فعلا فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة العلوم الإنسانية و طلبة العلوم الطبيعية حول محددات الاختيارات المهنيّة ، و قد يرجع ذلك ربما إلى طبيعة التخصص الذي يدرسه ، و المجال المهني الذي سيعملون به .

## \*خلاصة عامة:

من خلال ما تم عرضه من نتائج استجابات الطلبة أفراد العينة على المحاور الأربعة ، يمكن القول أن الفرضية العامة للبحث و القائلة باختلاف محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين قد تحققت ، باعتبار ان المبدأ الذي تدور حوله قد تحقق و هو مبدأ الاختلاف في المحددات التي تحكم الاختيارات المهنية ، لأن أساس الفرضية العامة يفترض وجود الاختلاف ، و في نفس الوقت حاولنا افتراض ان الاختلاف يكمن في متغيرات الدراسة و التي تمثلت في التخصص، الجنس ، المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة و تأثير الاتجاهات الوالدية على اختيار الطلبة ، هذا لا يعني أن هذه فقط محددات الاختيار المهني لدى الطلبة بل هناك العديد من العوامل الأخرى التي قد تحكم اختياراتنا تختلف باختلاف الأفراد ، المجتمعات ، و أساسا الأهداف التي نرجوها من وراء المهنة ، و من هنا نجد ان المحور المتعلق بالتخصص و المحور الثاني الخاص بالجنس و المحور الثالث الخاص بالمكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة قد تحققت فعلا ، إذا قمنا بمعرفة محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين و فعلا وجدنا المحددات التي اقترحنا تحققت مع المحور عدا المحور الرابع الذي أصبح تأثيره في الوقت الراهن ضعيف و يكاد يكون منعدم لكن هذا ما لم نتوصل إليه " سهام أبو عيطة " في دراستها التي أثبتت أهمية الأسرة في عملية الاختيار المهني من خلال التنشئة الاجتماعية و ربما يرجع الاختلاف بين نتائج دراستها و نتائج الدراسة الحالية إلى اختلاف مجتمع البحث .

كما أن المحور الثاني قد تناولته دراسات سابقة مثل دراسة:  
إن إثبات الفرضية العامة بمختلف محاورها تقريبا ، يؤكد أن تلك المتغيرات التي تم افتراضها و اختبار صحتها على طلبة جامعيين من قسم علم النفس و قسم العلوم الطبيعية ، يؤكد على أنها عوامل لها تأثير واضح على الاختيارات المهنية لدى هؤلاء الطلبة ، لكن في نفس الوقت لا يمكن أن تكون الوحيدة في هذا التأثير، لأنه أولا هناك عوامل أخرى قد تكون ذات تأثير ، و ثانيا أن هذه المتغيرات طبقت على عينة فقط و ليس على كل الطلبة الذين ربما لا يتفقون مع هذه المحددات هذا يعني وجود محددات أخرى تتحكم في اختياراتهم المهنية.

## \* الخاتمة :

بحكم الأهمية العلمية و العملية للموضوع المدروس ، و انطلاقا من طبيعة و خصوصية النتائج المتوصل لها قادتنا لمعرفة العوامل التي تؤثر في الاختيارات المهنية المستقبلية للطالب الجامعي و هذا حسب المتغيرات التي قمنا بدراستها في هذا الموضوع ، و ذلك من خلال اختيار عينة من الطلبة من تخصصين الأول طلبة علم النفس و الثاني العلوم الطبيعية ، هذا من جهة أما من جهة أخرى قمنا باختيار طلبة السنة الرابعة تحديدا باعتبارهم في مرحلة انتقال من الحياة الدراسية إلى الحيات المهنية ، أي أنهم أقرب إلى عالم الشغل من باقي طلبة السنوات الأخرى .

و لاختيار فرضيات الدراسة اعتمدنا على خطوات منهجية ضرورية :

. تصميم استمارة : بهدف جمع المعلومات ، و لقد تم صياغتها في صورتها النهائية (بعد عرضها على مجموعة من المحكمين) و التي غطت أربع محاور (دور الجنس ، التخصص ، المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة ، الاتجاهات الوالدية نحو المهن) و ضمن كل محور مجموعة من المؤشرات الأساسية لمتغيرات موضوع الدراسة ، وفق ما خلصت إليه الدراسات في هذا المجال .

لقد استغرقت الدراسة الاستطلاعية التي تم خلالها اختيار مدى ثبات استمارة الدراسة باتباع طريقة تطبيقها و إعادة تطبيقها ، و تم التأكد من ثبات الاستمارة من خلال ارتباط درجات الإختبار الأول بالإختبار الثاني .

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على جمع البيانات المتحصل عليها من تطبيق استمارة الدراسة نهائيا و تبويب البيانات المجمعة حسب كل بند من بنود الاستمارة ، ثم تطبيق مقياس كاي مربع كا<sup>2</sup> لمعرفة دلالة الفروق بين مستويات المتغيرات المستقلة الواردة في الفروض الصفرية المصاغة و ذلك لمعرفة مدى تأثيرها على النتائج التي خلصت لها الدراسة من خلال استجابات مفردات العينة حول محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين و باختبار الفرضيات الصفرية تم التوصل إلى :

. أما باستعمال الإحصاء الوصفي فقد أوضحت المعالجة الإحصائية باستخدام النسب المئوية تأكيد الفرضية الجزئية الأولى : تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم ، إذ تبين أن التخصص استطاع أن يرسم مسار مهني للطلاب فمن خلاله يمكنه من اختيار مهنة المستقبل من بين عدد من البدائل و الفرص المتاحة له ، و هذا يتضح من خلال تحقق الفرضيتين الجزئيتين الموالييتين .

و على العكس بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة الرابعة : تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب الاتجاهات الوالدية نحو المهن .

## قائمة المراجع المراجع باللغة العربية

- 1 - بوغلاق محمد : الهدف الإجرائي (تميزه و صياغته) ، قصر الكتاب ، ط1 ، الجزائر ، 1999 .
- 2 - طلعت همام : سين و جيم عن مناهج البحث العلمي ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر ، ط1 ، الأردن ، 1984 .
- 3 - محمد سيد أبو النيل : علم النفس و علم الاجتماع ، دار النهضة العربية ، ط4 ، بيروت ، 1985 .
- 4 - عبد الكريم بو فحص : الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 5 - أحمد بن مرسلي : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 .
- 6 - د. عبد اللطيف محمد خليفة ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، المجلد الأول ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، 1998 .
- 7 - د. عبد الرحمان محمد عيسوي ، دراسات علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، ط1 ، 1974 .
- 8 - عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1999 .
- 9- محمد سيد عبد الرحمان : نظريات النمو ، مكتبة زهراء الشرق ، ط1 ، القاهرة ، 2000 .
- 10- د. بديع محمود القاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2000 .
- 11- د. حمدي ياسين و د. علي عسكر و د. حسن الموسوي : علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1 ، الكويت . القاهرة . الجزائر ، 1999 .
- 12- د. صالح حسن الدايري : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2004 .
- 13- عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1999 .
- 14- د. سهام درويش أبو عيطة : مبادئ الإرشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2002 .
- 15 - وندي هارش و شارل جاكسون : التخطيط الناجح لاختيار المهنة المناسبة ، ت مركز التعريب و الترجمة ، الدار العربية للعلوم ، ط1 ، لبنان ، 1998 .
- 16- جون هاموند و رالف كيني و هوارد رايفا : الخيارات الذكية ، ت أسعد حليم ، الجمعية المصرية لنشر المعرفة و الثقافة العالمية ، الطبعة العربية الأولى ، القاهرة ، 2000 .

- 17- د. مصباح عامر: التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية ، شركة دار الطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2003 .
- 18- محمود فتحي عكاشة : المدخل إلى علم النفس الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ب ت .
- 19- إبراهيم عصمت مطاوع و واصف عزيز واصف : التربية العلمية ، دار النهضة العربية ، ط1 ، بيروت ، 1982 .
- 20- منير المرسي سرحان: في اجتماعيات التربية ، دار النهضة العربية ، ط1، بيروت ، 1981 .
- 21- فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار العلم للملايين ، ط1 ، بيروت ، 1990 .
- 22- كمال دسوقي : النمو التربوي للطفل و المراهق (دروس في علم النفس الارتقائي)، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، ط1، بيروت ، 1979 .
- 23 - د. محسن علي الدلفي : تطور شخصية الإنسان و التعامل مع الناس في ضوء التربية و علم النفس و الاجتماع ، دار الفرقان ، ط1 ، الأردن ، 2001 .
- 24 - د. عبد الرحمان محمد العيسوي : علم النفس و الانتاج ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الإسكندرية ، 1997 .
- 25 - د. محمد عبد الكريم أبو سل: مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 1995 .
- 26- د. حنان عبد الحميد العتاتي : الطفل و الأسرة و المجتمع ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2000 .
- 27 - د. فؤاد حيدر : علم النفس الاجتماعي (دراسات نظرية و تطبيقية) ، دار الفكر العربي ، ط1 ، بيروت ، 1994 .
- 28 - عبد الفتاح دويدار : سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات و الاتجاهات ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992 .
- 29 - أحمد زكي صالح: علم النفس التربوي ، مكتبة النهضة العربية ط10 ، القاهرة ، 1972 .
- 30 - مقدم عبد الحفيظ : الاحصاء و القياس النفسي و التربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1 ، الجزائر ، 1993 .
- 31- د. عبد الرحمان العيسوي : التوجيه و الإرشاد الإسلامي و العلمي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، ط1 ، بيروت ، 1992 .
- 32 - د. حامد عبد السلام زهران : التوجيه و الإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، ط3 ، القاهرة
- 33- د. مفيد نجيب حواشين و زيدان نجيب حواشين : إرشاد الطفل و توجيهه ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2002 .

- 34 - بوغلاق محمد : الهدف الإجرائي (تميزه و صياغته) ، قصر الكتاب ، ط1 ، الجزائر ، 1999 .
- 35 - طلعت همام : سين و جيم عن مناهج البحث العلمي ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر ، ط1 ، الأردن ، 1984 .
- 36 - محمد سيد أبو النيل : علم النفس و علم الاجتماع ، دار النهضة العربية ، ط4 ، بيروت ، 1985 .
- 37- عبد الكريم بو فحص : الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 38 - أحمد بن مرسللي : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 .

### المراجع باللغة الأجنبية

أ - اللغة الفرنسية

- 1- Festinger et Kautz , Maurice Angers : Initiation à la méthodologie des sciences humaines , ed Casbah Université , Algérie , 1997 .
- 2- D. Origlia & H. Ouilion : L'adolescent, l'édition .E.S.F. 11eme – ED. Paris. 1980.
- 3 Toufigh Firouz : le choix des effession etude sociologique , Genève .Suisse, 1964.
- 4- Lévy leboyer : Ambition professionnelles et mobilités social , Paris .Puf ,1971.

ب - اللغة الإنجليزية

- 1 - Richard Nelson- Jones, The theory and practice of counselling psychology, Holt, London, 1982.

### المجلات

- 1 - مجلة مركز البحوث التربوية ، السنة الخامسة ، العدد 9 ، جانفي 1996
- 2 - مجلة مركز البحوث التربوية ، السنة الثامنة ، العدد 16 ، جويلية 1999 .
- 3- مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات : تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا  
المجلد الثامن ، العدد 3 ، الأردن ، تشرين الثاني ، 1993 .
- 4- مجلة العلوم الإنسانية : جامعة منتوري ، قسنطنة ، عدد 10 ، 1998 .
- 5- علي السيد الخضر: مجلة الارشاد النفسي ، مركز الارشاد النفسي ، العدد الاول ، 1993 .

6- المجلة العربية للعلوم الإنسانية : مجلس النشر العلمي ، الكويت ، العدد 69 ،  
2000 .

المذكرات

1- محمد خلاصي : اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن ، مذكرة  
ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2005 .

محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

| رقم العبارة | العبارات   | نعم | لا | لا أدري |
|-------------|--|-----|----|---------|
| 1           | مستقبلك المهني يتوقف علي نوع تخصصك   |     |    |         |
| 2           | نخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج  |     |    |         |
| 3           | تخصصك الجامعي يمنحك القدرات العلمية و التقنية الأساسية لممارسة مهنة تتماشى مع ميولك المهني                           |     |    |         |
| 4           | تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل مستقبلا   |     |    |         |
| 5           | التربصات الميدانية ساهمت في تدريبك و تحضيرك لعالم الشغل  |     |    |         |
| 6           | المعلومات النظرية و التطبيقية تفيدك في اختيار و ممارسة مهنة المستقبل   |     |    |         |
| 7           | هناك علاقة بين ما تتلقونه من معلومات في تخصصك و بين متطلبات و حاجات سوق العمل  |     |    |         |
| 8           | تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس التخصص من أجل إيصال المعلومة لك                           |     |    |         |
| 9           | تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج.  |     |    |         |
| 10          | تساهم المؤسسة الجامعية من خلال هياكلها في إعلامك بمتطلبات سوق العمل و أهم الطرق لاختيار المهنة المناسبة              |     |    |         |
| 11          | تعتقد أن هذه الهياكل مهمة في تزويدك بمعلومات حول المهن   |     |    |         |
| 12          | تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول المهن من طرف إدارات من الوسط المهني عن طريق : ملتقيات ، أيام دراسية، محاضرات . |     |    |         |
| 13          | في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس ( ذكر- أنثى) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل   |     |    |         |
| 14          | اختيار المهنة أن يتوافق مع خصوصيات جنسك  |     |    |         |
| 15          | الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل و المرأة  |     |    |         |
| 16          | النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية جنسك  |     |    |         |
| 17          | أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات  |     |    |         |
| 18          | الآن متطلبات و حاجات سوق العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس   |     |    |         |
| 19          | فرص العمل المتاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل   |     |    |         |
| 20          | تعتبر أن التطور والانفتاح في عالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك            |     |    |         |

|  |  |  |   |    |
|--|--|--|---|----|
|  |  |  | تعتبر خصوصيتك كرجل أو امرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين                                     | 21 |
|  |  |  | تعتبر أنه من الإيجابي أن تدخل المرأة في عالم الشغل بكل مجالاته  | 22 |
|  |  |  | تعتقد أنه فعلا تستطيع المرأة أن تنجح في أي ميدان مهني   | 23 |
|  |  |  | تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها الطابع النسائي                                 | 24 |
|  |  |  | اختيار المهنة يتوقف على مدى مساعدتها لك في تحقيق مشاريعك من خلال الدخل الاقتصادي لها                  | 25 |
|  |  |  | المهنة المناسبة لك هي التي تضمن رفاهية المعيشة.   | 26 |
|  |  |  | المهنة المناسبة لك هي التي تمكنك من تكوين أسرة و تلبية متطلباتها                                      | 27 |
|  |  |  | تعتبر أن الدخل الاقتصادي يجب أن يتناسب مع طبيعة الجهد الذي تبذله في العمل                             | 28 |
|  |  |  | تختار مهنة تتفق مع ميولك ورغباتك مهما كان دخلها مرتفع-منخفض.  | 29 |
|  |  |  | المهنة المناسبة لك هي التي تمنحك دخلا اقتصاديا مرتفعا حتى إن لم تكن تتفق مع قدراتك ومؤهلاتك الجامعية. | 30 |
|  |  |  | الدخل الاقتصادي يأتي في المرتبة الأولى عند اختيارك لمهنة المستقبل.                                    | 31 |
|  |  |  | تعتقد أن مجال تخصصك قد يسمح لك لاحقا باختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبيا.                        | 32 |
|  |  |  | نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية  | 33 |
|  |  |  | نوع المهنة التي سوف تختارها مهمته للحصول على المكانة الاجتماعية التي ترغب الحصول عليها.               | 34 |
|  |  |  | تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع و أهمية المهنة التي سوف تختارها  | 35 |
|  |  |  | تعتقد أن بناء علاقات اجتماعية و تكوين نفوذ لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع      | 36 |
|  |  |  | تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع  | 37 |
|  |  |  | تعتبر أن شعورك بالانتماء و الأهمية يتحدد بنوع المهنة التي سوف تختارها                                 | 38 |
|  |  |  | تعتقد أن أوضاع سوق العمل و متطلباته تتيح لك فرصة الحصول على مهنة ذات بريق اجتماعي                     | 39 |
|  |  |  | تعتقد أن تخصصك الجامعي + قدراتك قد تمكنك من اختيار مهنة ذات أهمية داخل المجتمع.                       | 40 |
|  |  |  | الآباء يعرفون دائما مصلحة الأبناء أكثر منهم.  | 41 |

محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي

|  |  |  |    |  |
|--|--|--|----|--|
|  |  |  | 42 | ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل.   |
|  |  |  | 43 | والداك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لأن رأيهما هو الأصح دائما.                                  |
|  |  |  | 44 | مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على استمرارية مهنة أحد والديك عند اختيار مهنتك.                     |
|  |  |  | 45 | على والديك أن يبذلا كل الجهودات للتخطيط لمستقبلك المهني.   |
|  |  |  | 46 | اختيار مهنة أحد الوالدين يضمن لك نجاحك و مكانتك داخل المجتمع.                                    |
|  |  |  | 47 | أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى لو لم تكن تتفق مع ميولك و رغباتك المهنية.           |
|  |  |  | 48 | المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك.                               |
|  |  |  | 49 | إذا كانت قدراتك تؤهلك للعمل في مهنة يرغب أبائك فيها هل تختارها حتى إن تعارضت مع ميولك و رغباتك . |

## الملخص باللغة العربية

يتناول هذا البحث موضوع " محددات الاختيار المهني لدى الطالب الجامعي " بقسم علم النفس و قسم العلوم الطبيعية - عناية - فقد حاولنا من خلال الإجابة على الإشكالية التي انطلقت من التساؤل الآتي : ما هي العوامل التي تحكم و تحدد الاختيارات المهنية المستقبلية للطلبة الجامعيين ؟ ، من وجهة نظر تحليلية للمتغيرات المقترحة الأربعة : الجنس ، التخصص ، المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمهنة ، الاتجاهات الوالدية نحو المهن . و قد خلص هذا البحث إلى أن تلك المتغيرات ما عدا المتغير الرابع تؤثر في اختيار الطالب لمهنة المستقبل ، مع الإشارة إلى أن النتائج لا بد أن تؤخذ في إطارها و حسب وجهة نظر الطلبة .

### \* الكلمات المفتاحية

- الاختيار المهني
- الطالب الجامعي
- المكانة الاجتماعية للمهنة
- المستوى الاقتصادي للمهنة
- المهنة