جامعة الدكتور يحيى فارس-المدية-
كلية العلوم الانسانية الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

دافعية الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني

-دراسة ميدانية في مراكز التكوين المهني والتمهين بالمدية-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

-تخصص: إرشاد وتوجيه-

من إعداد الطالبتين:

* كشيدة أنيسة
* بوكارطة مفيدة

تحت إشراف الأستاذ:

* بن لكحل سمير

السنة الجامعية: 2015-2016

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف بن لكحل سمير الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذا البحث.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا بمناقشة مذكرتنا.

إهداء

إلى من ربياني وأعاناني بالصلوات والدعوات، إلى أغلى شخصين في هذا الوجود

أمي الحبيبة حفظها الله و رعاها

و إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيه حقه أبي الغالي الذي أحمل اسمه بكل فخر.

إلى إخوتي و أحبتي .

إلى كل زميلاتي و زملائي كل باسمه.

إلى كل من علمني و أنار دربي.

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

أنيسة

إهداء

إلى أعز من الروح

والدي الكريمين أطال الله في عمريهما.

إلى أعز الناس إلى قلبي

إخوتي: إيمان، شكري، يوسف، عبد النور، عثمان، حفظهم الله جميعا.

إلى كل أفراد عائلة بوكارطة وعائلة بويهي.

إلى خطيبي الغالي: عمر

إلى كل أفراد عائلة صابور.

إلى كل أحبائي ومن يعرفني.

إلى كل الزملاء دفعة 2015-2016.

إلى كل طالب سمى بالعلم والأخلاق لرفع راية الدين والوطن.

للكل أهدي ثمرة جهدي.

مفيدة

ملخص الدراســـــة :

– هدفت الدراسة إلى كشف و معرفة العلاقة بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني .

– محاولة الكشف عن العلاقة بين دافعية الاختيار المهني ومستوى تقدير الذات المرتفع والمنخفض بين الجنسين وتمثلت المشكلة في التساؤل الرئيسي التالي:

– هل هناك علاقة بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لمتربصي التكوين المهني ؟

وتندرج ضمن هذا التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية :

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لمتربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ؟

– هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني حسب التخصص المعطى؟

كما أجريت الدراسة في معهد و مركز التكوين المهني بالبرواقية وكانت العينة قوامها 100متربص ومتربصة ، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي المسحي وتم كذالك تطبيق أدوات الدراسة وتمثلت هذه الأدوات في:

– استبيان الاختيار المهني

– مقياس تقديـــــر الذات

وتم التطرق إلى معالجة البيانات ، وتم الحصول عليها من خلال استخدام الأساليب الإحصائية باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS وهي :

– استخدام مقياس احد مقاييس النزعة المركزية المتمثل في المتوسط الحسابي يوضح مدى تقارب الدرجات .

– استخدام الانحراف المعياري وهو يفيدنا في توزيع أفراد العينة .

– تطبيق اختبار "كا2" لمشاهدة الفروق بين الاختيار المهني وتقدير الذات التي تعزز بيـن الجنسيـن

– معامل الارتباط"بيرسون" الذي يرمز له بالرمز " r" وهو يدلنا على قوة العلاقة بين المتغيرين وعلى اتجاه العلاقة سواء كانت موجبة أو سالبة ، و قد اسفرت النتائج إلى ما يلي:

– توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الاختيار المهني تعزى لمتغير للجنس .

– توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى تقدير الذات تعزى تعزى لمتغير للجنس.

– أما النتيجة المتوصل إليها أن العلاقة بين الاختيار المهني وتقدير الذات هـــــي علاقـــة ايجابية ، بمعنى أن كلما ارتفع مستوى دافعية الإختيار المهني كلما ارتفع مستوى تقدير الذات والعكس صحيح.

فهرس المحتويات

كلمـــــــة شكر

الإهـــــــــداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال والجداول

مقدمـــــة.....أ-ب

الفصـــــل التمهـــيـــــدي

الإطار ا لـعام للدراســـــة

1- الإشكـــاليـــــة.....1

2- الفرضيـــــات.....2

3- أهداف الدراسـة.....2

4- أهميـة الدراســة.....2

5- تحديد المفاهيم.....2

6- الدراسات السابقة. 4

7- التعقيب على الدراسات السابقة.....6

الفصـــــل الثانـــــي

الإختيـــــار المهنـــي

تمهيد.....9

1- تعريف الاختيار المهني.....10

2- أسس الاختيار المهني.....10.

3- أهداف الاختيار المهني.....12.

4- خصائص الاختيار المهني.....12.

5- نظريات الاختيار المهني.....14

6- خطوات الاختيار المهني.....42
7- مهارات حسن الاختيار المهني.....47
8- أنماط الاختيار المهني.....50
9- فوائد الإختيار المهني.....51
خلاصة الفصل.....53

الفصـــل الثالـــث
تقديـــــــر الذات

تمهيد.....56
1- 1 الذات.....57
1-2 تعريف مفهوم الذات.....57
1-3 تكوين مفهوم الذات.....58
1-4خصائص مفهوم الذات 58
1-5 أنواع مفهوم الذات 60
1-6 أبعاد مفهوم الذات 61
1-7 أشكال مفهوم الذات 61
1-8 مراحل تطور مفهوم الذات حسب العالم ويكس "Wikes" 62
2- تقدير الذات.....63
2-1 تعريف تقدير الذات.....63
2-2 العوامل المؤثرة في تقدير الذات.....64
2-3 النظريات المفسرة لتقدير الذات.....66
2-4 مستويات تقدير الذات.....70
2-5 الحاجة إلي تقدير الذات.....74
2-6 الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات.....74
خلاصة الفصل.....76

الفصـــــــل الرابـــع
التكـــوين المهني

تمهيـــــد.....78
1- تعريــف التكويـــن المهنـــي.....79
2- بنيـــة النظام التربوي الوطنـي.....79
3- أهميـــة التكـــوين المهنـــي.....80
4- أهداف التكـــــوين المهنـــي.....80
5- مبـــادئ التكـــوين المهنـــي.....81
خلاصة الفصل.....85

الفصـــــــل الخـــــامس
الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة.....89
2- الدراسة الإستطلاعية.....89
3- مجتمع الدراسة.....90
4- عينة الدراسة.....91
5- أدوات جمع البيانات.....91
6- اجراءات الدراسة الاساسية.....94
7- الاساليب الاحصائية المستخدمة 94

الفصـــــــل السادس
عرض ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضيات.....97.
1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة.....97
1-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى.....98
1-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية.....99
2- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضيات.....99.
2-1- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى.....99.
2-2- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية.....100
2-3- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية العامة.....100
3- الاستنتاج العام.....101
4- الخاتمة العامة.....103
5- الاقتراحات.....104
قائمة المصادر والمراجع
الملاحـــــــق

قائمة الأشكال

الرقـم	عنـــــوان الشكل	الصفحـة
01	التشابهـــات السيكولوجيـــة بين البيئات المهنيـــة والأنمـــاط الشخصيـــة والتفاعـــلات بينـــها	36
02	أنمـــــاط الشخصيـــة وعلاقتهـــا بأنواع الأوساط الحياتـيـــــة حسب نظريـــــة "هـــولاند" للمـــهن	36- 37
03	نموذج يشـــرح التفاعـــل المزدوج	41
04	هرم الحاجـــــات طبقا لنظريـــة ماسلـــو	68

قائمة الجداول

الرقـم	عنـــــوان الجدول	الصفحـة
01	المجتمع الأصلي للعينة	90
02	تصنيف درجـــات مقيـــاس تقـدير الذات	94
03	نتائج أفراد العينـــة على استبيـــان دافعيـــة الاختيار المهنـــي	97
04	نتائـــج أفراد العينـــة على مقياس تقديـر الذات	97
05	رقم دلالة الارتباط بين نتائج أفراد العينة على المتغير المستقل دافعية الانجاز وبين المتغير التابع تقدير الذات باستخدام معامل الارتباط بيرسون	98
06	دلالة الفروق بين الجنسين على استبيان دافعية الاختيار المهني باستخدام اختبار كا2 للفروق	99
07	دلالـــة الفروق بين الجنسيـــتن علـــى مقياس تقدير الذات باستخـدام اختبار كا2 للفروق	98

مقدمة

مقدمـــة:

يعرف العالـم تحـولات وتطورات كثيــرة وسريعـــة جدا، ينجم عنها تغيرات وذلك على جميـــــع الأصعـدة، وأصبـــــح على الفرد والمجتمع بهياكله المختلفة مواكبتهـــا، كذلك هو الحال بالنسبة للمنظمات الحديثة التـــي أمامها هذا الكـــم الهائل من التطورات والتحـــــولات الكثيرة والسريعة في المعارف والتكنولوجيات، أصبحت تعيش في جو يحكمـــــه التنافس الحـــاد، فعليها إذا التجديد و التطوير لتحقيق أهدافها و استقرارها ، و لا يمكن اقتناء التكنولوجيات الحديثة، ورؤوس الأمـــوال الضخمة بدون الاهتمام أيضا بما أصبح يعتبر أحد أهم الموارد المنظمـــــة الحديثة، ألا و هو رأس المـــال البشري أو ما يعرف بالمورد البشري، الذي أضحـــــى أحد أهم طاقات المنظمة فهو الذي يعطيها قيمتها التنافسية ،تعد الميول المهنية من المواضيع الهامة التي شغلت أذهان الباحثين لاسيما في مجال التوجيه التربوي والمهني باعتبارها هدفا فـــي حد ذاتها ،حيث يبدأ الانسان في تخيل المهن الـــتي يمكن أن يلتحق بها مستقبلا في مراحل مبكرة من حياته إذ يحاول الأ طفال في البداية فهم جوانب بيئتهم التي يحبونها ويرغبون في تعزيزها، و في نهايـــة مرحلة الطفولة يبدؤون بحذف بعـض الاهتمامات تدريجيا، وخلال مرحلة المراهقة يخفض المراهقون من حدة الأحـــلام غير الواقعية حـــول المهـــنة التي يرغبون بالالتحاق بهـــا، ويأخذون بعين الاعتبار قدراتهـــم عند التفكير فـي المهن التي يريدون ، كما تعتبر الذات من أهم الخبرات السيكولوجيـــــة للكائن البشري وتتكون من تفاعله بالآخرين المحيطين به، ومن تقدير الآخرين يكون فكرته أو مفهومه عن ذاته، وتتكـــون هذه الفكرة عند الفرد فـــي ضوء استجابتـــه التي يقيم ذاته من خلالها.ومن هذا المنطلق تهدف هذه الدراســـة إلى تسليط الضوء على علاقة دافعية الاختيار المهني بتقدير الذات لدى متربص التكوين المهنـــي فـــــي ضوء بعض المتغيرات" الجنس، المستوى الدراسي"، ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي.

فالجانب النظري يشمل:

– الفصل التمهيدي: تناولنا فيه إشكالية البحث وفرضياته بالإضافة إلى أهم أهداف هذه الدراســـة، مع تحديد المفاهيم إجرائيا واصطلاحيا، وأهم الدراسات التي تناولت دافعية

الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى متربص التكوين المهني، والتعقيب علـــــى الدراسات، ثم خلاصة الفصل.

أما الفصل الثاني: خصصناه لدافعية الاختيار المهني وتناولنا فيـــــه مفهوم الاختيار المهني أسسه أهدافه ونظرياته وخطوات الاختيار المهني إضافة إلى مهارات، أنماط وفوائد الاختيار المهني ثم خلاصة الفصل، والفصل الثالث خصصناه لتقدير الذات، ;وتناولنا فيه الذات ومفهومها ثم المفاهيم المرتبطة بالذات، ومراحلها، والجانب الأخر تناولنا تقدير الذات ومفهومها ثم الفرق بيـــن الذات وتقدير الذات والعوامل ومستوياته وأهم النظريات، ثم خلاصة الفصل.

أما الفصل الرابع خصصناه للتكوين المهني تناولنا فيه مفهوم متربص التكوين المهني وتطرقنا لمفهوم التكوين المهني وأهميته إضافة إلى أهداف ومبادئ التكوين المهني ثم خلاصة الفصل.

أما الجانب التطبيقي تطرقنا إلى فصلين:

الفصل الخامس فمن خلاله حاولنا التطرق إلى أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الجانب التطبيقـــي من الدراسة انطلاقا من منهج الدراسة إلى الدراسة الاستطلاعية إلى تحديد حدود الدراسة المكاني منه والزماني، إلى كيفيـــــة اختيار العينة بالإضافة إلـــى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات وإجراءات الدراسة الأساسية إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل السادس فتطرقنا إلى عرض وتحليل النتائج ومناقشتها حسب الفرضية المقترحة على ضوء الدراسات السابقة وأخيرا استنتاج عام وخاتمة مع جملة من التوصيات والاقتراحات بعدها قمنا بعرض المراجع المعتمد عليها وكذا الملاحق.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية.

2- الفرضيات.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة.

5- تحديد المفاهيم.

6- الدراسات السابقة.

7- التعقيب على الدراسات السابقة.

1-الإشكالية:

لقد أولى البحث النفسي المهني أهمية كبيرة للاختيارات المهنية وتقدير الذات للأفراد والجماعات، ولقد حضي هذا الموضوع اهتماما بالغا في الجانب المهني، ومن بين أهم الاهتمامات نجد اهتمامه بالتصورات المهنية وكذا مختلف المشاريع الدراسية والمهنية لهم.

ويعتبر اهتمامنا بدافعية الاختيارات المهنية عامة ومتربصي التكوين المهني خاصة من بين أهم انشغالاتنا خصوصا في مجتمعنا، حيث تتجلى قيمة هذا القطاع في أنه الواسطة الفعالة المتبعة لسير و تطوير الأنظمة الإقتصادية، أو المعبر بين مستوى معين في مهنة أو معرفة معينة ومستوى أعلى منها في مختلف الإختصاصات المهنية والحرفية، فالتكوين المهني يحظى باهتمام كبير كجزء من نظام التعليم العام للدولة ونجد كل دول العالم مهما كان تصنيفها او ترتيبها تهتم بالتعليم والتكوين المهنيين بغية تأهيل اليد العاملة وإمدادها بالتقنيات والكفاءات التي تأهلها للقيام بالدور الإجتماعي في الحياة الإقتصادية، بالإضافة لامتصاص الطاقة الشبانية، والحفاظ على توازن المجتمع ومؤسساته و تخفيض نسبة البطالة وحفظ الشباب من أخطار الإنحراف والتهميش وتلبية الحاجات الإجتماعية

ويمكن أن نبرر اختيارنا لهذا الموضوع وفق ما تناولته العديد من الدراسات السابقة لا سيما تلك التي أجريت بالجزائر ومن بينها تلك التي قامت بها الباحثة سهام بن أحميدة سنة 2004 بعنوان علاقة الإختيارات المهنية والمدرسية بمشروع الحياة، دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني، كذلك دراسة الباحثة بوسنة فطيمة سنة 2006 بعنوان سيرورة عملية التوظيف والإختيار المهني بالمؤسسات الجزائرية، إضافة إلى دراسة أوشن نادية سنة 2014 بعنوان التوجيه الجامعي وعلاقته بتقدير الذات وقلق المستقبل المهني للطلاب في ضوء بعض المتغيرات.

إن هذا ما يبين حقيقة انشغال الفرد بمستقبله خصوصا في مرحلة المراهقة التي تعتبر منعرجا خطيرا في حياته لا من حيث اختياره لشعبة دراسية معينة ولكن أيضا من طبيعة المرحلة التي يمر بها فهو يعاني من أزمة الهوية وصورة الذات وتقديرها ومن جهة هو مطالب باختيار مشروعه المهني ونوع المهنة التي يتمنى الالتحاق بها وهذا ما يبرر حقيقة ضرورة البحث في دراسة الموضوع.

وانطلاقا مما سبق ذكره يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل العام التالي:

- هل هناك علاقة بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لمتربصي التكوين المهني ؟.

وتندرج ضمن هذا التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لمتربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ؟

– هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات حسب الإختصاص لدى متربصي التكوين المهني ؟

2– فرضيـــات الدراســـة:

2– 1– الفرضية العامة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لمتربصي التكوين المهني.

2– 2– الفرضيات الفرعية:

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات حسب التخصص لدى متربص التكوين المهني .

3– أهداف الدراسة: تتجلى أهداف الدراسة كالآتي

– محاولة معرفة العلاقة بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني.

– محاولة الكشف عن العلاقة بين دافعية الاختيار المهني ومستوى تقدير الذات المرتفع بين الجنسين.

– محاولة الكشف عن العلاقة بين دافعية الإختيار المهني ومستوى تقدير الذات المنخفض بين الجنسين.

– محاولة الكشف عن العلاقة بين دافعية الإختيار المهني وتقدير الذات بإعتبار التخصص.

4– أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها في النقاط التالية:

– إعتبار هذه الدراسة التي تمس مختلف التخصصات النظرية والتطبيقية إضافة علمية في مجال البحث العلمي وتسعى إلى إضافة نتائج دراسة ميدانية في سياق تعليمي وزيادة المعرفة العلمية حولها في البيئة المحلية بشكل خاص .

– استنتاج مدى تأثير دافعية الإختيار المهني لمتربصي التكوين المهني

– محاولة إثراء الجانب النظري لمفهوم الإختيار المهني وتقدير الذات من خلال استعراض الجهود والدراسات المتعلقة بهذه المتغيرات.

– الخروج بتصور نظري عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية مما يسهم في تفسير العلاقة بينهم.

5– تحديد المفاهيم:

1– الدافعية:

1-1 **اصطلاحا:** تعرف بأنها قوة داخلية تدفع الكائن الحي نحو نشاط موجه لإشباع حاجة معينة يشعر فيها الفرد بنقص ناتج عن خلل في التوازن البيولوجي او التنظيم الذاتي **(حمدي علي الغرباوي2004، ص 11)**.

2-1 **إجرائيا:** هي عبارة عن حالة خارجية للفرد تستثير سلوكه وتعمل على استمرار هذا السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف معين.

2- الاختيار المهني:

2-1 إصطلاحا : يكون الإختيار المهني في ضوء مشاعر التقبل like وعدم التقبل dislike للأنشطة المختلفة وترى أن كل شخص يشارك في آلاف الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي منها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها وهو ما يشبه ظاهرة الإنتحاء tropisme **(حمدي علي الغرباوي2004، ص 11)**.

2-2 إجرائيا :هو إتجاه الفرد نحو ما يحب من الأنشطة ويبتعد عما يكره منها والميول تبدو واضحة في عملية التفضيل التي يقوم بها الفرد للأعمال المختلفة.

3- تقدير الذات :

3-1 اصطلاحا: يعرفه المعايطة 2007: بأنه "التقييم العام لدى الفرد لذاته في كلتيها وخصائصه العقلية والإجتماعية والإنفعالية والأخلاقية والجسدية وينعكس هذا التقييم على ثقته و شعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة **(عايدة 77:2010)**.

- يعريفه كوبر سميث 1968: "تقييم يضعه لنفسه ويعمل على المحافظة عليها ويتضمن اتجاهات الفرد الايجابية او السلبية نحو ذاته كما يوضح مدى اعتقاد الفرد بأنه هام وقادر

و ناجح وكفؤ أي ان تقدير الذات هو حكم الفرد درجة كفائته الشخصية كما يعبر عن اتجاهات الفرد نحو نفسه أو معتقداته عنها وهكذا يكون تقدير الذات بمثابة خبرة ثانية ينقلها الفرد إلى الآخرين عن طريق التقارير اللفظية والسلوك الظاهر.

3-2 إجرائيا: يقاس بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس تقدير الذات المطبق في الدراسة.

4- متربص التكوين المهني:

4-1 اصطلاحا: هو الفرد الذي فاق سنه 16 سنة والذي نجح في المقابلة مع مستشار التوجيه ونجح في الاختبار الكتابي الخاص بالتخصص للمهنة المطلوبة، والذي توفرت فيه شروط الإلتحاق الجسمية والنفسية والمستوى الدراسي، والذي قبل في مؤسسات التكوين المهني للإلتحاق بالمقعد البيداغوجي حسب نمط المدرس والمستوى التاهيلي والذي يستفيد من كل الصلاحيات الإدارية

والخدمات الإجتماعية والتكوينية ويحدد فيه نوع ومستوى ومدة التكوين وفق محضر الدخول للدفعة المعنية في التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني ويلتحق بالورشة لا يتعدى 30 متربصا. (Améziane djenkal,guide 2003 p 57-58)

و يعرف ايضا متربص التكوين المهني: هو الفرد (ذكر او أنثى) الذي إلتحق بمركز التكوين المهني بعد ان توفرت فيه الشروط القانونية المطلوبة والذي يدرس داخل ورشة أو قسم في نظام تكويني رسمي وفي فرع مهني معين، وبنمط التكوين المهني او التعليم المهني وفي إحدى مستويات التكوين المهني أو في إحدى المستويات التكوينية.

2-4 إجرائيا : هو الفرد الذي يبلغ من العمر 16 سنة فما فوق يتابع نشاط أو حرفة مهنية تؤهله لعالم الشغل في إطار منظم بمؤسسة التكوين المهني أو معهد التكوين المهني .

6- الدراسات السابقة :

6- 1- دراسة سميرة ميسون زوجة قوجيل رسالة دكتورا في علم النفس التربوي بعنوان "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني" (2010-2011):

عينة الدراسة تمثلت في 78 متربصا في مؤسسات التكوين المهني بورقلة، المجتمع الأصلي 1478 .

أدوات جميع البيانات: مقياس الاسلوب المعرفي التصلب المرونة من إعداد: لوهيب الكبيسي

مقياس التصلب المرونة عبد المجيد المصري يتكون من 53 بند.

مقياس الميول المهنية: مقياس هولاند 1982 .

و هدفت إلى معرفة الاساليب المعرفية والميول المهنية لدى متربصي التكوين العلاقة المهني بمدينة ورقلة.

الكشف عن العلاقة في ظل بعض المتغيرات الوسطية كالجنس، المستوى التاهيلي للمتربص، المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة.

يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الحصول على أدوات موضوعية تمكن من الكشف والتنبؤ بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني بالجزائر من خلال محددات معينة وهي الأساليب المعرفية، وذلك في ظل غياب وسائل علمية لانتقاء المترشحين للتخصصات المختلفة في المؤسسات التكوينية، وهذا بعد إثبات العلاقة بين أحد هذه الأساليب المعرفية الاستقلال /الاعتماد على المجال الإدراكي والميول المهنية لدى الشباب الكويتي.

وتوصلت إلى تحقيق مايلي:

- تختلف الميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني بمدينة ورقلة باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب /المرونة.

– لا تختلف الميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني بمدينة ورقلة باختلاف الأسلوب المعرفي التروي /الاندفاع.

- تختلف البيئات المهنية(البيئة الواقعية، الاجتماعية، العقلية، التقليدية، المغامرة والفنية) المفضلة لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني بمدينة ورقلة باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب /المرونة.

- لا تختلف البيئات المهنية(البيئة الواقعية، الاجتماعية، العقلية، التقليدية، المغامرة والفنية) المفضلة لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني بمدينة ورقلة.

- تتمايز البيئات المهنية المفضلة لدى كل من المتصلبين والمرنين، إذ يميل المتصلبون إلى البيئات المهنية الآتية :(البيئة الفنية بنسبة 26.8% والبيئتين التقليدية والعقلية بنسبة، 22.3%) ويميل المرنون إلى البيئات المهنية الآتية : (البيئة العقلية بنسبة 21 % ثم البيئة التقليدية بنسبة 20 % وأخيرا لبيئتين الفنية والمغامرة بنسبة17%) .

- لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين في المستويات التأهيلية الثلاث(الثاني والثالث والخامس) باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب /المرونة.

- لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين في المستويات التأهيلية الثلاث (الثاني والثالث والخامس) باختلاف الأسلوب المعرفي التروي /الاندفاع

– لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين المنحدرين من أسر ذات مستوى اقتصادي اجتماعي مرتفع ونظرائهم المنحدرين من أسر ذات مستوى اقتصادي اجتماعي منخفض باختلاف الأسلوب المعرفي التصلب /المرونة.

- لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين المنحدرين من أسر ذات مستوى اقتصادي اجتماعي مرتفع ونظرائهم المنحدرين من أسر ذات مستوى اقتصادي اجتماعي منخفض باختلاف الأسلوب المعرفي التروي /الاندفاع لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين المنحدرين من أسر ذات مستوى ثقافي مرتفع ونظرائهم المنحدرين من أسر ذات مستوى ثقافي منخفض .

- لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين المنحدرين من أسر ذات مستوى ثقافي مرتفع ونظرائهم المنحدرين من أسر ذات مستوى ثقافي منخفض باختلاف الأسلوب المعرفي التروي /الاندفاع.

6– 2– دراسة سهام بن احميدة بعنوان علاقة الإختيارات المهنية والمدرسية بمشروع الحياة دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني سنة 2004/2003 :

وقد شملت عينة الدراسة 404 طالبا من طلاب الجامعة ومتربصي التكوين المهني بالجزائر العاصمة. واستخدمت:

* استبيان الاختيارات المهنية.

* استبيان الإختيارات المدرسية.

استهدفت مايلي:

1- التعرف على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة من الجنسين.

2- التعرف على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب التكوين المهني لدى الجنسين

3- التعرف على الاختلافات بين طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني في مشروع الحياة.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

يختلف مشروع الحياة لدى العينة الكلية لطلاب الجامعة والعينة الكلية لطلاب التكوين المهني في المكتسبات الشخصية المكتسبات الأخرى التي تبين انه ليس هناك اختلاف.

وكذلك توصلت نتائج بحثنا هذا أن هناك تأثير للجنس على بعض أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب وطالبات الجامعة.

وتوصلت كذلك أن هناك تأثير لجنس على بعض لأبعاد مشروع الحياة لدى طلاب وطالبات التكوين المهني.

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

تعتبر مجموعة الدراسات التي تم الإطلاع عليها من أجل إثراء الخلفية النظرية للبحث الحالي حيث دعمت حاجتنا إلى القيام بهذه الدراسة الجديدة، ويتبين من خلال الدراسات المقدمة أن معظمها تمحورت على فئة متربصي التكوين المهني كعينة بحثية.

ويلاحظ من مجمل الدراسات السابقة التي تم التطرق لها حول الميول المهنية وتقدير الذات أن معظمها توصلت لنتائج متباينة حسب عنوان وعدد متغيرات الدراسة ومنهجيتها وأدواتها والهدف منها.

الفصل الثاني

الاختيار المهني

تمهيد

1- تعريف الاختيار المهني.

2- أسس الاختيار المهني.

3- أهداف الاختيار المهني.

4- خصائص الاختيار المهني.

5- نظريات الاختيار المهني.

6- خطوات الاختيار المهني.

7- مهارات حسن الاختيار المهني.

8- أنماط الاختيار المهني.

9- فوائد الاختيار المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد مرحلة اختيار مهنة المستقبل من أهم منعرجات حياة الفرد، فمن خلالها ينطلق بكل ثقة نحو تحقيق أهدافه المهنية وأهدافه الحياتية خاصة، من هنا يتضح لنا مدى أهمية وخطورة مثل هذا القرار فهو يحدد مسار حياة الفرد لاحقا إما بالنجاح أو الفشل، إذا ولمعرفة كل الجوانب 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 وعلمية.

1- تعريف الاختيار المهني:

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

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 تندرج ضمن هذا الاتجاه نذكر أعمال كل من " Holland " و" Ann.roe "

1-2-التناول التطوري (Approche developmentale):

ينظر إلى الاختيار المهني على أنه سيرورة تطورية 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 الاصطلاحية يمكننا أن نستخلص تعريفا للاختيار المهني حسب هدف الدارسة كما يلي:

نقصد به في دارستنا 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، استعداداته إمكاناته 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 (**مجلة العلوم الإنسانية،1998، ص172**).

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 مستقبلة المهني أو الوظيفي، فالمستقبل الوظيفي مهم جدا لذلك كما يسعى الفرد للحصول على مهنة، لكل من الفرد والمنظمة أو المؤسسة مناسبة تقوم المنظمات بالبحث عن الأفارد 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 جازفا، 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 محاولاتنا لتجاوز حاجزنا 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 أو 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 فالشخص الناجح مهنيا، يهتم بجمع، والاجتماعي يساهم في النجاح المهني 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 دوار في عمليه الاختيار المهني، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار، استطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعته، ومع العمال والمرؤوسين ومع أفارد 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 وبالمكافاءات 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، وامكانية النجاح والفشل فيه، وتجريبه 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 وان هذا الرضا يعتمد على درجة الإنسجام بين نمط الحياة والمهنة، " كما أن المهنة تحدد أوقات فارغ الفرد، والفارغ 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 جسميا ونفسيا، روح المغامرة ومستوى طموحة ومفهومة عن ذاته "،**(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة، 1999، ص 166).**

3- أهداف الاختيار المهني:

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 ذواتنا 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 وعادة تبدأ عملية الاختيار المهني من الدارسات 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 الدارسة المناسبة لنا أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بنا وبحياتنا، 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 لأرينا إذا كنا قد بنيناه على أساس منطقي ومعقول) أي إذا كنا قد:

أ- تعرفنا على ف رص العمل أو الدارسة 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 **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة، 1999، ص 166)**.

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 الدارسة 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.

4-2- المرونة:

قد وصلنا إلى اختيار مدروس حول نوع الدارسة أو العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا فإن من الضروري أن تكون لدينا المرونة الكافية لكي نبحث عن فرصة للدارسة 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 **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة، 1999، ص 166)**:

1- المهن الهندسية والفيزيائية والرياضيات.
2- المهن الطبية والعلوم البيولوجية والزراعية.
3- المهن المحاسبية وإدارة الأعمال.
4- المهن التعليمية والخدمات الاجتماعية.
5- المهن الإنسانية والسلوكية والقانونية والاجتماعية.
6- الفنون الجميلة والتشكيلة 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 وقد 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.

وقد 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.

5- 1- النظريات الكلاسيكية المفسرة للاختيار المهني:

" تعتبر سنة 1951 سنة حاسمة في بداية ظهور النظريات المفسرة للاختيار المهني " **(محمد سيد عبد الرحمان، 2001، ص 354)**، لكن قبل ذلك كانت هناك نظريات مفسرة لهذا الاختيار وتعتبر كقاعدة للنظريات اللاحقة وهاته النظريات القاعدية تسمى بـ:

5- 1- 1- نظريات السمات والاتجاهات:

أ - نظريات الصدفة:

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفارد لمهنتهم فلو تسأل 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 اختبار الميول المهنية في الجيش لو أنه لم يرسب في اختبار العلوم، ويعزو " مالنموسكي 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 قارءة كتاب " أدم سميث Adam Smith " * ثورة الأمم أثناء الإجازة * **(محمد السيد عبد الرحمان،2001، ص 354)**.

ب – نظرية الدافع:

" يرى" **جوردان Jordan** " و" **سائل Sail**" و"**آل Aal**" أن نشاطات الكبار تتحقق بناءا 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 تطغوا على مستوى الشعور، وتملى إرادتها علينا"
(محمد خلاصي،2005، ص 83).

ج – نظرية سترونج وكيودر Kiuder & Strong:

يستند " **سترونج**" و "**كيودر** "في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكل وجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية، العقلية، الاجتماعية، الرياضية والترويحية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما ا زد 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** " 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. **(بديع محمود القاسم،2000، ص200)**

ويمثل الاختبار المذكور ل " **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 وبقدر ميل الفرد بمقارنة أج وبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسبا 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 أولا 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** " اختبارا 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، الحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية. **(بديع محمود القاسم،2000، ص200)**

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 إماكنية 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 لابد 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 والاقتصادية 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.

5- 2 - 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 صنفت إلى صنفين الأولى سميت بـ: نظريات مفهوم الذات أما الثانية فسميت نظريات الشخصية.

5- 2- 1- نظريات مفهوم الذات :

وتنطلق 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 بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وأن الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه

التكامل والاستقلال الذاتي، ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات " **جينزبرغ**" **و** "**دونالد سوبر** " وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه:

أ- نظرية جينزبرغ Guinzburg:

يعرف **جينزبرغ** " عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل" **(د .حمدي ياسين ود .علي عسكر و د .حسن الموسوي،199، ص 140)** 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 10طالبات** 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:

1- إن الاختيار المهني لا يحدث فجأة، وإنما هو عملية تستغرق فترة تتراوح ما بين ثماني سنوات إلى عشرة تمر خلالها في م ا رحل 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 **(د .حمدي ياسين ود .علي عسكر و د .حسن الموسوي،199، ص 141)**

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 " **سوبر** " 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** و**اتجاهات** الفرد العاطفية و**قيمه** الشخصية والاجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني.

تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة:

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.

ت- فترة الاختيارات الواقعية.

ث-فترة الاختيارات الواقعية (صالح حسن الداهري،2004، ص129).

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 مناسبا، 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 (**عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،1999، ص 54. 56**). كما يلي:

1- مرحلة الخيال:

تمتد هذه الفترة من سن3- 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.

2- مرحلة التجريب:

تمتد هذه الفترة من سن 11- 18 **سنة** وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهذه 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 آخذا بعين الاعتبار قدراته، ومدى 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:**

وتمتد 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:**

وتمتد 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 .

3 - مرحلة الواقعية:

وتمتد هذه الفترة من سن 18- 22 **سنة** وتشمل هذه الفترة: مرحلة الاستكشاف ,التبلور والتخصص:

***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 والذي 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

4- الآخرين قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد.. **(صالح حسن الداهري،2004، ص131)**

ب - نظرية سوبر Supper:

"إن نظرية " **سوبر** " 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 والوعي المهني لديه، كما تأثر ب " **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 " **سوبر** " 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:

1- 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" **(عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،1999، ص 45. 46)** فالطفل عند الولادة تكون لديها 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، وبتطوير 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 سلوكاتهم وقيمهم.

2- علم النفس الفارقي:

يبين " **سوبر** " أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفائتهم للوظائف على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

3- علم نفس النمو:

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

1- "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" **(د .حمدي ياسين ود .علي عسكر و د .حسن الموسوي،199، ص 138).**

كما حدد " **سوبر** " أربعة نماذج من الناس، يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي:

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. (د. سهام درويش أبو عيطة،2002، ص259)

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 (د. سهام درويش أبو عيطة،2002، ص263):

أ- مرحلة النمو:

تبدأ منذ الولادة وتستمر حتى سن **14 سنة** أي بنهاية المرحلة المتوسطة، 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 دورا أساسيا 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 التع رف 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 الابطاء:**

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 والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى " **سوبر** " أنها تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي .(صالح حسن الداهري،2004،ص135):

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:

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 " **سوبر** " عشر فرضيات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، ومبنية على أسس نفسية واجتماعية وجسمية وموقفية، وهي تمثل حياة الفرد المهنية(د. سهام دروي أبو عيطة،2002، ص259،160) وهي:

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 والنجاح، 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 نجاع الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني يتميز بالنمو، الاستكشاف، الاستقرار، المحافظة.

1-3- 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.

1-3-1- مراحل النمو حسب هاته النظرية (محمد خلاصي،2005،ص91):

أ . الوعي:

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

ب . الاكتشاف المهني:

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

ج . التوجيه المهني:

تقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر، يقدم لهم المعارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية 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 .

5- 2- 2- نظريات الشخصية:

2-1- نظرية آن رو Ann Roe:

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

وتوصلت "آن رو" إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي **(بديع محمود القاسم،2000، ص181)**:

1- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار وأن الأفارد 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 أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدده العوامل الوراثية، وأن هناك تباينا في

القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحنى 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 الأفارد 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.

تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفارد 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

5- 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(**بديع محمود القاسم،2000، ص183،181**):

* 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"(**بديع محمود القاسم،2000، ص144**) 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 تأثر التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني.

. وهذان الاتجاهان هما (**بديع محمود القاسم،2000، ص،184**):

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 للأفارد خلفيات وخبارت طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك.

ولقد صنفت "آن رو" مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي (**عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص153**):

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

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 كممرض، رجل مبيعات، محاسب، طيار مدني، نحال، معالج طبيعي، كاتب قانوني ومصور.

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

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

2-1-1- أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر "آن رو":

أرت "آن رو" بأن كل فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة، وأن ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة، وأن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة المختلفة والمبكرة "**(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص58)** الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني.

ويتصل الدفء 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 الأفارد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذاتهم وارتياحهم في أنواع أخرى من المهن، وتهتم نظرية "آن رو" اهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة.

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 واختلاف 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 الأفارد، وهذه الأساليب هي:

أ . الأسلوب الأول:

وهو أسلوب التنشئة البارد، والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل، واما مهملا له فأما الأب الرافض 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 الأفارد 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 بمهمات 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 مشغولا عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به وسياعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب، وأن الأطفال الذين ينشأون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهن يتعامل أصحابها مع الناس مثل المهن 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 المهن خوفا من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه، فالأب الذي يقدم لأبنائه الحماية الزائدة يقوم بإشباع حاجات طفله الفزيولوجية، ولا يشبع حاجات الطفل الحب والتقدير والانتماء منه، وترى " آن رو" بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللإرادي في المستوى المهني للإنجاز عند الأفارد وأن "آن رو" تصنف الأفارد إلى صنفين، صنف يميل

للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين ولقد حددت "آن رو" مجالات عمل معينة لكل صنف حسب ما يلي **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص59):**

. الأفراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدماتية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة، الفنون والترويح عن النفس.

. أما الأفراد الذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين فيعملون في الأعمال الجارحة، استخراج المعادن، العمل،التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزارعة في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

*وفي هذا حددت "آن 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 "آن رو " توصيات مفتوحة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة الإرشادية المهنية **(صالح حسن الداهري،2004، ص142):**

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 دوار 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.

2-2- نظرية جون هولاند وتسمى نظرية الأنماط المهنية:

إذ تفترض هذه النظرية أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوارثة 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 إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزاوجة 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 **(صالح حسن الداهري،2004، ص142)**:

*الاول: يتعلق بالبيئة.

*الثاني: يتعلق بالفرد.

*الثالث: يتعلق بتفاعل الفرد مع البيئة.

وينطلق فهم "هولاند" للبيئة من مسارين(صالح حسن الداهري،2004، ص143):

*الأول: البيئات المهنية وهي مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بم وجهها مدى الاختيار.

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

هذا وقد اقترح "هولاند" ستة بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمى 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 **(صالح حسن الداهري،2004، ص146)**:

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.

. يتميزون بأنهم يميلون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.

. يفضلون الأعمال اليدوية البارعة 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

أ- 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.

ح – 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

خ – البيئة التقليدية:

وتقابلها البيئة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:

- الإلتزام والتقيد 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 تنظيما لفظيا وعدديا.
- 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 ومندوبي 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، الشعارء، الأدباء، الرسامون.

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية "هولاند" أن الأفارد ينجذبون للمهن التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم "، وان كان هناك اتجاهات أو ثلاثة شبيهان ببعضهما البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوتهما فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية "، ويقرر "المناسبة التي يواجهها الفرد هنا عدم معرفة فئة لنفسه ولعالم الشغل" **(صالح حسن الداهري،2004، ص146)**، 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" **(صالح حسن الداهري،2004، ص147)**، 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

الأفارد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وتعتمد سهولة أو صعوبة إتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماط الشخصة عنده.

***تفاعل الفرد والبيئة:**

يرى "هولاند " أن أغلب العلماء والباحثين الذين تكلموا عن هذه النظرية عبرو عن شيء واحد على أن هناك تلائما 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، وغالبا ما تكتسب معرفة الفرد عن نفسه وعن المهن لا شعوريا أن اختيار الفرد لمهنة ما بعد تخرجه يعتبر محصلة لمجموعة من القوى المعقدة التي تتضمن تدرجا هرميا لاختياراته، ويرى "هولاند" بأن الشخصية هي نتاج المؤشرات 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 متطابقا 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 تقدير بالمقارنة بالآخرين، وقد افترض "هولاند "أن كلا من القدرة وتقييم الذات يتفاعلان" **(صالح حسن الداهري،2004، ص147).**

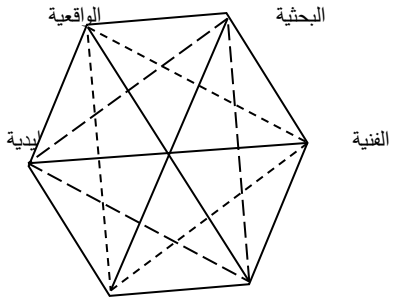
وقد وضع "هولاند" برنامجا متكاملا لاستخدام نظريته في الإرشاد**(د. سهام درويش أبو عيطة،2002، ص68)**، فقد أعد اختبار الميول البحث عن الذات SDS وهو يستخدم لمعرفة ميول وكفاءات المسترشد والمهن التي يميل إليها، وهي مصنفة إلى ست بيئات أو شخصيات كما جاء في نظريته، وأعد "هولاند" دليل المهن الذي يتفق مع ما جاء 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 سيكلوجيا 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 إرتباطا 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(**عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص68**



———— فئات متجاورة ومتماثلة

---------- فئات متضادة غير متماثلة

- - - - - - - فئات وسطى نصف متماثلة

شكل رقم(01) يمثل التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات بينها

ويمكن تلخيص نظرية "هولاند " في الجدول التالي:(**Richard Nelson- Jones,1982 , p 168**)

نمط الشخصية ونوع المحيط	نمط الشخصية وأهم مميازتها	نوع المحيط	
		متطلبات التحكم المناسبة	نوع الخلفية (الإطار)/ نوع المهنة
الواقعي	– تدريبية – ذكورية	– التنظيم – المنهجية	- الإطار العام:متمكن من منصبه، الزارعة، بنـــاء

(Realistic)	– مادية – ثابتة – اجتماعية	– التحكم – الموضوعية – استخدام المكننة	المشاريع - المهن: ميكانيكي، مهندس مدني، الأعمال اليدوية
البحثي (Vestigative)	– ثقافية – مستقلة – تحليلية – دقيقة – فضولية – منطقية – نقدية – انطوائي – منهجية – محافظ	– الملاحظة والرمزية – الإبداعية – البحث الفيزيولوجي والبيولوجي أو الظواهر الثقافية	– الإطار العام: البحث المخبري،المكتبات – المهن:بيولوجي،عالم رياضيات،البحوث التحليلية أثروبولوجي.
الفني (Artistic)	– خيالية – حدسي – انفعالية – مندفع – أنثوية – غير معقد – الأصالة – استبطاني – استقلالية	– الحرية – نشاطات – كفاءات – خلق – ابداع فني	– الإطارالعام: الدراسة،الرقص – المهن: كاتب، فنان، مهندس معماري،ممثل..
الاجتماعي (Social)	– اجتماعي– علاقات صداقة – مثالية – مسؤول – أنثوية – مساعد	– تسيير الآخرين لتكوينهم و توجيههم – التدريب – متطور – علاج ومساعدات ارشادية	– الإطار العام: المدارس، المعاهد،المساجد،الكنائس – المهن:أخصائي نفسي، اجتماعي،أستاذ بالمعاهد.
التجاري (Enterprising)	– حيوية – ثقة بالنفس – مغامر – اجتماعي – مجازف – تفاؤلي – طموح – مستبد – مندفع	– تسيير الآخرين للحصول على تنظيمات أو تحقيق أهداف خاصة بالفرد	– المهن: بائع سيارات، عامل بالبنك،عامل مبيعات، إداري .

التقليدي (Convertional)	– متكيف – تحكم بالذات – منظمين– عنيد – مطيع – مثابر – يقدم نصائح – عملي – واعي	– الترتيب – تحكم منتظم للبيانات – تنظيم البيانات المكتوبة و الرقمية – دراسة نظام البيانات الموجودة في الآلات	– الإطار العام:البنوك، مكاتب الشرطة،مكاتب الملفات،مكاتب تجارية – المهن: رجل مكتبات .

جدول رقم (02): يوضح أنماط الشخصية وعلاقتها بأنواع الأوساط الحياتية حسب نظرية "هـــــولاند" للمهن.

2-1- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

تم وضع هذه النظرية من قبل كرمبولتز Krumboltz " و"ميشيل Michell " و"جيلات Gella " سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوار 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 الأفارد، 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 "باندوار Bandora " إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوار مهما في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير في اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفارد 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.

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: **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص85)**

1- تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المارد 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 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 الخطات لأن معرفة والخيارات مرتبطة بعملية إتخاذ القرار .

3- يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج واحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد واتجاهها.

4- يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة لديه مركزا اهتمامه على نظامه القيمي

5- أخيار يقيم الفرد جميع الإحتمالات المتوفرة ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقطعيا.

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" مثلا، 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 وانما 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 الإدارك 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: **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص76)**

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 واهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لإستخدامها في عملية صنع القرار .

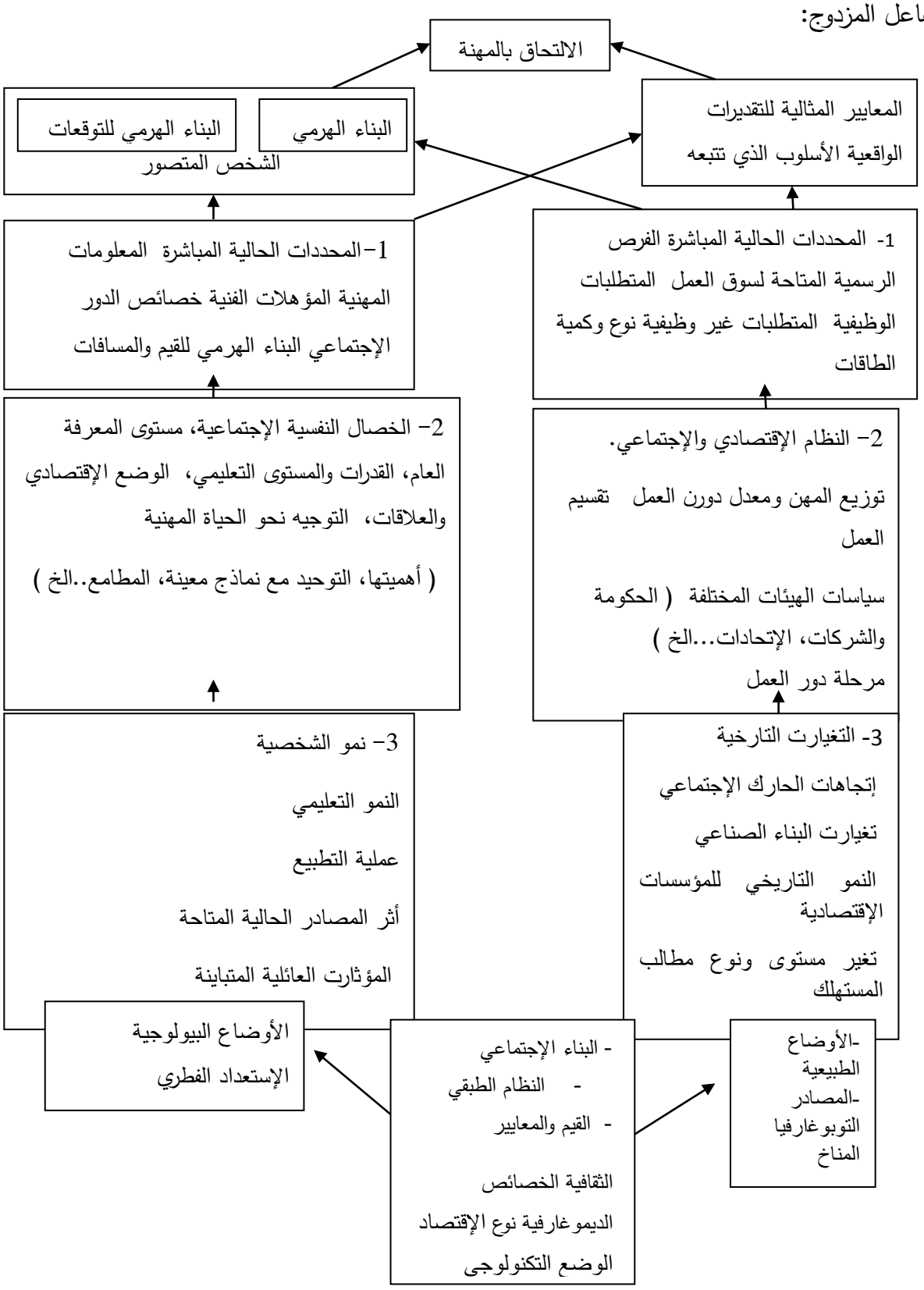
3- هل يعرف صاحب القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها واحتياجاتها فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني.

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 الدارسات العليا ولما كانت هذه القرارات لا ترجع إلى الباحثين عن الأعمال فقد إهتم "بلاو" في نموذجه بتوضيح الدور الهام الذي تقوم به المؤسسات الإجتماعية في تشكيل البناء الهرمي التفضيلي للشخص، إذ كتب يقول ":يؤدي البناء الإجتماعي دوار 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 "**(صالح حسن الداهري،2004، 148)**.

والشكل التالي رقم(03)(**Richard Nelson- Jones,1982 , p 168**) يوضح في النموذج الذي يشرح التفاعل المزدوج:



6- 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 ولكنك إذا كنت قد بدأت من المكان الخطأ.لن تكون قد وصلت إلى الخيار الذكي فالكيفية التى تحدد بها المشكلة هي التى 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 تعتزم 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 عمن 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، فإذا طرحت المشكلة طرحا خاطئا فإنه سيترتب على ذلك السير في حد ذاته "(**جون هاموند و رالف كيني و هوارد رايفا،2000،ص23)** في الاتجاه الخاطئ، لكن في مقابل ذلك إذا طرحت المشكلة بشكل سليم وموضوعي متخذين بعين الإعتبار كل الجوانب التي تخص موضوع اختياراتنا المهنية وحتما سوف يسير الفرد في الاتجاه السليم نحو تحقيق الهدف المارد 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 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 "(**جون هاموند و رالف كيني و هوارد رايفا،2000،ص25)** في وسط المصاعب توجد الفرص "، ومهما يكن الوضع الذي تواجهه سيئا نسأل أنفسنا: ما الذي نستطيع أن نكسبه من هذا الوضع ؟ وما الفرص المتاحة هنا مثلا: 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 والحواسب 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 واهتماماته، 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 المتوافرة؟ .

-ما هي خياراته المهنية؟

***تغيارت بعيدة الأمد في الوظائف والمهنية:** (وندي هارش و شارل جاكسون،1998،ص49)

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

- انخفاض العمالة والتوظيف في قطاعات الزارعة والصيد والتعدين.
- توافر وظائف أقل نسبيا في قطاع الصناعة التحويلية.
- توافر المزيد من الوظائف نسبيا في قطاع الخدمات مثل التجارة، المالية، الصحية والشخصية.
- زيادة في الأهمية النسبية للعمالة والتوظيف في المؤسسات الصغيرة والعمالة الذاتية.
- انتقال عقود العمل من المؤسسات الكبيرة إلى المؤسسات الصغيرة والعمالة الذاتية.
- نمو في سوق العمل المؤقت وسوق العمل الجزئي انخفاض في الوظائف التي لا تتطلب مهارة ونمو في وظائف تتطلب مهارات قوية واحترافية وتتطلب أيضا معارف وعلوم.

- 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 التبديل الحاصل في طريقة عمل المؤسسات الكبيرة أدت إلى تغيير في المستقبل المهني للأشخاص كما يلي: ليس من الواقعي توقع الحصول على وظيفة دائمة ويجب على معظم الأشخاص أن يكونوا مستعدين لحصول تغيرات عدة في مهنهم 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 وتطوير مهاراتهم بأنفسهم.

*إدارة المستقبل المهني:

لإدارة مستقبلنا المهني يجب أن نحصل على مهارات جديدة مثل: **(وندي هارش و شارل جاكسون،1998،ص50)**

- المرونة والقدرة على التوافق والتكيف القدرة على تعلم مهارات جديدة وخاصة في المستويات المرتفعة والمهارات التقنية.
- الاستعداد والقدرة علي إدارة مستقبلنا المهني وتطوير مهاراتنا بأنفسنا.
- جمع كل المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتفسيرها. **(وندي هارش و شارل جاكسون،1998،ص51)**

- وضع لائحة الخيارات المهنية:

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

- هل تثير أي من مجموعات الوظائف المذكورة سابقا اهتمام الفرد أو تضم وظائفا يريد ممارستها ؟ هذا من خلال تمكنه و وصوله إلى فهم قيمه المهنية و اهتماماته و مهاراته لتحديد بعض مجوعات 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، وكل من له دارية بهذا الموضوع لدعم الفرد في اتخاذ قراره المهني.

- البحث في الصحف والمجلات عن إعلانات الوظائف. من هنا يستفيد الفرد من خلال مختلف المعلومات عن المهن ومختلف خصائصها ليتعرف من خلالها عما إذا كانت نشاطاته أو وظائفه المرغوبة موجودة ضمنها مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- أي قطاعات عمل ممكنة وأنواع أرباب العمل ومؤسسات معنية يرغب في العمل في إطارها.

- من المهم أيضا التفكير في بعض النتائج المترتبة على هذه الخيارات مثل الإيراد المالي لها وأوقات العمل والموقع الجغرافي أو الحاجة للدارسة والتدريب .

من خلال ما سبق ذكره من معلومات حول الوظائف وتصنيفاتها 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 والمؤهلات المطلوبة؟

–ما هي الخبرة السابقة المطلوبة؟

ج – ما هي الفرص المتوافرة؟

من خلال الإجابة على مختلف هذه الأسئلة، ومقارنتها بإمكانات، مهارات استعدادات، القيم المهنية، المعارف وخبرات الفرد من أجل الوصول إلى أفضل الخيارات المهنية والنجاح من خلالها.

وتكون بيئة العمل مهمة بقدر أهمية مضمون العمل ويمكن الفرد من اختيار البيئة المتوافقة مع قيمه المهنية وهذا 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 ومعرفة نوع الأشخاص الذين سيعمل معهم وبيئة العمل التي يمكن توقعها وأخلاقيات المؤسسة التي سيعمل فيها .

أما مضمون العمل فهو ذا أهمية بالغة إذ يشمل:

– ما هو دور وظيفتك؟ وكيف يتلاءم هذا الدور مع المؤسسة؟

– إذ كانت الوظيفة على مستويات متعددة، أي مستوى منها يلائمك على المدى البعيد والمدى القريب؟

– ما هي مسؤوليات الوظيفة؟

– ماذا يتضمن اليوم النموذجي للعمل؟

– ما هو مدى التنبؤ الصحيح بالعمل؟ وهل هو عمل ضاغط؟ وما هو مدى الحرية والاستقلالية الذاتية في هذا العمل؟

وتغطي شروط العمل العوائد المالية لكل خيار وتشمل الأجر والمكافآت، كلفة التدريب، ساعات العمل وأنماطه، السفر، العمل بعيدا،التعويضات عن المنزل، احتمال الانتقال إلى سكن جديد بسبب العمل.

وسوف تستعمل هذه المعلومات لاحقا لتقييم مدى ملائمة كل خيار مهني والتدريب والتعليم اللذين يحتاجهما ذلك الخيار .

أما المؤهلات الرسمية فتستعمل من جانب رب العمل لغربلة طالبي الوظائف وعادة ما تكون متطلبات ثابتة في بعض الوظائف والكثير من المهن .و سيكون على الفرد هنا معرفة ما هي المؤهلات الضرورية أو المفضلة في اختياراته المهنية؟ وهنالك اربط بين مستوى الوظيفة ومستوى 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 وهنالك وظائف من الصعب الدخول إليها دون أن يكون لدى الفرد خبرة سابقة في بعض النشاطات على مستوى ثانوي. وفي 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 بالوظيفة المرغوبة .

هذا فيما يخص جمع المعلومات عن المهن حيث يتحصل عليها الفرد أو الطالب من خلال دارسته الأكاديمية في الجامعة وذلك بمعرفة خصائص تخصصه بالإظافة إلى ما يحصل عليه من معلومات من مختلف المصادر التي تعنى بهذا الموضوع والتي سنتطرق إلى معرفتها في مراحل لاحقة من البحث . "**(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص167)**

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 كالدارسات العليا أو الدارسات طويلة المدى أو الإكتفاء بدارسة 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 هبنر Heppner 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 ويتعرف على إتجاهاته نحوه، وعلى عناصره، ويستطيع توليد البدائل أسبابه "(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،168،1999) 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 ومشاعر الاحباط لديه.

7- 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 معاجم 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 واحباط، 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 قارءة قصة في كتاب، أو الإتصال شخصية 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 وامكانية 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.

واتخاذ القرارات بعد إيقاظ إهتمامه نحو إختيار مهنته في المستقبل ويكون ذلك بعد دارسة دقيقة ووافية لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتهما 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، وانما 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 واستعدادات وتأسيس خيارهم المهني على هذه المقارنة "**(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص101** 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 تشتمل على:

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

*المعرفة الدقيقة لمطالب المهن المختلفة التي تلائم ميوله وقدراته واستعداداته.

*تقدير المدى الذي تتطابق فيه قدراته ومميزاته الشخصية مطالب 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 أمار يسيرا أن نصل إلى الإختيار الصالح، كفي طريق الوصول كثيرا من المنعطفات التي قد يقع فيها الشباب والتي تنتهي أحيانا بالفشل والمتاعب.

ويجدر بنا الذكر في هذا الجانل أهم ثلاث خطوات عن طريقها وبواسطتها يستطيع الطالب الوصول إلى حسن الإختيار وهي: **(عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة،1999،ص102)**

أ- الخطوة الأولى:

محاولة دارسة 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 الموفق.

ج . الخطوة الثالثة:

محاولة تقويم أنفسهم بالنسبة لمؤهلات المهن التي عرفوا شيئا عنها، فبهذه الوسيلة نكشف لهم مجال العمل أو المهنة التي ينتظر لهم فيها قسط أعظم من النجاح .

8- أنماط الاختيارات المهنية:

تتباين الإختيارات المهنية حسب تباين الأفراد ومختلف البيئات التي ينتمون إليها والمواقف الحياتية فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذواتهم في إختياراتهم المهنية، فيما نجد بعض الأفارد يعتمدون على الآخرين في إتخاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن أنماط الإختيارات المهنية نجد: **(صالح حسن الداهري،2004، ص74)**

أ . اختيار قدري:

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 الإنتباه إلى البدائل الأخرى دون تفكير

ج . اختيار مذعن:

صاحب هذا الاختيار يكون تفكيره وعمله خاضعين ومذعنين ومنقادين للمشكلة كأن يقول سأفكر حول ذلك لاحقا.

و . اختيار العذاب:

صاحب هذا الاختيار يصرف معظم وقته وتفكيره في جميع البيانات والتحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة.

الاختيار المخطط: صاحبه يستخدم استراتيجيات اعتمادا على منحى عقلي مع بعض التوازن المعرفي والانفعالي كأن يقول (إن القرار هو قراري واختياري وأنا مسؤول عن القيام بكل الأنشطة)

ز . الاختيار الحدسي:

يعتمد صاحب هذا الاختيار على ما يشهد ولا 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 ويعمل 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 ولكنه يذهب لدارسة المحاسبة لأنه يستطيع أن يأخذ فرصة عمل في المحاسبة.

9- فوائد الإختيار المهني:

إن للإختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة تنبع مكن خلال الإنعكاسات الإجابية 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 نظار 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: **(صالح حسن الداهري،2004، ص103)**

- تحكيم النظرة العلمية والتقديرات الصحيحة في كل مراحل الاختيار من توفير معلومات كافية للفرد، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه، وقيام الفرد بالموائمة بين قدراته واهتماماته وميوله وحاجة 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 واستعداداته وميوله وسمات شخصيته وذلك قبل أن يتخذ القرار بشأن العمل الذي سوف يمارسه .
- لا بد من تقير العوامل الواقعية التي تحيط بالفرد من حيث متطلبات العمل وما يحتاجه هذا العمل من الاعداد والتدريب والدارسة بالإضافة إلى شمول النظرة الواقعية لمجمل الخصائص والصفات الذاتية للفرد .

***خلاصةالفصل:**

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

ومنه يبقى التخطيط الجيد والموضوعي لما يرغب فيه الطالي من مهن وما هو متوفر في متناوله من فرص عمل يرقى بالفرد إلى النجاح والرضى عن الذات، المهنة والمجتمع بالإضافة إلى ما ينمو لديه من مشاعر الرضى والثقة بالنفس والانتماء إلى نفسه بالدرجة الأولى وعن العالم الذي يعيش فيه ثانيا.

الفصل الثالث

تقدير الذات

أولا: الـــــــــــــذات

1- تعريف مفهوم الذات.

2- تكوين مفهوم الذات.

3- خصائص مفهوم الذات.

4- أنواع مفهوم الذات.

5- أبعاد مفهوم الذات.

6- أشكال مفهوم الذات.

7- مراحل تطور مفهوم الذات حسب العالم ويكس wikes.

8- أنماط الاختيار المهني.

9- فوائد الاختيار المهني.

ثانيا: تقدير الذات.

1- تعريف تقدير الذات.

2- العوامل المؤثرة في تقدير الذات.

3- بعض النظريات المفسرة لتقدير الذات.

4- مستويات تقدير الذات.

5- الحاجة إلى تقدير الذات.

6- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات.

تمهيد :

تعتبر الذات بمثابة حجر الزاوية في شخصية الإنسان حيث أن صورة الفرد عن ذاته لها أهمية كبيرة في مستقبل حياته، من خلال ما تعكسه من تصور ورؤية الفرد لذاته واحترامه وتقبله لها، فكلما كان ذلك المفهوم ايجابيا قرب الفرد من الصحة النفسية، والعكس صحيح.ولأهمية مفهوم الذات وكثرة الباحثين فيه واختلاف المنطلقات التي انطلق منها هؤلاء هناك تعريفات متعددة لمفهوم الذات.

1- مفهوم الذات:

ظهرت فكرة الذات بشكل جديد في مجال علم النفس على يد الباحـــــــــث" وليـــــام جيمس William James"عام 1980 حيث قال عن الذات أو كما سماها" الأنا العملية"، " أنها مجموع مـا يمتلكه الإنسان أو ما يستطيع أن يقول أنه له :جسمه، سماته، قدراتـه، ممتلكاتـه الماديــة(أسرته، أصدقاؤه، أعداؤه، مهنته)(**العمرية،2004 :119**) بمعني أن الذات حسب هذا الباحث :المجموع الكلي لكل ما يستطيع الفرد أن يعتبره لــه.

– ويشير حامد عبد السلام زهران **1973** إلـي مفهوم الذات بأنـه :تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية و التصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد و يعتبره تعريفا نفسيا لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة والمحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكينونته الداخلية والخارجية، وتشمل هذه العناصر المدركات و التصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائيا فـي وصف الفرد لذاتـه، كمـتا يتصورها هو (الذات المدركة) والمدركات و التصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين (الذات الاجتماعية) ، المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخـص الذي يود أن يكون عليها (الذات المثالية) **(زهران،2003 :09)**

– وتتمثل الذات عند آدلر(1935) بأنها :نظاما شخصيا وذاتيا للغاية، يفسر خبرات الكائن العضوي ويعطيها معناها، ويعز الفضل إليه في بلورة نظرية الذات الخلاقة، فالإنسـان هو من يبني شخصيته ويصنعها من المادة الخام، وتؤثر الذات الخلاقة على حقائـق العالــم

وتحولها إلى شخصية ذاتية، دينامية وموحدة، لها طابعها الشخصي وأسلوبها المميز والفريد

فهي المبدأ الايجابي النشيط للحياة الإنسانية. **(موسى 1994 ص:144)**

-أما ويليام ألبورت **(William Alport)** استعمل مصطلح النفس ويطلق علـــى الأنا اسم

الوظيفة الملائمة للنفس، ويري ألبورت أن مصطلح الأنا والنفس يجب أن يستخدما علـــى

اعتبار أن الأنا والنفس صفات تدل على الوظائف المناسبة للشخصية. **(مجموعة من الباحثين،2001 : 155)**

–**ويري كارل روجرز (Carl Rogers)** أن تعريف الذات يتحدد في أنه" :تكوين معرفـي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية و التصورات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته." **(شحاتة، 2008: 25)**

–ويعرفه كل من طلعت منصور وحليم بشاي :بأنه" صورة شخص عن نفسه كما تتمايز

عن الأشخاص الآخرين بهوية ذاتية له مساره النمائي، ويتأثر بالتعلم، ويخضع للتغيير

ويمكن دراسته بالطرق الإجراءات العلمية. **(سليمان، 2005 : 29)**

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن مفهوم الذات هو تلك المجموعة الخاصة من الأفكار والاتجاهات والتي تكونت لدي الفرد من خلال التفاعل مع الآخرين، أو هو ذلك البناء الذهني المنظم الذي ينشأ من الخبرة الذاتية والمعلومات المدركة عن الذات وأنه بهذا المعني متغيرا هاما في الشخصية لأننا لا نستطيع أن نفهم الفرد إلا بالصورة التي يكونها عن ذاته.

2- تكوين مفهوم الذات:

يبدأ الفرد في تكوين مفهوم محدد لذاته منذ اللحظة الأولى من حياته حيث يبدأ تجميع المعلومات عن نفسه والآخرين المحيطين به في البيئة، وعن البيئة التي تعيش فيها وينتمي إليها، لتكون نتيجة تفاعله واحتكاكه وتعامله مع المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الكثيرمن المشاعر والعواطف والأحاسيس التي تت ا ركم يوما بعد يوم، وسرعان ما يتعلم كيف يخفف يدرك في نفس الوقت ما يشعره النفسية، وما يشبع دوافعه ويستثير ميوله ويستدعي انتباهه. وتتبلور صورة واضحة للفرد عن ذاته تدريجيا وتتضح ملامحها للآخرين بازدياد الخبرات اليومية لتظهر أمام الفرد نفسه كما لو كانت لوحة شفافة واضحة .يدرك من خلال النظر فيها والتطلع إليها جميع المواقف والأحداث التي تترك تأثيرا ايجابيا أو سلبيا في أعماق نفسه ليتصدي بعضها ويعوقها عن النفاذ إلى داخل نفسه وليسمح بمرور البعض الأخر منها والذي يتفق مع اتجاهاته وميوله الخاصة وبمثل هذا الأسلوب المنظم يكون الفرد مفهوما واضحا تجاه نفسه واتجاه المحيطين به في البيئة وتتشابك هذه المفاهيم وتتداخل لتحدد لها مفهوم محدد للفرد عن ذاته يتميز به عن غيره من الافراد الآخرين أي أن مفهوم الذات

يتكون نتيجة لتفاعل وتشابك العديد من العوامل أهمها نظرة الفرد الخاصة لذاته ونظرة الآخرين للفرد وتقديرهم له وانطباعاتهم له. **(دعد،2003 :30،29)**

3- خصائص الذات:

توصلت الد ا رسات والبحوث التي أجريت حول مفهوم الذات إلى سبع خصائص أو مظاهر هامة تصف مفهوم الذات وهي:

1-3 مفهوم الذات منظم و تركيبي :

يتكون من خلال خب ا رت الفرد على اختلافها وتنوعها والتي تشكل معطيات إد ا رك الفرد لذاته ولكي يخفف من درجة تعقيد هذه الخب ا رت فانه يعيد ترميزها في تصنيفات أو صيغ ابسط، ويظم التصنيف التي يتبناها الفرد هي إلى حد ما انعكاس لثقافته الخاصة، فمثلا تدور خبرات الطفل حول أسرته ورفاقه ومدرسته، وهذا يبدو في الجمل التي يصف بها الأطفال أنفسهم وذواتهم، كما أن هذه التصنيفات تمثل الطريقة التي يتم بها تنظيم الخبرات وإعطائها

معني إذن فالخاصية أو المظهر الأول لمفهوم الذات هو انه بنية أو تنظيم. **(الزيات،2001 :258)**

2-3 مفهوم الذات متعدد الجوانب :

وهذه الجوانب تعكس نظام التصنيف الذي يتبناه الفرد أو يشاركه فيه العديدين وأشارت بعض الدراسات إلى أن نظام التصنيف هذا قد بشكل بمجالات كالمدرسة التقبل الاجتماعي، هذا قد يشكل بمجالات كالمدرسة، التقبل الاجتماعي، والقدرة والذكاء العام. **(أبو جادو، 141:1998) .**

3-3 مفهوم الذات الهرمي :

بمعني أن هذه البنية المتعددة المظاهر أو الأوجه ربما تكون هيراركية Hierarchical أوهرمية على بعد العمومية، أي أن مفهوم العام للذات ربما ينقسم إلى مكونين هما:

1- مفهوم الذات الأكاديمي الذي يتفرع إلى مجالات من المواضيع الرئيسية" علوم" "رياضيات "ثم إلى المجالات المجددة ضمن المواضيع الرئيسية.

2- مفهوم الذات غير الأكاديمي :الذي يتفرع إلي مفهوم اجتماعي ومفهوم عاطفي ومفهوم فيزيائي.

4-3 مفهوم الذات ثابت نسبيا :

ويضيف الباحث الحالي كلمة نسبيا بمعني أنه في ضوء التنظيم الهرمي لمفهوم الذات يصبح التغير الذي يحدث عند المستويات المنخفضة من هذا التنظيم ضعيفا أو منخفضا عندما يصل هذا التغير إلى المستويات العليا الأعم مما يجعل مفهوم الذات الأكاديمي لديه لكن تأثيرها على المفهوم العام للذات يكون ضعيفا.

5-3 مفهوم الذات نمائي و متطور:

بمعني أن مفهوم الذات له خاصية نمائية، فمفهوم الذات لدى الطفل الصغير تكون كلية أوشاملة وغير متمايزة ومع بداية بنائه للمفاهيم واكتسابه لها ومع عمليات النضج والتعلم يحدث تزايد للخبرات المختزنة وتبدأ عمليات تصنيف الإحداث والمواقف مع تزايد العمر الزمني والخبرة يصبح مفهوم الذات أكثر تماي ا ز ومع إحداث قدر من التكامل بين مكونات مفهوم الذات يمكن أن تتكامل مظاهر مفهوم الذات كالبنية والتنظيم. **(الزيات، 2001 : 260،259)**

3 -6 مفهوم الذات متمايز أو فارقي:

بمعني انه متمايز أو مستقل عن الأبنية الأخرى التي يرتبط بها نظريا فمثلا يمكن افتراض أن مفهوم الذات للقدرة العقلية يبدو أكثر ارتباطا بالتحصيل الأكاديمي من القدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية وهكذا ...**(دعد،2003 :30)**

7-3 مفهوم الذات تقويمي:

أي أن مفهوم الذات ذو طبيعة تقويمية وليس وصفية وهذه التقييمات تحدث في مواجهـــــــة المعايير المطلقة" كالمثالية " كما حدث في مواجهة المعايير النسبية" كالواقعية "مثل استقبال تقويمات الآخرين، وبعد التقويم يمكن أن يتباين في الأهمية بالنسبة لمختلف الأفراد والمواقف وهذا التباين في الأهمية بالنسبة لمختلف الأف ا رد والمواقف وهذا التباين في الأهمية بالنسبة لمختلف الأفراد والمواقف وهذا التباين ربما يعتمد على خب ا رت الفرد الماضية وثقافته ومركزه وأدواره في مجتمع معين. **(الزيات،2001 :259)**

4- أنواع مفهوم الذات:

من أنواع مفاهيم الذات التي تحدث عنها العلماء ثلاث و هي:

1- مفهوم الذات الايجابي
2- مفهوم الذات السلبي
3- مفهوم الذات الخاص

4-1 مفهوم الذات الايجابي:

يتمثل في تقبل الفرد لذاته ورضاه عنها حيث تظهر لمن يتمتع بمفهوم ذات ايجابي صورا واضحة ومتبلورة للذات يلمسها كل من يتعامل مع الفرد أو يحتك به ويكشف عنها أسلوب تعامله مع الآخرين الذي يظهر فيه دائما الرغبة في احترام الذات وتقديرها والمحافظة على مكانتها الاجتماعية ودورها وأهميتها والثقة الواضحة بالنفس والتمسك بالكرامــة والاستقلال الذاتي مما يعبر عن تقبل الفرد لذات لمن لديه مفهوم ايجابي عن ذاته إلي معرفة الذات وتبصيرها. **(دعد، 2003 :23)**

4-2 مفهوم الذات السلبي:

يظهر بأن هناك نمطين من مفهوم الذات السلبي:

الأول :تكون فكرة الفرد عن نفسه غير منتظمة حيث لا يكون لدي الفرد إحساس بثبـــات الذات وتكاملها إذ لا يعرف مواطن الضعف والقوة لديه والأمر هنا يشير إلي سوء التكيف

الثاني :يتصف بالثبات والتنظيم ويقاوم التغيير في النمطين فان أي معلومـــات جديدة عن الذات تسبب القلق والشعور بتهديد الذات وقد أشارت العديد من الدراسات عن الارتباط الوثيق بين مفهوم الذات الايجابي والصحة النفسية من جهة وبين مفهـــوم الذات السلبـــي
و الإضطراب النفسي نمن جهة أخرى .

والواقع أن من يكون لنفسه مفهوما سلبيا كثيرا ما يكشف عن هذا المفهوم من خلال أسلوب حديثة أو تصرفاته الخاصة أو من تعبير عن مشاعره تجاه نفسه والآخرين مما يجعلنا نصفه بعدم الذكاء الاجتماعي أو عدم احترام الذات . **(مخول،28:1992)**

4 - 3 مفهوم الذات الخاص:

يشير إلي فهم الذات كما هي من وجهة نظر الشخص وتتضمن مخاوفه ومشاعره المتصلة بعدم الأمن ونقاط الضعف التي لا يتعرف بها الإنسان لأحد وهذه تتضمن بالإضافة إلـــى الجوانب السلبية وجوانب ايجابية (**دعد، 2003 :26) .**

5- أبعاد مفهوم الذات:

- ✓ هناك آراء متعددة ذكرت مفهوم الذات، ويعتبر وليام جيمس أول من ذكر هذه الإبعاد وهي الذات كما يعتقد حقيقة بما هو كائن، وهي الذات الواقعية أو المدركة .
- ✓ الذات كما يتمني أن يكون عليه، وهي الذات المثاليـة .صورة الذات كما يعتقد أن الآخرين يرونها، وهي الذات الاجتماعية **(أبو زيد، 1987 :54)**

أما" **كارل روجرز** "فيقسم الذات إلى:

- ✓ **الذات المثالية** :وهي ما يود الفرد في تحقيقه من مثاليات دينية وخلقية وانجازيه ويعمل جاهدا لتحقيقها.
- ✓ **الذات الاجتماعية** :وهي الصورة الخب ا رتية التي تتكون من خلال احتكاكه وتعامله مع الآخرين.
- ✓ **الذات الواقعية** :وهي خصائص الذاتية الحقيقية التي يتميز بها الفرد عن غيره

وليست بصورة مدركة من جانب الفرد أو الآخـرين، بل هي موجودة بالفعـل **.(باضة ،1999: 242)**

وأضاف جيمس بعدا أخر سماه بالذات الممتدة، وتمثل كل ما يمتلكه الفرد، أو ما يشترك به مع الآخرين مثل العائلة، الوطن والعمل.

أما كولي فذكر الذات المنعكسة وهي تصور الفرد لما هو عليه من خلال انعكاس ذلك من الآخرين والذات الاجتماعية هي الخبرات الناتجة من خلال انضمام الفرد مع المجموعة

وأضاف حامد عبد السلام زهران إلى مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات الاجتمـــاع ومفهوم الذات المثالي ومفهوم الذات الخاص أوالسري (العوري) وهو الجزء المتعلـــق بالخبرات المخجلة والبغيضة والمؤلمة والتي لا يود الفرد إظهارها **.(زهران ، 1997 :77)**

6- أشكال مفهوم الذات :للذات أشكال عديدة نذكر من بينـها ما يلي :

-**مفهوم الذات الإجتماعي** :ويشير إلى تصور الفرد لتقويم الآخرين له معتمدا في ذلك على تصرفاتهم وأقوالهم، ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها.

– **مفهوم الذات الأكاديمي** :يعرفه شافلسون وبولصShavélsone & Bolus" " يشيران إلى السلوك الذي يعبر فيه الفرد عن نفسه من حيث قدرته على التحصيل وآداء الواجبات الأكاديمية بالمقارنة مع الآخرين الذين يؤدون الواجبات أو المهام نفسها.

– **مفهوم الذات المدرك** :ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما هي في الواقع ، وليس كما يرغب فيها، ويشمل إدراك الجسم ومظهره وقدرته وقيمه ومعتقداته.

– **مفهوم الذات المثالي** :ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية التي يود الفرد أن يكون عليها.

– **مفهوم الذات المؤقت** :هو مفهوم غير ثابت يمتلكه الفرد لفترة وجيزة ثم يتلاشى بعدها وقد يكون مرغوب فيه أو غير مرغوب فيها حسب المواقف والمتغيرات التي يجد الفرد نفسه إزاءها. (صالح محمد أبو جادو، ، 2007ص 140).

نرى من خلال ما سبق أن أشكال مفهوم الذات ترتبط فيما بينما إرتباط قويا، وأنها تؤثر وتتأثر ببعضها البعض فمثلا يتأثر مفهوم الذات المدرك بمفهوم الذات المثالي أو الإجتماعي .

7– مراحل تطور مفهوم الذات حسب العالم ويكس "Wikes":

الطفل في" تسعة أشهر "يفهم الإشارات و يؤكد علـى أن هذه السن هـي بداية الـولادة السيكولوجية للطفل حينما يخرج من رحم اللاشعور بالذات، إلى الشعور بذاته حيث يكتشفها و يدخل العالم الأكبر.

حينما يتم الطفل" عاما كاملا "يدخل في مرحلة الكشف والاستكشاف فتنـمو صورة الذات ويزداد التفاعل مع الأم، ثم مع الآخرين ويستعمل الكلمات ويكون % 10 منها ضمائر، وهنا تظهر فرديته الداخلية ثم تبدأ عملية الأخذ و العطاء وتبدأ الذات النامية في التعرف علـى العالمين الداخلي والخارجي.

وفي سن" عامين كاملين "يزداد تمييز الطفل لذاته، ويكون متمركزا حول ذاته وتنمو ضمائر" أنا " و"أنت" ،" ملكي" و"ملكك " وتتكون الذات الإجتماعية.

وفي سن" الثالثة" يرسم الطفل صورة أشمل للعالم المحيط به ،و يزداد شعوره

بفرديته وشخصيته، ويزداد تمركزه حول ذاته و يجتهد في بناء تلك الذات وتسمع منه دائما" أنا "و"ملكي "وبعد ذلك نسمع منه" نحن "ثم يدرك أن له دوافع بعضها يتحقق وبعضها لا يتحقق.

وفي سن" الرابعة "يكون الطفل علاقات إجتماعية و انفعالية مع الآخرين اللذين يهمونه، ونسمع منه أسئلة للإستكشاف و التوضيح منها ؟لماذا ؟أين ؟متى ؟

وفي سن "الخامسة" يتقبل الطفل فرديته، ويزداد وعيه بالذات و يقل اعتماده الكامل على الوالدين ويزداد إستقلاله و يتضح تفاعله الأكبر مع البيئة الخارجية.

و"من السن 6 -12سنة " يلعب المعلم دورا مهما في نمو الذات لدى الطفل، وتنمو الذات من تصور الآخرين عن طريق عملية الإمتصاص الإجتماعي ويزداد شعوربقيمته ويسعى لتحسين صورته من وجهة نظر الآخرين ، وتنمو الذات المثالية خلال عملية التوحد وتبني أهداف الوالدين والمعلمين والأبطال والنوابغ.

وهكذا نجد أن في هذه المرحلة يتسع الإطار المرجعي الذي يتحدد في ضوئه مفهوم الذات الموجب والتوافق النفسي، أو مفهوم الذات السالب، وعدم الرضا وسوء التوافق النفسي الذي يؤدي إلى عصبية الأطفال **(رفيق صفوت مختار، ، 1998ص ،22).**

ثانيا تقدير الذات :

1- تعريف تقدير الذات :

تتعدد وتتنوع تعاريف تقدير الذات، ويرجع هذا التعدد والتنوع إلى أسس النظرية التي يستند إليها كل منهم، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف :

- تعريف كوبر سميث Cooper Smith **1967**:يعرفه بأنه "الحكم الشخصي للفرد على قيمته الذاتية والتي يتم التعبير عنها من خلال اتجاهات الفرد نحو نفسه، وأن الصورة الصادقة التي يكونها الطفل عن نفسه تعتمد بالدرجة الأولى على تقديره لذاته" هنا كوبر سميث يقصد بتقدير الذات الاتجاهات التقييمية نحو الذات، وفكرة الطفل الصادقة المكونة عن ذاته تعتمد بدرجة أولى على تقديره لذاته(**.جلجل، :282) .200**

- تعريف هامشك Hamachek:يرى بأن تقدير الذات يشير إلى "حكم الفرد على أهميته الشخصية، فالأشخاص الذين لديهم تقدير الذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية، وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير كما أنهم يثقون بصحة أفكارهم، أما الأشخاص الذين لديهم تقدير الذات منخفض فلا يرون قيمة

وأهمية في أنفسهم ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم ويشعرون بالعجز **(بلقوميدي،.221.2012)**

–تعريف كاتل Catle:يرى بأن تقدير الذات هو "حكم شخصي يقع على بعد يتراوح بين الإيجابية والسلبية**(الكاشف، 2004: 33)**

– تعرف مصطفى كامل **1993** :يعرفه بأنه "نظرة الفرد واتجاهاته نحو ذاته ومدى تقدير هذه الذات من النواحي المختلفة كالدور والمركز الأسري والمهني، وبقية الأدوار التي يمارسها في مجال العلاقة بالواقع."

– **تعريف صفوت فرج (1991)** : يرى بأن تقدير الذات يستخدم بوصفه اتجاه الفرد نحو نفسه يعكسه الفرد من خلال فكرته عن ذاته، وخبرته الشخصية معها، وهو بمثابة عملية فينومينولوجية يدرك الفرد بواسطتها خصائص الشخصية مستجيبا لها سواء في صورة انفعالية أو سلوكية.

– تعريف المعايطة**(2007)**: يعرفه بأنه "التقييم العام لدى الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة. **(عايدة ،2010: 77)**

غير أن التعريف الأكثر انتشار لتقدير الذات، هو التعريف الذي وضعه "ناثانيال براندن" Nathaniel Brandon "وتبناه المجلس القومي الأمريكي لتقدير الذات حيث يعرفه بأنه"خبرة الفرد في أن يكون قادرا على إدارة ومعالجة تحديات الحياة والشعور بأنه جدير بالسعادة." **(جمبي،2008 : 22)**

ومما سبق يمكن القول بأن تقدير الذات هو الحكم الذاتي كما يتصوره الشخص عن نفسه والذي يتأثر بما يدور حوله باعتبار أن هذا الفرد يتفاعل مع المحيط الذي يعيش فيه، وهذا التقدير أما أن يكون ايجابيا أو سلبيا، فيؤدي بالطالب إلي مواجهة التحديات والوصول إلي اتخاذ القرارات الصائبة فيما يخص دراسته ومهنته المستقبلية أو أن يكون سلبيا فيؤدي به إلى الشعور بالفشل والإحباط وعدم التوافق النفسي مما يؤثر على دراسته.

2 ـ العوامل المؤثرة في تقدير الذات :تتدخل عدة عوامل في تحديد موقف الفرد من نفسه وتقييمه لذاته، وأي تأثير بالعوامل الاجتماعية والجسمية والنفسية يؤدي بالشخص إلي حالة عدم التوافق، ولعل أهم هاته العوامل والتي يمكن تصنيفها إلي ثلاث فئات متداخلة هي:

2 – 1 عوامل ذاتية و تشمل كلا من:

أ- **صورة الجسم** :وتتمثل في التطور الفيزيولوجي مثل الحجم، سرعة الحركة، حركة التنافس العضلي، ويختلف هذا حسب نوع الجنس، والصورة المرغوب فيها، إذا يتبين أنه بالنسبة للرجل يعود رضا الذات إلى البناء الجسماني الكبير والى قوة العضلات، بينما يختلف عند المرأة فكلما كان الجسم أصغر إلى حد ما من المعتاد فان ذلك يؤدي إلى الراحة والرضا. **(دويدار ،1992 : 256)**

ب- القدرة العقلية:

حيث ينمو موقف الفرد من نفسه وتقييمه لذاته إذا كانت قدراته العقلية تمكينه من أن يقيم خبراته، فان الإنسان السوي ينمو لديه بصورة أفضل، أما الإنسان غير السوي فهو لا ستطيع أن يقيم خبراته.

ج- مستوى الذكاء:

فالشخص الذكي تكون له درجة كبيرة من الوعي والبداهة وفهم الأمور، لذلك فهو ينظر لنفسه بشكل أفضل من الشخص قليل الذكاء،بالإضافة إلى الإحداث العائلية، حيث يعمل الذكاء على إعطاء نظرة خاصة للفرد حول ذاته هذه النظرة التي يساهم فيها المجتمع بصفة ايجابية أو سلبية، حسب معاملة المحيطين به **(زهران،2003 :293)**

2- 2العوامل الاجتماعية :تمثل العوامل الاجتماعية في:

أ- المعايير الاجتماعية:

لها تأثير واضح في تقدير الفرد لذاته وفي صورة الجسم والقدرات العقلية، وهذا ما توصل إليه " عادل عزا لدين الأشوال"(1999) أن نمو هذا التقدير لذات والرضا عنها يختلف عند الجنسين **(الاشوال،1998: 572)**

ومع التقدم في السن وبمرور العمر "ينتقل التركيز من القدرة العقلية إلى القدرات الطائفية مثل القدرة اللغوية الميكانيكية أو الفنية.....الخ

إذا الرضا عن الذات في هذه الحالة يعتمد على كيفية قياسه للمظاهر التي يكشفها والتوافق مع هذه الظاهرة.

ب- الدور الاجتماعي:

يساهم الدور الذي يؤديه الفرد داخل مجتمعه وما يقوم به في إطار البناء الاجتماعي الذي يتمكن به من قياس العالم الخارجي الذي يحيط به، وإدراكه إدراكا ماديا، باعتباره انه تمكن من التكيف الذي يضمن له التوازن بين شخصية وشخصية أي دور كان.

ج- التفاعل الاجتماعي:

أن التفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة، تدعم لفكرة السلمية الجيدة من الذات، ويظهر من خلال النتائج التي توصل إليها "كومبس" حيث وجد أن "الفكرة الموجبةعن الذات تعزز نجاح التفاعل الاجتماعي ويزيد العلاقات الاجتماعية نجاحا". **(زهران،.2003: 293)**

د الخصائص والمميزات الأسرية:

يختلف مدي تقدير الفرد لذاته ونظرته إليها باختلاف الجو الأسري الذي تنشأ فيه ونوعية العلاقة التي تسود، فالفرد الذي يلقي من أسرته الرعاية والاهتمام يختلف عن الفرد المهمش والمحروم إذ تكون نظرته تميل إلى السلب والشعور بالحرمان والنقص.

وكل هذه العوامل الاجتماعية تعتبر عامل مهم في مراحل نمو الطفل وهذا يؤكده: حامد عبد السلام زهران ،(1997)بأنه يري أن "من مطالب النمو في مرحلة الطفولة تكوين اتجاهات سلمية نحو الجماعات والمؤسسات والمنظمات الاجتماعية وتكوينه للمفاهيم والمدركات الخاصة بالحياة اليومية والوقع الاجتماعي ونمو مفهوم الذات واكتساب اتجاه نحو الذات والشعور بالثقة في الذات وفي الآخرين وتحقيق الأمن الانفعالي وتعلم الارتباط الانفعالي بالوالدين والإخوة والآخرين، ويعلم الضبط الانفعالي وضبط النفس " **(زهران، 1997: 28).**

ه- العوامل الوضعية :وتتمثل خصوصا في الظروف التي تكون عليها الفرد أثناء قيامه بتقدير ذاته، فقد تتضمن هذه الظروف مثلا تنبيهات معينة تجعل الشخص المعني يراجع نفسه ويتفحص تصوراته، ويقوم بتعديل اتجاهاته وتقديراته اتجاه نفسه ويتفحص تصوراته فقد يكون الفرد مثلا في حالة مرضية أو تحت ضغط معين (أزمات اقتصادية مثلا) فهذا يؤثر على نفسيته وتوجه تقديراته بالنسبة للآخرين، أما تأثير هذه الحالات على تغير الفرد فتحدد بمدي تأثير هذه الحالات على تفسير الفرد فتحدد بمدي تأثير الفرد بمظاهرها ومدي تكيفه معها**(يحياوي، 2003: 553)**

3- بعض النظريات التي تناولت تقدير الذات:

هناك العديد من النظريات التي تناولت تقدير الذات من مختلف جوانبه، لكنها تختلف باختلاف اتجاهات ومنهج صاحبها ومن هذه النظريات :

3- 1نظرية كوبر سميث Cooper Smith 1976:

تمثلت أعمال "كوبر سميث" في دراسة تقدير الذات عند الأطفال ما قبل المدرسة الثانوية ويري أن تقدير الذات يتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية، وذهب سميث في تفسيره لتقدير الذات بأنه مفهوم متعدد الجوانب، لذا فان علينا أن لا نعتمد على منهج واحد أو مدخل واحد لدراسته بل أن علينا أن نستفيد منها جميعا لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم ويؤكد "كوبر سميث" بشدة على أهمية تجنب فرض الفروض الغير الضرورية ويقسم تعبير الفرد عن تقديره إلى ذاته إلى قسمين :

الأول : هو التعبير الذاتي وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها.

الثاني :هو التعبير السلوكي ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته والتي تكون متاحة للملاحظة الخارجية**(الشناوي، 2001: 127)**

ويميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات :تقدير الذات الحقيقي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة وتقدير الذات الدفاعي ويوجد عند الأفراد اللذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور وقد افترض أربعة مجموعات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي "النجاحات والقيم والطموحات والدفاعات" وقد بين أن هناك ثلاث من حالات الرعاية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي: تقبل الأطفال من جانب الآباء، تدعيم سلوك الأطفال الايجابي من جانب الآباء، واحترام مبادرة الأطفال وحريتهم في التعبير من جانب الآباء(**.أبو جادو، 1998: 153).**

3- 2نظرية أبراهام ماسلو للحاجات:

اتجاه "ماسلو" إلى دراسة شخصيات ايجابية من البشر، فقد قامت نظريته على دراسة أشخاص أصحاء متوافقين محققين لذواتهم، وهذه النظرة معاكسة لنظريتي التحليل النفسي والسلوكية اللاتي ركزتا في دراستهما على بحث الجوانب المريضة من الإنسان.

وهذه النظرة المغايرة التي تبناها "ماسو" في إعدادا نظريته قد ساعدت علي خدمة شريحة أكبر من البشر إلا وهي الأسوياء، ويمثل المرضي شريحة استثنائية من البشر ليسوا كلهم ومن الخطأ أن نستمد نظريتنا التي نعممها على الأسوياء من دراسة أجريت على المرضي.

لقد قامت نظرية "ماس ول " على دراسة الدافعية الشخصية الإنسانية حيث اعتقد "ماس ول " أن الإنسان يمتلك عدادا من الحاجات الفطرية وافترض أن هذه الحاجات مرتبطة ترتيبا هرميا على أساس قوتها وعلى الرغم من أن جميع الحاجات فطرية فان بعضها أقوي من بعضها فكلما انخفضت الحاجة في

التنظيم الهرمي كانت اكثر قوة من بعضها، وكلما ارتفعت في التنظيم كانت أضعف وكانت مميزة للإنسان بدرجة أكبر، فالحاجات الدنيا والأساسية في التنظيم الهرمي تماثل تلك التي تمتلكها الحيوانات الدنيا الأخرى إذ لا يوجد حيوان أخر باستثناء الإنسان يملك الحاجات العليا، وقد لخص "ماسو" الفرق بين الحاجات العليا والدنيا فيما يلي :

1 - كلما ارتفعت الحاجة كان ظهورها في عملية التطور.

2-الحاجات العليا تحدث متأخرة نسبيا في نمو الفرد، وبعض الحاجات العليا لا تظهر حتى يبلغ الإنسان أوفي وسط العمر، وقد لا تظهر لديه إطلاقا .

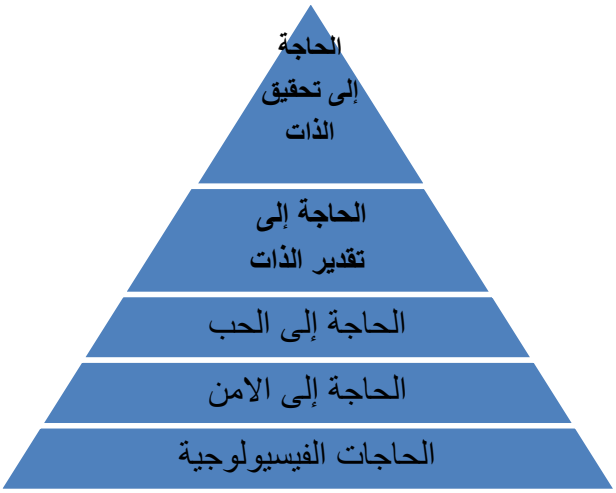
3 - على الرغم من أن الحاجات العليا لا تتصل اتصالا مباشرا بالبقاء إلا أن إشباعها مرغوب فيه بدرجة أكبر من إشباع الحاجات الدنيا، فإشباع الحاجات العليا يؤدي إلى سعادة أعمق وراحة البال .

4 - للحاجات العليا علاقة بالبقاء أقل من تلك الحاجات الدنيا، وهذه العلاقة غير مباشرة بدرجة كبيرة واقل ارتباطا بالإشباع وهكذا فإنها أقل إلحاحا .

5 - تطلب الحاجات العليا شروطا مسبقة أكثر من الحاجات الدنيا حتى تشبع، فهي تتطلب ظروفا بيئية أفضل لتؤدي وظيفتها .

- يضيف "ماس ول " أنه مع تسلق الفرد لهذا التنظيم الهرمي للحاجات تقل حيوية وتزداد إنسانيته ويتقدم الفرد من مستوي حاجة إلى مستوي التالي بإشباع مجموعة الحاجات التي تخص المستوي الأول في التنظيم الهرمي . **(المري، 1987: 35)**

وفي ما يلي عرض للمستويات الخمسة للتنظيم الهرمي للحاجات الإنسانية عند "ماسو"



الشكل رقم (04) هرم الحاجات طبقا لنظرية ماسلو

1- الحاجات الفسيولوجية:

هي الحاجات التي ترتبط ارتباطا مباشرا بالبقاء، والتي تشارك فيها الحيوانات الأخرى وتشمل الجوع، العطش، الجنس، واذا لم تشبع واحدة من هذه الحاجات الفسيولوجية فإنها تسيطر سيطرة تامة على حياة الأفراد، ويرى "ماسلو" أن هذه الحاجات الفسيولوجية هي ذات طبيعة متكررة .

(جابر، 200: 42)

2- حاجات الأمن:

عندما يبلغ الناس رغباتهم الفسيولوجية فإنهم يدافعون بواسطة حاجات الأمن والتي تتضمن الأمن الجسدي، الاستقرار، الحماية، ويرى "ماسلو" انه عند إشباعها يتأكد الفرد انه يعيش في بيئة متحررة من الخطر.

3- حاجات الانتماء والحب:

بعد أن يحقق الأفراد حاجات الأمن والحاجات الفسيولوجية فإنهم يثاروا بواسطة حاجات الحب والانتماء والتي تتمثل في الرغبة في الصداقة، الزواج، الرغبات الخاصة بالانتماء الأسري، وتتكون الحاجة للحب في رأي "ماسلو" من مشاعر الحنان والتعاطف إلى من نحب وغالبا ما يثار الدافع الجنسي وبشدة وتمثل حاجاتنا لتلقي مثل هذا الحب من الآخرين دليلا على الأنانية النسبية ويطلق عليها "ماسلو" الحاجة الأنانية للحب.**(.جابر،2002 : 19)**

4- حاجات التقدير:

يرى "ماسلو" بأنه بالقدر الذي ينجح فيه الأفراد في إشباع وتحقيق حاجات الانتماء والحب فإنهم ينطلقون لتحقيق حاجات التقدير والتي تتضمن من وجهة نظره في مشاعر احترام الذات والثقة والكفاءة ومعرفة أن الآخرين يقدرونهم بشكل كبير وحدد "ماسلو" مستويين أساسيين لحاجات التقدير لدي الفرد هما :

5- المستوى الأول :السمعة وهي تشير إلى مفهوم الهيبة أي أن سمعة الفرد قد تحققت في أعين الآخرين .

<u>المستوى الثاني</u> :وهو يشير إلى مشاعر الفرد الخاصة بالثقة ويري "ماسلو" أن تقدير الذات يقوم على أكثر من السمعة والهيبة بين الناس بمعني أنه يعكس رغبة الفرد في الأساس بالقوة والانجاز والسيادة والثقة في مواجهة العالم والشعور بالحرية والاستقلال، فتقدير الذات يعبر عن الكفاءة الحقيقية للفرد وليس أراء الآخرين فحسب**(.جابر، 2002: 95)**

5-الحاجة إلى تحقيق الذات:

تمثل الحاجة لتحقيق الذات قمة الهرم الترتيبي للحاجات وتتضمن كل من الاكتشاف الاستغلال الأمثل لما يتمتع به الفرد من طاقات و إمكانيات فطرية، فهذه الحاجة تعبر عن رغبة الفرد في مطابقة الذات أي الميل إلي تحقيق ما لديه من إمكانات لتصبح إمكاناته حقيقية واقعية ويري "ماسلو" أن تحقيق الذات له خصوصيته حيث أن كل الشخص مختلف عن غيره وعلى الفرد أن يعمل ما يناسبه وما يستطيع أن يحقق فيه النجاح فقط. فالموسيقي يجب أن يلحن والكاتب يجب أن يكتب، وعندما يكون الإنسان في سلام مع نفسه فانه يستطيع أن يكون كما يحب أن يكون أو كما يتمني . **(زهران،2001: 92)**

3- 3كارل روجرز Karl Rougers :

تقوم نظرية "روجرز" على النظرة لطبيعة الإنسان، تلك النظرة التي تفترض وجود قوة دافعة لدي الإنسان وهي النزعة إلي تحقيق الذات**(لويس، 1990 :150)** ويعتقد "روجرز" أن الذات هي الجوهرة الشخصية الإنسانية وأن مفهوم الذات هو حجز الزاوية الذي ينظم السلوك الإنساني ويتأثر بخبرات الفرد وقيم الآباء، وأهدافهم وفكرة الفرد عن نفسه متعلمة،وهي ارتقائية منذ الميلاد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة. وهناك ثلاث مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه :

1- قيم الآباء وأهدافهم، والتصورات التي يواجهها الفرد من المجتمع المحيط.

2 - خبرات الفرد المباشرة .

3 - التصورات التي تكون الصورة المثالية التي يرغب أن يكون عليها.

ويقوم مفهوم الذات لدي الفرد بوظائف مختلفة:

أ - **وظيفة دفاعية**: وهي التي تحفز الفرد على السلوك لتحقيق الأهداف

ب- وظيفة تكاملية: تؤدي إلى تكامل السلوك الفردي بما يحقق صورة الفرد عن نفسه.

وهو يري أن الفرد إذا أدرك نفسه على أن يتصرف في مختلف المواقف بما يتلاءم مع صورته عن نفسه فانه يشعر بالكفاية والجدارة والأمن، أما إذا شعر بأنه يتصرف خلاف فكرته عن نفسه يشعر بالتهديد والخوف، ولما كان لدي الفرد حاجة ملحة كي يظهر أمام الآخرين على أنه قوي وجدير وقادر على حل مشكلاته، والاعتماد على نفسه وتحقيق ذاته ويعيش بما يتلاءم مع صورته عن ذاته، فان على المرشد النفسي أن يستثمر هذه الحاجة وأن يعتمد على تقنيات وأساليب تساعد الفرد على تحقيق هذه الحاجة الملحة والعمل بطريقة ايجابية سوية(**.الداهري، 2008 355**)

4- مستويات تقدير الذات :

يرى الكثير من العلماء من بينهم (بوشBOESH) أن تقدير الذات يتعرض لتغيرات حسب تصرفات الفرد وردود أفعاله، فلتقدير الذات مستويات ولكل مستوى خصائص ومميزات وقد صنف العلماء هده المستويات إلى:

- المستوى العالي لتقدير الذات.
- المستوى المتدني لتقدير الذات.

أولا: المستوى المرتفع لتقدير الذات:

عرف (جوزيف موتانJOSEPH MUTIN) تقدير الذات العالي بأنه الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد على نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتنمو لديه الثقة بقدراته، إيجاد الحلول لمشكلاته ولا يخاف من المواقف التي يجدها حوله بل يواجهها بكل إرادة مع افتراض أنه سينجح فيها.
وحسب (كوبر سميث) فإن الأشخاص ذوي التقدير العالي يعتبرون أنفسهم أشخاص مهمين ولديهم فكرة محددة وكافية لما يضنونه صوبا كما أنهم يملكون فهما طيبا لنوع شخصياتهم ويستمتعون بالتحدي ولا يضطربون عند الشدائد، وهم أميل إلى الثقة بأحكامهم وأقل تعرضا للقلق، ولديهم استعداد منخفض للإقناع والتأثر بالآخرين وهم أكثر ميلا لتولي الأدوار في المناقشات الجماعية وأقل حساسية للنقد . (أمزيان،2007: 36) .

من الدراسات التي قام بها "كوبر سميث" دراسة تقدير الذات وتطوره حيث قام بتصنيف عدد من التلاميذ الذكور ممن تتراوح أعمارهم بين 10-12 سنة إلى فئات ثلاث "مرتفعي "،" متوسطي" "و منخفضي" تقدير الذات وذلك وفقا لما أدلى به التلاميذ عن ذواتهم وما قدره المدرسون عن هؤلاء التلاميذ فضلا عن تطبيق عدد من الاختبارات النفسية.

وقد كشفت الدراسة أن التلاميذ ذوي تقدير الذات المرتفع يتميزون بقدرتهم العالية على الإنجاز الأكاديمي وكذا الاجتماعي و ، لديهم رغبة عالية في التعبير عن آرائهم ولكنهم حساسون نحو النقد، متفائلون نحو قدراتهم بالمقارنة بهؤلاء الأطفال ذوي التقدير المنخفض.

تبين فيما بعد "لكوبر سميث" بعد إجراء مقابلة مع أولياء أمور هؤلاء التلاميذ من ذوي تقدير الذات الإيجابي، أن الآباء أنفسهم لديهم تقدير موجب لذواتهم في حين أن آباء الأبناء من ذوي تقدير الذات المنخفض لديهم اهتمامات أقل نحو أبنائهم، لا يستطيعون اتخاذ القرارات ومن ثم يؤثر ذلك على الأبناء، فينخفض مستوى تقديرهم لذواتهم.

نستخلص مما سبق أيضا أن تقدير الذات العالي "الموجب" يتأثر بدرجة كبير بتقدير الذات عند الآباء وكذلك الأمر لتقدير الذات السالب.

ويوضح كل من" إيزنك "و" ولسون": "أن الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في تقدير الذات لديهم، قدر كبير من الثقة في ذواتهم وقدراتهم ويعتقدون في أنفسهم الجدارة والفائدة وأنهم محببون من قبل الأفراد الآخرين . **(فيوليت، .1998: 302)**

أي أن ذوي التقدير العالي للذات يعتبرون أنفسهم ذوو قيمة وأهمية، واثقون من أنفسهم ومن قدراتهم وجدارتهم.

كما أثبتت دراسات سابقة أن الأشخاص الذين يتسمون بتقدير عالي للذات هم: "أميل إلى الثقة في أحكامهم وآرائهم وأقل تعرضا للقلق، بسبب تلك الأحكام والآراء ولديهم استعداد منخفض للإقناع والتأثر بآراء الآخرين وهم أكثر ميلا لتحمل الأدوار الإيجابية في المناقشات الجماعية وأقل ميل إلى التشدد، كما أنهم يحصلون على درجات مرتفعة في مقاييس القدرات الإبداعية ويتسمون بأنهم أقل تهيبا وحساسية للنقد، كما أن تحصيلهم الدراسي أفضل ومن السهل عليهم تكوين صداقات جديدة وبالتالي أكثر قدرة على التفاعل الاجتماعي وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين.

ويرتبط تقدير الذات العالي عند الفرد بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والأسرية، إذ يذكر "هيلمز": "أن الأفراد الذين ينحدرون من أسر ذات مستوى اقتصادي واجتماعي مرتفع يقدرون أنفسهم تقديرا مرتفع من حيث الاحترام والتربية، أما الأفراد الذين ينحدرون من أسر ذات مستوى اقتصادي واجتماعي منخفض فإنهم يقدرون أنفسهم تقدير منخفض من حيث احترامهم لذاتهم . (يونس،2004:83)

من أجل هذا يعتبر تقدير الذات الإيجابي عامل ذو أهمية كبيرة في تطور نمو شخصية الفرد وشعوره بالارتياح وتحقيقه للصحة النفسية والتوافق.

في الأخير وحسب ما سبق يتأثر تقدير الذات بعدة عوامل منها الأسرية) كدرجة تأثير الآباء(وبظروف شتى اقتصادية، واجتماعية، ثقافية، .....والتي لها الدور الفعال في رفع هذا التقدير الإيجابي إلى أعلى الدرجات أو المستويات.

ثانيا: المستوى المنخفض لتقدير الذات:

إذا كان التقدير العالي للذات أو المفهوم الإيجابي يتمثل في الثقة بالنفس والاحترام والتقدير فإن التقدير السلبي للذات أو تقدير الذات المنخفض هو على العكس من ذلك.

- فعند "روزنبرج"(1978): فهو يرى بأي أن تقدير الذات المنخفض يعني اتجاهات الفرد الشاملة السالبة، نحو نفسه، فهي الفكرة التي يدركها عن نفسه وتكون بعدم الرضا والتقبل والاحتقار.

- أما سيد خير الله خيري : فيرى أن الشخص الذي يكون لديه تقدير منخفض للذات يمكن وصفه عامة بأنه ذلك الشخص الذي يفتقد إلى الثقة في قدرته و ، هذا الذي يكون بائسا لأنه لا يستطيع أن يجد حلا لمشاكله وهو الذي يعتقد أن معظم محاولاته تبوء بالفشل وكذلك يتوقع أن سلوكه الخاص ومستوى أدائه يكون منخفضا جدا لأنه يعتقد بأنه ليس في استطاعته إلا أن يجيد القليل من الأعمال كما يشعر بأنه ليس جديرا باعتباره(.فيوليت، **1998: 196)**

فالشخص هنا يكون صورا سلبية عن نفسه من ميزاتها عدم الثقة بالنفس والشعور بالخجل والتردد وعدم القدرة على مواجهة مشاكله وسيطرة فكرة الهزيمة والفشل حتى قبل مواجهة المواقف واعتقاده الخاطئ بعدم جدارته للقيام بأي عمل وأن مستوى أدائه أقل وأدنى مما لدية، مما يجعله يتهرب من مواجهة أي موقف وعدم القيام بأي عمل على أتمٍ وجه واذا قام به فيشعر بالضعف والذل.

- ومن الناحية الاجتماعية يرى كل من "روزنبرج" و "شوتز" أن الأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات يفضلون الابتعاد عن النشاطات الاجتماعية، ولا يتقلدون مناصب رياضية ويظهرون أحيانا الميل إلى أن يكونوا خاضعين ومسيرين ويمتازون بالخجل والحساسية المفرطة وقلة الثقة بالنفس والميل إلى العزلة والوحدة.

هنا يرى العالمان بأن تقدير الذات السلبي اثر اجتماعي يتمثل في انعزال الفرد عن المجتمع وانطوائه، إضافة إلى أن أفراد هذا المستوى من تقدير الذات يتميزون بالخضوع للغير الخجل وقلة الثقة بالنفس.

أما موسى ودسوقي (1981):" فإن الفرد ذو تقدير الذات المنخفض عنده ميل إلى الشعور بالهزيمة حتى قبل أن يقتحم المواقف الجديدة أو الصعبة حيث أنه يتوقع فقد الأمل مسبقا."

قد يكون هذا نتيجة محاولات فاشلة سابقة تعرض لها الفرد خلال تنشئته الاجتماعية هذا ما جعله يعطي آراء وتوقعات أولية بالفشل وهذا ما يولد لديه إحباطات متتالية، فيجد نفسه عاجزا عن اقتحام أي موقف وتصبح فكرة الشعور بالهزيمة لصيقة به وجزء منه.

وفي دراسة قام بها "كوبر سميث" على عدد من التلاميذ الذكور وجد أن التلاميذ ذوي تقدير الذات المنخفض يتميزون بالاكتئاب والقل ،ق لا يستطيعون التعبير عن أنفسهم ليس لديهم أي ثقة نحو قدراتهم، وبعد مقابلات مع أولياء هؤلاء التلاميذ تبين له أن لديهم اهتمامات اقل

نحو الأبناء ولا يستطيعون اتخاذ القرارات ومن ثم يؤثر ذلك على الأبناء فينخفض مستوى تقديرهم لذواتهم.

فالتقدير الذاتي المنخفض مرتبط بمشاعر اكتئابية وأعراض قلق واحباط والشعور بالضعف نتيجة إنقاص الفرد لقيمته ومقوماته الذاتية وغياب الثقة في قدراتهم، كما نستنتج في الأخير أن تقدير الذات السالب لدى الأبناء يتأثر بدرجة كبيرة بتقدير الذات السالب لدى الآباء. ومن هذا المنطلق نؤكد على أن تقدير الفرد لذاته أول ما يتكون داخل الأسرة(.فيوليت، 1998 :196) وهنا تلعب طموحات الوالدين وما يرغبان أن يحققه ابنهما دورا أساسيا في تطور هذا المفهوم سواء كان بالإيجاب أو السلب.

في الأخير تشير الطالبة انه يجب الإشارة إلى أن الآباء ليسوا الوحيدين المسئولين عن تكوين التقدير الإيجابي أو السلبي للذات، كما أن الفرد وحده ليس مسئولا عن ذلك، لكن القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع تؤثر عليهم بطريقة أو بأخرى إلى جانب المقارنات الاجتماعية وكذلك لعب الأدوار. فالفرد يحاول أن يكون مستوى لطموحاته تتماشى مع إمكانياته وقدراته لا يبالغ في تعظيم ذاته لدرجة الغرور ولا يحط من قيمته ولا يبخسها لدرجة احتقارها وهانتها.

أما الشخص ذو التقدير السالب للذات فهو بحاجة للحب والقبول والتقدير الإيجابي من خلال الدعم الإضافي وإتاحة الفرص لتحقيق النجاح، كما يحاول الاستفادة والتعلم من التجارب السابقة من أجل مواجهة مصاعب الحياة بكل إرادة وعزم، ومنه يحقق هدفه في الحياة ألا وهو التوافق النفسي.

5- الحاجة إلى تقدير الذات:

توجد لدى كل البشر عامة حاجة ملحة للشعور بالوفاء والحب والاحترام والتعاطف والتقبل من الآخرين لذا تجد الفرد في رحلة بحث دائمة عن التقدير، حيث تدفع هذه الحاجة الإنسان إلى تحسين الذات وحاجته إلى التقدير تدفعه إلى السعي دائما للانجاز والتحصيل لإحراز المكانة والقيمة الاجتماعية والاعتراف من الآخرين والنجاح الاجتماعي وتتضمن الحاجة إلى تأكيد وتحقيق وتحسين الذات والعمل على نحو هدف ومعرفة توجيه الذات**(.أبو زيد، 1987: 64)**

كما يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في حياته فكل منا يقوم بما يشعره بقيمته في حد ذاته كإنسان وكقائم بالدور ويود أن يلقى تقدير الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته وعندما يقوم بأي عمل فإنه يود أن يشعر بالنجاح وأن هذا العمل

له وزن وقيمة وأن انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها.
(المرشدي، 1987 :392)

كما ترجع حاجات الفرد إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم مهما اختلفت مع آراء الآخرين ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي . **(صالح، 1995 :218)**

واذا كان الفرد يعزو إنجازاته ويستمد تعزيزات سلوكه من ذاته فيتوقع منه في هذه الحالة درجة مرتفعة من تقدير الذات مقارنا بآخر لا يحصل على تعزيزات لتقديره لذاته نتيجة لاعتقاده أنه يحقق ما يحقق ويعجز عن تحقيق ما يعجز عنه لا لاعتماده على قدرته وامكاناته بل اعتمادا على العوامل الخارجية ويصبح تقديره لذاته بوصفه شخص فعال منجز تقدير ضئيل**(فرج، 1991: 09).**

6 - الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات:

هناك الكثير ممن يخلط بين مفهوم الذات وتقدير الذات وللتفرقة بينهما يوضح كوبر سميث أن مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص و آرائه عن نفسه بينما تقدير الذات يتضمن التقييم الذي يضعه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتباره لذاته ولهذا فإن تقدير الذات يعبر عن اتجاه القبول أو الرفض ويشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته وباختصار يكـــون تقدير الذات هو الحكم على مدى صلاحيته معبرا عنها بواسطة الاتجاه الذي يحمله نحـــو ذاته فهو خبرة ذاتية ينقلها للآخرين عن طريق التقارير اللفظية ويعبر عنها بالسلـــــوك الظاهر. **(يونسي، 2012 : 78 ،77).**

كما وضح ليمس أن مفهوم الذات يتعلق بالجانب الإدراكي من شخصية الشخـــص فهي الصورة الإدراكية التي يكونها عن ذاته أما تقدير الذات فيتعلق بالجانب الوجـــداني منها حيث يتضمن الإحساس بالرضا عن الذات أو عدمه.(**بطرس، 2008 : 479).**

خلاصة الفصل:

إن تقدير الذات يعبر عن الحكم على صلاحيات الفرد من خلال اتجاه تقويمي نحو الذات في المجالات الاجتماعية والشخصية والأكاديمية، وإن إحساس الفرد بتقدير الآخرين له يساعده في رفع تقديره لذاته وعلى العكس فعندما يحرم الفرد من التقدير من طرف الآخرين سواء في المنزل، الشارع، بين الأصدقاء، أو في المدرسة، فإن هذا يؤدي به إلى العزلة أو الوحدة أو الانحراف، وبالتالي ينخفض تقديره لذاته.

من هنا يمكن القول أن الذات عند الفرد تنمو وتتحقق من خلال اتصالاته وخبراته لاجتماعية، ومن خلال تعامله وتفاعله مع الوسط الاسري، الاجتماعي والمدرسي يقدر الفرد ذاته سواء بالسلب أو الايجاب باعتبار الوسط مصدر تشجيعه أو احباطه ومصدر لتقييمه المستمر.

الفصل الرابع
التكوين المهني

تـــــمهيـــــــد

1- تعريف التكوين المهني

2- بنية النظام التربوي الوطني

3- أهميـــــة التكوين المهنـــــي

4- أهداف التكوين المهنـــــي

5- مبـــــادئ التكوين المهنـــــي

خلاصـــــة الفصـــــــل

1-تعريف التكوين المهني:

هو اكتساب الفرد للمهارات والكفاءات البيداغوجية قصد ممارسة نشاط مهني يؤهله للاندماج في الحياة الاجتماعية والهيئات الاقتصادية. **(موسوعة ويكبيديا، 2008، ص08)**

يعرفه (PJarrdillier) بأنه: "عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات، تؤدي بالفرد إلى تغيير هام يسمح له بالقيام بمهام أخرى". **(عبد الكريم قريشي، 1998، ص22**

بينما يضيف فيري(Fairye) بأن: "التكوين يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك – الشعور – السلوك". **(بوسعدة قاسم، 002 2، ص53)**

من خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين المهني هو عملية منظمة ومستمرة وتهدف إلى كسب الفرد للمعلومات والمهارات تؤهله لأن يحدد مساره المهني المستقبلي ويفلح فيه.

2- بنية النظام التربوي الوطني:

يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاثة قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة وهي وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين، ويضم:

- تعليما أساسيا وإجباريا لكل الأطفال يدوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط ويتوج بشهادة التعليم المتوسط.

-تعليما ثانويا يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي.

- تكوينا مهنيا يوفر تكوينا أوليا وتكوينا مستمرا يتوج بشهادات مهنية أو تأهيل مهني في فروع واختصاصات مهنية متعددة.

و يندمج التكوين المهني في النظام الشامل" التربية – التكوين – الشغل" ، وبالتالي يتأثر بالسياسات التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير كما هو الشأن في الجزائر التي تمر بمرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق حيث إشكالية العلاقة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي الذي وضعته البلاد وللاستثمارات الأجنبية. **(وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2005، ص2)**

3-أهمية التكوين المهني:

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية.

(عبد الكريم قريشي، نفس المرجع، ص**23**)

وتبرز أهمية هذا القطاع كذلك في:

- نشر الثقافة الصناعية.
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا.
- توفير المكونين المحليين. (بوسنة محمود وزاهي شهر زاد، **1992**، ص**237**)

4- أهداف التكوين المهني:

يهدف التكوين إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة تتمثل فيما يلي:

- **تكوين الخبرة:** حيث يهدف التكوين إلى إكساب الفرد خبرات جديدة بطرق فنية وعلمية قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

- **تكوين المهارات:** وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته، وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى.

تغيير الاتجاهات: حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعداده نفسيا قصد تكوين علاقات بزملائه ورؤسائه لترتفع روحه المعنوية وتتحسن إنتاجيته.

(عبد الكريم قريشي، نفس المرجع، ص**23**)

كذلك يهدف التكوين المهني إلى تمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية والقدرات العلمية والمهارات العملية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة.

وبناء على ما سبق نستنتج أن التكوين المهني يهدف إلى الرقي با لفرد وذلك بإكسابه مهارات وخبرات جديدة تطوره في مجاله المهني.

5-مبادئ التكوين المهني:

يمكن إدراج هذه المبادئ فيما يلي:

أ - تقديم المعلومات: إن طريقة تقديم المعلومات ومراقبة تطورها، عملية بالغة الأهمية ويمكن إتباع التوجيهات التالية لإنجاحها:

يجب أن تكون أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية عند المتكونين.

يجب أن تكون فكرة عن طبيعة الأسئلة والأعمال التطبيقية التي ترد في الاختبارات.

يمكن أن يحدث التعلم في أي مكان، وليس فقط في المؤسسات الخاصة بالتكوين لهذا يجب العناية بالتعلم الذي يمكن أن يحدث بال م رافق غير النظامية.

ب - دور المكون: يعتبر المكون عنصرا في عملية التكوين لذلك يجب اختياره بعناية، ولكي ينجح المكون في مهامه يجب أن:

- يكون ملما بموضوع التكوين، إلى جانب قدرته على إيصال المعلومات إلى غيره.
- على المكون أن يتحكم في استجاباته العاطفية أثناء قيامه بمهامه.
- على المكون أن يحدد الأهداف والطرق وتسلسل المواضيع والوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين.

(بوفلجة غياث، 984 1، ص24)

ج - خصائص المتكونين: أن معرفة خصائص المتكونين كفيل بالمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم وإيصال المعارف إليهم وفيما يلي توضيح لبعض الخصائص:

- إن الفهم الجيد لشخصيات المتكونين وقواعدهم العلمية والثقافية كفيل بالمساعدة على حسن اختيار إستراتيجية التكوين.
- علينا أن نعرف ما إذا كان للمتكون حوافز داخلية أو مادية.
- توثر المعلومات السابقة للفرد على كمية وسرعة ما يمكن تعلمه، كما تؤثر على درجة استجابته لمختلف الحوافز والعقوبات.

- إن من بين المتربصين في التكوين المهني نجد منهم المراهقين فيجب علينا فهم هذه المرحلة العمرية والتي سنتطرق إليها في النقاط التالية:

1- **مفهوم المراهقة:** تعددت الأفكار والآراء والتعاريف والإتجاهات في دراسة مرحلة المراهقة لدرجة أصبح من الصعب إعتماد تعريف دقيق لهذه المرحلة يؤخذ للدراسة وهذا ما أدى إلى ظهور بعض الإتجاهات التي إهتم كل منها بجانب من جوانب هذه المرحلة وتتمثل هذه الإتجاهات فيما يلي:

1-1- الإتجاه البيولوجي: عرف بعض العلماء المراهقة على أساس النمو الجسمي والجنسي، ولقد حددوا مرحلة المراهقة في حدوث بعض التغيرات التي تحصل على المستوى العضوي الخارجي أو الفيزيقي للفرد وقد عرفها "ستانلي هول" على أنها: فترة التحولات الفيزيقية نحو النضج وتقع بين بداية سن النضج وبداية مرحلة البلوغ.(محمد عاطف غيث، دون سنة، ص18).

-بمعنى أن العالم إعتبر مرحلة المراهقة هي ظهور العلامات الأولية للفرد.

1-2- الإتجاه النفسي: يركز علماء النفس في تحديدهم لمفهوم المراهقة على الصراعات والقلق النفسي الذي يحدث للفرد نتيجة التبدلات الخارجية أو العضوية ولهذا عرفوا المراهقة على أنها: فترة ولادة جديدة لما يطرأ على تفكير المراهق من تأمل وهو يمر بمرحلة بيولوجية لها آثارها البارزة في تكوينه الجسمي وفي نمو أبعاده وفي ملاحظة ظواهر جديدة تتعلق بتكوينه العام لم يألف مثلها من قبل. (عبد العلي الجسماني، 1994، ص198).

- بمعنى أن أصحاب هذا الإتجاه يرون أن مرحلة المراهقة مرحلة تفسية داخلية بحتة ترجع لتكوينه البيولوجي.

1-3- الإتجاه الإجتماعي: ركز علماء الإجتماع في تعريفهم لمفهوم المراهقة على المجتمع المحيط بالمراهق وقد عرفوها على أنها: فترة تختلف في شكلها ومضمونها وحدتها من مجمتع لآخر ومن حضارة لأخرى.(السيد فؤاد البهي، 1997، ص271).

- بمعنى أن البيئة الإجتماعية والحضارية لها أثر على شخصية المراهق على أساس أن هذا الأخير يخضع لظروف إجتماعية وحضارية تؤثر عليه تأثيرا واضحا، ولهذا فتأثير هذه المرحلة يختلف من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر، وهنا تدخل كل من نظرية البنائية الوظيفية التي ترى بأن المجتمع هو الذي يؤثر على الفرد والنظرية التفاعلية الرمزية التي ترى بأن الفرد له سلوك وهو يختلف من فرد لأخر.

2- مراحل المراهقة:

أ- مرحلة ما قبل المراهقة: تسمى ما قبل البلوغ ويطلق عليها مرحلة التحفز والمقاومة، تقع بين 10 و12 سنة.

ب-مرحلة المراهقة المبكرة: تكون بداية من النمو السريع الذي يصاحب البلوغ، تقع بين 13 و16 سنة.

ج- مرحلة المراهقة المتأخرة: تقع بين سن 17 و 21 سنة. (ميخائيل معوض، 1994، ص331).

3- أنواع المراهقة: تشير بعض الدراسات إلى وجود أربعة (04) أنواع للمراهقة وهي:

3-1- المراهقة المتكيفة: المراهق المتكيف يميل إلى الهدوء النسبي والإتزان الإنفعالي وتكون علاقته طيبة بالآخرين، فلا أثر للتمرد لديه على والديه ولا على مدرسيه، وحياته مليئة بمجالات الخبرة العلمية والسعي لتحقيق الذات، فموجات التردد والشكوك لا تأخذ لديه صورة حادة ومراهقته متجهة نحو الإعتدال والإشباع المتزن وتكامل الإتجاهات(الأشول عادل عز الدين، 1989، ص320)

3-2- المراهقة الإنسحابية المنطوية: المراهق المنسحب مكتئب ويعاني من عزلة والشعور بالذنب، تكون معظم نشاطاته إنطوائية كالقراءة وكتابة المذكرات التي تدور حول إنفعالاته ويكون هذا المراهق مشغول بذاته كثير التأمل في القيم الروحية والأخلاقية، تنتابه الهواجس وأحلام اليقظة ومشاعر الحرمان.

3-3- المراهقة العدوانية المتمردة: تكون إتجاهات المراهق العدواني ضد الأسرة والمدرسة وأشكال السلطة، يسعى إلى الإنتقام والإحتيال لتنفيذ مآربه، وقد يدخن ويصنع الوقار في المشي والكلام ويخترع القصص والمغامرات أو يهرب من المدرسة، يعاني هذا المراهق من مشاعر الإضطهاد وعدم تقدير المحيطين به لقدراته ومهاراته.

3-4- المراهقة المنحرفة: تأخذ صورة الإنحلال الخلقي التام والإنهيار النفسي الشامل والإنغماس في ألوان من السلوك المنحرف كالإدمان على المخدرات والسرقة وتكوين العصابات والإنهيار العصبي، وقد يعاني بعضهم من خبرات شاذة وصدمات وتجاهل لرغباته وحاجاته وتكاد تكون الصحبة السيئة عاملا مهما في هذا النوع (المرجع السابق، ص421).

4- حاجات مرحلة المراهقة: تختلف الحاجة لدى الفرد باختلاف المراحل العمومية التي يمر بها، ولمرحلة المراهقة حاجات يمكننا توضيح بعضها فيما يلي:

4-1- الحاجة إلى الإستقلال: من أبرز مظاهر الحياة النفسية في فترة المراهقة الرغبة في الإستقلال عن الأسرة وميل المراهق نحو الإعتماد على نفسه ويعد الإستقلال من الصفات التي يناشدها المراهق بدرجة كبيرة.

فنجد المراهق في هذه الفترة يسعى للإعتماد على نفسه من خلال البحث عن عمل يضمن له دخلا خاصا به وذلك من أجل تلبية حاجياته ورغباته المحلة ليحقق بذلك شكلا من أشكال الإستقلال الإقتصادي الذي يعد إستقلال جزئي أو ظاهري فقط لأنه مرتبط ماديا بالوالدين، اما الإستقلال الذي يحلم به المراهق اليوم وخصوصا في الدول العربية هو أن يكون حرا ويفعل ما يشاء.

و هكذا يتبين لنا أن النزعة للإستقلال التي تبرز لدى المراهق تعتبر شيئا فطريا وخطوة هامة نحو النضج الإجتماعي والعلائقي ومن ثم واجب على الآباء تشجيعهم عليه لكن في إطار متوجه سليم وصحيح بدلا من كبته (عمر محمد التومي الشيباني، 1987، ص102).

4-2- الحاجة إلى التقدير والمكانة الإجتماعية: إن شعور المراهق وإحساسه بالتقدير من طرف جماعته وبأنه يحتل مكانة إجتماعية في أسرته ومجتمعه، يؤثر تأثيرا كبيرا على نمو شخصيته وعلى سلوكاته، لأن هذا الأمر ينمي فيه قدرة دافعة على صرف كل طاقته وجهوده لصالح أسرته ومجتمعه، ولذلك تبرز حاجته إلى التقدير والمكانة الإجتماعية.

فالمراهق يريد أن يكون شخصا هاما في جماعته وأن يعترف به كشخص ذو قيمة له مكانته بين الراشدين وأن يتحلى عن موضعه كطفل لذلك نرى أن المراهق يقوم بالأعمال التي يقوم بها الراشدين متبعا طرائقهم وأساليبهم **(فاطر عاقل، بدون سنة، ص212)**

د - سيرورة التكوين: تدل سيرورة التكوين على أنه ا تطور استيعاب المعلومات ويمكن تسهيل هذه السيرورة عن طريق فهم المبادئ التي تتحكم فيها والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

- يمكن للفرد أن يتعلم من خلال الملاحظة والاستماع والمناقشة ولا تكون المشاركة العلمية والتطبيقية ضرورية إلا في حالة تعلم المهارات النفسية والحركية.
- على المكون أن لا يتوقف عند الإجابات الخاطئة بل يجب أن تكون الإجابات النهائية صحيحة.

(محمد مصطفى زيدان، 985 1، ص102)

هـ - التعزيز والعقاب: و تعد من المواضيع ذات الأهمية الكبرى التي أولاها علماء النفس اهتماما كبيرا في تثبيت السلوكيات المرغوبة ويمكن تحديد آثارها فيما يلي:

إن قانون الأثر مفاده أن السلوك المعزز يزيد من احتمال وقوعه في المستقبل.

حتى يكون العقاب والتعزيز أكثر فعالية يجب أن يكون مباشرة بعد الاستجابة ومتناسبان في القوة مع الاستجابات.

لنماذج شخصيات الأفراد أثر على مستويات التأثر بالمعززات والمعوقات وذلك لاختلاف استجاباتهم لنفس المثيرات. **(بوفلجة غياث، نفس المرجع، ص26)**

من خلال ذلك نستنتج أن مبادئ التكوين تشكل اللبنات الأساسية لأي مؤسسة تكوينية إن تم إرسائها وتفعيلها ستؤدي إلى عملية تكوينية ناجحة.

خلاصة الفصل:

إن الفحص المدقق لقطاع التكوين المهني في العالم وما أحدثه من تغيرات جذرية، فالتكوين المهني له دور كبير في دفع الأنظمة الاقتصادية والدولية نحو التطور والحفاظ على التوازن الاجتماعي والاقتصادي كذلك له دور كبير فيما مضى لاستلام ادوار مختلفة في المؤسسات العامة والخاصة.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة

2- الدراسة الإستطلاعية

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- إجراءات الدراسة الأساسيـــة

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة، ولاسيما في الدراسات الاجتماعية والنفسية والتربوية. ويعبر المنهج الوصفي عن جمع البيانات بنوعيها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى تعميمات.**(محمد داودي ومحمد بوفاتح، 2007 ص 81)**، وكذلك يعبر المنهج المسحي عن :" عدد من مناهج البحث التي تشترك في هدف واحد هو الحصول على المعلومات من مجموعة من الأفراد بشكل مباشر " .**(أبو علام ، 2006 ص 253)**.

" الدراسة المسحية دراسة شاملة لعدد كبير من الحالات في وقت معين **(جابر،1978:143)**.

كما يعرف أيضا بأنه:" عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.**(محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص46**)وانطلاقا من هذين التعريفين اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي المسحي بصفته يتناسب مع موضوع الدراسة لأنه يدرس طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في الإختيار المهني وتقدير الذات.

2- الدراسة الإستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية قبل التطرق للدراسة الميدانية الأساسية لأي بحث علمي، حيث لجأنا للدراسة الاستطلاعية كمحاولة للكشف عن الجو العام داخل مؤسسة التكوين المهني التي تعاملنا معها (مركز التكوين المهني والتمهين بالزبيرية، والمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبرواقية – المدية) وتعتبر هذه المرحلة مرحلة تجريبية قصد اختبار مدى سلامة المقاييس المستخدمة في البحث ومدى صلاحيتها لقياس ما وضعت من اجل قياسه، مع التحقق من صدقها وثباتها قبل تطبيقها على عينة البحث.

2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: وقد تم التوصل إلى الأهداف البحثية التالية:

- محاولة التعرف على الصعوبات التي تعيق الدراسة الأساسية.
- التحقق من مدى صلاحية الأداة ومدى ملاءمتها لمستوى أفراد العينة وفهمهم للبنود.
- حساب الخصائص السيكومترية للأداة والتحقق منها.
- اكتشاف بعض جوانب النقص التي قد تؤثر على إجراءات التطبيق.

2- 2- حدود الدراسة :

* **الحد المكانـــــي** : انحصرت هذه الدراسة على عينة من المتربصين (اختصاصات مختلفة)

بمركز التكوين المهني والتمهين عبد القادر شريط بالزبيرية – المدية – وعينة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبرواقية – المدية – لمعرفة اختياراتهم المهنية ومدى تأثير هذه العوامل على تقدير الذات لديهم.

* **الحد الزمانـــــي:**

أجريت هذه الدراسة خلال السنة التكوينية **2015 / 2016**.

3- مجتمع الدراســـــة:

يتكون مجتمع الدراسة من متربصين ومتربصات (مركز التكوين المهني والتمهين ومعهد متخصص في التكوين المهني) بولاية المدية، وقد تم تحديد خصائص مجتمع الدراسة الحالية كما يلي:

- متربصين في شعبة تقنيات الإدارة .
- متربصين في شعبة البناء و الأشغال العمومية .
- متربصين في شعبة الغعلام الآلي .
- من كلا الجنسين(متربصين ومتربصات).
- السن من 16 سنة إلى 35 سنة.

البدائـــــــــل	المجتمع الأصلي		العينـــــــــة	
	ذكـــور	إنـــاث	ذكـــور	إنـــاث
تقنيات الإدارة و التسييـر	30	25	20	16
البناء و الأشغال العمومية	35	00	24	00
الإعلام الآلـــي	25	25	20	20
المجمـــــوع	90	50	64	36
المجموع الكلـــي	140		100	

جدول رقـــــم (01) يمثل المجتمـــــع الأصلي للعيـــــنة

4 -عينة الدراســـــة :

هذه الدراسة موجهة لمعرفة **الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى المتربصين بالتكوين المهني،**

إذا المجتمع الأصلي للدراسة سوف يخص مجتمع المتربصين، وتحديدا متربصي **مركز التكوين المهني والتمهين بالزبيرية** – المدية – و**المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبرواقية** – المدية – وبما أن العينة هي مجموعة أفراد مأخوذة من أفواج مختلطة بحيث تمثل المجتمع الأصلي أحسن تمثيل، فقد اعتمدنا في اختيارنا لعينة البحث على انتقاء متربصين في اختصاصات مختلفة والذي بلغ عددهم 100 متربص ومتربصة، وللإشارة هنا فلقد تم اختيار المتربصين في السداسي الثاني من التكوين باعتبارهم مدمجين مهنيا وهذا يعني أنه حدد لهم مجالا حول المهن التي يمكن أن يعملوا بها، وفي الجدول التالي توضيح مجتمع البحث أي العدد الكلي للمتربصين في كل تخصص:

5 – أدوات الدراسة: تعتبر عملية جمع البيانات لأغراض التقويم والبحث العلمي من المراحل الهامة التي تحتاج إلى عناية خاصة من قبل الباحث، ويؤكد الباحثون على أهمية المنهجية في البحوث. العلمية ذلك أن قيمة البحث ونتائجه ترتبط إرتباطا وثيقا بالمنهج المتبع وكذلك بدقة أدواته المعتمدة، حيث أن طرق البحث المختلفة يجب أن تتضمن الوسائل والأساليب والأدوات التي تستخدم لجمع البيانات كذلك طرق تبويبها وتفسيرها(سامي محمد ملحم، 2002، ص246)، وفي هذه الدراسة تم استخدام الأستبيان أداة بحث لمعرفة دافعية الإختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني

5-1- إستبيان الإختيار المهني:

صممت هذا الإستبيان من طرف الباحثة أحلام عبادية، 2006 -2007

5- 1-1 - وصف الإستبيان في صورته الأولية :

ارتكز تصميم الاستبيان الأولي على محورين هما:

*محور يدور حول مدى تأثير دافعية الإختيار المهني على بتقدير الذات للمتربص في التكوين المهني.

*محور يدور حول مدى تأثير عامل الجنس (ذكر، أنثى) على الاختيار المهني للمتربص.

بالإضافة إلى الصفحة الأولى والتي تضمنت بيانات أولية حول المتربص وهي:
الجنس، السن، التخصص، المستوى التعليمي، مؤسسة التكوين، بالإضافة طبعا إلى مقدمة توضح موضوع الدراسة، وتعليمة الإجابة.

5- 1- 2 - صدق الإستبيان :

إن الصدق الذي يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح، **Validité**وفق تعريف الباحثين:"هو دراسة أو اختيار مدى ملائمة أدوات وطرق القياس المستخدمة في التحليل الكمي للظاهرة موضوع البحث، ودرجة صلاحيتها لتوفير المعلومات المطلوبة، والمحققة لأهداف الدراسة " **(أحمد بن مرسلي، 2003، ص113-114)**

ومن أجل ذلك وفي محاولة للتحقق من صدق الأستبيان تم عرضها على أساتذة محكمين 162وقد طلب منهم إبداء الرأي في مدى مناسبة الأستبيان لتحقيق الهدف من إعدادها، ومن صحة الصياغة اللغوية للمفردات ومن انتماء المفردات إلى المحور الذي تندرج تحته، ومن خلال ملاحظاتهم العامة التي تفيد في تطوير الأستبيان كأداة بحث جاءت الملاحظات التالية:

*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 أصبح الإستبيان صادق يقيس ما وضع لقياسه **(أحلام عبادية، 2007، ص 250)**.

5- 1 – 3 - ثبات الإستبيان :

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" ، ومن أجل ذلك وللتأكد من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة خاصة في جانبها الميداني تم استخدام طريقة التطبيق، وإعادة لتطبيق Test-Retest‘وكان عدد الأيام الفاصلة بين الاختبار الأول والثاني **15يوم**، تم
حساب معامل الارتباط البسيط ل " بيرسونPerson " 164، ووجد أن معامل ارتباط المقياس: ر= **0.80** وهي قيمة عالية، تدل على ثبات المقياس، إذ بعد التأكد من صدق وثبات المقياس تم تطبيقه بصورة نهائية على عينة الدراسة **(أنظر الملاحق)**.

5-2- مقياس تقدير الذات لكوبر سميث Cooper Smith 1967 :

صمم هذا المقياس في الأصل من طرف الباحث الأمريكي " كوبر سميث" سنة 1967 لقياس الإتجاه التقييمي نحو الذات في المجالات الإجتماعية الأكاديمية العائلية والشخصية، ولقد كانت مقاييسه في الأول تحمل الطابع العام، ولم تحدد السلوك في المواقف المختلفة حسب الأشخاص والأعمار، لهذا كانت بحاجة ماسة لبناء مقاييس ثابتة وصادقة لقياس تقديرات الذات، من هنا ظهرت ثلاثة مقاييس هي:

1- مقياس الصورة القصيرة، الخاصة بالمدرسة (14-8 سنة)

2- مقياس الصورة الخاصة بالمدرسة (8-14 سنة)

3- مقياس الصورة الخاصة بالكبار من 16 سنة فما فوق.

حيث قام (فاروق عبد الفتاح) بالترجمة والتكييف وطبقها في البيئة العربية عام 1981.

(فتيحة يعقوبي، 2010، ص213)

5- 2- 1- صدق المقياس:

ثبت صدق المقياس في البيئة الجزائرية من طرف الباحثة عنو عزيزة سنة 2005 م، وذلك بحساب معامل ارتباطه مقياس تقدير الذات مع مقياس روزنبرغ لتقدير الذات فمن خلال الدراسة الاستطلاعية، تم تطبيق كلا المقياسين على عينة متكونة من 250 طالب جامعي بقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، واللذين يزاولون دراستهم في تخصص علم النفس العيادي وعلم النفس التطبيقي، ولقد قدر معامل الارتباط بين كلا المقياسين ب 95 ,0 وهو معامل يدل على صدق المقياس عند مستوى الدلالة0,01 **(فتيحة يعقوبي، 20، ص 216)**

5- 2- 2- ثبات مقياس تقدير الذات :

تم حساب ثبات هذا المقياس في البيئة الجزائرية من طرف الباحثة عنو عزيزة بعد تطبيقه على عينة متكونة من((250طالب جامعي بقسم علم النفس وعلوم التربية تخصص عيادي وطلبة في علم النفس التطبيقي.

ولقد تم تطبيق المقياس على هذه العينة لأول مرة وبعد فترة زمنية قدرت ب 15 يوم أعيد تطبيقه فقدر معامل الارتباط بيرسن ب0,97 وهو معامل يدل على ثبات الإختبار عند مستوى الدلالة 0,01 **(فتيحة يعقوبي، 2010، ص، 217)**

5- 2- 3- طريقة التصحيح :

طريقة تصحيح العبارات الموجبة تعطي للمبحوث درجة واحدة" تنطبق " "لا تنطبق "صفر، أما في العبارات السالبة العكس " تنطبق " صفر، لا تنطبق درجة واجدة.

العبارات الموجبة: (1،4،5،8،14،19،20).

العبارات السالبة: (2،3،6،7،10،11،12،13،15،16،17،18،21،22،23،24،25).

5- 2- 4- تصنيف درجات مقياس تقدير الذات :

رمز الدرجة	تفسيرها	قيمتها
↓	تقدير ذات منخفض	37,5-25
→	تقدير ذات متوسط	45-37,5
↑	تقدير ذات عالي	50-45

والجدول رقم (02) يوضح تصنيف درجات مقياس تقدير الذات:

6- إجراءات الدراسة الأساسية :

بعد تحديد عينة الدراسة والمؤسسات المتواجدة فيها، بدأ تطبيق أدوات جمع البيانات في مراكز التكوين المهني بولاية المدية في أفريل 2016 مباشرة بعد انتهاء الدورة.

ولتسهيل الاتصال المباشر بأفراد العينة تم الاستعانة ببعض مستشاري التوجيه والتقييم المهني على مستوى المراكز وبعض أعوان الاستقبال والنواب التقنيين البيداغوجيين، بعد الحصول على الموافقة على التطبيق الميداني للدراسة من مديرية التكوين المهني بولاية المديـــة.

وتم تطبيق أدوات الدراسة بدءا باستبيان الإختيار المهني ثم مقياس تقدير الذات، ولقد استغرق ذلك من (15 – 30 د) للمتربص الواحد، حسب التعليمات المعطاة للمتربص.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التاليـــة:

1 -اختبار كا^2

2- الإنحراف المعياري.

3- معامل الإرتباط "بيرسون"

وتجدر الإشارة إلى أن المعالجة الإحصائية تمت باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية spss في نسخته السابعة عشرة.

الفصـل السادس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1 – عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضيات :

1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة :

*** نص الفرضية العامة:** توجد علاقة بين دافعية الاختيار المهني و تقدير الذات لمتربصي التكوين المهني

– نتائج أفراد العينة على استبيان دافعية الاختيار المهني:

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العينة الكلية	100	59.47	9.9
الإناث	36	60,63	9,35
الذكور	64	58,81	10,32

يبين الجدول رقم (03) نتائج أفراد العينة على مقياس دافعية الاختيار، وكان عددهم 100، وتحصلوا على متوسط حسابي قدره 59,47، وانحراف معياري قيمته 9,9.

وكان عدد الإناث 36 وتحصلن على متوسط حسابي قدره 60,63، وانحراف معياري قدره 9,35.

أما الذكور وعددهم 64 فقد تحصلوا على متوسط حسابي قدره 58,8 وانحراف معياري قيمته 10,32.

وكما هو ملاحظ فإن درجة متوسط نتائج الإناث هي أعلى من نتائج متوسط الذكور على مقياس دافعية الاختيار المهني وكلا من الذكور والإناث يتميزون بانخفاض في مقياس الإختيار المهني مقارنة مع المتوسط الفرضي (63).

– نتائج أفراد العينة على مقياس تقدير الذات:

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العينة الكلية	100	13,70	3,75
الإناث	36	13,02	3,82
الذكور	64	14,07	3,69

يبين الجدول رقم (04) نتائج أفراد العينة على مقياس تقدير الذات، وكان عددهم 100، وتحصلوا على متوسط حسابي قدره 13,7، وانحراف معياري قيمته 3,7.

وكان عدد الإناث 36 وتحصلن على متوسط حسابي قدره 13,02، وانحراف معياري قدره 3,82.

أما الذكور وعددهم 64 فقد تحصلوا على متوسط حسابي قدره 14,07 وانحراف معياري قيمته 3,69.

وكما هو ملاحظ فإن درجة متوسط نتائج الذكور هو أعلى من نتائج متوسط الإناث على مقياس تقدير الذات.وكلا من الذكور والإناث يتميزون بانخفاض في مستوى مقياس تقدير الذات مقارنة مع المتوسط الفرضي (25).

1-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى :

- **نص الفرضية الجزئية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس .

- **دلالة الفروق بين الجنسين للنتائج على استبيان دافعية الاختيار المهني باستخدام اختبار كا2:**

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا2	المؤشر	الدلالة الاحصائية	
						0,05	0,01
الإناث	36	60,63	9,35	47.2	0.17	غير دال	
الذكور	64	58,81	10,32				

يوضح الجدول رقم (05) دلالة الفروق بين الجنسين على استبيان دافعية الاختيار المهني باستخدام اختبار كا2 للفروق، وقد كانت قيمة الفروق المحسوبة تساوي 47,2 وقيمة المؤشر تساوي 0,17 وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة 0,05 ومنه قبول الفرضية الصفرية التي مفادها لا وجود لفروق دالة احصائيا بين نتائج الذكور ونتائج الإناث على مقياس دافعية الاختيار المهني وأن الفروق المشاهدة خاصة بالعينة المدروسة ولا يمكن اعتمادها في تفسير النتائج، ومنها رفض الفرضية البديلة.

- **دلالة الفروق بين الجنسين للنتائج على مقياس تقدير الذات باستخدام اختبار كا2:**

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا2	المؤشر	الدلالة الاحصائية	
						0,05	0,01
الإناث	36	13,02	3,82	71,3	0.001		دال
الذكور	64	14,07	3,69				

يوضح الجدول رقم (06) دلالة الفروق بين الجنسين على مقياس تقدير الذات باستخدام اختبار كا2 للفروق، وقد كانت قيمة الفروق المحسوبة تساوي 71,3 وقيمة المؤشر تساوي 0,001 وهي قيمة أقل من القيمة الحرجة 0,01 ومنه قبول الفرضية البديلة التي مفادها أن الفروق المشاهدة بين الجنسين دالة احصائيا على مقياس تقدير الذات وهي لصالح الذكور وانهم أعلى درجة من الإناث في تقدير الذات، وأن الفروق المشاهدة يمكن اعتمادها في تفسير النتائج وهي نتائج لاتعود للصدفة بل هي حقيقية، ومنها رفض الفرضية الصفرية.

1- 3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية :

*** نص الفرضية الجزئية الثانية :** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الاختيار المهني و تقدير الذات حسب التخصص لدى متربصي التكوين المهني .

1-2-1- دلالة الارتباط بين المتغير المستقل دافعية الاختيار المهني وبين المتغير التابع تقدير الذات باستخدام معامل بيرسون:

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط برسون	المؤشر	الدلالة الاحصائية	
						0,05	0,01
دافعية الاختيار	100	59.47	9.9	0.22	0.022	دال	
تقدير الذات	100	13,70	3,75				

يوضح الجدول (07) رقم دلالة الارتباط بين نتائج أفراد العينة على المتغير المستقل دافعية الانجاز وبين المتغير التابع تقدير الذات باستخدام معامل الارتباط بيرسون، فقد كان معامل الارتباط يساوي 0,22، وكانت قيمة المؤشر 0,022 وهي قيمة أقل من القيمة الحرجة 0,05 ومنه قبول الفرضية البديلة عند مستوى الثقة 0,05 التي مفادها وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين المتغير المستقل دافعية الانجاز وبين المتغير التابع تقدير الذات أي كلما ارتفع مستوى دافعية الاختيار المهني ارتفع مستوى تقدير الذات، ورفض الفرضية الصفرية.

2- مناقشة النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة:

2-1- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على توقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات تعزى لمتغير الجنس، ويتبين من خلال النتائج المتحصل عليها باستخدام اختبار كا2 للفروق و قيمة المؤشر 0.17 وهي اكبر من القيمة الحرجة اي مستوى الدلالة 0.05 و منه نقبل الفرضية الصفرية اي انه لاتوجد فروق دالة احصائيا بين الجنسين على مقياس دافعية الاختيار المهني ،و حسب النتائج المحصل عليها في الدراسة السابقة يعود التشابه في النتيجة مع دراستنا الحالية فيما يتعلق بأثر الجنس الذي اختبر تأثيره على الميول االمهنية من خلال علاقتها بالاسلوب المعرفي التصلب/المرونة لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني **(دراسة ميسون سميرة ،2011 ، ص 275).**

أما بالنسبة لمقياس تقدير الذات للدلالة على الفروق بين الجنسين باستخدام اختبار كا2 فان قيمة المؤشر 0,001 هي اقل من القيمة الحرجة0,01 ومنه تحقق الفرضية البديلة اي انه توجد فروق دالة احصائيا بين الجنسين.

2- 2- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

يتبين من خلال التحليل الإحصائي للفرضية الجزئية الثانية و التي مفادها وجود علاقة ارتباطية بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني حسب التخصص المعطى و كما هو مبين في الجدول رقم (06) حيث كـــان معامل الإرتباط يســـاوي 0.22 و قيمـــة المؤشر 0.022 و هي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 و هذا يعني وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات حسب التخصص المعطى ، أي أنه كلما ارتفع مستوى دافعية الإختيار المهني ارتفع مستوى تقدير الذات باعتبار التخصص الذي اختاره المتربص لأنه يتلائم و قدراته و امكانياته و ميوله ، وهذا مايتفق مع دراسة ميسوم سميرة 2011 و التي مفادها لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين في المستويات التاهيلية الثلاث (الثاني،الثالث و الخامس) بإختلاف الأسلوب المعرفي التصلب – المرونة .

2- 3- مناقشة النتائج الخاصـــة بالفرضيـــة العامـــة:

يتبين من خلال التحليل الإحصائي للفرضية العامة و التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات و كما هو مبين في الجدول رقم (06) أن معامل الإرتباط بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات هو 0.22 و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهذا يعني أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين المتغير المستقل دافعية الإختيار المهني و بين المتغير التابع تقدير الذات .

و يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مفهوم المتربص الإيجابي عن ذاته ينمي ثقته في نفسه و يساعده على توافقه النفسي و المهني و الإجتماعي بينما الذي لديه تقدير ذات منخفض فإنه يشعره بالنقص و يفقده الثقة بالنفس و عدم توافقه المهني وهذا لا يتوافق مع دراسة ميسوم سميرة 2011 التي أثبتت أنه لا تختلف الميول المهنية بين المتربصين ، و إختلاف الأسلوب المعرفي التصلب – المرونة.

3- الاستنتاج العام :

من خلال نتائج الدراسة للعلاقة بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات ، و بعد تطبيق استبيان دافعية الإختيار المهني للباحثة أحلام عبايدية 2007 ومقياس تقدير الذات "كوبر سميث" (ترجمة فاروق عبد الفتاح) على عينة من متربصي و متربصات التكـــوين المهني و التمهيـــن بالزبيريـــة و المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبرواقية – ولاية المدية – حيث بينت النتائج المتحصل عليها من معامل الإرتباط برسون « r » لدراسة العلاقة بين المتغيرات أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني ، حيث أنه كلما زادت دافعية الإختيار المهني إرتفع مستوى تقدير الذات ،كذلك وجود فروق غير دالة إحصائيا بين الذكور و الإناث على استبيان دافعية الإختيار المهني ، أما مقياس تقدير الذات فهناك فروق دالة إحصائيا بين الذكور و الإناث إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات حسب التخصص المعطى .

الخاتمة العامة

- الخاتمـــة العامـــة :

بعد طرح إشكالية الدراسة التي تساءلنا فيها حول العلاقة بين دافعية الإختيار المهني و تقدير الذات لدى متربص التكوين المهني ، وبعد صياغة الفرضيات كإجابة مؤقتة ولفحص ومعالجة فرضيات الدراسة قمنا بالدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بالزبيرية و المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبرواقية ، وذلك بتطبيق أدوات جمع البيانات والمتمثل في مقياس

تقدير الذات و استبيان الإختيار المهني، وبعد المعالجة الإحصائية بمعامل الارتباط "بيرسون" واختبار "ت" للفروق، وهذا بنظام (SPSS) توصلنا إلى نتائج تتفق مع نتائج الدراسات السابقة حيث اتضح لنا من خلال النتائج المحصل عليها أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى متربص التكوين المهني ورغم محاولتنا في دراستنا هذه السيطرة على المتغيرات الكثيرة إلى أن النتائج المتوصل إليها نسبية في حدود عينة الدراسة والأدوات المستعملة، حيث لم توقفنا الإمكانات والوقت للاعتماد على عينة أوسع وفي مؤسسات أخرى أكثر تعمقا واتساعا وعلينا أن نعي أن دافعية الإختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات يؤثر في أسلوب حياة الفرد وطريقة تفكيره وعمله ومشاعره نحو الآخرين ويؤثر في نجاحه ومدى إنجازه لأهدافه في الحياة.

الإقتراحـــــــات :

1- الإستعانة بالمختصين في مختلف الميادين و خاصة التشخيص في عملية الإنتقاء للإلتحاق بالتكوين المهني قصد تمييز مختلف الفروق بين الأفراد في عملية التكوين و إمدادهم بالبرنامج الذي يوافق وتيرتهم .

2- تعزيز فعالية تقدير الذات للمراهق و ذلك بتصحيح فكرة المراهق عن نفسه في جميع الميـــــادين

3- إرشاد أولياء الأمور على إكساب أبنائهم الثقة بالنفس والجرأة في المواقف الاجتماعية التي يتعرضون لها والاستماع للأبناء والتقرب منهم.

4- توسيع الاهتمام بالحاجات الإرشادية النفسية ومدى تأثيرهاعلى شخصية الفتى والفتاة بالخصوص.

5- إجراء المزيد من الدراسات حول دافعية الإختيار المهني وربطه بمتغيرات أخرى .

6- علاقة اتجاهات المتربصين نحو التخصصات المهنية بتطلعاتهم المهنية المستقبلية .

قائـــــمـــــة

المصادر و المراجع

قائمـة المراجـع باللغـة العربيـة :

الكتـــــــب :

01- عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط1،الأردن ، 1999 .

02- محمد سيد عبد الرحمان : نظريات النمو ، مكتبة زهراء الشرق ، ط1، القاهرة ، 2000 .

03- د. بديع محمود القاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ،مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن ، 2000 .

04- 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.

05- د. صالح حسن الداهري : سيكلوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائلللنشر و التوزيع ، ط1،الأردن ،2004 .

06- د. سهام درويش أبو عيطة : مبادىء الإرشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1،الأردن ،2002 .

07- 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 .

08- وندي هارش و شارل جاكسون : التخطيط الناجح لاختيار المهنة المناسبة ، مركز التعريب و الترجمة ، الدار العربية للعلوم ، ط1، لبنان ، 1998.

9- عايدة، ذيب عبد الله محمد ،الانتماء و تقدير الذات في مرحلة الطفولة ، دار الفكر عمان،2010.

10- غياث بوفلجة،التربية والتكوين بالجزائر، ط1،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،.2002

11- محمد مصطفى زيدان نظريات التعلم و تطبيقاتها التربوية،ب ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،1989.

12- زهران، حامد عبد السلام ،دراسات في الصحة النفسي والإرشاد النفسي،ط 1عالم الكتب القاهرة،.2003

13- الزيات، فتحي مصطفي ،علم النفس المعرفي –الجزء1 ،ط1مصر: دارالنشر للجامعات2001.

14- الشناوي محمد التنشئة الاجتماعية للطفل ط1عمان: دار الصفاء،.2001

15- فيوليت، فؤاد إبراهيم عبد الرحمان سليمان ،الدراسات في سيكولوجية النمو الطفل المراهق ط1،القاهرة: مكتبة الزهراء الشروق،.1998

16- مخول مالك علم النفس الطفولة والمراهقة –جامعة دمشق ،1992 .

17- لويس، مليكة ،التحليل النفسي والمنهج الإنساني في العلاج النفسي -القاهرة: دار النهضة المصرية،.1990
18- يحياوي محمد جمال ،دراسات في علم النفس -الجزائر: دار الغريب وهران،.2003
19- باضة أمال عبد السميع ،الصحة النفسية -القاهرة: مكتبة أنجلو المصرية،.1999
20- بطرس حافظ بطرس،التكيف والصحة النفسية للطفل ط1عمان، الأردن:دار الميسرة،2003
21- لعمرية، صلاح الدين ،الصحة النفسية و الإرشاد النفسي ط 1عمان: مكتبةالمجمع العربي للنشر و التوزيع،.2004
22- الكاشف إيمان فؤاد المشكلات السلوكية وتقدير الذات-مجلة الدراسات النفسية، رابطة الأخصائيين النفسانيين المصرية، العدد 1،مصر،.2004
23- يونس محمد نبي ،مبادئ علم النفس ط1عمان: دار الشروق،2004.

المذكـــــــــــــرات و الرسائل الجامعية :

24- محمد خلاصي : اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ،2005 .
25- جمبي نسرين بنت صلاح بن عبد الرحمن ،تقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من مجهولي الهوية ومعروفي الهوية من الذكور والإناث بمنطقة مكة المكرمة -رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى،.2008
26- امزيان زبيدة ،علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس -رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة ،.2007
27- أحلام عبادية ،محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين ،مذكرة ليسانس، جامعة باجي مختار عنابة ،2007.

المجـــــــــلات :

28- عبد الكريم قريشي " التكوين والتوظيف في الجزائر" ، العدد01 مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية المركز الجامعي، ورقلة ،.1998
29- مجلة العلوم الإنسانية : جامعة منتوري ، قسنطسنة ، عدد10 .1998
30- محمود بوسنة وزاهي شهرزاد ،جهاز التكوين المهني في الجزائر مكانته في النسق التربوي ومدى استجابته للطلب الاجتماعي والاقتصادي،العدد5،المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية ،1992.

الموسوعـــــــات :

31- مجموعـة مـن البـاحثين ،موسـوعة علـم الـنفس و التربيـة -الجـزء الثـاني، بيروت لبنان: دار النشر كربس2001.

المعاجـــــــم :

32- فرج عبد القادر طه وآخرون ،معجم علم النفس والتحليل النفسي، ط 1،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت،1993.

المراجع باللغة الفرنسية :

- Améziane Djenkal, Guide pratique en formation professionnelle , 33Edition Houma,2003.

المراجع باللغة الإنجليزية :

34 - Richard Nelson- Jones, The theory and practice of counselling psychology, Holt, London, 1982.

المواقع الإلكترونية :

35 – البوابة الوطنية للاطروحات SNDL

36 - http:// en.wikipedia.org/wiki/cognitive.style.

الملاحق

أخي المتربص،أختي المتربصة:

ـ المطلوب منك:

أن تقرأ كل عبارة بدقة وتحدد إجابتك بوضع علامة (x) أمام الاختيار الذي يمثل وجهت نظرك علما بأنه ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة،فهي مصممة لأغراض البحث العلمي فقط والإجابة الصحيحــة هي التي تعبر بدقة عن رأيك بصدق، من فضــلك لا تترك عبارة دون الإجابة عليهـــا، و شكــرا لتعاونكـــم.

البيانات الشخصية:

الجنس **أنثى** ☐ ☐ **ذكر**

التخصص.....

مؤسسة التكوين .....

- استبيـــــــــــان الإختيار المهني:

رقـــم العبارة	العبـــــــارات	نعم	لا	لا أدري
01	مستقبلك المهني يتوقف على نوع تخصصك			
02	تخصصك المهني يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج			
03	تخصصك المهني يمنحك القدرات العلمية والتقنية الأساسية لممارسة مهنة تتماشي مع ميولك المهني			
04	تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل مستقبلا			
05	التربصات الميدانية ساهمت في تدريبك وتحضيرك لعالم الشغل			
06	المعلومات النظرية والتطبيقية تفيدك في اختيار وممارسة مهنة المستقبل			
07	هناك علاقة بين ما تتلقونه من معلومات في تخصصك وبين متطلبات وحاجات سوق العمل			
08	تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس التخصص من أجل إيصال المعلومة لك			
09	تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج			
10	في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس (ذكر،أنثى) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل			
11	الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل والمرأة			
12	أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات			
13	الآن متطلبات وحاجات سوق العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس			

14	فرص العمل المتاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل			
15	تعتبر أن التطور والانفتاح في عالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك			
16	تعتبر خصوصيتك كرجل أو إمرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين			
17	تعتبر أنه من الإيجابي أن تدخل المرأة في عالم الشغل بكل مجالاته			
18	تعتقد أنه فعلا تستطيع المرأة أن تنجح في أي ميدان مهني			
19	تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها الطابع النسائي			
20	اختيار المهنة يتوقف على مدى مساعدتها لك في تحقيق مشاريعك من خلال الدخل الاقتصادي لها			
21	المهنة المناسبة لك هي التي تضمن رفاهية المعيشة.			
22	المهنة المناسبة لك هي التي تمكنك من تكوين أسرة وتلبية متطلباتها			
23	تعتبر أن الدخل الاقتصادي يجب أن يتناسب مع طبيعة الجهد الذي تبذله عملا			
24	تختار مهنة تتفق مع ميولك ورغباتك مهما كان دخلها مرتفع–منخفض			
25	المهنة المناسبة لك هي التي تمنحك دخلا اقتصاديا مرتفعا حتى إن لم تكن تتفق مع قدارتك ومؤهلاتك المهنية.			
26	الدخل الاقتصادي يأتي في المرتبة الأولى عند اختيارك لمهنة المستقبل			
27	تعتقد أن مجال تخصصك قد يسمح لك لاحقا باختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبيا			
28	نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية			

29	نوع المهنة التي ترغب الحصول عليها .التي سوف تختارها مهمته للحصول على المكانة الاجتماعية			
30	تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع وأهمية المهنة التي سوف تختارها			
31	تعتقد أن بناء علاقات اجتماعية وتكوين نفوذ لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع			
32	تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع			
33	تعتبر أن شعورك بالانتماء والأهمية يتحدد بنوع المهنة التي سوف تختارها			
34	الآباء يعرفون دائما مصلحة الأبناء أكثر منهم			
35	ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل			
36	والداك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لأن رأيهما هو الأصح دائما			
37	مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على استمرارية مهنة أحد والديك عند اختيار مهنتك			
38	على والديك أن يبذلا كل المجهودات للتخطيط لمستقبلك المهني			
39	اختيار مهنة أحد الوالدين يضمن لك نجاحك ومكانتك داخل المجتمع			
40	أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى لو لم تكن تتفق مع ميولك ورغباتك المهنية			
41	المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك			
42	إذا كانت قدراتك تؤهلك للعمل في مهنة يرغب آباؤك فيها هل تختارها حتى إن تعارضت مع ميولك ورغباتك.			

مقيــاس تقديــر الــذات:

رقم العبارة	العبـــــــارات	نعم	لا
01	لا تضايقني الأشياء عادة		
02	أجد من الصعب أن أتحدث أمام مجموعة من الناس		
03	أود لو أغير أشياء في نفسي		
04	لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي بنفسي		
05	يسعد الآخرون بوجودهم معي		
06	أتضايق بسرعة في المنزل		
07	احتاج وقتا طويلا لكي اعتاد على الأشياء الجديدة		
08	انا محبوب من الأشخاص من نفس سني		
09	تراعي عائلتي مشاعري عادة		
10	استسلم بسهولة		
11	تتوقع عائلتي مني الكثير		
12	من الصعب جدا ا ن أضل كما أنا		
13	تختلط الأشياء كلها في حياتي		
14	يتبع الناس أفكاري عادة		
15	لا اقدر نفسي حق قدرها		

16	أود كثيرا لو اترك المنزل		
17	اشعر بالضيق من عملي غالبا		
18	مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس		
19	إذا كان لدي شيء أريد آن أقوله فاني أقوله عادة		
20	تفهمني عائلتي		
21	معظم الناس محبوبون أكثر مني		
22	اشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء		
23	لا أتلقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال		
24	ارغب كثيرا في أن أكون شخصا آخر		
25	لا يمكن للآخرين الاعتماد علي .		