جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

الميولات المهنية لدى الطلبة الجامعيين من خلال مقياس محددات الاختيار المهني

دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبتين:

- **فتيحة صياد**
- **منال حسني**

تحت إشراف:

- د. عبد الحق بحاش

لجنة المناقشة

رئيس اللجنة	عدنان توات
الأستاذ المناقش	عيسى رمانة
الأستاذ المشرف	عبد الحق بحاش

السنة الجامعية: 2024/2023

نعمة المعرفة

﴿ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهَمَّت طَّائِفَةٌ مِّنْهُمْ أَن يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ ۖ وَمَا يَضُرُّونَكَ مِن شَيْءٍ ۚ وَأَنزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ ۚ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا ﴾.

الجهل موت الضمير، وذبح للحياة، ومحق للعمر.

﴿ إِنِّي أَعِظُكَ أَن تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ ﴾.

العلم نور للبصيرة، وحياة للروح، ووقود للطبع.

﴿ أَوَمَن كَانَ مَيْتًا فَأَحْيَيْنَاهُ وَجَعَلْنَا لَهُ نُورًا يَمْشِي بِهِ فِي النَّاسِ كَمَن مَّثَلُهُ فِي الظُّلُمَاتِ لَيْسَ بِخَارِجٍ مِّنْهَا ۚ ﴾.

إن السرور والانشراح يأتي مع العلم: لأن العلم عثور على الغامض، وحصول على الضالة، واكتشاف للمستور، والنفس مولعة بمعرفة الجديد والاطلاع على المستطرف.

فإن كنت تريد السعادة فاطلب العلم، وابحث عن المعرفة والحصّل الفوائد: لتذهب عبك الغموم والهموم والأحزان

﴿ قُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا، اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴾

من يرد الله به خيرا يفقهه في الدين، ولا يفخر أحد بماله أو بجاهه، وهو جاهل صفر من المعرفة فإن حياته ليست تامة وعمره ليس كاملا:

﴿ أَفَمَن يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِن رَّبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ ۚ ﴾

شكر وعرفان

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعمل، الحمد لله المنان، الملك القدوس السلام، مدبر الليالي والأيام، مصرف الشهور والأعوام، قدر الأمور فأجراها على أحسن نظام ما شاء الله كان وما لم يكن، الحمد لله ما أنعم عليّ من فضله الخير الكثير والعلم الوفير وأعانني على انجاز هذا العمل جعله الله خالص لوجهه الكريم.

يسعدني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف " د. عبد الحق بحاش " على ما قدمه لنا من علم نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر، وعلى ما بذله من جهد متواصل ونصح وتوجيه من بداية مرحلة البحث حتى إتمام هذا العمل، و" د، عيسى رمانة" الذي لم يبخل علينا كذلك بالمساعدة ومد يد العون لنا، أدامهم الله في خدمة العلم أن شاء الله

ويسرني أن أجزي جزيل الشكر الخاص والثناء أجله إلى أساتذتنا الكرام الذين أشرفوا على تكوين دفعة علوم التربية إرشاد وتوجيه وعلى الدعم النفسي والمعنوي الذي قدموه لنا خلال مسيرتنا البحثية

الإهداء

ثم ها أنا أقف على عتبة التخرج، غير آسفة على خسارة الأيام
لطالما انتهت بخطوة النجاح، وأنا لها وان أبت رغما عنها أتيت بها.

نلتها وعانقت اليوم حلما عظيما، فعلتها بعدما كانت مستحيلة، كانت دروبا قاسية وطرق خسرت فيها الكثير، ولكني وصلت.

إلى الله قبل كل شيء، الحمد لله لك كما ينبغي لوجهك وعظيم سلطانك والحمد لله على التمام.

أهدي بكل حب مذكرة تخرجي إلى:

إلى نفسي العظيمة أولا الفتية التي تحملت كل العثرات، وأكملت رغم الصعوبات، وعدتك وها أنا وفيت للمرة الثانية... ولا زال الخير قادم وسأوفيكي بكل وعودك.

" ماما " حبيبتي حبي وملاكي الطاهر، قوتي بعد الله، داعمتي الأولى الأبدية إلى من دعمتني بلا حدود وأعطتني بدون مقابل أهديك هذا التخرج وأسأل من الله أن يطيل بعمرك ياارب.

كما أهدي تخرجي هذا إلى الروح التي لولا تضحياتها لما كان لي وجود " أبي" حبيبي الذي لم يشاهدني وأنا أتوج على هذه المنصة، فكم كنت أتمن أن تكون بجانبي في هذه اللحظة الجميلة من حياتي، ولكن وعد يا " حبيبي " سأرفع رأسك عاليا بكل فخر وعزيمة وإسرار.

إلى من قال فيهم " سنشد عضدك بأخيك " يا أجمل هدية تركها لي أبي، إخوتي

"محمد، زهير، سيد أحمد، بركان، رضا، حسان"

أدامكم الله لي سندا وضلعا ثابتا لا يميل

وفي الأخير هاأنا اختم ما مررت به بفخر ونجاح الحمد لله، راجية من الله أن ينفعني به.

خطوة ألف ميل...اليوم عديتها. ف اللهم اجعلها نهاية خير وبداية أعظم.
وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين.

فتيحة صياد

rawpixel

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

((وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) التوبة /105

كان طموحا.. وأصبح واقعا بإذن الله.. في القادم الكثير. بعد توفيق من الله وسنده وممده.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك...ولا يطيب اللحظات إلا بذكرك.. و لا تطيب الآخرة الا بعفوك.. و لا تطيب الجنة إلا برؤيتك

أطوي خلاصة الجهد بين دفتي هذه الدراسة المتواضعة..
إلى معلم البشرية أجمعين.. من أعطى لحياتنا معنى وزينها بالأخلاق والدين النبي الصادق الامين" محمد صلى الله عليه وسلم"

أهدي ثمرة نجاحي الى من علمني العطاء بدون انتظار..
إلى من احمل اسمه بكل افتخار.. ارجو من الله ان يمد بعمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم والغد "والدي العزيز"

إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى ما أملك" أمي الحبيبة"

إلى الشمعة التي لا تنطفئ من عيني أختي غاليتي "فاطمة الزهراء"

إلى من أنظر فيهم فأجد القوة حين لحظة ضعفي إخوتي "محمد وعبد الحق"

إلى من ملأت بئري بعذب مياههم "جدي، خالي، خالتي، عمي، عمتي"

إلى من رافقوني منذ أن حملت معهم حقائب صغيرة ومعهم سرت الدرب خطوة بخطوة، وتحلو بالوفاء والعطاء رفيقاتي
"أمال دربالي، منال دباب، بشرى زواوشة"

أهدي هذا الجهد المتواضع الى كل من ساندني راجيتا من المولى عز وجل أن يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما علمنا.

منال حسني

rawpixel

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة الموجودة بين كل من الميولات المهنية ومحددات الاختيار المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي ذو الطابع التنبئي، من خلال تطبيق مقياس الميولات المهنية ومقياس محددات الاختيار المهني على عينة من الطلبة قوامها (185) طالب وطالبة، وبعد التحقق من مدى صلاحية المقاييس للدراسة (الصدق والثبات) والمعالجة الاحصائية لفرضيات الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تؤثر الميول المهنية إيجابيا على اختيار المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.
- هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لصالح بعد الميول الاجتماعية.
- هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لصالح بعد محددات الذات.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسيين في درجاتهم على مقياس الاختيار المهني.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العيننة في درجاتهم على مقياس الاختيار المهني تعزى لمتغير المستوى.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العيننة في درجاتهم على مقياس الاختيار المهني تعزى لمتغير التخصص.

الكلمات المفتاحية: الميولات المهنية، محددات الاختيار المهني، طلبة قسم العلوم الاجتماعية.

Abstract :

The current study aimed to reveal the existing relationship existing between both professional inclinations and determinants of professional choice for students of the Faculty of Social Sciences at the University of Medea, We relied on the descriptive, correlational approach, By applying the vocational inclinations scale and the vocational choice determinants scale on a sample of students consisting of (185) students, After verifying the validity of the study's measures (validity and reliability) and through the statistical treatment of the study hypotheses, the following results were reached:

- Professional inclinations positively affect the professional choice of social sciences students at the University of Medea.
- There is a difference in the order of the dimensions of the professional inclinations scale in favor of the social inclinations dimension.
- There is a difference in the order of the dimensions of the determinants of vocational choice scale in favor of the self-determinants dimension.
- There are no statistically significant differences between the sexes in their scores on the vocational choice scale
- There are no statistically significant differences between the sample members in their scores on the vocational choice scale due to the level variable.
- There are no statistically significant differences between the sample members in their scores on the vocational choice scale due to the specialization variable.

Keywords: professional inclinations, determinants of professional choice, students of the Social Sciences Department.

فهرس المحتويات:

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان	–
إهداء	–
ملخص الدراسة	–
فهرس المحتويات	–
فهرس الجداول	–
فهرس الأشكال	–
مقدمة	أ–ج
الجانب النظري	
الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
أولا. إشكالية الدراسة	6
ثانيا. فرضيات الدراسة	9
ثالثا. أهداف الدراسة	9
رابعا. أهمية الدراسة	10
خامسا. مفاهيم الدراسة	11
سادسا. الدراسات السابقة	13
سابعا. التعقيب على الدراسات السابقة	17
الفصل الثاني: الميولات المهنية	
تمهيد	22
أولا. تعريف الميول المهنية	23
ثانيا. أهمية الميول المهنية	25
ثالثا. أهداف الميول المهنية	25
رابعا. أنواع الميول	26
خامسا. خصائص الميول المهنية	28
سادسا. تصنيفات الميول المهنية	29

سابعا.النظريات المفسرة للميول المهنية	32
ثامنا.العوامل المؤثرة في الميول المهنية	38
تاسعا. طرق قياس الميول	40
خلاصة	42
الفصل الثالث: الاختيار المهني	
تمهيد	44
أولا. مفهوم الاختيار المهني	45
ثانيا. أهمية الاختيار المهني	46
ثالثا. أهداف الاختيار المهني	48
رابعا. خطوات الاختيار المهني	48
خامسا. أنماط الاختيار المهني	52
سادسا. فوائد الاختيار المهني	53
سابعا. النظريات المفسرة للاختيار المهني	54
ثامنا. العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته	65
تاسعا. العوامل المؤثرة في اختيار المهني	68
خلاصة	70
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
تمهيد	73
أولا. الدراسة الاستطلاعية	74
ثانيا. الدراسة الأساسية	75
ثالثا. منهج الدراسة	75
رابعا. الحدود الدراسة	75
خامسا. عينة الدراسة	76
سادسا. أدوات الدراسة	79
سابعا. أساليب المعالجة الإحصائية	91

خلاصة	92
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها	
التحقق من اعتدالية التوزيع	94
أولا. نتائج الفرضية العامة وتفسيرها	95
ثانيا. نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتفسيرها	97
ثالثا. نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتفسيرها	100
رابعا. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتفسيرها	103
خامسا. نتائج الفرضية الجزئية الرابعة وتفسيرها	105
سادسا. نتائج الفرضية الجزئية الخامسة وتفسيرها	107
استنتاج عام واقتراحات	109
خاتمة	112
المراجع	114
الملاحق	–

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وأثارها في الاختيار المهني.	60
2	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	76
3	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى	77
4	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	78
5	يوضح أبعاد مقياس الميولات المهنية	79
6	مفتاح التصحيح لمقياس الميول المهنية	80
7	يوضح ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ	80
8	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول التحليلية مع درجته الكلية	81
9	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول الاجتماعية مع درجته الكلية	82
10	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول التقليدية مع درجته الكلية	83
11	يوضح مصفوفة ارتباطات محاور المقياس الميول المهنية مع درجته الكلية	84
12	يوضح عبارات وأبعاد مقياس الاختيار المهني	85
13	يوضح ثبات مقياس الاختيار المهني عن طريق ألفا كرونباخ	85
14	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات الذات مع درجته الكلية	86
15	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات الشخصية مع درجته الكلية	87
16	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات اجتماعية مع درجته الكلية	88
17	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات اللذة والواقع مع درجته الكلية	89
18	يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الاختيار المهني مع درجته الكلية	90
19	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	94
20	أثر الميولات المهنية على الاختيار المهني لدى أفراد العينة	95
21	فريدمان لترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لدى أفراد العينة	97
22	اختبار ويلكوكسون للمقارنات الزوجية بهدف التحقق من ترتيب الأبعاد	98
23	اختبار فريدمان لترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى أفراد العينة	100
24	يوضح اختبار ويلكوكسون للمقارنات الزوجية بهدف التحقق من ترتيب الأبعاد	102
25	الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير الجنس	103
26	الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير المستوى	105
27	الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير التخصص	107

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح البيئات الستة " لجون هولا ند "	37
2	خطوات الاختيار المهني	51
3	العلاقة بين أنواع بيئات المهن والشخصية في نظام هولاند للميول المهنية	64
4	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	77
5	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى	78
6	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	79
7	أعمدة بيانية توضح ترتيب أبعاد مقياس الميولات المهنية لدى أفراد عينة	98
8	أعمدة بيانية توضح ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى أفراد العينة	101

مقدمة

مقدمة:

إن التقدم التكنولوجي في الوقت الراهن جعل رأس المال البشري محور مهم في بناء مجتمعات راقية وحديثة تشهد عدة تطورات وتغيرات الاقتصادية، ولهذا وجب علينا الاختيار الدقيق المبني على أسس موضوعية للأكفأ الأفراد والكوادر القادرين على تحقيق الفاعلية التنظيمية، وذلك لركوب عجلة التطور والتنمية والزيادة في الإنتاجية والنهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستوى المردود التعليمي، ومن هنا تبرز أهمية الميول المهنية وعملية الاختيار المهني، وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أمر هام ومعقد في نفس الوقت، لما يحمله من تأثير إيجابي وسلبي على المستقبل المهني للفرد وذلك للتغيرات التي تطرأ في سوق العمل، فوجود الشخص في منصب أو عمل يناسب قدراته وإمكانياته يساعده بشكل كبير في استقراره وتكيفه مع نفسه والمحيطين به من عائلة والمجتمع بأكمله.

والواقع إن الفرد يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والميول والرغبات والأفكار التي قد يكون للأسرة والعائلة دخل كبير فيها، سواء كانت صحيحة أو خاطئة، فهو اكتسبها من بيئته وظروفه الأسرية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية وحتى المدرسية يعني منذ طفولته، فتظهر في البداية بعض التفضيلات المهنية وتنعكس في الاختيار المهني فيما بعد.

فالميول المهنية أحد المتغيرات الهامة في اتخاذ عملية الاختيار إلى الدخول لمهنة معينة، ومن هنا بدأت ضرورة التعرف على الميول المهنية كأحد جوانب المهنية التي تساعد الفرد للتوجه نحو المجال المهني الصحيح.

فيعد الاختيار المهني جزء لا يمكن الاستغناء عليه في بناء شخصية الفرد الحاضرة والمستقبلية، فهو يعد قرار مصيري للفرد والمجتمع بحيث يحدد مستقبله ويرسم معالم نجاحه وفشله، وهذا ما يجب الاهتمام به بالنسبة للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج والتوجه نحو المسار المهني بتحديد الميول

والاختيارات الصحيحة التي تحيل إليهم الكثير من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ...الخ، وأن الاختيار الخاطئ قد يؤدي إلى سوء التوافق وعدم الرضا الوظيفي وعدم مسايرة المجتمع.

سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع الميول المهنية وعلاقتها بمحددات الاختيار المهني من خلال استكشافها لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة المدية، حيث تتكون هذه الدراسة من قسمين هما:

القسم الأول ويشمل الجانب النظري للدراسة والقسم الثاني يشمل الجانب التطبيقي للدراسة، ويتكون كل جانب من فصول، ويتكون كل فصل مما يلي:

الفصل الأول يتكون من الجانب النظري يقود لموضوع البحث فنوضح مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها والتطرق للمفاهيم الإجرائية للدراسة وعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع والتعقيب عليها.

الفصل الثاني من نفس الجانب سنتطرق للميول المهنية فنبين مفهومها أهميتها وأهدافها وخصائصها وتصنيفاتها وأنواعها وطرق قياسها وأهم النظريات المفسرة لها وصولا إلى أهم العوامل المؤثرة فيها.

الفصل الثالث نعرض فيه الاختيار المهني نذكر مفهومه أهميته وأهدافه وخطواته مع أنماطه وفوائد الاختيار المهني واهم النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة فيه وصولا إلى العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته.

أما في الجانب التطبيقي فسنتطرق من خلال الفصل الرابع إلى إجراءات الدراسة الميدانية، حيث سنبين المنهج المستخدم وإجراءات الدراسية الاستطلاعية وأهدافها، ثم نبين عينة الدراسة وحجمها وخصائصها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل النتائج وإجراءات تطبيق الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس والأخير فهو مخصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة، وفي آخر الدراسة سنعرض خلاصة النتائج وبعض المقترحات وسنرفق الدراسة بالمراجع التي اعتمدنا عليها وبعض الملاحق للتوضيح.

وفي الأخير نأمل لان تكون دراستنا هذه إضافة علمية لميدان التوجيه والباحثين فيه والمهتمين به، وبموضوع الميولات المهنية والاختيار المهني الذي يلعبان دورا مهما في عملية التوجيه المهني والمدرسي، ورغم الصعوبات التي واجهتني خلال انجاز هذه الدراسة، فقد حاولنا إعطاء كل ما في وسعنا من أجل إنجاز هذا العمل على أحسن وأكمل وجه، وفي الأخير إن الله ولي التوفيق نحمده ونستعين به على هذا التوفيق.

الجانب

النظري

الفصل الأول

<u>الإطار التصوري والنظري للدراسة</u>:

أولا. الإشكالية

ثانيا. الفرضيات

ثالثا. أهداف الدراسة

رابعا. أهمية الدراسة

خامسا. مفاهيم الدراسة

سادسا. الدراسات السابقة

سابعا. التعقيب على الدراسات السابقة

أولا. الإشكالية:

إن تسارع ركب الحضارة وتقدم الأمم وارتفاع مستوى التطور والنمو والإبداع الذي يشهده العالم من جميع المجالات بطريقة منظمة ومضبوطة، رهين بمدى رضا الفرد عما يقدمه إلى جانب ما يمتلكه من قدرات، والوصول إلى الرضا النفسي عن الاختصاص أو المهنة مرتبط بميل الفرد إليها، لأن الفرد الغير راض عن مهنته ولا يحس بالراحة والطمأنينة والمتعة في ممارستها قد يسبب له مضاعفات نفسية والعديد من المشكلات المهنية، وإيجاد عدة عوائق وأزمات ومشاكل داخل العمل ويصل هذا بعدم شعوره بالأمان والاستقرار مما يدفعه إلى ترك العمل أو تغييره، وهذا ما أكده الدكتور عبد العزيز إبراهيم سليم في كتابه علم النفس المهني أن الاختيار الخاطئ قد يحيل الفرد إلى شخص معوق لنفسه ولغيره ممن حوله (عبد العزيز إبراهيم سليم، 2020، ص، 23).

ومن هنا أبدت أغلب الدول المتقدمة والمتطورة، اهتماما كبيرا باستثمار الثروة البشرية باعتبارها هي الضمان الوحيد والحقيقي لازدهار مستقبل دولتها ومن هذا المنطلق ظهر الرأس المال البشري، وفي هذا الصدد وحسب اطلاعنا على الواقع وجمع بعض الآراء من المحيط الجامعي (الطلبة، الأصدقاء...الخ) نجد غالبية الطلبة يواجهون مشكلات في اختياراتهم لنوع الدراسة التي تتوافق مع طموحاتهم المهنية، فمنهم من يرجع أسباب عدم توافق تخصصهم مع الدراسة إلى (نظام التنسيق في الجامعة المعتمد ومنهم من يحيلها إلى تأثير الوالدين والوضع المادي للأسرة ومنهم من يرجعها إلى احتياجات سوق العمل).

إن نجاح الفرد في دراسته وبعدها في حياته المهنية متوقف على مدى إدراكه بذاته ومعرفته لها، ومن ثم معرفته باختيار التخصص المناسب له، المتوافق مع ميوله واهتماماته وقدراته من جهة، واحتياجات سوق الشغل من جهة أخرى، فقد ذكر الجامودي (2007) أن التردد من أكثر العوامل خطورة وتأثيرا على اتخاذ القرار المهني لدى المراهقين، والذي يرتبط بمدى معرفة الفرد لذاته ومدى تقديره لها. (الجامودي سعيد سالم، 2007، ص، 47)

ويشير صالح أحمد خطيب (2013) أنه عند التحاق الطالب بالتخصص الذي لا يتماشى مع ميوله المهنية يولد له حالة من الإحباط النفسي وعدم الرضا ويقلل من فاعلية التعلم والتزايد حالات الفشل والتأخر الدراسي فلا بد من مساعداتهم في اتخاذ قرارات أكاديمية ومهنية المناسبة لهم، وهذه المساعدة تكمن في تعرفهم على الاختيار المهني واستكشافهم لمولاتهم المهنية (صالح أحمد الخطيب، 2013، ص، 35).

فالميول المهنية هي المحرك والدافع والوقود لنجاح الفرد في مهنة ما وهي سبب لتوافقه في مجاله المهني وبالتالي ينعكس على توافقه في الحياة بشكل عام، كما أنها سبب للاستقرار الوظيفي للفرد والارتقاء بالمهنة مستقبلًا، فهي تعد رأس مال للفرد يستطيع استثماره وتحويله إلى ثروة ونجاح عظيم (جودت عبد الهادي وسعيد العزة، 2014).

وقد اعتبر **(بارسونز Parsons)** في نظريته للميول المهنية سنة (1908) أن الميول المهنية من أهم العوامل التي تؤثر في المستقبل الدراسي والمهني من خلال اختياراته المهنية (الصويط فواز بن محمد، 2007، ص34)

وعلى حد تعبيرنا فإن الزيادة في الإنتاج والعطاء ورضا الأفراد يعتمد أساسا على حسن اختياراتهم لمناصب شغلهم.

كما أنا الاختيار المهني يعد قرار مصيري للفرد بحيث يحدد له مستقبله ويرسم معالم نجاحه أو فشله، فإذا توقف الفرد في اختياره للمهنة التي يريدها فان ذلك يعود عليه بالإيجابية في توافقه مع مهنته ويتجلى ذلك بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية والاستجابة المهنية وهذا ما أثبتته دراسة برغوث (2002)، وإذا لم يتفوق الفرد في اختيار لمهنته ينعكس هذا على مستقبله المهني وعلى مستواه المعيشي ورضاه الوظيفي، كما أنه سيواجه صعوبة في التقدم والترقي الوظيفي والشعور بالملل والاكتئاب مما يصل ذلك إلى عدة ضغوط نفسية والتوتر المرتبط بالعمل.

حيث يهدف الاختيار المهني إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما انه يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية والاقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين تحليلا مفصلا لمعرفة متطلباته، ولا تقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفأ الأفراد لمهنة معينة، بل يفيد أيضا في توزيع الأعمال على العمال داخل المصنع أو المتجر أو القوات المسلحة كما يفيد بوجه الخاص في انتقاء رؤساء العمال والمشرفين عليهم (جودت عزة، عبد الهادي سعيد العزة، 2014، ص 27-28).

ولما كانت الميول من أهم العوامل التي تؤثر في التخطيط للاختيار المهني مستقبلًا، فتكيف الفرد في مهنة ما يزداد عندما يكون لديه ميول للمهنة، وهذا ما قادنا للبحث ودراسة الميول المهنية كونها عملية مرتبطة بالتوجيه المهني للفرد وكذلك اختياره وتصنيفه للمهنة ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أهمية الميولات المهنية لدى الطلبة الجامعين وعلاقتها بمحددات الاختيار المهني لديهم، من خلال طرح جملة من التساؤلات التالية.

التساؤلات الرئيسية:

- هل تؤثر الميولات المهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في اختياراتهم المهنية.

التساؤلات الفرعية:

- هل هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية ؟
- هل هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية؟
- هل هناك فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس ؟
- هل هناك فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير المستوى؟
- هل هناك فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير التخصص؟

ثانيا. الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- تؤثر الميولات لمهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في اختياراتهم المهنية.

الفرضيات الفرعية:

- هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.
- هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.
- هناك فروق دالة إحصائيا لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس .
- هناك فروق دالة إحصائيا لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير المستوى .
- هناك فروق دالة إحصائيا لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير التخصص.

ثالثا. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن الدرجة التي تؤثر فيها الميولات المهنية عند الطلبة على محددات اختيارهم المهني وقد تفرع عن هذا الهدف الرئيسي جملة من الأهداف الفرعية التالية:

- الكشف عن ترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.
- الكشف عن ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.

- التحقق من وجود فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.
- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير المستوى.
- التحقق من وجود فروق دالة إحصائيا في محددات الاختيار المهني تعزى لمتغير التخصص.

رابعا. أهمية الدراسة:

تكمن الدراسة الراهنة في اكتساب أهميتها من حيث أنها تسعى إلى دراسة الميولات المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني بصفتهم دراستان مهمتان يخصان شريحة مهمة في المجتمع وهي الطلبة الجامعين المقبلين على التخرج والذين سيتوجهون إلى سوق العمل، حيث تساعدهم الميولات المهنية والاختيار المهني على:

1. تحقيق الرضا الشخصي والسعادة الوظيفية: اختيار المناسب للمهنة يساعد في تحقيق الرضا والرفاهية النفسية للفرد، وعندما يختار الفرد مهنة تتوافق مع ميوله واهتماماته، يشعره ذلك بالإنجاز والتحفيز في العمل، مما يعزز ذلك تحقيق ذاته ويدعم صحته النفسية وينعكس إيجابا على أدائه وإنتاجيته.
2. زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل: الميول المهنية المناسبة تساعد في تنمية المهارات والخبرات ذات صلة، والفرد الذي يعمل في مجال يناسب ميوله يكون أكثر إنتاجية وكفاءة في عمله.
3. تطوير المسار الوظيفي وزيادة فرص النجاح المهني: إن الاختيار الصحيح للمهنة يفتح أبواب التطور والترقي والتقدم الوظيفي على المدى البعيد، كما ان الميولات المهنية تساعد في اتخاذ قرارات إستراتيجية بشأن التخصص والتدريب المناسب.
4. التوافق مع سوق العمل وتحقيق الاستقرار المالي والنفسي: الاختيار المهني القائم على الميول يساعد في إيجاد فرص عمل مناسبة، وعندما يعمل الشخص في مجال يناسب ميوله، فإنه يشعر بالاستقرار المالي والنفسي، مما ينعكس إيجابيا غلى حياته الشخصية.

5. الصحة النفسية والجسدية وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: الشعور بالرضا والتحفيز في العمل ينعكس علة الصحة النفسية والجسدية للفرد ويقلل من الضغوط والتوتر، والميول المهنية المناسبة تمكن الفرد من تحقيق التوازن بين مسؤولياته المهنية واحتياجاته الشخصية والعائلية.

6. تنمية المهارات والخبرات والشعور بالهدف والدافعية: المهنة المناسبة تتيح للفرد فرصة تنمية مهاراته واكتساب خبرات متخصصة في مجاله مما يعزز من قدراته المهنية، والشعور بالهدف والدافعية يحقق إسهامات في المجتمع.

خامسا. مفاهيم الدراسة:

1. التعريف الإجرائي للميولات المهنية:

هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الفرد على مقياس الميول المهنية المصمم من طرف الباحثتين عواطف زبيدي وكريمة لقريد (2014).

2. تعريف الإجرائي للاختيار المهني :

محددات الاختيار المهني :

محددات الاختيار المهني هي مجموعة العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي توجه الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية والذي يتحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس محددات الاختيار المهني المستخدم في الدراسة الحالية للباحث فواز بن محمد الصويط (2007)، ويتكون الاختيار المهني من الإبعاد التالية:

- **محددات الذات(ميول، قدرات، قيم)**

ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من قدرات وما لديه من ميول وقيم تؤثر في اختياره المهني.

- **محددات الشخصية:**

ويقصد بها مدى ما يتمتع به الفرد من سمات شخصية مكتسبة أو موروثة وتؤثر في اختياره المهني.

- **المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:**

ويقصد بها مجموعة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالفرد وتؤثر في اختياره المهني.

- **محددات اللذة والواقع:**

ويقصد بها مدى ما توفره المهنة للفرد من إشباع لدوافعه ورغباته وحاجاته

سادسا. الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت الميولات المهنية :

تعرض الباحثة بعض الدراسات التي اهتمت بدراسة الميول المهنية وفقا لتخصص والنوع .

فتناولت دراسة **فاطمة صالحي (2017)** الكشف عن الميول المهنية لدى تلاميذ المستويات الدراسية المعنية بعملية التوجيه المدرسي ومدى تأثرها بمجموعة من المتغيرات التصنيفية مثل (الجنس، السن، المستوى الدراسي، المستوى التحصيلي للتلميذ والمستوى الاقتصادي للأسرة والمستوى التعليمي للوالدين)، تكونت عينة الدراسة من تلاميذ المستوى الثالث والرابع متوسط والصف الأول الثانوي وبلغ عددهم(118) طالبا، تم الاعتماد على المنهج التتبعي المستعرض، واستخدمت الباحثة مقياس هولاند للميولات المهنية، ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة: التكرارات، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، اختبار "ت"، الفا كرونباخ، واختبار "ف" لتحليل التباين، اختبار يفيه للمقارنات المتعددة، ومن النتائج التي توصلت إليها انه لاتوجد فروق دالة إحصائيا في الميول الواقعية والعقلية والاجتماعية والتقليدية والمغامرة والفنية تبعا للجنس.

وسعت دراسة **رية محمد العويس (2007)** إلى التعرف على أهم الميول المهنية وأنماط الشخصية السائدة عند الطالبات المتفوقات من التخصصات العلمية والأدبية من طالبات الصف الثاني عشر بدولة الإمارات تقصي العلاقة بين الأنماط والميول المهنية وإمكانية التنبؤ من احدهما بالآخر، تكونت عينة الدراسة (308) طالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من الطالبات المتفوقات، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت قائمة جاكسون للميول المهنية، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وباستخدام تحليل التباين الأحادي والمتعدد والارتباط الخطي والانحدار الخطي المتعدد، أظهرت النتائج توافق طالبات الفرع العلمي مع الميول العلمية وبالمقابل أظهرت النتائج توافقا ملحوظا بين طالبات الفرع الأدبي والميول الأدبية.

وهدفت دراسة **علي سيد خضر ومحمد محروس الشناوي (1994)** إلى دراسة العلاقة بين الميولات المهنية والتحصيل الدراسي في التخصصات المختلفة بالمرحلتين الثانوية والجامعية، ودراسة الفروق بين التخصصات المختلفة لعينة الدراسة في الميول المهنية بالإضافةإلى تقنين مقياس الميول المهنية، كان حجم العينة (307) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية بأبها، و(207) طالب وطالبة من طلاب الثانوي العام والثانوي التجاري والصناعي، تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، وتم تطبيق مقياس الميول المهنية، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن طلاب التخصص العلمي أكثر المجموعات ميلا للميول العلمية وطلاب التخصص الأدبي أكثر ميلا للميول التجارية .

واستهدفت دراسة **انور الشرقاوي(1982)** التعرف على دور الأساليب المعرفية في تحديد الميولات المهنية لدى الباب الكويتي من الجنسين، كان حجم عينة الدراسة (234) طالبا من التخصصات المختلفة في الأقسام العلمية والاجتماعية والإنسانية في جامعة الكويت، وتم استخدام الأدوات، اختبار الأشكال المتضمنة (الصورالجمعية) إعدادأنور الشرقاوي وسليمان الخضري واختبار الميول المهنية احمد زكي صالح ومن النتائج التي تم التوصل إليها حيث خرج بنتيجة مفادها أن هناك فروق ذات دالة إحصائية بين الذكور المستقلين على هذا المجال والمعتمدين على هذا المجال في مقياس الميل الخلوي والميكانيكي والحسابي والعلمي لصالح المستقلين وعدم وجود فروق تذكر في الميل الإقناعي والفني والموسيقى والكتابي، كما تفوقت الإناث المستقلات على المجال الإدراكي على المستقلين في مجال الميل نحو الخدمة الاجتماعية.

وسعت دراسة **ميناكشي وبالا (Meenakshi & bala)** إلى فحص العلاقة بين الميول المهنية والتحصيل الدراسي لدى الطلاب الموهوبين في الفنون المسرحية، بالإضافة إلى المقارنة بين الذكور والإناث في الميول المهنية، تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة من طلاب الجامعة، تم استخدام مقياس الميول المهنية اعداد **kulshrestha** (2003)، وتم الاعتماد على المتوسط معدل

الدراجات التراكمي في حساب التحصيل الدراسي، وباستخدام اختبار "ت"، وتحليل الانحدار المتعدد، ومن النتائج المتحصل عليها انه لاتوجد فروق ذات دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في الميل العلمي والأدبي والتجاري.

الدراسات التي تناولت الاختيار المهني:

دراسة **خريبش زهير (2011)** بعنوان الاختيار المهني والفعالية التنظيمية والتي كانت تهدف إلى محاولة تقصي الارتباطات القائمة بين المتغيرين من خلال الاعتماد على بعض الإبعاد، التي اعتقدنا أنها توصلت إلى الفهم الأعمق لسياسة الاختيار المهني بالمؤسسة الجزائرية وقد انطلقنا في معالجة هذا الموضوع من خلال طرح التساؤل مركزي مفاده: ما طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والفعالية التنظيمية؟ إلى أي مدى تعتمد المؤسسة في اختيارها للأفراد، على المعايير الموضوعية بشكل يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديهم؟

كما بلغت العينة (232) مبحوث من مختلف المستويات المهنية، واعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة هذا الموضوع، كما اعتمدنا على الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات لجمع المعلومات، ومن بين النتائج المتحصل عليها الاعتماد معيار الكفاءة **Efficience** الذي يتم اختيار الأفراد على أساسه، يزيد بدرجة كبيرة من معدلات الأداء، والخصائص الشخصية للعمال تساهم بدرجة اكبر في تحقيق أهداف المؤسسة، كما أن تحقيق الرضا الوظيفي مرهون بمدى اختيار الفرد بناء على المعايير الموضوعية.

دراسة **الشيخ رقية (2018)** بعنوان الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربي التربية الخاصة، حيث هدفت الدراسة لإيجاد العلاقة بين اختيار مربي التربية الخاصة لمهنته من جهة وتوافقه المهني من جهة أخرى مع تحديد الفروق بين الاختيار المهني حسب متغير الجنس وتحديد الفروق في التوافق المهني حسب متغير الخبرة، كما هدفت إلى معرفة الجوانب النفسية والاجتماعية والمادية لاختيار السريع لهذه المهنة مع إلقاء الضوء على طبيعة العمل الذي يمارسه مربي التربية الخاصة والكشف عن

الظروف التي أدت به لاختيار مهنة التربية الخاصة والعوامل التي تؤثر وبشكل مباشر في توافقه المهني بالإضافة إلى التعرف على التوافق المهني من خلال مقياس أبعاده المتمثلة في البعد العملي والبعد الشخصي والبعد الاجتماعي وبالتالي معرفة رغبة واستعدادات المربي في هذا المجال، إلى جانب مساهمة هذه الدراسة في البحث العلمي في مجال التربية الخاصة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المناسب لهدف الدراسة، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على مربي ومعلمي التربية الخاصة التابعين لمديرية النشاط الاجتماعي حيث بلغ أفراد العينة (100) مربي ومربية التربية الخاصة موزعين على مراكز والمؤسسات الخاصة البالغة عددها (14) مركز ومدرسة متخصصة بالولايات التالية: (9) مراكز بولاية سعيدة، (2) بولاية معسكر، (3) مراكز بولاية غليزان.

وتوصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه غير دالة إحصائيا بين الاختيار المهني والأبعاد الفرعية الثلاثة (البعد العملي والبعد الشخصي، والبعد الاجتماعي (التوافق المهني) لدى مربي التربية الخاصة، كما أنه لاتوجد فروق دالة إحصائيا في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.

دراسة **فواز بن محمد الصويط (2007)** بعنوان الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي، لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية بالمملكة العربية السعودية، وقد تكونت عينة الدراسة من (140) ضابطا وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وقد اسفرت نتائج الدراسة على انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياعند مستوى الدلالة (0.01) بين درجات محددات الاختيار المهني ودراجات الأبعاد النفسي والتوافق النفسي لدى أفراد العينة الكلية للدراسة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) على الأقل بين المتوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص الطيار وبين نظائرهم من تخصص فني، وذلك لصالح تخصص الطيار.

دراسة **عبايدية أحلام (2007)** بعنوان محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعين، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة المعددات التي تتحكم في الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين، ولقد تكونت عينة الدراسة من (113) طالبا وطالبة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد بينت بنتائج الدراسة

انه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جنس الطالب واختياراته المهنية، ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصص العلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية للطالب الجامعي واختياراته المهنية.

دراسة **برغوث (2002)** بعنوان الاختيار المهني وعلاقته بالعملية التوافقية الايجابية لطلبة الكلية الحربية، حيث استهدفت التوصل إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاختيار والعملية التوافقية الايجابية لطلبة الكلية الحربية، وكانت العينة (100) طالب من الكلية تتراوح أعمارهم بين **(17 /21**سنة) وكانت أهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة وجود علاقة بين كل الاختيار المهني والسمات الشخصية والقدرات العقلية بين العملية التوافقية الايجابية. (الصويط، 2008، ص 80)

سابعا.التعقيب على الدراسات السابقة:

أ. التعقيب على دراسات الميول المهنية:

تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك اهتماما متزايدا من الباحثين العرب منهم والأجانب بالميول المهنية للفرد ومن أهمها تناول متغير الجنس والاختيار الدراسي والمهني والمستوى الدراسي وكذلك المستوى التحصيلي ...الخ.

من حيث أوجه التشابه: من الملاحظ على عينات هذه الدراسة أن معظمها قد انحصرت في تلاميذ المرحلة الثانوية وطلاب المرحلة الجامعية ومن حيث الحجم اختلفوا جميعهم فتراوحت بين (60) إلى (234) طالب.

ولقد استخدم أغلبية الباحثين في دراستهم منهج واحد وهو المنهج الأكثر استخداما في البحوث والدراسات النفسية التربوية وهو المنهج الوصفي والارتباطي إضافة إلى المنهج التتبعي المستعرض وفي الدراسات الأخرى لم يتطرق إلى ذكر المنهج المستخدم.

وتم الاعتماد في هذه الدراسات وخاصة العربية منها على المقاييس التالية: مقياس هولاند للميول المهنية، وقائمة جاكسون، بالإضافة إلى بعض الدراسات استعملت اختبار الأشكال المتضمنة (الصور الجمعية)، واختبار الميول المهنية احمد زكي صالح.

ومنهم من استعمل الأساليب الإحصائية (التكرارات، النسبة المئوية، الإنحراف المعياري، معامل الارتباط، اختبار"ت"، ألفا كرونباخ، واختبار ف لتحليل التباين، وتحليل الانحدار)

من حيث أوجه الاختلاف: كانت الدراسات الميول المهنية مختلفة من حيث البيئات والفئات والتخصصات حيث كان هدف دراسة مرياح دليلة استكشافها للأنماط البيئات المهنية المفضلة لدى طلبة العلوم الإنسانية واختلف الهدف بالنسبة لرية **محمد العويس** (2007) حيث كانت العلاقة بين الأنماط والميول المهنية، وأنور الشرقاوي (1982) كان هدفه التعرف على دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسيين، والدراسة الأخيرة لسيد خضر ومحمد محروس الشناوي (1993) هدفها دراسة الفروق بين التخصصات المختلفة والعلاقة بين الميول المهنية والتحصيل الدراسي.

وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود فروق بين طلاب التخصص العلمي والأدبي في الميول المهنية مثل دراسة سيد خضر ومحمد محروس (1993)، ودراسة رية محمد عويس (2007) ودراسة ميناكشي وبالا (2013). في حين نتائج أنور الشرقاوي (1982) أكدت على إن هناك فروق ذات دلالة بين الذكور المستقلين على هذا المجال في مقياس الميل الخلوي والميكانيكي والحسابي والعلمي، وكذلك نتائج فاطمة صالحي (2017) لاتوجد فروق ذات دلالة احصائيا في الميول الواقعية العقلية، الاجتماعية، التقليدية، المغامرة والفنية تبعا للجنس.

ب. التعقيب عن دراسات الاختيار المهني:

من حيث أوجه التشابه: نرى انه اتبعت كافة الدراسات المنهج الوصفي وهو المنهج المستخدم في الدراسات الحالية إلا دراسة أحلام عبايدية أضافت إليه المنهج التحليلي، وما تم استنتاجه من الدراسات السابقة انه لم يتم ذكر الأدوات المستخدمة في أغلبية الدراسات، إلا دراسة خريبش زهير (2008) التي وضحت في دراستها الأدوات واستعملت المقابلة، الملاحظة والاستمارة.

ومن حيث الاختلاف: اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينات المستخدمة سواء في الحجم ونوع الفئة، فمن حيث حجم العينات نجد كل من عينة برغوث (2002) تطابقت مع عينة شيخ رقية (2018)

والتي قدرت ب (100) في حين اختلفوا من ناحية الفئة فالأولى كانت لطلاب، والتي تشابهت م أحلام عبايدية (200) في الفئة والثانية لمربي التربية الخاصة، وفي الحجم والفئة نجد أن فواز بن محمد (2007) كانت عينته (140) ضابط وعينة خريبش زهير (2001) قدرت ب (232) مبحوث وقدرت عينة أحلام عبايدية (2007) ب (113) مربي.

ونلاحظ إن أهداف الدراسات الاختيار المهني ليست واحدة بل متنوعة ومختلفة، حيث نجد كل من دراسة فواز بن محمد (2007) وبرغوث (2002) ركزا على إيجاد العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق، فالاختلاف الأول كان لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية المملكة العربية السعودية والثاني لطلبة كلية الحربية، واختلفا في عدة أهداف أخرى مثل تحديد الفروق بين الاختيار المهني حسب متغير الجنس والتوافق المهني حسب متغير الخبرة، ومعرفة أيضا الجوانب النفسية، المادية والاجتماعية للاختيار المهني، كما نجد دراستين اختلفوا تماما عن الدراسات السابقة متمثلة في دراسة عبايديةأحلام (2007) التي هدفت دراستها إلى معرفة محددات التي تتحكم في الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، وهدفت دراسة خريبش زهير (2011) إلى محاولة تقصي الارتباطات بين المتغيرين من خلال الاعتماد على بعض الأبعاد

وبالنسبة للنتائج نجد دراسة برغوث(2002) تؤكد على أن هناك علاقة بين الاختيار المهني والسمات الشخصية والقدرات العقلية بين العملية التوافقية الإيجابية وهذا عكس ما أظهرته نتائج عبايدية أحلام أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائيا بنسبة لمتغير الجنس لدى الطلاب واختياراتهم المهنية، كما تشابهت هذه الدراسة مع دراسة شيخ رقية (2018) أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس، كما أشارت كذلك دراسة عبايدية أحلام أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بالنسبة للتخصص (علوم إنسانية وعلوم الطبيعية).

وتشابهت هذه النتيجة مع دراسة فواز محمد حيث أسفرت على وجود فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى (0،05) على الأقل بين المتوسطات درجات الاختيار المهني بين ضباط من تخصص الطيار وبين نظائرهم من تخصص فني.

واختلفت دراسة فواز محمد في المتغيرات وتقاربت في العلاقة بحيث نصت على أنه توجد فروق إرتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0،01) بين درجات محددات الاختيار المهني وأبعاد التوافق النفسي والتي تشابهت مع دراسة شيخ رقية(2018) في الأبعاد أنه توجد علاقة إرتباطية غير دالة إحصائيا بين الاختيار المهني والبعد العلمي والشخصي والاجتماعي لدى مربي التربية الخاصة.

أوجه الاستفادة:

بعد إطلاعنا على هذه الدراسات في كل من الميول المهنية ومحددات الاختيار المهني توضحت لدينا معالم الإشكالية والموضوع بأكمله حيث ساعدتنا هذه الدراسات فيما يلي:

- بناء إشكالية الدراسة الحالية.
- بناء تساؤلات وفروض يمكن تفسيرها إنطلاقا من هذه الدراسات.
- الإلمام بالخلفية النظرية وأهم العناصر التي ينبغي تناولها لكل من متغير الميول المهنية ومحددات اختيار المهني.
- ضبط المنهج المناسب ونوع العينة وطريقة إختيارها.
- الاستعانة بمقياس الميول المهنية للباحثتين عواطف زبيدي وكريمة لقريد (2014) ومقياس محددات الاختيار المهني للصويط (2007).

الفصل الثاني

الميول المهنية:

تمهيد

أولا. تعريف الميول المهنية

ثانيا. أهداف الميول المهنية

ثالثا. أهمية الميول المهنية

رابعا. خصائص الميول المهنية

خامسا. تصنيفات الميول المهنية

سادسا. عوامل الميول المهنية

سابعا. أنواع الميول المهنية

ثامنا. نظريات الميول المهنية

تاسعا. طرق قياس الميول المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تمثل الميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، كما تعد هذه الميول من إحدى جوانب المكونة للشخصية والتي لها إسهامات كبيرة في اختياراتها وقدراتها الدراسية والمهنية، كما أنها تمثل عاملا أساسيا ومهما في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في هذه الدراسة أو العمل.

كما تلعب الميول المهنية دورا هاما في نجاح الأفراد في مهنهم وفي استعداهم بالرضا والارتياح في المهن التي يعملون بها أو الدراسة التي تؤهلهم لهذه المهن. حيث أنها تعد من أهم العوامل الأساسية في التنبؤ باختيار الفرد لعمله ونجاحه فيه.

تعد الميول المهنية من إحدى أهم الجوانب المكونة للشخصية والتي لها إسهامات كبيرة في اختيارها وقدراتها الدراسية والمهنية، إذ أن العديد من المختصين في مجال التوجيه خاصة يرون أن توفير الميول المهنية لدى الفرد تدفعه إلى بذل مجهود لتحقيق النجاح في النشاطات التي يقوم بها سواء كانت دراسية أو مهنية.

وعليه فقد اهتم الكثير من العلماء بدراسة الميول المهنية نظرا لأهميتها، وفي هذا الفصل سنلقي الضوء على الميول المهنية وذلك من خلال تعريفها وتحديد أهدافها وتوضيح أهميتها من دراستها ثم نورد بعض الخصائص التي تميزها وتقديم بعض التصنيفات بالإضافة إلى طرح بعض العوامل المؤثرة على الميول المهنية والنظريات المفسرة لها وأنواعها وفي الأخير التطرق إلى أهم وأشهر طرق قياسها.

أولا. تعريف الميول المهنية :

1. تعريف الميول :

أ/ لغة :

جاء في لسان العرب أن الميل بمعنى العدول عن الشيء والقبول عليه .

وفي قاموس أكسفورد نجد **(tendency)** والجمع **(tendencies)** يعني: الميل والميول أي شيء يفعله الإنسان أو طريقة سلوك.(مرياح دليلة، 2022، ص 165)

ب/ اصطلاحا :

تعددت تعريفات الميول باختلاف وجهات نظر العلماء واختلاف التوجهات والتخصصات التي ينتمي إليها الباحثون في هذا المجال وتعتبر كلمة الميل **(Interest)** من الكلمات الشائعة في التعامل اليومي لوصف اهتمامات الأشخاص بعمل معين، وتعتبر الميول من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت لها الدراسات النفسية والتربوية.(مرياح دليلة، 2022، ص 165)

– كما يرى سترونج **(Strong)**: أن الميل استجابة حب في حين أن النفور استجابة كراهية، ويكون الميل لشيء موجود إذ كنا شاعرين بهذا الشيء، أو بعبارة أصح عندما تكون شاعرين بما لدين من استعداد وتهيؤ نحوه.

2. تعريف الميول المهنية :

تعددت تعريفات الميول المهنية باختلاف وجهات نظر العلماء نجد:

- جيلفورد **(Guilferd)** الذي يعرف الميول على أنه: النزعة السلوكية عامة لدى الفرد تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئة النشاط. (سراج الجيلالي، 2018، ص167)
- ويعرف زكي صالح الميل المهني ليس عبارة عن وحدة نفسية ولكنه يشمل من مجموعة من نواحي السلوك المختلف. (زكي صالح، 1972، ص 126)

- كما يمكن تعريف الميل المهني أنه المجموع الكلي الاستجابات القبول التي يبديها الشخص، وتتعلق بمهنة معينة، وهو تفضيل الفرد لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية نفسية. (وائل محمد أبو خوصة، خالد عوض مؤنس، 2022، ص261)
- تعرف الميول المهنية في قاموس علم النفس المهني **Dictionary of Vocational psychology** بأنها: جزء من البناء المركزي للشخصية يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكلف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبت بمجالات هذه المهنة.(جمعة، عوض عبد الحميد شعيب، 2013، ص76)
- كما يمكن أيضا تعريف الميول المهنية على أنها: ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين حيث يفضل العمل فيه عن غيره حتى لو كان مردوده أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له.(أحمد بن غرم الله بن سالم الغامدي، 2019، ص181)
- كما يعرف سترونج الميل المهني: في ضوء مشاعر التقبل **Like** وعدم التقبل **Dislike** للأنشطة المختلفة فالفرد يتجه للأنشطة يتقبلها ويبتعد عن الأنشطة التي يكرهها. (بوصلب، عبد الحكيم، 2013، ص312)
- يعرف هولا ند الميول المهنية: أن الميل هو المظهر لما يسمى بالشخصية وأن الميول المهنية هو في حد ذاته وصف لشخصيته. (أحلام عبايدية، 2007، ص163)

تعريف الإجرائي:

يعرف الباحثان الميول المهنية إجرائيا بأنها: هي الشعور بالرغبة يصاحبه انفعال اتجاه مجال محدد، وهي تفضيل الطالب لمهنة أو وظيفة معينة بناء على أفكار مسبقة، أو تصورات معينة أو خصائص شخصية، وتقاس إجرائيا بحصول الطالب على أعلى درجة للميل المهني المفضل لديه في مقياس هولاند للميول المهنية.

ثانيا. أهمية الميول المهنية :

– إن للميول المهنية أهمية كبيرة في حياة الأشخاص، فهي تعتبر من أهم الصفات الشخصية التي اهتم بها الكثير من علماء النفس وهذا الاهتمام برز نتيجة نجاح الأفراد في أعمالهم التي تتفق مع ميولهم لذا فان الميل يمكن أن يتخطى ذلك إلى الإبداع في العمل وغيره من أمور الفرد الشخصية.

– كما إن الميول المهنية تمثل مظهر من مظاهر السلوك، وليس كيانا مستقلا، كما أنها تزودنا بأي معلومات إضافية، ولا يمكن لأي مصدر أخر أن يزودنا بها سواء كان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار المهنة. (علي جميل الفاعورى، 2016، ص28)

تتضح أهمية الميول فيما يلي:

– تبين ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلا كافيا يجعله يستمر فيها، وفيما إذا كان سيجد نفسه بين زملائه في العمل متشابهين له في العمل والميل، ولاقتراح مجالات أخرى غير مهنية والتي قد لا يكون له ميل فيها، كما أن الميول تدفع بالفرد إلى تفضيل أشياء معينة دون غيرها، وتظهر أهميتها من خلال النشاطات التلقائية للأشخاص ونشاطهم فضلا عن أنها دافعا لإبداعهم، كما وتساعد في تحسين التعلم والتعليم من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد و التوجيه، فكلما زاد الميل لدى الفرد زاد تعلمه وزادت رغبته في الفهم والمهارة.

ثالثا. أهداف الميول المهنية :

تهدف دراسة الميول المهنية إلى:

– التوجيه التربوي والمهني: تلعب الميول دورا كبيرا في توجيه حياة الفرد، وتتجلى أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفيما يضعون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وتحديد في نجاحهم وارتياحهم في المهن التي يقومون بها، وسلوكهم فيها بشكل إبداعي.

- الاختيار والتصنيف: تساهم الميول المهنية في اختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة، كما تساعد على تصنيف العمال على حساب المجموعة المهنية المتوفرة.
- البحث التربوي و الاجتماعي: استعمل الباحثون الميول من اجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية المختلفة مثل: القدرات و السمات الشخصية .
- تعتبر أداة اتصال بين المرشد والطالب .
- تستعمل كدليل لمساعدة الشخص على التكييف وتطوير خططه المهنية.
- دراسة سلوك المجموعات المتجانسة وغير المتجانسة .
- تساعد الناس على فهم عدم رضاهم الوظيفي.(سميرة ميسون، 2013، ص63)
- دراسة العلاقات الشخصية الداخلية، مثل زواج ذوي الميول المتشابهة، وإذا كانت مثلا ميول الآباء والأبناء مختلفة، فإننا نحتاج إلى مساعدة لخلق الاتصال بينهما.
- عمل الإحصاءات اللازمة بناء على مقياس الميول، مثل معرفة عدد الأشخاص الذين لهم ميول فنية و الذين لهم ميول علمية، وغير ذلك من الميول الأخرى (علي سعيد عامر الحشان، 2009، ص22)

رابعا. أنواع الميول :

يمكن التمييز بين نوعين من الميول هما:

-الميول العامة:

تمثل مجموعة استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا والسعادة للفرد حين يمارس ما يميل إليه، فطريقة قضاء وقت الفراغ تدل على نوع الميول لدى الفرد والأفراد يختلفون في ميولهم، فهذا يمارس نشاطا رياضيا، وآخر يطالع الكتب، وثالث يمضي وقتا ليس بالقليل في متابعة الفنون. (المهدي زهو نور الدين، 2008، ص 21)

-الميولات المهنية:

هي مجموع استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه، فالشخص الذي لديه ميول رياضية لا يتوقف عن حد قضاء وقت فراغه في ممارستها فقط، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه الرياضة كمهنة ليكتسب بها رزقه.

وقد أشار جودت إلى أن الميول المهنية أكثر ثباتا من الميول العامة، كما أدلت نتائج دراسته إلى ان الذين يعملون في مهنة من المهن يتفقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن غيرهم من الأفراد الذين يعملون في مهن أخرى. (جودت بن جابر وآخرون، 2002، ص155)

ويقسم كل من شانون وريتشارد(1997) **Shannon&Richard** الميول إلى نوعان:

-الميل المعرفي: ينتج هذا الميل عن الجانب في الشخصية وهو العقل وبذلك يكون داخلي المصدر.

-الميل الانفعالي: ينتج هذا الميل عن الارتباط بعامل خارجي يزيد من القبول لدى الفرد وبذلك يكون خارجي المصدر.

وتوصل كل من أكرمان وهيجستاد (1997) **Ackerman&Heggestad** إلى أن الأشخاص الذين يتميزون بذكاء مرتفع لديهم تنوع في ميولهم المهنية بدرجة أكبر من الأشخاص والذكاء المتدني.(ذياب نوري عبد الطوفان ذياب الشمري،2009، ص43)

ويحدد **Johnson&Stikes** (2002) نوعين من الميول:

-الميل من الدرجة الأولى: تتمثل في الرغبة الشديدة في أداء نشاط معين أو إدراك عملية معينة.

-الميل من الدرجة الثانية: يظهر من خلالها اهتمام الفرد بشيء ما أكثر من شيء أخر كما يرتبط تنويع الميول المهنية بالقدرة على التكيف مع الاقتصاد المتغير، وتحول لمطالب الوظيفة. (ذياب نوري عبد الطوفان ذياب الشمري، 2009، ص43)

خامسا. خصائص الميول المهنية:

يلخص (عياد،2011) خصائص الميول المهنية في:

- إن الميول المهنية طبيعة شخصية سلوكية لدى الفرد لانجذاب نحو عمل أو مهنة معينة من الأنشطة العلمية المختلفة.

- توفر الميول المهنية إمكانية للقياس إما من خلال الاستجابات اللفظية للطلاب المفحوصين أو من خلال ملاحظة السلوك والنشاطات العلمية التي يقوم بها الفرد.

- إذا نقص الميول عند الفرد يمكن ان تؤدي به إلى اضطرابات جسمية أو عقلية تؤثر عليه. وتقترن الميول المهنية بالسلوك، فالطالب الذي لديه ميول علمية مهنية يتوقع منه أن يمارس العمل بطرقه المختلفة بشكل أفضل من النشاطات الأخرى. (أسامة جبريل، أحمد عبد اللطيف، 2020، ص363-364)

- ولقد لخص (هيام السيد خليل، 2020، ص 36) في أربعة نقاط وهي كالتالي:

1- خاصية الانتباه (**Attention**): وهو انتباه الفرد بالنسبة لشيء ما.

2- خاصية الشعور (**Feeling**): حب وتفضيل الفرد لهذا الشيء .

3- خاصية التوجيه (**Directions**): اتجاه الفرد نحو شيء يشعر بميل ايجابي نحوه ويبتعد الفرد عن شيء أخر يشعر بميل سلبي نحوه.

4- خاصية الفاعلية (**Activity**): وهي قيام الفرد بالعمل في مهنة تتناسب مع هذا الميل. (جمعة عبد الجميد شعيب ،ص77)

ويلخص (عطية ،1959) خصائص الميول فيما يلي :

1- أن الميل ليس أمر سيكولوجيا منفصلا عن غيره، ولكنه مظهر من مظاهر الشخصية.

2- أن الميل تعبيرا عن الرضا ولكنه ليس بالضرورة دليلا على الكفاية في الميل إلا أن لعب الكرة لا يدل على المهارة في لعبها.

3- أن معرفة ما يحبه الإنسان وما يكرهه يمدنا بأساس طيب لتقدير ما جدث في الماضي وما يمكن أن يحدث في المستقبل.

4- أن القول بأن الإنسان يميل إلى شيء معين لا يدل دلالة كبيرة عما حدث في الماضي وما قد يحدث في المستقبل.

5- أن هذه التقديرات تتم بدقة على موجه متدرب و تكون أكثر دقة عندما تقوم على تحليل الإحصائي.

6- أن التقديرات الكمية المبنية على الميول تشير إلى ما يريد أن يقوم به الإنسان وليس ما يستطيع فعله إلا بطريقة غير مباشرة .

7- على الرغم من أن نتائج الأبحاث تثبت بأنه هناك علاقة ما بين الميول والقدرات، إلا أن قياس هذه القدرات يجب أن يتم بطريقة مباشرة.

8- إن اختبارات الميول تعطينا معلومات لا نحصل عليها من اختبارات للقدرات فهي تشير إلى ما يريده الفرد وما هو الاتجاه الذي يسير فيه كي يحصل على السعادة و الرضا في حياته.(غدير وصل عواض الحارثي، 2013، ص42)

سادسا. تصنيف الميول المهنية

رغم الصعوبة التي تواجه العلماء في تصنيف الميول المهنية إلا أنه قد وجدت محاولات حادة لتصنيف الميول بصفة عامة والميول المهنية بصفة خاصة، لذلك سيورد الباحث بعض هذه التصنيفات على النحو التالي:

1: تصنيف كيودر

حيث صنف الميول المهنية كتالي:

1- **الميل الخلوي:** يفضل أصحاب هذا الميل العمل في الخارج أو الخلاء ويتعاملون مع الكائنات الحية مثل: النباتات، الحيوانات، ومنهم المهندس الزراعي والفلاح وراعي الأغنام.

2- **الميل الميكانيكي:** يفضل أصحاب هذا الميل فحص وتركيب الآلات وإدراك العلاقات بين الأجهزة المختلفة مثل: الميكانيكي والسباك والساعاتي.

3- **الميل الحسابي:** يفضل أصحاب هذا الميل العمل في الأعداد والأرقام والأعمال التجارية مثل: المحاسب والمشتغل بالأعمال الإحصائية.(عبد الخالق أبو زيد محمد حمزة،2009، ص12)

4- **الميل العلمي:** يفضل أصحاب هذا الميل اكتشاف الحقائق وحل المشكلات وإجراء البحوث العلمية المختلفة، كما يحب دراسة علوم الحياة والطبيعة مثل: الطبيب والصيدلي والكيميائي .

5-**الميل الإقناعي:** يفضل أصحاب هذا الميل العمل على الناس وإجراء المناظرات، وهم يمتلكون ملكة الإقناع، وهذا الميل يتوفر لدى الأخصائي النفسي والاجتماعي والخطباء المساجد والمحامين.

6-**الميل الفني:** بفضل أصحاب هذا الميل طلب هذا الميل للإبداع والابتكار فيه، فمنهم مصممي الأزياء ومصممي الديكور.

7-**الميل الأدبي:** يفضل أصحاب هذا الميل القراءة والكتابة كما يجيد الشعر والقصة وتذكر الأقوال المأثورة ويوجد هذا الميل عند الروائي والمدرس والمؤرخ والنافذ الأدبي.

8-**الميل الموسيقي:** يجب صاحب هذا الميل الاستماع إلى الموسيقى والغناء أو العزف على الآلات.

9-**الميل إلى الخدمات الاجتماعية:** يفضل صاحب هذا الميل العمل من أجل الغي، فكل هدفه مساعدة الآخرين مثل: الطبيب والممرضة والأخصائي النفسي والاجتماعي.

10-**الميل الكتابي:** يفضل صاحب هذا الميل العمل المكتبي فهو يجيد تتبع المراسلات وتذكر التفاصيل وتنظيم المكتبات، مثل عما المحاسب والأرشيف والمكتبات وأعمال السكرتارية. (إبتسام عادل، كامل سالم الكفافي،2023، ص12)

2: تصنيف جون هولاند.

قام جون هولاند بتصنيف المهن إلى بيئات يقابلها أنماط شخصية وهيا كتالي:

1-**النمط الواقعي والبيئة الواقعية Realistic:**

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية مثل الأدوات والآلات والحيوانات، حيث تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، والنمط الواقعي يفضل النشاطات التي تتطلب قوة بدنية وهو يتسم بالتناسق الحركي، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة، والمهن الصناعية، وسائقي الشاحنات، ويتصف العاملون في هذه البيئة المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعي، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين حيث تعوره المهارات الاجتماعية.

2-**النمط العقلي والبيئة العقلية Investigative:**

ويسمى أيضا بالنمط التحليلي أو الإستقصائي، وتفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد والتنظيم والفهم، وتنقص هذا النمط مهارات القيادة، من المهن التي يمثلها الاتجاه المهني ونمثل: الكيمائيون، والفيزيائيون، وعلماء النفس، والرياضيات، والأطباء، والعاملون بمراكز الحساب والإحصاء، ويتطلب عمل هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية، مع عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

3-**النمط الفني والبيئة الفنية Artistic:**

تتميز هذه الشخصية بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالبا إلى الحدس والتخيل والتبصير والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، كما تميل إلى الأعمال التي تتسم بالصعوبة والتحدي والتفكير المجرد، وتنقص هذا النمط مهارات القيادة، يميل أصحاب هذا النمط لمهن تتعلق بالموسيقى والرسم والشعر والأدب والديكور.

4-النمط الاجتماعي والبيئة الاجتماعي Social:

تبحث هذه الشخصية عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، ولديهم مهارات لغوية، يتجنبون الأعمال التي تتعلق بالآلات وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم، والتمريض، والخدمات النفسية والتربية الخاصة.

5-النمط التجاري والبيئة التجارية Enterprising:

ويسميه البعض بالنمط المغامر أو المقدام، تتميز هذه الشخصية بالقدرة العالية على استخدام المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية والتجارية. ويميل أصحاب هذا النمط إلى العمل بالمشروعات التي تحقق المزيد من الأرباح، والميل إلى فرص نفسه على الآخرين، ومن المهن المناسبة لهذا التسويق والإدارة والبيع في الأفكار والأشياء.

6-النمط التقليدي والبيئة التقليدية Connentional:

ويسميه البعض النمط المحافظ أو الملتزم، وتتميز هذه الشخصية بقرة عالية من ضبط النفس، والخضوع للأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع الأوراق والملفات والأرقام وتجميع البيئات، ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية، والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها: السكرتارية والأرشيف والأعمال المكتبية والحسابية والمالية. (رشيد محمد رشيد عرار،2015، ص18)

سابعا. <u>النظريات المفسرة للميول المهنية:</u>

تعددت النظريات التي قامت بتفسير الميول المهنية، كما قدم بعض العلماء بعض التفسيرات التي تتبلور حول الميول المهنية والتي يستطيع الفرد من خلالها تحديد الميل المهني أو المهنة التي يمكن ان ينخرط فيها والتي تكون مهنة المستقبل بالنسبة له. ومن هنا ستتطرق الباحثة لاستعراض هذه النظريات.

1.نظرية سوبر" Super":

وهي إحدى النظريات التي وظفت التوجه النفسي في المجال المهني حيث قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953، والتي تنص على ان الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم لها الفرد لتحقيق ذاته مهنيا عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا لديه، والطريق التي يمر بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية، فلمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.(كريمة سعودي، 2002، ص211)

2.نظرية سترونج" Strong":

نشر سترونج عام1943 آراء بخصوص طبيعة الميول المهنية والتي تعتمد إلى حد كبير أبحاثه ودراساته المتعددة ففي رأيه أن السلوك البشري يتضمن أمران.

أولا: رغبات يسعى الفرد لتحقيقها وهذه الرغبات تختص بدوافع الفرد وطموحه وأخلاقه، وهي تعمل محركات السلوك.

ثانيا: الكشف عن الوسائل المضبوطة للوصول لأهدافها، وعندئذ يشعر بالرضا. حيث قام سترونج بتعريف الميل أنه عن رغبة يجد فيها الفرد لذة وراحة باعتباره وسيلة الوصول إلى الهدف أو أنه هو الهدف. كما أنه يفسر ان الميل من وجهة تعليمية تعتمد على أنها نتيجة المكافأة (تعليم اقتراني) أو التعرف على قدرات الفرد التي تتفق وأوجه النشاط التي تتطلب مهنة ما، ويرى سترونج أن الميول المهني ينمو بالتعلم نتيجة اكتساب الخبرة. ويضرب بذلك مثلا للفرد القادر على معالجة الرياضيات بسهولة وبذلك ينمو لديه ميل للرياضيات والاستعداد عامل أساسي في نظرية سترونج فلقد ذكرنا أن الميول تتعلم وتكتسب عن طريق الخبرة بالأشياء والتفاعل بالأدوات والأفراد. فبعد المرور بخبرة متماثلة يقول البعض أنهم يفضلونها والبعض الآخر يكرهونها إذا من أين أتى اختلاف الاستجابة فمن الواضح أن تفسير هذا

يظهر في تباين قدرات الناس فذو البصر الحاد يتمكن من إدراك الفروق بين أنواع الطيور سواء كان عالما طبيعيا أم لم يكن، وهذا يعتمد على عوامل أخرى وهذا السبب الذي دعا سترونج إلى الاعتقاد بوجود ارتباط قوي بين الميل والقدرات هو أنه يرى:

1-ان الميول المهنية هي انعكاس لما يسود في بيئة الفرد وأن تقييم الميول المهنية تخضع لقدرات الفرد. فمثلا المهارة اليدوية في الطفل الهندي البدائي توجهه لصنع رؤوس الحراب بينما المهارة اليدوية في الطفل الأمريكي توجه ميله أن يصبح طبيبا أو ميكانيكيا مثلا.

2-أن بيئة الفرد هيا التي تقيم هذه الميول، فمثلا لو فرضنا أن مهنة (أ) لها مكانة في المجتمع نجد ان الفرد يبحث عن أوجه النشاط التي تتطلب هذه المهنة والتي تتفق مع قدراته ويظهر نحوها ميله، ولو أن المهنة (ب) لها نفس الاعتبار في المجتمع فإن الكثيرين سيظهرون ميلا نحو أوجه النشاط التي تتطلبه هذه المهنة أيضا، وهكذا نجد سترونج قد ربط بين الميول ونظرية التعلم الشرطي. (رية محمد سلطان محمد العويس،2007، ص38-39)

3.نظرية هولا ند"Holland":

في دراساته الممتدة بين عام(1999/1952) والمتمركزة لتوضيح مفهوم الذات المهنية وكيفية تعريفها، توصل هولا ند غلى أن هناك فروعا ثابتة ومتمايزة بين الطلبة في توجيهاتهم المهنية، وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن، وعن ذاته وعن الظروف والضغوط الاجتماعية، والفرص المتوافرة في المجتمع، والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية، وأن الأفراد إذا لاقوا اهتماما لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة، وحول ذاتهم خلال مراحل نموهم تصبح لديهم قدرة أكبر على تحديد واتخاذ قرارات مهنية مستقبلية كم الأشخاص الذي لديهم معلومات بسيطة أو معرفة غامضة حول ذاتهم وحول بيئتهم، وذلك لأن الفرد يتطور تدريجيا ليصل إلى نقطة محددة تساعده على حسن اتخاذ قرار لدراسة موضوع معين أو اختيار مهنة معينة.(إبراهيم سالم الصيخان، 2008، ص43-53)

إن جوهر نظرية هولا ند تعتمد على ثلاثة محاور أساسية:

-الأول: بالبيئة

-الثاني: بالفرد

-الثالث: تفاعل الفرد مع البيئة، وينطلق فهم هولا ند للبيئة في مسارين:

الأول: مجموعة من البدائل المهنية التي يتحدد بموجبها مدى الاختيار.

الثاني: الهوية الاجتماعية وهي مجموعة مؤشرات التي يتحدد بموجبها شدة. (أحمد عبد الله الدميني، 2020، ص18)

كما أن هولاند حدد ستة بيئات مهنية تتمثل في:

*** البيئة الواقعية:**

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

- العدوانية والميل إلى النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولة .
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير .
- يتميزون لأنهم عمليون في تفاعلهم مع مشاكل الحياة .
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة .

ونأخذ مثال عن مهن هذه البيئة: النجارين، الفلاحين، سائقي الشاحنات ...إلخ

*** البيئة العقلية:**

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم :

- يمتلكون قيم واتجاهات غير تقليدية .
- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين .
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض .

ونأخذ مثال عن هذه المهن في هذه البيئة : الكيميائيين، الباحثين، البيولوجيين ...الخ

*** البيئة الاجتماعية :**

ويتصف أصحاب هذه البيئة بما يلي :

- قيمهم الأساسية الإنسانية والدينية .

- يتجنبون حل المشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة .

- يمتلكون مهارات لفظية واجتماعية علائقية لتحقيق أهدافهم المهنية .

ومن أهم مهن هذه البيئة: الأخصائيين، الاجتماعيين، المعلمين، المرشدين ...الخ

*** البيئة التقليدية:**

ويقابله البيئة الملتزمة، ويتصف أصحاب هذه البيئة بما يلي :

- القدرة على ضبط النفس .

- يميلون إلى الروتين في حياتهم .

- الالتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ .

ومن أهم مهن هذه البيئة: المحاسبون المكتبيين، أعمال السكرتارية، أمناء الصناديق في البنوك.

***البيئة المغامرة :**

يقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف أصحاب هذه البيئة بما يلي :

- يميلون إلى الأعمال الخطرة والغير العادية .

- يجتنبون اللغة المحددة بشكل جيد .

- اجتماعيون ويهتمون أكثر بالقوة والمركز الاجتماعي .

ومن مهن هذه البيئة: المحاميين، الصحافيون، السياسيون ..الخ

***البيئة الفنية :**

ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم :

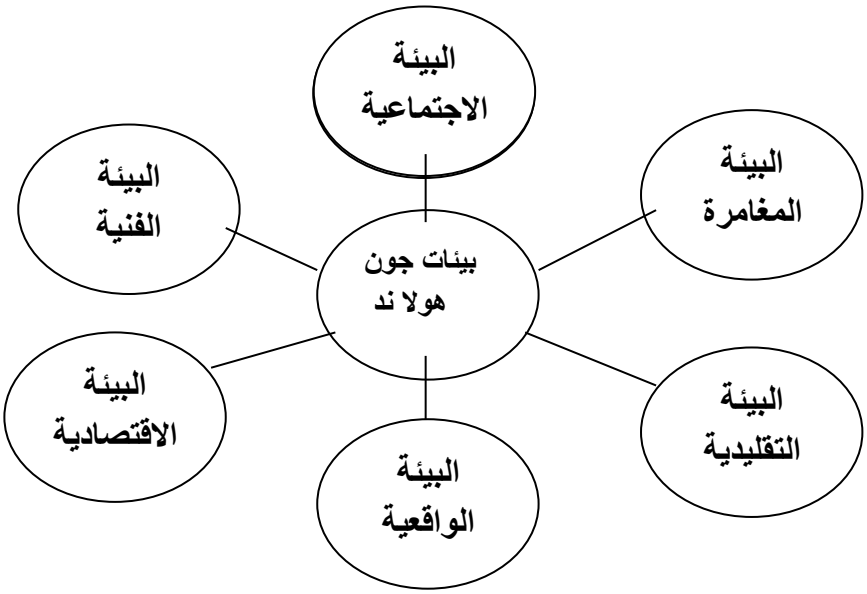
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية .

- يظهرون قليلا من الضبط النفس .

- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية .

- يفضلون العلاقة غير المباشرة .

ومن المهن التي تمثل هذه البيئة: الرسامون، الموسيقيون، الشعراء ...الخ ()



الشكل (01) يوضح البيئات الستة " لجون هولاند "

(أحمد عبد الله الدميني، 2020، ص18**)**

وهذه البيئات الستة تقوم على أربعة أسس كما ذكرى كوري(**Corey**) وهي كتالي:

1-**الانسجام**

2-**التمايز**

3-**الثبات**

4-**الهوية** (إبراهيم سالم الصيخان، 2008)

كما يرى هولاند (Holland) أن الميول المهنية هي مثابة إحدى مظاهر الشخصية، حيث أن وصف الميول المهنية للفرد هو وصف لشخصية ذلك الفرد، لأن هناك علاقة تبادلية بين السمات الشخصية والميول المهنية.

وتعد نظرية هولاند في الشخصية المهنية من النظريات التي تفسر اتخاذ القرار المهني، ولقد تجاوزت المراحل النمائية لتوضيح العوامل المساعدة والمسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينة، حيث يعتقد هولاند إن بلوغ الفرد السن الذي يكون فيه قادرا على اختيار مهنته ما هو إلا نتاج لتفاعل الوراثة مع الجوانب الشخصية والثقافية، بما في ذلك الأسرة والرفاق والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والمستوى التعليمي للأسرة. (النمشي بشير الرويلي، 2014، ص22)

ثامنا. <u>العوامل المؤثرة في الميول المهنية:</u>

هنالك عاملان أساسيان يؤثران في الميول المهنية ودرجة قوتها وهما العوامل الذاتية والعوامل البيئية ويندرج في حضنها عدة عوامل ومن هنا يتم التطرق لأهم هذه العوامل وهيا كتالي:

1-العوامل الذاتية:

وتشمل صفات الفرد الوراثية، ودرجة ذكائه وخصائصه العقلية والجسمية وجنسه وسنه، ومرحلة النمو التي يمر بها، وحالته الانفعالية وسماته الشخصية وستقوم الباحثة باستعراض هذه العوامل على النحو التالي:

- صفات الفرد الوراثية:

إن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط على الصفات الجسمية كلون البشرة ولون الشعر وغيره بل إنها قد تتخطاها إلى بعض الصفات الأخرى كالميول إلى مهنة معينة. (مرياح دليلة،مرياح فاطمة الوهراء،2020، ص113)

- الجنس :

إن عامل الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية، حيث نجد أن تكوين الذكر الجسمي والعضلي يختلف عن تكوين الأنثى مما يؤثر على

قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب مع تكوينه الجسمي وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة. (سلاف مشري،2022، ص564)

-السن:

يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، وكل مرحلة من هذه المراحل لها ميول خاص بها حيث تختلف خلال هذه المراحل ميول الفرد وقدراته من مرحلة إلى أخرى. كما تتأثر ميول الشاب باختلاف صفاته الوراثية، وجنسه كان ذكرا أو أنثى فإنها تتأثر أيضا بعمره الزمني وبمرحلة النمو التي يمر بها لذا فإننا نجد ميول الشاب تختلف عن ميول الأطفال، و في مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشاب باختلاف عمره الزمني، أي كلما زاد سن الشباب كلما زادت ميوله نضجا واستقرارا. (مرياح دليلة، مرياح فاطمة الزهراء، 2020، ص114)

-الرضا عن النفس :

إن ميل الفرد عن المهنة ما يرتبط ارتباط قوي بمدى الرضا عن هذه المهنة، الناس يكونون أكثر سعادة بالأعمال أكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية. (مرياح دليلة، فاطمة الزهراء، 2020، ص115)

2/ العوامل البيئية

يمكن تصنيف العوامل البيئة كما يلي:

- عوامل الأسرة:

تمثل الخاصية الأولى للفرد منذ ولادته حتى يشب عن الطوق، لذلك فإن الأسرة تشتمل خبرات الطفولة المبكرة ونموذج الأم، ونموذج دور الأب .

- عوامل المجتمع:

وتشمل جماعات الرفاق أو الأصدقاء، والطموحات التربوية، ودور وسائل الإعلام.

- العوامل الاقتصادية والاجتماعية:

وتشمل الطبقة الاجتماعية، الجنس والعرق، والعرض والطلب في الوظائف وسوق العمل.

-عامل المدرسة:

تسهم في تشكيل شخصية الفرد وتزوده بالكثير من الصفات والاهتمامات، ففي المدرسة تتسع دائرة المؤثرات على شخصية الفرد. (سماح سليمان أبو زغيلة،2014، ص16،25)

- الهوايات :

تعطي الهوايات مؤشرا على الميول المهنية، من خلال ملاحظة ما يمارسه الفرد في أوقات فراغه.(عياش بن عبد الله العنزي،2011، ص14)

تاسعا. <u>طرق قياس الميول</u>:

هناك عدة طرق لقياس الميول منها الاختبارات الموضوعية التي يسأل الفرد فيها عن المعلومات في شتى المجالات، وطريقة الاستفتاء، وملاحظة نواحي النشاط التي يقضي الفرد فيها وقته، وكذلك الاختبارات المقننة لاكتشاف الميول والتي طورت بناء على مسلمات منها ان الميول غير مستقرة عند الأطفال وانتهت تتجه للاستقرار عند المراهقة وما بعدها، وكذلك تتفاوت الميول من حيث الشدة بسبب المراحل العمرية أو السمات الشخصية التي تجعل بعض الأفراد يميلون بشدة أكثر من الآخرين لبعض المهن، ولقد أبرز ملحم (2002) أهمية اختبارات أو مقاييس الميول في عدة جوانب هي:

1-في التوجيه والإرشاد الدراسي: تفيد مقياس الميول إلى مساعدة الطالب على إختيار التخصص الدراسي الذي يناسبه وبالتالي الذي يتكيف معه ويتفوق فيه.

2-في التوجيه المهني: من الضروري والمفيد تطبيق مقاييس الميول للخريجين ومن يبحث عن عمل لمساعدتهم في تحديد أهدافهم وخياراتهم المهنية.

3-في البحث: أي اكتشاف السمات والخصائص الشخصية للفرد، فهناك سمات وخصائص قد يتم اكتشافها بمقاييس الميول وذلك لإبداء الشخص لما بداخله والتفكير فيه.(أحمد عقيل سالم المسعودي، 2007، ص10)

وتقاس الميول بعدة طرق مقننة مثل: اختبارات سترونج، واختبار كيودر، واختبارات هولاند، واختبارات ميونستا، وبعدة طرق غير مقننة مثل: المقابلة الشخصية والملاحظة وسلالم التقدير، واختبارات الصور، واختبارات المعرفة، وطريقة التفضيل.(تفيده سيد أحمد غانمن، 2018، ص33)

خلاصة الفصل:

تعد الميول المهنية ذات أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، كما أنها تعد جزء هام في بناء شخصية الفرد وترتبط ارتباط وثيق بإقبال هذا الأخير على نشاط معين دون غيره من الأنشطة كما تساعده على اكتشاف نفسه ومعرفة عالم المهن وما يتطلبه من قدرات وما يقدمه من فرص العمل، ونظرا لأهمية الميول المهنية ودورها الهام تناولنا في هذا الفصل تعريف الميول المهنية أهم أهدافها وأهميتها دراستها وتوضيح خصائصها وأشهر التصنيفات التي قدمها العلماء والعوامل المؤثرة فيها أنواعها واهم نظريات المفسرة لها ثم كما تم التطرق في الأخير إلى أهم طرق قياسها.

الفصل الثالث

الاختيار المهني:

تمهيد

أولا. مفهوم الاختيار المهني

ثانيا. أهمية الاختيار المهني

ثالثاً. أهداف الاختيار المهني

رابعاً. نظريات الاختيار المهني

خامساً. خطوات الاختيار المهني

سادسا. أنماط الاختيار المهني

سابعاً. فوائد الاختيار المهني

ثامنا. العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته

تاسعا. العوامل المؤثرة في الاختيار المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

الاختيار المهني هو عملية حيوية في حياة الفرد، إذ يؤثر بشكل كبير على مسار حياته المهنية والشخصية، هذا الاختيار ليس بالأمر السهل بل يتطلب تفكيرا متأنيا وتحليلا دقيقا للعديد من العوامل المؤثرة.

بدايةعلى الفرد أن يستكشف ذاته بعمق، ليتعرف على ميوله وقدراته وشخصيته، فهم الذات هو الأساس لاختيار المهنة المناسبة، كما ينبغي البحث والاستطلاع للتعرف على مختلف الفرص المهنية المتاحة، وشروطها ومتطلباتها.

بعد ذلك، يأتي دور التوازن بين الاهتمامات الشخصية والظروف الحياتية، فالوظيفة المثالية هي تلك التي تلبي رغبات الفرد وتتناسب مع ظروفه المادية والعائلية والإجتماعية.

كما ينبغي على الفرد التخطيط للمستقبل المهني، والتفكير في فرص التطور والترقي، فبعض المسارات المهنية قد تتطلب مزيدا من التدريب والتعليم .

وفي النهاية، يأتي دور اتخاذ القرار النهائي بثقة واقتدار، معتمدا على المعلومات والتحليلات السابقة، وقد يكون من المفيد الحصول على أراء وتوجيهات الأهل والأصدقاء والمهنيين في هذا الشأن.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق فيه بشكل مفصل حول كل ما يخص بالاختيار المهني، بمفهومه مرورا بأهم نظريات التي فسرته وصولا إلى أهم العوامل المؤثرة فيه.

أولا. مفهوم الاختيار المهني:

يعرف الاختيار المهني أنه عملية نمائية تمتد عبر حياة الإنسان وتعبر عن مجالات السلوك المهني لديه كالعلاقة بين بعض الخصائص الذاتية للفرد مثل: القدرة العقلية واللفظية وإدراك الأشكال ومستوى الطموح، ومفهوم الذات، وبين النجاح الذي يحرزه الفرد في أداء العمل أو تعلم الأشياء، كما تحاول توضيح الأسس التي يتم ليها الاختيار المهني، والعوامل الاجتماعية والسرية التي تؤثر على فهم الفرد للمعلومات المهنية وكيفية استخدامها، وكذلك الخبرات الاستكشافية كأساس لتخطيط والإعداد المهني.(عبد الله، 2010، ص 185-186)

ويعرفه الصويط (2007) بأنه اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات تبدأ بمعرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية، ومرورا بمعرفة المهن المختلة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب، ثم أخيرا مطابقة الفرد للخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار السليم.

ويرى كل من سعيد عبد العزيز وجودت عزت عطوي (2009) انه هو عميلة تهدف أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وضيفة معينة على أن ينتج فيها أحسن إنتاج ورضا يكون أكثر رضا عن عمله، وتقوم بالاختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد، لشغل عدد شاغر من الوظائف، وذلك بشروط معينة، فيتقدم من يشاء، وعن طريق الدراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية يحدد أنسب المتقدمين للمعين المعين، وينتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء من وقع عليهم الاختيار، والاختيار المهني يرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، كما أنه يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية، والاقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين تحليلا مفصلا لمعرفة متطلباته، ولا تقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفا الأفراد لمهنة معينة، بل هو يفيد أيضا في توزيع العمال على

العمال داخل المصنع أو المتجر أو القوات المسلحة، كما يفيد بوجه خاص في انتقاء رؤساء العمال ولمشرفين عليهم.(سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، 2009، ص 159)

ويعرف الاختيار المهني بأنه عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة المناسبة له ولإمكانياته واستعداداته، وذلك من حلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة او المهنة التي تناسبه، ويقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الإعمال، يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجه المهني، ألا وهو وضع الفرد الصالح في المكان الصالح. (بديع محمد القاسم، دون سنة، ص176)

ومن خلال ما سبق يمكن القول عن الاختيار المهني بأنه قرار مصيري متعلق بالفرد، فالفرد وحده قادر على اختيار المهنة المناسبة له حسب ميولاته واهتماماته الشخصية، وحسب قدراته العقلية والجسدية. كما هو عملية اختيار وتحديد المهنة أو الوظيفة التي يتم اتخاذها من قبل الفرد أو الطالب وفق لميولاته واهتماماته وتوجهاته الشخصية وما يتطلبه سوق العمل، وللوصول إلى الاختيار المهني السليم يجب على الفرد أن يراجع ويقيم مهاراته وقدراته واهتماماته وبأخذ بعين الاعتبار الشهادات المطلوب للوصول إلى المهنة المرغوبة، وفي الأخير فالاختيار المهني يساعد الطالب في اتخاذ قرار مدروس ومناسب بشأن مساره المهني المستقبلي.

ثانيا. أهمية الاختيار المهني:

الاختيار المهني هو التعبير عن العزم عن الالتحاق بمهنة معينة وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة أخرى أو عدة مرات خلال حياته المهنية وكما يرى "جيزنبرغ " عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها وتنتهي في كل مرة بحل وسط، ان اختيار الفرد لمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات أعدت الكشف عن هذه القدرات سيؤدي الى التكيف مع لمهن التي يختارها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له.

يرى المشعان انه لازال في كثير من المنظمات الصناعية وغيرها في الدول المتقدمة صناعيا والنامية خاصة من يعمل في برمجته عملية الاختيار المهني فلا يتبع في ذلك طرقا علمية، قد أثبتت الخبرة والتجربة صحتها وعافيتها في كثير من المجالات المختلفة وعلى جميع المستويات ولا تزال في الوقت الحاضر معظم المنضمات الصناعية تهتم بتحسين العامل الإنساني الذي تستند إليه مسؤولية الإدارة.

فالاختيار المهني يظل هاما في جميع المنظمات لا تقتصر أهميته فقط بسعادة ورضا العمال بل على ما تكتسبه المنظمات الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج وتحسين في العلاقات الإنسانية.

كما يرى المشعان أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادرا على التفوق والترقي فيه ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافس لمهنته كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى أو البدء في أول السلم من جديد وكذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا على وفضلا عن ذلك فان هناك خير واجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاها الفرد في أداءه عملا يستمتع به وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد ومع طبقة الناس الذي يرتاح إليهم .(د. أعمر فضيلة، دون سنة، ص104-103)

وتتمثل أهمية الاختيار المهني في النجاح المهني من خلال ما يلي:

- يكون الاختيار المهني الصحيح بمثابة بديل للتدريب المهني للفرد لتنمية وتقوية قدراته لتناسب العمل فعندما يكون الاختيار المهني مبني على معرفة الفرد لقدراته، فانه سيختار العمل الذي يستطيع العمل به بدون للمساعدة .
- يكون الفرد صاحب إنتاج عالي عندما يختار المهنة التي تتناسب مع ميوله واتجاهاته المهنية.
- يكون الفرد أكثر تقدما وتطور في المسار المهني مما يجعله أكثر نجاح. (رندا العكاشة، 2020)

ثالثا. أهداف الاختيار المهني:

إن وظيفة الاختيار المهني لا تقتصر على أكثر الأفراد كفاءة بل يفيد في الأمور الأتية:

- ❖ توزيع الأعمال على العاملين داخل المؤسسة.
- ❖ نقل العمال من وظيفة إلى أخرى بما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم .
- ❖ اختيار المناسب للتدريب على عمل معين واستبعاد غير المناسبين .
- ❖ ترقية العمال إلى مناصب أعلى .

اختيار القادة والمشرفين على العمال .(د.أعمر فضيلة، دون سنة، ص106-107)

رابعا. خطوات عملية الاختيار المهني:

لقد اصبحت المؤسسات في الوقت الراهن تعتمد في اختيار لأحسن الأفراد، على العديد من الخطوات والمراحل والتي يعتقد انها ادق وأكثر فعالية وكفاءة، من الاجراءات الكلاسيكية التي كانت تعتمد على طرق تقليدية كطريقة: تحليل الخلق والصور الفوتوغرافية والتي تبقى طرق يشوبها بعض الشكوك لدى المثير من المتخصصين في مجال الاختيار وعموما يمكن تحديد خطوات الاختيار المهني كالآتي:

1- **طلب التوظيف:** عقب الاعلان عن المناصب الشاغرة، يتقدم المرشحين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة، بحيث يقوم هؤلاء بملا طلبات التوظيف من طرفهم شخصيا، وغالبا ما تتضمن هذه الطلبات بعض البيانات الخاصة بالمتقدمين منها، البيانات الشخصية (الاسم، الجنس، السن، تاريخ ومكان الميلاد ...)الحالة الاجتماعية والصحية، بيانات حول المؤهلات العلمية والخبرات السابقة وبيانات خاصة ببعض الجهات التي يمكن الرجوع اليها بهدف الاستفسار عن مدى صحة المعلومات الواردة في طلب الاستخدام.

2- **اجراءات المقابلة الاولية** :وتعتبر مرحلة مفتاحية في خطوات الاختيار المهني، وهي اول مرحلة يلتقي فيها المترشح بالقائم بالمقابلة بطريقة مباشرة، ويمكنه كذلك مقابلة العديد من الافراد، وتعتبر

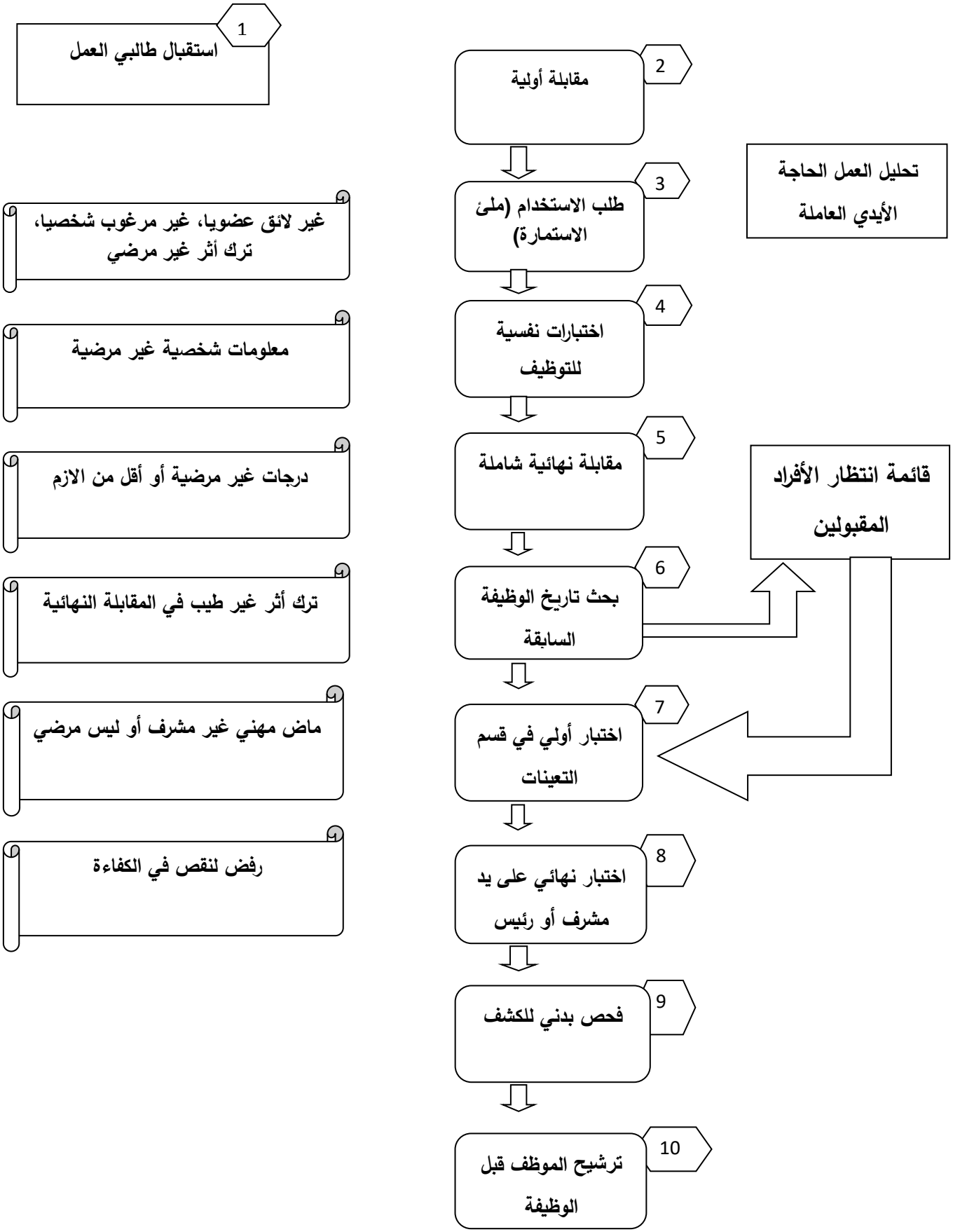
المقابلة الاولية تقنية استكشافية **technique Exploratoire** وذلك لأنها اداة فرز المرشحين في بداية مراحل استقبالهم، ويستلزم هذا وقت طويل وكلفة كبيرة، لان هذه العملية تحتاج الى الانضباط وخاصة في تلقي طلبات المترشحين واحتواءها على امور مشكوكة وخاصة السير الذاتية (CV) والهدف من اجراء هذه المقابلة هو اخذ صورة اولية عن المتقدمين من ناحية المظهر، السلوك، طريقة الكلام، اللباس ...الخ .

3- **الاختبارات:** تعتمد معظم المؤسسات حاليا على الية اجراء الاختبارات وهي تلعب دورا هاما في التنبؤ بأداء الفرد في الوظيفة مستقبلاّن اذا طبقت بطريقة موضوعية وما يلاحظ في تطبيق هذه الاختبارات، انها لا تماثل الاختبار المثالي: لان عملية الاختيار المهني ليست علوم دقيقة فالمؤسسات تسعى جاهدة لتجرب بانتظام البحث عن الطريقة المثالية المناسبة، والتي تسمح لها بتفادي جميع الاخطاء المحتملة، كما ان هذه المؤسسات لديها عديد الطرق في الاختيار ومنها الاختبارات ولكي يتم تغطية وتنفيذ هذه الاختبارات بموضوعية، يجب ان يتم ذلك وفقا لأخلاقيات التوظيف حيث يتم ابلاغ المترشح بمكان اجراء هذه الاختبارات عن طريق ارسال معلومات اليه بهدف مساعدته ودعمه، وتوجد الكثير من انواع هذه الاختبارات كاختبار الشخصية، الاداء، القدرات والاستعدادات، الرغبة، الاختبارات السيكو-تقنية...الخ .

4- **المقابلة:** بعد نجاح في اجتياز الاختبارات يخضع المرشحون الى اجراء المقابلات، وهي عبارة عن حوار يجري بين المقابلون والمرشحون بحيث تهدف المقابلات الى اختيار الاشخاص المناسبين مع الوظائف التي يشغلونها وتستخدم هذه المقابلة هنا كتقنية عميقة **technique d'approfondissement** وليست كتقنية استكشافية كالمقابلة الاولية فبعد النجاح في الاختبارات وفرو المرشحين الذين تتوفر فيهم المعايير الموضوعية لتستغل المنصب يقومون بهذه المقابلة والتي تعتبر الأكثر عقلانية وتأثيرا وفعالية لأنها تسمح بمقابلة عدد قليل من المرشحين وتكون متقصية ومركزة.

5- **إجراء الفحص الطبي:** تقوم الكثير من المؤسسات بطاب اجراء الفحص الطبي قبل تعيين أي موظف وذلك بهدف التأكد من قدراته الصحية والجسمية لأداء الوظيفة الموجه اليها ونتيجة للتكلفة الكبيرة التي تتكبدها المؤسسة أثناء إجراء هذا الفحص الطبي، فقد اصبحت تتيح بعض المؤسسات اسلوب بديل، وهو الرجوع الى طلبات التوظيف التي تملا من قبل المتقدمين في المرحلة الاولى وفي حالة عدم ظهور أو الاشارة لأي مشاكل صحية، فانه لا يطلب من المقدم اجراء فحص طبي.

6- **اتخاذ قرار التعين:** وهي بمثابة المرحلة الاخيرة في الاختيار المهني ويتم فيها تثبيت المترشحين الذين اجتازوا المراحل السابقة بنجاح، فيعد ثبوت قدرتهم على اداء العمل داخل المؤسسة تقوم ادارة الموارد البشرية بإعداد قرار التثبيت في الوظيفة والاتصال مباشرة بالجهة المختصة للموافقة عليه وغالبا ماتكون هذه المرحلة اقل تجهيزا وتقنية من المراحل السابقة، وتصدق مباشرة الى اختيار بصفة قطعية بين فردين او اكثر لذلك قد تكون هذه المرحلة غير موضوعية ويغلب عليها الطابع الشخصي (خريبش زهير، حسان الجيلاني،بدون سنة، ص502-501)



شكل(02): خطوات الاختيار المهني

(التوجيه المهني والتميز، 1442، ص96)

خامسا. أنماط الاختيار المهني:

تتباين الاختيارات المهنية حسب تباين الافراد ومختلف البيئات التي ينتمون اليها، فبعض الاشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذواتهم في اختياراتهم المهنية، فيما نجد بعض الافراد يعتمدون على الاخرين في اتخاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن انماط الاختيارات المهنية نجد:

أ- **اختيار قدري:**

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

ب-**الاختيار الاندفاعي:**

حيث يتخذ أصحاب الاختيار هذا قرارهم المهني، اول بديل يقدم له دون الانتباه الى البدائل الاخرى دون تفكير .

ت-**اختيار المذعن :**

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

ث-**اختيار العذاب:**

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

ج-**الاختيار المخطط:**

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

ح- **الاختيار الحدسي:**

يعتمد صاحب هذا الاختيار على ما يشهد ولا يستطيع أن يصف بالأفعال.

خ- **الاختيار المشلول:**

صاحبه يعرف المسؤولية عن هذا الاختيار لكنه غير قادر على العمل باتجاه تحقيق ذلك.

د- **الاختيار الهروبي:**

صاحبه يتجنب الاختيارات ويعمل إجابات تعويضية ليبتعد عن السؤال.

ذ- **الاختيار ذو التعامل الامن أو الحذر:**

صاحبه يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الاقل من المخاطرة مثل: الشخص الذي يميل للعمل في الكمياء ولكنه يذهب لدراسة المحاسبة لأنه يستطيع ان يأخذ فرصة عمل في المحاسبة. (عبايدية أحلام،بدون سنة، ص97)

سادسا. فوائد الاختيار المهني :

ان اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات اعدت يكشف عن هذه القدرات سيؤدي الى التكيف مع المهن الذي يختارها مما يؤدي الى تحقيق السعادة له وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من اجل التكيف مع الوظيفة وهي:

1. ان الاختيار المهني المناسب يؤدي الى تحسين العلاقات الانسانية في مختلف المجالات نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامل مع الآخرين.
2. تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عمله والنتائج عن فشل التخطيط الذي يؤدي الى خسائر اقتصادية كبيرة.

كما وان سوء الاختيار سيكون مصدرا لمتاعب وبالاختيار المناسب السليم للمهنة المناسبة سنتفادى هذه الأمور. (مركز البحوث النفسية، بدون سنة، ص 1098-1097)

سابعا. نظريات الاختيار المهني:

1- نظرية سوبر (1986)

يرى سوبر في نظريته للاختيار المهني، أن الاختيار المهني عملية تمتد عبر الزمن من الولادة إلى الوفاة، وجود علاقة بين الاختيار المهني ومفهوم الذات.

وقد قام " سوبر " بجمع المفهومين السابقين في نظرية أطلق عليها نظرية النمو المهني.

وبدأ " سوبر" نظريته بمحاولة فهم عملية الميول المهنية وأثرها على السلوك واختياره لمهنته وقد قسم الميول إلى ميول علمية يهتم بها الطالب (الطب والهندسة، والكيمياء)، وميول صناعية يهتم بها العامل (المهارات اليدوية)، ويرى سوبر أن الميول العلمية هي ميول ذهنية عقلية خالصة، أما الميول الصناعية فهي ميول يدوية حرفية، ويستخدم سوبر مصطلح النمو المهني أكثر استخداما لمصطلح الاختيار المهني، وذلك نظرا لأنه يرى أن مصطلح النمو يشتمل على التفضيل والاختيار.

واعتمد "سوبر" في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام للنظرية وهي :

1. نظرية مفهوم الذات .
2. علم النفس الفارقي .
3. علم النفس النمو .

2- نظرية مفهوم الذات :

إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أ يتعرف على نفسه وفي نفس الوقت عليه ان يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي

والنفسي والتفاعل مع الآخرين والاقتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة .

- **علم النفس الفارقي:** يبين "سوبر" أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته .
- **علم نفس النمو:** تأثر "سوبر" بكتابات "بوهلر" في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتتابع عوامل متتالية، وهذا قاده لان يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبؤ في مراحل لاحقة .

ومن أهم فرضيات هذه النظرية:

1. الناس يختلفون في قدراتهم واستعداداتهم وميولاتهم .
2. الناس مؤهلون لأداء عدد من المهن المختلفة .
3. المفهوم الذاتي للفرد يؤثر على خياراته المهنية .
4. نمط الكهن وطبيعتها تحددها عدة عوامل مثل المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة علاوة على الخصائص والسمات الشخصية .
5. التفضيل المهني والمنافسة تدفع الناس إلى تغيير الوظيفة أو المهنة. (د.عبد العزيز إبراهيم سليم،1434، ص103-105)

3- نظرية جيزنبيرغ ginzberg

لقد تأثر جيزنبيرغ ورفاقه بمفاهيم فرويد التحليلية وبعلم نفس النمو إذ يرى بان الشخصية الطفيلية هي الشخصية التي تميل إلى الإشباع والاستمتاع أي إلى إشباع غرائزها وكأنها الهو عند فرويد وأصحاب هذه الشخصية لا يميلون إلى العمل بل إلى العزوف عنه أما أصحاب الشخصية الناضجة فهم أكثر قدرة

على تأجيل الاستمتاع والتوجه نحو العمل، وبناء على ذلك فهناك شخصيتان، الشخصية الأولى لا تتوجه نحو العمل، والثانية تتوجه نحو العمل وتسعى إليه.

فترات الخيارات المهنية عند جينزبيرغ:

يرى جينزبيرغ بان الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع ان يتخذ قرارا مهنيا مناسبا، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة، له ويرى جينيزبيرغ أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال، والتجريب، والواقع وهي كيما يلي:

1. **مرحلة الخيال fantacy:** وتمتد هذه الفترة من سن (3-11) سنة إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته أدواره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشري والطبيب والممرض واللص والأب والأم والمعلم وغيرها من الأدوار الاجتماعية ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى جينزنبيرغ 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 الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، فان خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية .
2. **فترة التجريب tenativestage:** وتمتد هذه الفترة من سن (11-18) سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهي: الميل، القدرة، والقيم، والانتقال.

- **مرحلة الميل Interest stage:** وتمتد من سن (11-12) سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه ومالا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه اخذ بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشبعاته، فنجدها غير ثابتة من ناحية وأنها نتيجة التأثر بالوالدين من ناحية أخرى.

- **مرحلة القدرة Capacity stage:** وتمتد هذه المرحلة من (12-14) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بان كل النشاط يحتاج لقدرات مختلفة، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.
- **مرحلة القيم VaLue stage:** وتمتد من سن (14-18) سنة، يدرك الطفل في هذه المرحلة بان الأعمال التي يقوم بها يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تقدم خدمة لآخرين المحيطين به، وبمعنى آخر فانه يرى بأنه العمل يجب أن يخدم للمرضى والمحتاجين ولرفع المعاناة المرضية عنهم، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد اللذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون في المجالات الاجتماعية.
- **مرحلة الانتقال Transition stage:** وتمتد هذه المرحلة من سن (17-18) سنة واهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه من قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية ويدرك تماما متطلبات العمل.

3- الفترة الواقعية Realistic stage: وتمتد هذه الفترة من (18-22) سنة وتشمل:

- **مرحلة الاستكشاف Exploration:** في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنته من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
- **مرحلة التبلور Crystalization:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع إن يعرف المهن التي لا تناسب ميوله وقدراته، وبلورة فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبه ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني
- **مرحلة التخصص specialization:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريد بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل، وبلور فكرة عم العمل الذي يتفق مع

هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه .

يرى جينيزبيرغ بان هناك اختلافات بين الأفراد في مراحل الاختيار المهني التي يمرون فيها، حيث لاحظ بان أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا هم أسرع في اتخاذ قرارات مهنية مبكرة وليس من الضروري أن ينتقلوا في مراحل التجريب والواقع لان ضغط الحاجة أجبرهم على الانخراط في عمل بغض النظر انه يتناسب مع قدراتهم وميولاتهم أو قيمهم، أو انه لا يحقق الاستمتاع لديهم، وفي أرائه المبكرة حول القرار المهني رأى جينيزبيرغ بان الفرد عندما يختار مهنة فانه لن يتراجع عن هذا القرار أي أن عملية المهني غير قابلة للرجوع .

محددات الاختيار المهني عند جينزبيرغ

أن جينيزبيرغ ورفقائه قد رأوا بان عملية الخيار المهني هي عملية تطورية ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد، وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكانياته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية ووصف جينيزبيرغ عملية الخيار المهني بالواقعية أي أنها متأثرة بضغط البيئة، وبالعوامل التربوية والثقافية، حيث ان نوع الثقافة ومستواها له دور في هذه العملية ورأى أيضا بأنها تتأثر بالعوامل العاطفية وان لكل بعد عاطفي عند القرد انواعا من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها وراى ايضا بان لقيم الفرد دورا اخرا في عملية الاختيار المهني.

4- نظرية آنا رو:

تأكد أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الاسرية والخبرات المبكرة واشباع حاجات الطفل من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات واهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى، وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رأيته للمهنة التي تحقق له الرضا والاشباع. وقد انطلقت " رو " في نظريتها:

1. الحاجات وتنظيمها الهرمي معتمدة بذلك على هرم ماسلو للحاجات.
2. نمط التنشئة الاسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.

وترى بأن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الأسرية لها علاقة فااختيار المهنة وهي:

1-أسلوب التركيز العاطفي:

وهو الدافئ والبارد (**warm and cold**)، فأسلوب التنشئة البارد يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالا مدللين، أما الأسلوب الدافئ فيتمثل في الطلب الزائد الطفل القيام بمهمات عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي وهذا الأسلوب (التركيز العاطفي) يدفع الابناء الى الميل نحو مهن من الناس، لاعتقادهم ان كل الناس حنونون محبون لشخصه.

2-أسلوب تقبل الابناء :

الأسلوب الدافئ (**warm**)، ويتضمن هذا الأسلوب قبول الطفل عرضيا أو تقديم الحب له فالأب الذي يقبل الطفل عرضيا يكون حنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذ لم يكن مشغولا عنه، وينتج عن هذا الأسلوب ميول مهنية عدوانية وقد يطور اتجاهات بعيدة عن الناس، أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية ولا يميل إلى العقاب، وينتج عن هذا الأسلوب الاهتمام بالآخرين وبالجوانب المادية ويميل الأبناء إلى مهن قريبة من الناس أو بعيدة عن الناس.

3-اسلوب تجنب الابناء:

وهو أسلوب التنشئة الباردة (**could**) والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل وإما مهملا له، فأما الأب الرافض فيمتاز بالعدوانية والنفور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية وبهمل أرائه في ذلك، وإما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحنان ويهتم به جسميا الأمر الذي لا يساعده الطفل على التوجه نحو المهن، ويميل الأبناء في هذا الأسلوب (التجنب) إلى المهن بعيدة عن الناس، ويهتمون بالمهن الآلية التي يتجنبون فيها الآخرين.

ومن هنا ترى " رو" ان الجو الاسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية، وأن أحد أسباب الاختلاف في الاختيار المهني والاداء المهني هو اختلاف خبرات الحياة اليومية المتمثل في اختلاف اسلوب اشباع حاجات الطفل واسلوب التنشئة الاسرية.

وتشير "رو" الى ان خبرات الطفولة المبكرة ترتبط مع الاختيار المهني وان الاشباع المبكر لحاجات الطفل ويساعده في تطوير ميول الافراد وقد وضعت "رو" بعض الفرضيات التي تتعلق بهذه الحاجات:

1-الحاجات التي تشبع بشكل عادي لتصبح دوافع غير شعورية.

2-الحاجات العليا ستختفي اذ لم تشبع بشكل كاف وستصبح الحاجات الدنيا هي المسيطرة مما يجعلها تمنع ظهور الحاجات العليا.

الجدول رقم(01): يوضح أشكال التنشئة الاسرية التي يتعرض لها الطفل واثارها في الاختيار المهني.

اشكال التنشئة	أثارها على الطفل	مدى اشباعها للحاجات	أثرها في الاختيار المهني
بارد	تجنب الطفل من خلال الرفض	يوجد نقص في إشباع الحاجات وهو مقصود	يميلون إلى العمل المتوجه نحو الاشياء
	تجنب الطفل من خلال الاهمال	يوجد نقص في اشباع الحاجات وهو غير مقصود	
بارد أو دافئ	التركيز العاطفي على الطفل من خلال الحماية الزائدة	إشباع الحاجات الجسدية والموهبة سواء حقيقية أو خيال	يعملون في مهن متوجه نحو الناس مثل الخدمات والثقافة
	التركيز العاطفي على الطفل من خلال المطالب الزائدة	إشباع الحاجات ذو المستوى الأدنى	
الدافئ	تقبل الطفل العرضي	لا يوجد اهتمام بإشباع حاجات الطفل	الاهتمام بالآخرين أو الموضوعات المادية
	تقبل الطفل من خلال المحبة	إشباع كامل حاجات الطفل في معظم هرم ماسلو	

(أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري، 2012 ص101-103)

لذا صنفت المهن الى توجهين رئيسين: اما نحو الأشخاص، إما نحو الأشياء، ووضعت عدة فرضيات مرتبطة بأساليب الرعاية الوالدية ومنها:

- البيوت التي تتميز بالحب والرعاية والمتطلبات الزائدة (كمستوى عال من التحصيل) ستؤدي الى توجه الطفل نحو الاشخاص في التوجه المهني.
- البيوت التي تتميز بالرفض والاهمال والتقبل العرضي ستقود الفرد الى عدم التوجه نحوالاشخاص في التوجه المهني.
- إذا شعر الفرد أن الحماية الزائدة والمطالب الزائدة ستكون مقيدة له، فإنه وكنوع من الدفاع سيصبح متوجها نحو الأشخاص.(أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري، 2012 ص101-103)

5- نظرية هولاند Holland (منحنى الانماط):

جون هولاند هو أحد العلماء الأمريكيين، وهو أستاذ علم النفس في جامعة ميشيغان صاحب نظرية الاختيار المهني، التي وضحت اهمية العمل على نجاح المهام المهنية والرضا والارتياح من خلال معرفة أنماط الشخصية، والتي تبدأ بالمدارس، وبرامج التدريب، وميدان العمل، وهي نظرية معروفة بأنها افضل نظرية في الإرشاد المهني، وأوسعها في إجراء البحوث، وتستخدم من قبل معظم المرشدين المهنيين، وهي مبنية على القول الشعبي، "إن الطيور على أشكالها تقع، أو الطيور ذات الريش المشترك تطير بسرب معا" ويعد هولاند من أكثر علماء الارشاد العاملين في الارشاد المهني، اذا قام بتطوير نموذج في تقييم ميول وشخصية الفرد المهنية، والبيئات المهنية، ووضع هولاند عام **1971** اختبار استكشاف الذات لأول مرة هو إختبار **self directedsearc** ولاقى إقبالا وترحيبا من العاملين في ميدان الإرشاد وعلم النفس والمجالات ذات العلاقة وبنى هولاند نظريته وفق أساسين هما:

-المعلومات المهنية: قدمت نظرية هولاند معلومات مفيدة في الارشاد من خلال استخدام دليلي البحث عن المهن**Occupationnl finder** والبحث التربوي المهني **The educatuinnal occupationnel Finder**، وقاموس هولاند للرموز المهن.

وقسم هولاند لانماط الشخصية.

أعد هولاند اختبار استكشاف الذات بهدف استكشاف الميول المهنية، يحتوي هذا الاختبار على عدد من الفقرات تحدد النشاطات والمهن، والكفاءات، والصفات الشخصية، للعاملين بالمجالات المختلفة، واختبار المهنVPI، اختبار الاتجاهات والاستراتجيات المهنية CASI، الذي يتضمن نظرة الراشدين للعمل: الرضا المهني تنمية المهن، والاساءة بالتواصل والالتزامات العائلية وأسلوب مواجهة الخطر، والحدود الجغرافية.

ووضع هولاند **(1966)** الست أنماط الشخصية والبيئات المهنية على النحو الآتي:

1- الواقعي/ الحرفي: يعتمد الفرد صاحب الميل الواقعي في اداء عمله على التناسق الحركي والقوة الجسمية، إلا انه يفضل المواقف التي تحتاج الى علاقات الشخصية او مهارات لفظية، ويميل الى العمل في المختبرات او المصانع، اي انه يستخدم الألات و المعدات بمهارة يدوية أو جسدية بدرجة اكبر من غيره، وهو وصريح وأمين ومتواضع ومادي وطبيعي غير متكلف ومتأثر وعملي وهو مرن وبسيط وخجول ومتزن ومقتصد .

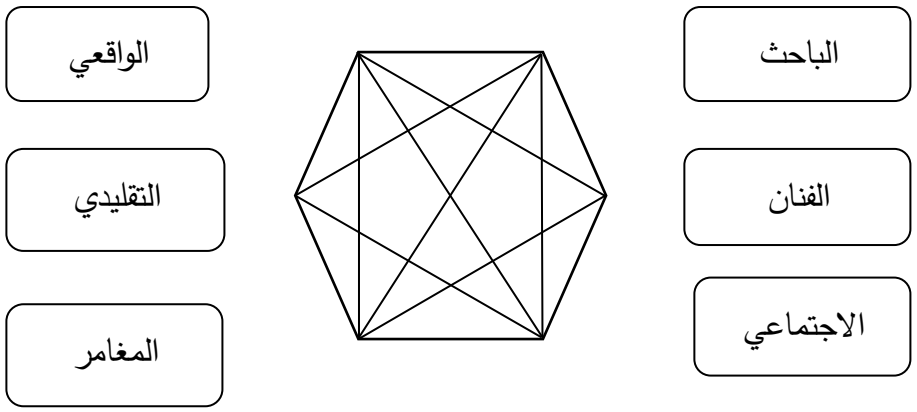
2- الباحث: يعتمد الفرد ذو الميل البحثي العلمي على التفكير في عمله أكثر من الاعتماد على السلوك، أو الأداء العملي، ويعتمد على التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ولا يهتم بالعلاقات الاجتماعية، بل يهتم بالبحث على علل الاشياء وعلاقتها ومعالجة الاشياء المادية اكثر من الامور العاطفية، ويفضل العمل كطبيب أو باحث او مبرمج، حاسب ويتصف بانه تحليلي وحريص ومحب للاستطلاع ومستقل ومفكر وانطوائي ومنهجي التفكير وبسيط ومتواضع ودقيق وعقلاني ومتحفظ.

3- الفنان: يعتمد صاحب العمل الفني على التعبير الجمالي والتعبير عن مشاعره الخاصة والتي تشبع حاجاته، ويعبر عنها عن طريق تشكيل المواد والالحان المختلفة، ومنهم الرسام والمطرب والملحن والممثل وهو عاطفي ويعبر عن نفسه ويتصف أنه مثالي وخيالي وغير عملي (غير مرن) ومندفع واستغلالي وحدسي (ذاتي) وأنه غير منساق ويتصف بالأصالة ومعقد وغير منظم.

4- الاجتماعي: يعتمد الفرد ذو الميل الاجتماعي في تحقيق أهدافه المهنية على العلاقات الاجتماعية لذا فهو لديه مهارة تكوين علاقات اجتماعية وقدرة على حسن التعامل مع الاخرين وكسب ودهم، ويعمل علو مساعدتهم، ورفاهيتهم، يفضل العمل كمعلم أو اختصاص اجتماعي أو اختصاصي نفسي، وهو ودود وكريم ومساعد للأخرين ومثالي ومتبصر وعطوف، ويتحمل المسؤولية واجتماعي وليق ومتفهم ومتعاون ومقنع.

5- التقليدي: يميل صاحب الميل التقليدي الى الروتين في حياته، ولايحب التغيير ويهتم بالتنفيذ القواعد والانظمة ولديه درجة عالية من ضبط النفس، ويجب ان يعمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، ويحب العمل بتنظيم الأشياء وترتيبها والتي تتعلق اعمال السكرتارية والبنوك وإدارة الاعمال، وهو يتصف بانه حي الضمير وحريص ومتحفظ ومحدود الطموح ومطيع ومنظم ومثابر وعملي وهادئ وغير خيالي وفعال

6-المغامر: يمتاز صاحب الميل المغامر بالطلاقة اللفظية والتأثير في الاخرين والسيطرة عليهم، وهو يميل الى الاعمال الخطرة وغير عادية، ويعمل على إقناع الاخرين، ويفضل العمل في مجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الاعمال، وهو يتصف بأنه مغامر وطموح ويهتم بذاته فقط ومتسلط ونشيط ومتهورو متفائل، وهو يبحث عن الملذات وواثق من نفسه واجتماعي ومحبوب ومعروف، ووضح هولاند **(1992)** العلاقة بين الأنماط بشكل سداسي الأنماط الشخصية أو البيئات المهنية والشكل (3) يوضح العلاقة بين مختلف الأنماط، أي العلاقة بين أنواع بيئات المهن والشخصية في نظام هولاند للميول المهنية.(سهام درويش أبو عطية، 2015، ص41-45)



شكل(03): العلاقة بين أنواع بيئات المهن والشخصية في نظام هولاند للميول المهنية

(سهام درويش أبو عطية، 2015، ص41-45)

6-النظرية الاجتماعية:

تم وضع هذه النظرية من قبل " كورمبولتز "و "ميشيل وجيلات" وتعتمد هذه النظرية على اساس ان هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دور هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد باختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد، وان توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه، ومجتمع بدوره يفترض ان يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها الافراد، كما أشاروا إلى تأثير الاسرة كعامل مهم يساعد على تنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، وناقشة بعضهم الصدفة كعامل رئيسي ومهم في اختيارها والتكيف معها، حيث أشارا "بنادوا "إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الانسان، فهناك الكثير من اللقاءات والمقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تأثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير ويشير ايضا 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 الانسان.

وخلاصة القول، أن الاتجاه الاجتماعي يرى أن المسؤول على اختيار الفرد لمهنة ما واستمرار بها، ليس خيارات طفولة وعلاقة الطفل مع والديه، كما ترى آنرو مثلا، ولا مفهوم الذات وسعى الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر، ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند، أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال وإنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الاهم والاكبر ومن هذه العوامل:

1. الطبقة الاجتماعية التي تنتمي لها الفرد.
2. دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
3. الخلفية العرقية والدينية والقومية.
4. الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
5. وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.

(سعيد عبد العزيز وجودت عزت عطوي، 2009، ص160-163)

ثامنا. العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته:

1- **القدرة العقلية العامة (الذكاء):** حيث يكون لمستوى الذكاء العام للفرد الدور الاكبر في الاختيار المهني لكونه قدرة معقدة، كثيرة الوجوه، شاملة، تظهر لنا في ما نقوم به من وظائف تتصف بصفات متعددة، أنها تقتضي المحاكمة والتلاؤم والتوجيه نحو الهدف.

2- **القدرات الخاصة:** تختلف المهن من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة، فهناك مهن تحتاج الى قدرات فنية ذات مستوى عال، واخرى تحتاج الى مهارة ودقة يدوية، ويتمتع بعض الافراد بقدرات وامكانات تمكنهم من النجاح في عمل معين ولا تكون عاملا في نجاحهم في غيره، لذلك يعد التوجيه المهني والتعليمي من أهم التطبيقات التربوية السيكولوجية للفروق الفردية بصفة عامة والقدرات العقلية بصفة خاصة، وتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر، بهدف وضع الفرد في نوع الدراسة أو المهنة التي تلائمه حتى يتوافر له قدر كاف من التوافق الشخصي والاجتماعي يؤدي به الى زيادة الرضا عن العمل

المدرسي أو المهني من ناحية، وإلى رفع مستوى كفاءته من ناحية اخرى، وهناك العديد من القدرات التي تؤثر في الاختيار المهني ومن هذه القدرات: اللفظية، الميكانيكية، العددية، التخيل، المكانية .

3- **الخصائص الشخصية:** بالرغم من تشابه بين الافراد الا ان هناك فروقا فردية تميز كل شخصية عن سواها والفروق بين الافراد كثيرة ومتعددة الاشكال فهناك فروق تعود لعامل الجنس (بعض العمال خاصة بالنساء) وهناك فروق تعود لعامل السن والخصائص الشخصية تشمل:

أ- **الخصائص الجسمية:** إن سلامة أعضاء الجسم من الأمور الازمة للتكيف الجسمي والنفسي للفرد، وهذه السلامة تؤثر في عملية تكيف الفرد مع مهنته وبعده عن الشعور بالتوتر والقلق، ونلاحظ بعض الامراض الجسمية تؤدي الى سوء تكيف العامل مع عمله مثل الاعاقات البصرية أو السمعية.

كما أن شكل الجسم والطول والوزن والحجم له علاقة بالصحة النفسية للفرد وبالتالي تكيفه مع المهنة.

ب-**الخصائص الاجتماعية للشخصية:** ثبتت علميا أن نسبة كبيرة من حالات سوء تكيف الفرد مع عمله تعود الى موقف العامل من مهنته ومن زملائه، ومن نفسه ومن رؤسائه، وهذا يعود إلى التكيف الشخصي مع البيئة المحيطة، وتبدو الخصائص الاجتماعية في التعامل الاجتماعي السليم مع الناس، أو في التزعم والقيادة أو في سهولة الحكم على اخلاق الناس وسلوكهم وعواطفهم أو التأثير فيهم.

4- **الميول** : يتباين الافراد في ميولهم واتجاهاتهم التي قد تتطابق مع قدراتهم العقلية او لا تتطابق، والميول والاتجاهات تتشكل لدى الفرد بفعل التنشئة المنظمة في المدرسة، وغير المنظمة في المنزل والمجتمع، وعدم الاستفادة من امكاناته وقدراته، لذلك نلاحظ أن أكثر العمال رضا و إنجازا في عملهم، هم الذين يلتحقون بمهن تتفق مع ميولهم، ونراهم يرتبطون برفاق عملهم برابطة قوية نتيجة ميلهم لهذه المهنة .

5- **مستوى التعليم والثقافة:** فبعض المهن تعتمد على التحصيل المرتفع في جميع المجالات وبعضها يقتضي تحصيلا عاليا في مجال واحد، وبعضها يحتاج الى تحصيل متوسط وكذلك نجد أن بعض المهن لا تحتاج الى مستوى ثقافي متقدم بل تكفي فيه على سبيل المثال: درجة محو الامية في القراءة والحساب.

6- **المكانة الاجتماعية:** حيث أن موقع الفرد في المجتمع ونظرته عن المكانة التي يتبؤها فيها، تؤثر على نوع المهنة التي يمكنه النجاح بممارستها، فقد يجد بعضهم غبنا في اضطراره للعمل في مجال قد يعتقده أنه لا يتناسب مع مكانته ووضعه الاجتماعي.

7- **الاستعدادات الكامنة:** وتشمل الكشف عن القدرات الكامنة لدى الفرد والتنبؤ بإمكانات الفرد المستقبلية والتكيف مع مهن جديدة.

8- **وضع الأسرة:** يؤثر المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة تأثيرا كبيرا في اختيار المهنة وممارستها والنجاح فيها.

9- **دوافع العمل:** الدوافع للعمل كثيرة ولكننا نستطيع تصنيفها كما يلي:

- الدافع الاقتصادي (الغنى والثروة)
- الدافع الاجتماعي (تبوء مكانة جيدة في العمل)
- الدافع الفكري (مكانة علمية أو أدبية)
- الدافع الشخصي (العيش بهدوء وتأسيس أسرة)

10- **الواقعية:** أن الأشخاص في سنيي عمرهن الاولى لا يهتمون بالعوامل الواقعية في محيطهم (فرص الدراسة ومتطلبات العمل) ولخصائصهم الذاتية حينما يختارون مهنهم، أما مع تقدم العمر فان الاشخاص يصبحون اكثر ميلا الى المهن التي تنسجم مع قدراتهم وميولهم والفرص المتاحة في المجتمع .

11- **القيم:** تعتبر القيم احد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختيار المهني، حيث أنه من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما انه لما يقبل على مهنة لا

تتفق مع القيم التي تكونت لديه الى حد ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل، فمما يشك فيه كثيرا أن ينجح الفرد وان يتكيف في عمل يتطلب الاعتراف بقيمة الانسان وكرامته، اذا لم تكن لديه القيمة الانسانية بارزة ومسيطرة على غيرهم من القيم .

12- **ظروف العمل وامتيازاته** :من حيث مكانه، مدى التعرض للبرودة أو الحرارة، مخاطرة، وقته وهل يتم في الليل او النهار، صعوبته، الرواتب التي تعود منه، فرص الترقي والترفيع، العلاوات ...الخ

13- المعلومات السابقة عن المهنة من حيث شروطها ومتطلباتها ومواصفات العاميلنفيها .

14- لوائح العمل وتشريعاته .

15- الجنس والدين والعرق .

16- تأثير وسائل الاعلام والرفاق والاصدقاء وخبرات الطفولة .

17- الصدفة .(جودت عزت عطوي، د سعيد عبد العزيز، 2009، ص 162-164)

تاسعا. العوامل التي تؤثر على عملية الاختيار المهني :

أ- السمات والاستعدادات الوراثية المكتسبة مثل الجنس والذكاء والميول.

ب-الخبرات المتعلمة الادائية التي يكتسبها الفرد من خلال الملاحظات المباشرة لأفعال الاخرين وردود فعل الفرد والاخرين حيالها ومقدرا التعزيز الذي يتلقاه.

ت-الخبرات المتعلمة الترابطية التي يكتسبها الفرد من مواقف يكون فيها حياديا من خلال الملاحظة والمواد الدعائية والتي قد تتضمن ردود فعل ايجابي أو سلبي.

ث-المهارات الفردية التي يمتلكها الفرد مثل مهارة حل المشكلات والمهارات الانفعالية وعادات العمل.

ج- العوامل الاجتماعية التي تتمثل في القيم والاتجاهات الاجتماعية نحو المهن، وضغوط الرفاق ودخل العائلة وأهدافها، والعرق والطبقة الاجتماعية وبذلك يتضح لنا ان اختيار المهنة لا ينحصر بالشخص وتوقعاته الذاتية بل يرتبط ايضا بتوقعات المجتمع (عبد الله ابو زعيزع، 2010، ص 187-186)

الخلاصة:

الاختيار المهني هو قرار مصيري يخص الفرد يجب أن يتخذ بعناية ودقة فائقة، فمن خلال التخطيط والتفكير الواعي، يمكن للفرد الوصول إلى مسار الوظيفي الأنسب له.

ونظرا لأهميته الاختيار المهني تطرقنا في هذا الفصل الى مفهومه وأهميته وأهدافه وأهم النظريات المفسرة له وكيف تتم خطواته وتناولنا أنماط وفوائد الاختيار المهني والعوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته.

الجانب

الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولا: الدراسة الاستطلاعية

ثانيا: الدراسة الأساسية

- **منهج الدراسة**
- **حدود الدراسة**
- **عينة الدراسة**
- **أدوات الدراسة**
- **تقنيات وأساليب المعالجة الإحصائية**

خلاصة الفصل

تمهيد:

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل لها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجراءه لبحثه.

فمن خلال الفصول السابقة للدراسة الحالية استعرضنا مفهوم كل من الميولات المهنية ومحددات الاختيار المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بمدينة المدية بغية الوصول إلى تحديد إجرائي لتلك المفاهيم، بهدف الكشف عن الميولات المهنية من جهة ومحددات الاختيار المهني لدى عينة ثم تحديد العلاقة بين المتغيرين معا.

لذا وبعد تطرقنا لمشكلة الدراسة وإطارها النظري، سنحاول في هذا الفصل التطرق لأهم الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة، حيث يعمل الجانب التطبيقي من البحث على تكملة وتأكيد ما جاء في الجانب النظري فهو وسيلة نقل مشكلة البحث إلى الميدان وتوضيحها وتحديدها لذا تم في هذا الفصل من الجانب الميداني استعراض أهم الإجراءات المنهجية للبحث وذلك بالتطرق أولا إلى الدراسة الاستطلاعية، ثم إلى الدراسة الأساسية المتمثلة في المنهج المستخدم، مكان إجراء البحث عينة ومجتمع البحث، أدوات البحث، وفي الأخير نصل إلى التقنيات الإحصائية.

أولا: الدراسة الاستطلاعية

تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، فهي وسيلة تساعد الباحث على التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وتعد الدراسة الاستطلاعية دراسة أولية تساعدنا في إلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية حيث لابد من إجراء دراسة استطلاعية والتي كانت بدايتها:

- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.
- التعرف على كل ما يمكنه عرقلة علمنا ومختلف الصعوبات المحتمل مواجهتها.
- تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها ومختلف ظروفها.
- التقرب من أفراد العينة.

بعد جمع المعلومات اللازمة، وباستخدام التراث النظري المتعلق بمتغيرات البحث، تم التوصل إلى اقتراح أن تكون أداة جمع البيانات متمثلة في:

- مقياس الميولات المهنية المعد من طرف **عواطف زبيدي وكريمة لقريد (2019)**.
- مقياس محددات الاختيار المهني المعد من طرف **فواز بن محمد الصويط (2007)**.

تم التطبيق الأولي لأدوات الدراسة على عينة استطلاعية قدرت بـ 35 طالب وطالبة من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية في الفترة الممتدة بين 07 جانفي 2024 إلى غاية 15 جانفي 2024، وقد كان الهدف من التطبيق هو الوقوف على وضوح عبارات المقياسين بالنسبة للطلبة من جهة وكذا التحقق من صلاحيتهما للدراسة (الصدق والثبات) وهذا ما سيتم التطرق له في عنصر أدوات الدراسة بالتفصيل.

ثانيا: الدراسة الأساسية

- **منهج الدراسة:**

تعتبر البحوث الارتباطية هي تلك البحوث التي تدرس العلاقة بين متغيرين فأكثر، وأبسط الدراسات الارتباطية هي التي تصف العلاقة بين عدد من المتغيرات عن طريق مقارنة كل اثنين منها على حدة، وفي مثل هاته الدراسة لا يمكن التمييز بين المتغيرات المستقلة والتابعة، بل إن التركيز فيها ينصب دائما على العلاقات بين المتغيرات دون محاولة للتمييز بينها على أساس نوعها، وتصنف البحوث الارتباطية ضمن البحوث الوصفية حيث أنها تصف الحالة الراهنة بين متغيرين فأكثر فهي تصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا، ذلك لأن الغرض من جمع البيانات هو تحديد الدرجة التي ترتبط بها المتغيرات الكمية بعضها ببعض. (رجاء محمود أبو علام، 2006، ص 239)

وعليه فإن المنهج الذي يتناسب والدراسة الحالية هو المنهج الوصفي في طابعه التنبئي ذلك لأن الغرض من دراستنا هاته هو إيجاد العلاقة التي تربط بين الميولات المهنية ومحددات الاختيار المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة المدية والتعبير عن الارتباط بدرجة كبيرة تحدد قيمة العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة.

- **حدود الدراسة:** تم تحديدها كما يلي:

***الحدود الزمانية:** حيث أجريت الدراسة الميدانية بتاريخ 07 جانفي 2024 إلى غاية 29 جانفي 2024.

***الحدود المكانية:** حيث أجريت على مستوى كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية وهي واحدة من بين ستة كليات تابعة لجامعة المدية، اذ تضم طاقما إداريا وبيداغوجيا متكاملا يكفل تكوينا عال المستوى في أطواره الثلاث: ليسانس، ماستر، دكتوراه، لضمان تخرج الدفعات المتتالية في أحسن الظروف.

- **عينة الدراسة**

من غير الممكن في أغلب الأحيان الحصول على البيانات التي نريدها من المجتمع بشكل مباشر، فمن غير المجدي بل ومن غير الضروري اللجوء إلى المجتمع للحصول على البيانات التي نريدها، وبخاصة إذا كان هذا المجتمع كبير جدا ومنتشر في بقعة جغرافية ممتدة في مساحة شاسعة، ومن هذا المنطلق يصبح من العملي اختيار جزء من المجتمع فقط لتطبيق إجراءات البحث عليه، على أمل أننا في النهاية سوف نحصل على نفس القيم الموجودة في المجتمع من خلال العينة المختارة، أو على الأقل يمكن تعميم ما نحصل عليه من نتائج من العينة على المجتمع، ولذلك فإن اختيار عينة البحث يعد أمرا حيويا. (رجاء محمود أبو علام، 2006، ص 153)

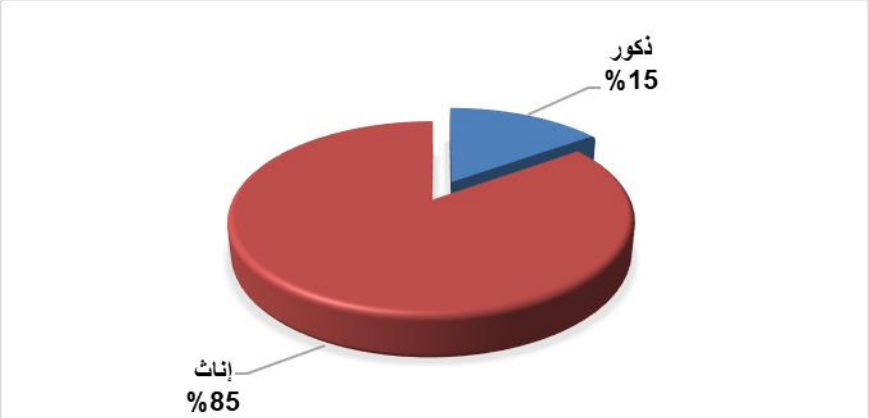
وبالنظر إلى طبيعة الموضوع من جهة ومجال الدراسة من جهة أخرى، فقد تم اعتماد أسلوب العينة المتاحة وقد كان قوامها 185 طالب وطالبة المقبلين على التخرج من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية موزعين، وفيما يلي عرض لأهم خصائص عينة الدراسة.

1-بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	28	15%
إناث	157	85%
الإجمالي	185	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 185 فردا، نلاحظ أن هناك (28) طالبا بنسبة بلغت 15%، أما الطالبات فقد بلغ عددهن (157) طالبة بنسبة قدرت بـ 85%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



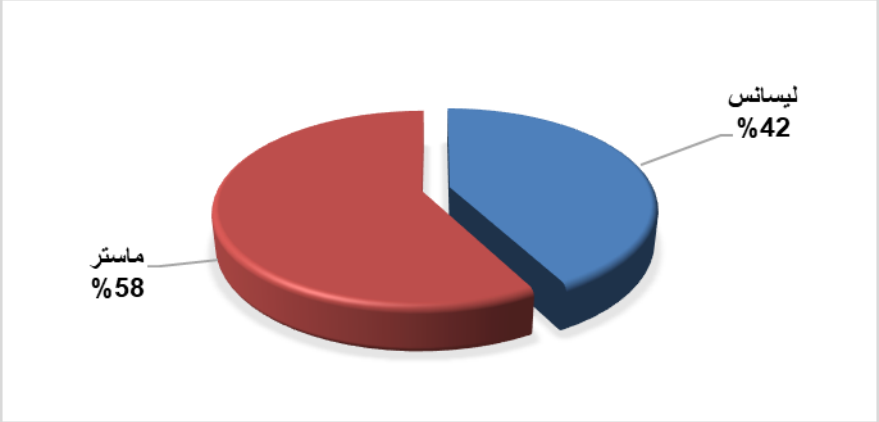
الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2-بالنسبة لمتغير المستوى:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

المستوى	التكرارات	النسبة المئوية
ليسانس	78	42%
ماستر	107	58%
الإجمالي	185	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 185 فردا، نلاحظ أن هناك (78) فردا لديهم مستوى ليسانس بنسبة بلغت 42%، أما الذين لديهم مستوى ماستر فقد بلغ عددهم(107) أفراد بنسبة قدرت بـ 58%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



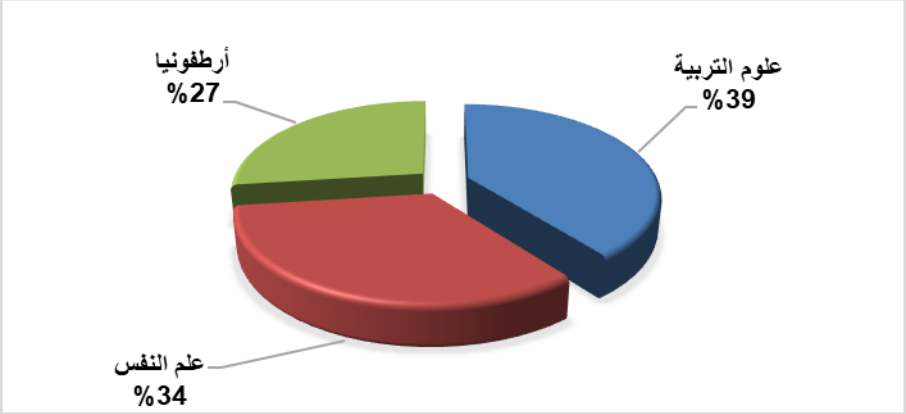
الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى

3-**بالنسبة لمتغير التخصص:**

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
علوم التربية	73	39%
علم النفس	62	34%
أرطفونيا	50	27%
الإجمالي	185	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 185 فردا، نلاحظ أن هناك (73) فردا تخصصهم علوم التربية بنسبة بلغت 39%، أما ذوو التخصص علم النفس فقد بلغ عددهم(62) فردا بنسبة قدرت بـ 34%، في حين أن ذوو التخصص أرطفونيا فقد بلغ عددهم (50) فردا بنسبة قدرت بـ27%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص

- **أدوات الدراسة:**

أ/ مقياس الميول المهنية:

من إعداد **عواطف زبيدي وكريمة لقريد**، والذي استعنا به من خلال دراسة **(حاج قويدر إسماعيل، 2019، 59-60)** يحتوي هذا مقياس على 29 بند مقسمة على 3 أبعاد (ميول تحليلية، ميول اجتماعية، ميول التقليدية)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح أبعاد مقياس الميولات المهنية

الرقم	الابعاد	أرقام البنود	المجموع
1	الميول التحليلية	28-24-21-17-13-9-5-1	8
2	الميول الاجتماعية	-25-22_19-18-15-14-11-10-7-6-3-2 29-26	14
3	الميول التقليدية	27-26-20-16-12-8-4	7
المجموع			29

-طريقة التصحيح:

تم الاعتماد على مفتاح التصحيح الموضح في الجدول التالي:

تم بناء هذا المقياس ليتبع تصميم ليكارت الثلاثي وهو عبارة عن سلم ثلاثي، والجدول التالي يوضح معايير تفسير درجات المقياس كما يلي:

جدول(06) مفتاح التصحيح لمقياس الميول المهنية

أميل	محايد	لا أميل
3	2	1

تتم الاجابة على كل فقرة من الفقرات المقياس ب " أميل "، و" محايد "، و" لا أميل "، وجميع الفقرات إيجابية وتتراوح درجات المقياس بين (29_87).

- **ثبات وصدق مقياس الميول المهنية في الدراسة الحالية:**

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات: بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل تباينات العبارات فيما بينها لكل بعد وللمقياس ككل هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
البعد الأول (الميول التحليلية)	0.679	8
البعد الثاني (الميول الاجتماعية)	0.723	14
البعد الثالث (الميول التقليدية)	0.742	7
المقياس ككل	0.791	29

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول " الميول التحليلية " (0.67)، وبالنسبة للمحور الثاني "الميول الاجتماعية " (0.72)، وبالنسبة للمحور الثالث "الميول التقليدية " (0.74)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.79)، يمكن القول بأنها قيم تدل على

أن هذا المقياس يتمتع بالثبات جيد، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

- **تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:**

1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الميول التحليلية:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الميول التحليلية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول التحليلية مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.478**	**العبارة 17**	0.470**
العبارة 5	0.467**	**العبارة 21**	0.488**
العبارة 9	0.452**	**العبارة 24**	0.614**
العبارة 13	0.586**	**العبارة 28**	0.517**
****الإرتباط دال عند (0.01)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (8) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,61) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (24) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,45) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (9) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموما يمكن القول بأن المحور الأول (الميول التحليلية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الميول الاجتماعية:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الميول الاجتماعية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول الاجتماعية مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 2	0.412*	**العبارة 15**	0.590**
العبارة 3	0.528**	**العبارة 18**	0.616**
العبارة 6	0.490**	**العبارة 19**	0.457**
العبارة 7	0.410*	**العبارة 22**	0.500**
العبارة 10	0.505**	**العبارة 25**	0.472**
العبارة 11	0.540**	**العبارة 26**	0.445**
العبارة 14	0.473**	**العبارة 29**	0.536**
****الإرتباط دال عند (0.01)**		***الإرتباط دال عند (0.05)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها أغلبها إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (12) عباره حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,61) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (18) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,44) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (26) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات أرقام (2، 7) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن المحور الثاني (الميول الاجتماعية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الميول التقليدية:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الميول التقليدية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الميول التقليدية مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 4	0.526**	**العبارة 20**	0.423*
العبارة 8	0.566**	**العبارة 23**	0.467**
العبارة 12	0.552**	**العبارة 27**	0.630**
العبارة 16	0.658**	****الإرتباط دال عند (0.01)**	
***الإرتباط دال عند (0.05)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها أغلبها إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,65) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (16) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,46) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (23) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارة رقم (20) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن المحور الثالث (الميول التقليدية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

- **تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:**

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور المقياس الميول المهنية مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
الميول التحليلية	0.649**	**الميول التقليدية**	0.509**
الميول الاجتماعية	0.847**	****الارتباط دال عند ألفا (0.01)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (الميول التحليلية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.64)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (الميول الاجتماعية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.84)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (الميول التقليدية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.50)، وعموما يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

ب/ مقياس الاختيار المهني:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الاختيار المهني والذي قام بتصميمه **(الصويط، 2007)** حيث تكون المقياس في صورته النهائية من 61 عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي (محددات الذات، محددات الشخصية، المحددات الاجتماعية، محددات اللذة والواقع)، وقد صمم هذا المقياس وفق طريقة ليكارت الثلاثي، وذكر **(الصويط، 2007، ص 95)** أن "على المستجيب قراءة كل بند وتحديد استجابة واحدة من مس استجابات مقترحة على كل بند، وتتراوح الدرجة على كل بند بين درجة واحدة إلى خمس درجات بمعنى أنها تكون وفقا لـ (تنطبق= 3، إلى حد ما= 2، لا تنطبق= 1)، ويكون العكس بالنسبة للبنود السلبية وبذلك يتراوح المجموع الكلي للمقياس بين (61-305)، وفي ما يلي جدول يوضح الأبعاد وأرقام البنود الموجبة والسالبة:

الجدول رقم (12) يوضح عبارات وابعاد مقياس الاختيار المهني

أبعاد المقياس	أرقام العبارات		العدد الاجمالي
	الاتجاه الايجابي	الاتجاه السلبي	
محددات الذات	1، 2، 17، 23، 27، 28، 32، 37، 45، 46، 50، 51، 60، 61	8، 9، 14، 18، 22، 33، 38، 56	22
محددات الشخصية	3، 15، 21، 24، 44، 52، 57	7، 29، 34، 49	11
المحددات الاجتماعية	4، 10، 19، 39، 40، 59	6، 13، 26، 31، 42، 47، 53، 55	14
محددات اللذة والواقع	5، 11، 20، 25، 48، 54، 58	12، 16، 30، 35، 36، 41، 43	14
الاجمالي			61

- **ثبات وصدق مقياس الاختيار المهني:**

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح ثبات مقياس الاختيار المهني عن طريق ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
محددات الذات	0.643	22
محددات الشخصية	0.745	11
محددات اجتماعية	0.686	14
محددات اللذة والواقع	0.800	14
الاختيار المهني ككل	0.783	61

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخبالنسبة للابعاد والتي بلغت (0.64) بالنسبة للبعد الاول" محددات الذات " و(0.74) بالنسبة للبعد الثاني " محددات الشخصية " و(0.68) بالنسبة للبعد الثالث " محددات اجتماعية " و(0.80) بالنسبة للبعد الرابع " محددات اللذة والواقع "، في حين أنه بلغ بالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.78)، وعليه يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات جيد، حيث نلاحظ أنها قيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

- **تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:**

2.الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور محددات الذات:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (محددات الذات) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات الذات مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.413*	**العبارة 32**	0.363*
العبارة 2	0.451**	**العبارة 33**	0.478**
العبارة 8	0.504**	**العبارة 37**	0.467**
العبارة 9	0.443**	**العبارة 38**	0.393*
العبارة 14	0.379*	**العبارة 45**	0.410*
العبارة 17	0.399*	**العبارة 46**	0.454**
العبارة 18	0.446**	**العبارة 50**	0.511**

العبارة 22	0.511**	**العبارة 51**	0.554**
العبارة 23	0.357*	**العبارة 56**	0.478**
العبارة 27	0.531**	**العبارة 60**	0.390*
العبارة 28	0.472**	**العبارة 61**	0.556**
****الإرتباط دال عند (0.01)**		***الإرتباط دال عند (0.05)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (14) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,55) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (61) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,44) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (9) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات رقم (1، 14، 17، 23، 32، 38، 45، 60) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن محور (محددات الذات) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

2.الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور محددات الشخصية:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (محددات الشخصية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات الشخصية مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 3	0.351*	**العبارة 34**	0.478**
العبارة 7	0.453**	**العبارة 44**	0.516**
العبارة 15	0.442**	**العبارة 49**	0.453**
العبارة 21	0.372*	**العبارة 52**	0.613**
العبارة 24	0.511**	**العبارة 57**	0.434**
العبارة 29	0.461**	****الإرتباط دال عند (0.01)**	
***الإرتباط دال عند (0.05)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,61) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (52) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,43) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (57) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات رقم (3، 21) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن محور (محددات الشخصية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

3.الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور محددات اجتماعية:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (محددات اجتماعية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات اجتماعية مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 4	0.392*	**العبارة 39**	0.385*
العبارة 6	0.390*	**العبارة 40**	0.561**
العبارة 10	0.513**	**العبارة 42**	0.496**
العبارة 13	0.431**	**العبارة 47**	0.364*
العبارة 19	0.408*	**العبارة 53**	0.525**
العبارة 26	0.654**	**العبارة 55**	0.510**
العبارة 31	0.518**	**العبارة 59**	0.533**
****الإرتباط دال عند (0.01)**		***الإرتباط دال عند (0.05)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,65) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (26) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,43) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (13) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات رقم (4، 6، 19، 39، 47)

جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن محور (محددات اجتماعية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

4.الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور محددات اللذة والواقع:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (محددات اللذة والواقع) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور محددات اللذة والواقع مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 5	0.570**	**العبارة 35**	0.466**
العبارة 11	0.373*	**العبارة 36**	0.532**
العبارة 12	0.411*	**العبارة 41**	0.432**
العبارة 16	0.464**	**العبارة 43**	0.426*
العبارة 20	0.356*	**العبارة 48**	0.382*
العبارة 25	0.520**	**العبارة 54**	0.447**
العبارة 30	0.450**	**العبارة 58**	0.436**
****الإرتباط دال عند (0.01)**		***الإرتباط دال عند (0.05)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,57) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,43) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (41) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات رقم (11، 12، 20، 43، 48) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وعموما يمكن القول بأن محور (محددات اللذة والواقع) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

- **تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:**

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الاختيار المهني مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
محددات الذات	0.807**	**محددات اجتماعية**	0.853**
محددات الشخصية	0.707**	**محددات اللذة والواقع**	0.766**
** **الارتباط دال عند (0.01)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (محددات الذات) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.80)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (محددات الشخصية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.70)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (محددات اجتماعية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.85)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (محددات اللذة والواقع) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.76)، وعموما يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

- **أساليب المعالجة الإحصائية:**

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**$SPSS_{V28}$**)، وبرنامج الإكسل (**Ecxel**) في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الأساليب المناسبة في التحليل والتي تعتمد أساسا على نوع البيانات المراد تحليلها وعلى أهداف وفرضيات الدراسة، وفيما يلي الأساليب التي تم استخدامها كما يلي:

أولا/ فيما يخص الثبات والصدق:

- تم استخدام معامل **ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)** لتقدير ثبات مقاييس الدراسة بطريقة التناسق الداخلي.
- تم استخدام معامل الارتباط **بيرسون (Pearson)** لتقدير صدق المقاييس بطريقة الاتساق الداخلي.

ثانيا/ فيما يخص نتائج الدراسة:

- تم استخدام إختبار**كولموغروفسميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)** وكذا إختبار**تشابيرو ويلك (Shapiro-Wilk)** بهدف التحقق من توزيع درجات مقياسي الميول المهنية ومحددات الاختيار المهني.
- تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط في معالجة الفرضية العامة.
- تم استخدام معامل فريدمان ومعامل ويلكوكسن لمعالج الفرضيات فرعيتان الأولى والثانية.
- تم استخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) لعينتين مستقلتين لمعالجة فرضيتين الثالثة والرابعة.
- تم استخدام اختبار الدلالة الإحصائية أنوفا (Anova) (تحليل التباين الأحادي)، في معالجة الفرضية الفرعية الخامسة.

الخلاصة

لا يمكن لنتائج أي دراسة أن تستقيم ما لم يكن هناك تكامل وتناغم بين جميع أجزائها، وعليه جاء هذا الفصل والذي تناولنا فيه وبالضبط منهجية الدراسة، والإجراءات الميدانية، بداية من الدراسة الاستطلاعية وإجراءاتها مرورا بالتأكيد على صلاحية أداة الدراسة المستعملة، وذلك لكي تصبح أكثر موضوعية وعلمية ويمكن الوثوق مما ستجمعه من معلومات، ثم تحديد المنهج المتبع ونوع الدراسة، هذا وعرجنا على مجتمع وعينة الدراسة من خلال مخططات توضيحية للعينة المختارة دون أن نغفل عن وصف أدوات الدراسة بدقة وكذا الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع هذه الدراسة، وهذا لكي نترجم النتائج الرقمية إلى دلالات لفظية ذات معنى.

الفصل الخامس

أولا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج

-التحقق من اعتدالية التوزيع

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة

-عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة

ثانيا/ استنتاج عام واقتراحات

أولا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج

أ/ التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (19) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			القرار
	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
الميولات المهنية	0.055	185	0.200	0.993	185	0.542	غير دال
الاختيار المهني	0.067	185	0.041	0.961	185	0.000	دال

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختباركولموغر وفسميرنوف وكذا اختبارشبيرو ويلك بالنسبة للمتغير الأول في الدراسة وهو (الميولات المهنية) جاءت غير دالة حصائيا في حين أن (الاختيار المهني) كان دالا إحصائيا، وعليه فإن بيانات المتغير الاول (الميولات المهنية) تتوزع توزيعا معتدلا، ومنه فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية كما هو موضح في الملحق رقم (03).

ب/ التحقق من فرضيات الدراسة:

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " **هناك تأثير للميولات المهنية على محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية**"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط وهذا بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم (03)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (20): أثر الميولات المهنية على الاختيار المهني لدى أفراد العينة

متغيرات الدراسة		الاختيار المهني	التباين (F)	مربع الارتباط	معامل التحديد	قيمة بيطا	مستوى الدلالة	القرار
الميولات المهنية	معامل بيرسون	0.556	34.21	0.309	0.295	0.737	0.000	دال إحصائيا
	مستوى الدلالة	0.000	0.000					
	حجم العينة	185						

من خلال الجدول رقم (20) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الميولات المهنية ودرجاتهم على مقياس محددات الاختيار المهني بلغ (0.55) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وبالنظر إلى قيمة التباين (F) والتي بلغت (34.21) نلاحظ أنها قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، وعليه يمكن القول بأن هناك تداخل بين قيم المتغيرين معا، وما يؤكد ذلك أن قيمة معامل التحديد بلغت 0.29 وهي قيمة كبيرة، كما أن مربع الارتباط أو ما يطلق عليه بحجم التأثير بلغ 0.30 وهو يدل على حجم أثر كبير لأنه يتجاوز 0.14، وبالتالي فإن تباين المتغير التابع (محددات الاختيار المهني) يتأثر إيجابا بتباين المتغير المستقل (الميولات المهنية) ونسبة التأثير بلغت 30%، كما أن نتيجة هذا التفاعل (الأثر) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومن خلال قيمة بيطا المتحصل عليها من تحليل الانحدار وجد أنها بلغت (0.73) وهي تعني أنه كلما تغير المتغير المستقل (الميولات المهنية) بدرجة واحدة تغير المتغير التابع(محددات

لاختيار المهني) بـ (0.73) درجة إيجابا، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود الأثر، وبالتالي فإن هاته النتيجة **تؤيد** فرضية الدراسة العامة القائلة بـ **هناك تأثير للميولات المهنية على محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية** وأن هذا **الأثر إيجابي وكبير جدا**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وما توصلت اليه الباحثتان من تفسير أن الميول المهنية تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في اختيار المهني لدى الطالب في مهنة معينة، كما أنها تمثل جانب أساسي الذي يساعد الطالب نحو مجال مهني معين، كما أنها تساعد المرشد المهني على توجيه المسترشد في اختيار مهنة معينة والاستقرار فيها، اذا الطالب الذي تتنوع لديه الميول المهنية يستطيع اختيار المهنة المستقبلية بشكل سهل لذى نجد الطلاب يتوجهون إلى مجال مهني الذي يناسبهم ويشبع حاجاتهم ودوافعهم النفسية ويحقق لهم الرضا.

كما يمكن أن تؤثر الميول المهنية بشكل إيجابي على اختيار المهنة بعدة طرق هي: تحديد الاهتمامات والمواهب: فهم الميول المهنية يساعد على تحديد المجالات والوظائف التي تتناسب مع اهتمامات وقدرات الطالب، هذا يساعد على اختيار المهنة المناسبة وتحقيق النجاح فيها.

زيادة الدافعية ورضا الوظيفي: فعند اختيار المهنة التي تتوافق مع الميول تجعل صاحبها يشعر بالمتعة والحماس في العمل وهذا يعزز دافعيته وزيادة رضاه الوظيفي، كما نجد تطوير المهارات: المهن المتوافقة مع ميول الشخص تحفز على تطوير مهارات وخبرات مطلوبة للنجاح.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى ما ذكره هولاند في دراسته ونظريته للميول المهنية (1999-1952) أن الأفراد إذا لاقوا اهتماما لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة، وحول ذاتهم خلال مراحل نموهم تصبح لديهم قدرة أكبر على تحديد واتخاذ قرارات مهنية مستقبلية كما أن الأشخاص الذي لديهم معلومات بسيطة أو معرفة غامضة حول ذاتهم وحول بيئته، وذلك لأن الفرد يتطور تدريجيا ليصل إلى نقطة محددة تساعده على حسن اتخاذ قرار لدراسة موضوع معين أو اختيار مهنة معينة كما يرى هولاندأن الميول

المهنية هي بمثابة إحدى مظاهر الشخصية، حيث أن وصف الميول المهنية للفرد هو وصف لشخصية ذلك الفرد، لأن هناك علاقة تبادلية بين السمات الشخصية والميول المهنية.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة أيضا إلى الفترة العمرية التي تناولناها في الدراسة لطلبة ليسانس وطلبة الماستر، وفي هذه الفترة تكونت لديهم القدرة على الاختيارات المهنية بناءا على التفاعل بين العوامل الشخصية والثقافية والبيئية، وذلك لكون أن الميول تلعب دورا كبيرا في توجيه حياة الفرد، وتتجلى أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفيما يضعون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وتحديد في نجاحهم وارتياحهم في المهن التي يقومون بها، وسلوكهم فيها بشكل إبداعي.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: "**هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس الميولات المهنية لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية**"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية فريدمان، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(21): اختبار فريدمان لترتيب أبعاد مقياس الميول المهنية لدى أفراد العينة

الرقم	الأبعاد	متوسط الرتب	Khi-deux	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
01	الميول التحليلية	1.91	341.542	2	0.000	دال احصائيا
02	الميول الاجتماعية	3.00				
03	الميول التقليدية	1.09				

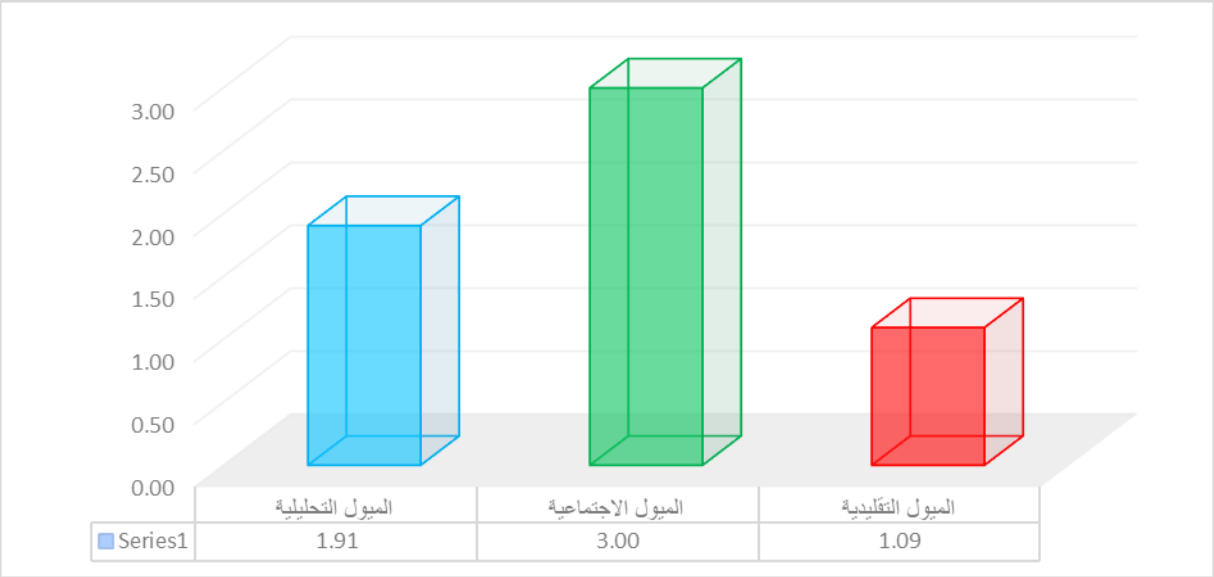
من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ بناء على متوسطات الرتب التي أفرزها معامل فريدمان الرتبي بالنسبة لأبعاد مقياس (الميولات المهنية) والتي جاءت وفق الترتيب التنازلي التالي:

1- (الميول الاجتماعية) احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتب بلغ 3,00.

2- (الميول التحليلية) احتل المرتبة الثانية بمتوسط رتب بلغ 1,91.

3- (الميول التقليدية) احتل المرتبة الثالثة بمتوسط رتب بلغ 1,09.

والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (07) أعمدة بيانية توضح ترتيب أبعاد مقياس الميولات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

وبناء على قيمة كا² والتي بلغت 341.54 نلاحظ أنها قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي يمكن القول بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائيا في ترتيب الأبعاد التي يظمها مقياس الميولات المهنية وبهدف التحقق من الترتيب الذي أفرزه معامل فريدمان تم اللجوء إلى إختبار ويلكوكسون وهذا ما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): اختبارويلكوكسون للمقارنات الزوجية بهدف التحقق من ترتيب الأبعاد

الثنائيات	قيمة Z	مستوى الدلالة
الميول التحليلية – الميول الاجتماعية	**-11.806-[b]**	**0.000**
الميول التقليدية – الميول التحليلية	**-11.123-[b]**	**0.000**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى ما أفرزه اختبار ويلكوكسون نلاحظ أن الترتيب الذي أفرزه معامل فريدمان هو نفسه الذي أكد عليه معامل ويلكسون بحيث نلاحظ أن بعد (الميول الاجتماعية) حل في المرتبة الاولى ويليها في المرتبة الثانية بعد (الميول التحليلية) وفي المرتبة الثالثة والأخيرة حل بعد (الميول التقليدية)، وهذا ما يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة **تؤيد** فرضية الدراسة الأولى والقائلة " **هناك**

اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس الميولات المهنية لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية"

وهذا الاختلاف كان **لصالح الميولات الاجتماعية بالدرجة الأولى،** ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

من خلال القراءة الاحصائية للبيانات نجد أن الميول الاكثر انتشارا هي الميول الاجتماعية، نجد ذلك في نظرية هولاند حيث يرجعها الى خصائص الافراد في البيئة الاجتماعية، أنهم يتميزون بالمهن التي تحتاج الى قدرة على التعامل والتفاعل مع الآخرين وفهم سلوكا تهم ومن أمثلتها. المهن التعليمية والتمريضية، ويتصف الاشخاص المنتمين الى هذه البيئة بامتلاكه لمهارات لفضية واجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.

يمكن تفسير هذه النتيجة الى ان المجتمع يلعب دور كبير في تحديد الميول المهنية لدى الفرد، ذلك راجع لعدة عوامل منها، البنية الاجتماعية ونجدها تشمل النظم الاجتماعية والعلاقات بين الافراد والجماعات في المجتمع، كما نجد القيم والمعايير الاجتماعية والتي تخص المبادئ والمفاهيم التي تحكم سلوك الافراد في المجتمع، و التنشئة الاجتماعية وهي العملية التي يكتسب الفرد من خلالها القيم والمعايير والأدوار الاجتماعية، ونجد كذلك عامل الطبقات الاجتماعية وتشمل التفاوت في توزيع الموارد والسلطة والنفوذ بين افراد المجتمع، و التغير الاجتماعي هو التحول في البنى والانماط الاجتماعية نتيجة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية، وفي الاخير نجد كذلك عامل الثقافة وهي المعتقدات والقيم والتقاليد والعادات التي تميز مجتمعا عن غيره .

هذه العوامل الاجتماعية تشكل الاطار المرجعي الذي يحدد سلوك الافراد والجماعات وتفاعلاتهم داخل المجتمع، وتتفاعل هذه العوامل فيما بينها لتؤثر على الظواهر الاجتماعية المختلفة، وبالرجوع الى الشق النظري والبحث في العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنته نجد المكانة الاجتماعية، حيث أن موقع الفرد في المجتمع ونظرته عن المكانة التي يتبوؤها فيها، تؤثر على نوع المهنة التي يمكنه النجاح بممارستها، فقد يجد بعضهم غبنا في اضطراره للعمل في مجال قد يعتقده أنه لا يتناسب مع مكانته

ووضعه الاجتماعي، العوامل الاجتماعية التي تتمثل في القيم والاتجاهات الاجتماعية نحو المهن، وضغوط الرفاق ودخل العائلة وأهدافها، والعرق والطبقة الاجتماعية وبذلك يتضح لنا ان اختيار المهنة لا ينحصر بالشخص وتوقعاته الذاتية بل يرتبط أيضا بتوقعات المجتمع.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: "**هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية**"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية فريدمان، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (23): اختبار فريدمان لترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى أفراد العينة

الرقم	الأبعاد	متوسط الرتب	Khi-deux	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
01	محددات الذات	4.00	448.741	3	0.000	دال احصائيا
02	محددات الشخصية	1.26				
03	محددات اجتماعية	2.11				
04	محددات اللذة والواقع	2.63				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ بناء على متوسطات الرتب التي أفرزها معامل فريدمان الرتبي بالنسبة لأبعاد مقياس (محددات الاختيار المهني) والتي جاءت وفق الترتيب التنازلي التالي:

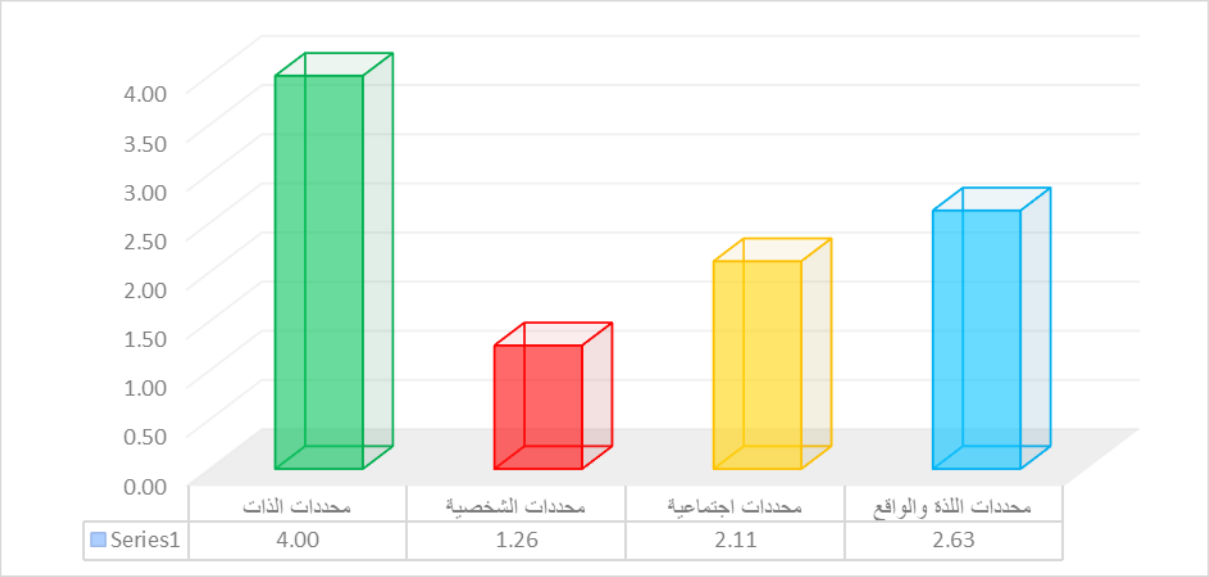
1- (محددات الذات) احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتب بلغ 4,00.

2- (الميول اللذة والواقع) احتل المرتبة الثانية بمتوسط رتب بلغ 2,63.

3- (الميول الشخصية) احتل المرتبة الثالثة بمتوسط رتب بلغ 2,11.

4- (الميول الاجتماعية) احتل المرتبة الرابعة بمتوسط رتب بلغ 1,26.

والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (08) أعمدة بيانية توضح ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى أفراد العينة

وبناء على قيمة كا² والتي بلغت 448.74 نلاحظ أنها قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي يمكن القول بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائيا في ترتيب الابعاد التي يظمها مقياس محددات الاختيار المهني وبهدف التحقق من الترتيب الذي أفرزه معامل فريدمان تم اللجوء إلى إختبارويلكوكسون وهذا ما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح اختبار ويلكوكسون للمقارنات الزوجية بهدف التحقق من ترتيب الأبعاد

الثنائيات	قيمة Z	مستوى الدلالة
محددات اللذة والواقع – محددات الذات	-11.804-[b]	0.000
محددات اجتماعية – محددات اللذة والواقع	-5.291-[b]	0.000
محددات الشخصية – محددات اجتماعية	-8.985-[b]	0.000

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى ما أفرزه إختبار ويلكوكسون نلاحظ أن الترتيب الذي أفرزه معامل فريدمان هو نفسه الذي أكد عليه معامل ويلكوكسون بحيث نلاحظ أن بعد (محددات الذات) حل في المرتبة الاولى ويليها في المرتبة الثانية بعد (محددات اللذة الواقع) ويليها في المرتبة الثالثة بعد (محددات اجتماعية) وفي المرتبة الرابعة والأخيرة حل بعد (محددات الشخصية)، وهذا ما يجرنا إلى القول

بأن هاته النتيجة **تؤيد** فرضية الدراسة الثانية والقائلة " **هناك اختلاف في ترتيب أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية**" وهذا الاختلاف كان **لصالح بعد محددات الذات بالدرجة الأولى**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وتعود هذه النتيجة لطبيعة العوامل الداخلية كشخصية والميول والقيم واهتمامات وتركز على الجوانب الذاتية والنفسية للفرد و كذا العوامل الخارجية المختلفة فمحددات الاختيار المهني ترتكز أساسا على المنظور الخارجي للمهنة وموضوعي مثل سوق العمل، وفرص التوظيف والمتطلبات التعليمية، والرواتب والمزايا كما أنها تركز على الجوانب الموضوعية والمادية المرتبطة بالمهنة، وهي قائمة على التوافق بين قدرات الفرد واحتياجات سوق العمل.

كما نجد أن سوبر في نظريته أكد على "أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وان 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 لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمل المتأخر.

وبالرجوع الى التراث النظري وما سبق من بحوث توصلت الباحثتين الى أن دراسة محمد بن فواز الصويط (2007) التي كانت بعنوان الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، اتفقت مع هذه النتيجة، حيث توصل إلى وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية لصالح بعد محددات الذات.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: "**توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المديةتبعا لمتغير الجنس**"، وللتحقق من صحة هاته

الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدولرقم(25): الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير الجنس

الجنس		التجانس ليفين (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسطا لحسابي	الانحرافالم عياري	درجةالحر ية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
الاختيار المهني	ذكور	0.005	0.944	28	129.03	13.876	183	-1.088	0.278	غير دال
	إناث			157	132.15	13.979				

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أنقيمة اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (0.005) هي قيمةغير دالة إحصائيا، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test})لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس محددات الاختيار المهني والتي بلغت بالنسبة الذكور (129,03) وبالنسبة للإناث (132,15) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (1.08-) جاءت سالبة وغير دالة إحصائيا، وبالتالي فإنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفرق، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت **معارضة** لفرضية الدراسة الثالثة القائلة **توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير الجنس** أي **لا توجد فروق**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

بغض النظر عن عامل جنس الفرد (ذكر، أنثى) فلا وجود لفروق تختلف في الاختيارات المهنية لدى الطلبة إذا لا يمثل الجنس عاملا رئيسيا أو مهم أو مؤثر بشكل كبير في كيفية اتخاذ القرارات المهنية أو اختيار المسارات المهنية لدى الطلاب .

هذه النتيجة بمكن أن تكون مؤشر إيجابي نحو المساواة بين الجنسين في مجال الاختيار المهني حيث يتم تشجيع الطلاب والطالبات على متابعة اهتماماتهم الأكاديمية و المهنية دون تمييز بناءا على جنس .

وهذا يعود إلى: مبدأ تكافئ في الفرص إذ يتاح للطلاب كلا من الجنسين فرصا متساوية الاختيار مساراتهم المهنية دون قيود تقليدية أو تمييز بينهم، كما يعود هذا الى السياسات الداعمة اي فعالية السياسات والبرامج التي تسعى إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم والتوجيه المهني، مما يتيح للطلاب من كلا الجنسين استكشاف خياراتهم بحرية واتخاذ قرارات مستنيرة بناءا على قدراتهم واهتماماتهم.

إضافة الى تغيير النظرة للوظائف وهذا يشير إلى تغيير في نظرة الجيل الجديد للوظائف، حيث لم تعد تحددها معايير تقليدية، بل أصبحت تقيم بناءا على المهارات والقدرات الفردية بغض النظر عن الجنس.

وبالرجوع إلى التراث النظري هناك دراسات اتفقت مع هذه النتيجة منها دراسة عبايدية أحلام (2007) توصلت إلى النتائج التالية أنه لاتوجد فروق دالة إحصائيا بين جنس الطالب واختياراته المهنية. كما اتفقت أيضا مع دراسة شيخ رقية (2018) والتي أسفرت نتائجها أنه لاتوجد فروق دالة إحصائيا في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهاته الدراسة على: "توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير المستوى، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (26): الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير المستوى

المستوى		التجانس ليفين (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
الاختيار المهني	ليسانس	1.496	0.223	78	129.39	11.857	183	-1.912	0.057	غير دال
	ماستر			107	133.34	15.167				

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (1.49) هي قيمة غير دالة إحصائيا، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test})لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس محددات الاختيار المهني والتي بلغت بالنسبة لطلبة الليسانس (129,39) وبالنسبة لطلبة الماستر (133,34) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، وما يؤكد ذلك أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (1.91-) جاءت سالبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفرق، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت **معارضة** لفرضية الدراسة الرابعة القائلة **توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير المستوى** أي **لا توجد فروق**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وتعزى الباحثتان أن المستوى التعليمي بحد ذاته ليس العامل الحاسم في اختيار المهنة لدى الطلبة، ولا يلعب دورا مهما في تحديد الاختيار المهني، بمعنى آخر يمكن للطالب ان تكون لديهم اختيارات مهنية معينة بغض النظر عن مستواهم الحالي من قدرات ومهارات وعند الرجوع للشق النظري لا توجد دراسات تتفق أو تختلف مع هذه النتيجة وحسب رأي الباحثتين يرجع سبب عدم وجود فروق إلى مايلي:

التشابه في فرص التعليمية والمهنية كالبرامج تعليمية الموحدة غالبا ما تتبع المدارس والجامعات مناهج تعليمية موحدة أو متشابهة، مما يؤدي إلى تقديم نفس المحتوى الأكاديمي والتدريبي لجميع الطلبة.

أيضا توفير المؤسسات التعليمية فرص متكافئة لجميع الطلبة، مثل التدريب العلمي، الندوات، والمعارض المهنية، مما يتيح لهم استكشاف نفس المهن.

أيضا يرجع عدم وجود فروق في الاختيار المهني بين الطلبة تعزى لمتغير المستوى إلى التوجيه المهني الموحد ويتم هذا بتقديم خدمات الإرشاد المهني تقدم العديد من المؤسسات التعليمية خدمات إرشاد مهني شاملة لجميع الطلبة تشمل ورش عمل، استشارات فردية مما يساعد الطلبة على اتخاذ قرارات مهنية مبنية على نفس الأسس والمعايير. أيضا التماثل في المعلومات المتاحة يعني الوصول إلى نفس الموارد هنا المؤسسات التعليمية توفر للطلبة موارد متشابهة مثل مكتبات، مواقع التواصل، ونشرات مهنية مما يتيح لهم الحصول على نفس المعلومات حول مختلف المهن والفرص الوظيفية.

الاهتمامات والميول الشخصية يمكن ان يكون لدى الطلبة اهتمامات مشتركة في مجالات معينة مثل التكنولوجيا، العلوم، أو الفن، مما يؤدي إلى اختيار مهن متشابهة

التشابه أيضا في القدرات والمهارات ومن هنا يمكن القول ان رغم اختلاف الطلبة في مستواهم إلا أنه لا توجد فروق في اختيارهم المهني.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة على: "**توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير التخصص**" وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بتحليل التباين الأحادي وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدولرقم (27): الفرق بين أفراد العينة في مقياس محددات الاختيار المهني تبعا لمتغير التخصص

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
الاختيار المهني	داخل المجموعات	971.170	2	485.585	2.529	0.083	غير دال
	ما بين المجموعات	34943.014	182	191.995			
	الكلي	35914.184	184				

من خلال الجدول رقم (27) أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (محددات الاختيار المهني) والتي بلغت (2.52)، نلاحظ أنها جاءت غير دالة إحصائيا، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفرق، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الخامسة القائلة توجد فروق في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير التخصص أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

بغض النظر عن اختلاف التخصصات التي يختارها ويدرس فيه الطالب إلا انه يظل يظهر ويختار نفس الوظائف والمسارات المهنية، فالتخصص الذي يختاره الطالب لايؤثر بشكل كبير على اختياره المهني، هذا يعني ان الطالب قد يكون مهتم بمجالات ولكن عند اتخاذ قراره المهني فإنه يختار وظائف ومسارات مهنية تتوافق مع اختياره المهني بغض النظر عن تخصصه المهني.

ويعود تفسير هذه النتيجة إلى اهتمامات الطلاب الشخصية غالبا ما تتكون هذه الاهتمامات بناءا عن الأنشطة والهوايات التي يمارسها الطلاب خارج المناهج الدراسية، حتى إذا كانوا يدرسون تخصصا معين، فقد ينجذبون نحو مهن تتماشى مع اهتماماتهم الشخصية، على سبيل المثال، طالب يدرس هندسة ولكنه مهتم بالموسيقى قد يختار مهنة في إنتاج الموسيقى.أيضا يعود تفسير هذه النتيجة إلى التوجيه المهني يمكن ان يوجه الطالب نحو مسارات مهنية تناسب اهتماماته وقدراته بغض النظر عن تخصصه الدراسي، هنا المرشد المهني يقدم نصائح حول المهن تتناسب مع شخصية واهتمامات الطالب،كذلك نجد

التغيرات في سوق العمل هذا الأخير يتغير بسرعة، مما يؤثر على الخيارات المهنية.يعني المهنة التي كانت تتطلب تخصص معين قد تتطلب الآن مجموعة مختلفة من المهارات أو تكون متاحة لخرجين من تخصصات مختلفة على سبيل المثال، مع نمو مجال التكنولوجيا أصبح العديد من أصحاب العمل يبحثون عن مهارات محددة بدلا من تخصصات الدراسية معينة.

أيضا يعود تفسير هذه النتيجة إلى التكنولوجيا والعولمة، حيث أصبحت فرص المهنية أكثر تنوعا وعابرة للحدود إذ يمكن للطلاب الدخول في مجالات جديدة دون اعتبار كبير لتخصصهم الأكاديمي، على سبيل المثال، يمكن لخريجي الأدب العمل في التسويق الرقمي أو إدارة المحتوى عبر الانترنت بفضل المهارات التي يمكن اكتسابها من خلال الدورات التدريبية والتعلم الذاتي.أيضا تعدد التخصصات في الكثير من المهن الحديثة تتطلب معرفة متعددة التخصصات مما يسمح للطالب من خلفيات دراسية مختلفة بالانخراط في نفس المجال المهني، في مجال إدارة المشاريع أو إدارة الأعمال تتطلب مهارة ومعارف من تخصصات متعددة.

وبالرجوع إلى الشق النظري هناك بعض الدراسات التي اتفقت واختلفت مع الدراسة الحالية فمن بين الدراسات التي اتفقت نجد دراسة عبايدية أحلام (2007) أسفرت نتائجها إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين تخصص العلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية للطالب الجامعي في اختياراته المهنية.

ومن بين الدراسات التي اختلفت نجد دراسة فواز بن محمد الصويط (2007) توصلت نتائجها إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص الطيار وبين نظائرهم من تخصص فني وذلك لصالح تخصص الطيار.

ثانيا/ الاستنتاج العام والاقتراحات:

أ/ استنتاج عام:

من خلال كل ما سبق من تناولات نظرية وتحليلات إمبريقية لمتغيرات الدراسة ألا وهي الميول المهنية ومحددات الاختيار المهني لدى عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة المدية توصلت للدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- **هناك تأثير ايجابي كبير ودال إحصائيا للميولات المهنية على محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية.**
- **هناك فروق ذات دلالة إحصائيا في ترتيب الأبعاد التي يظمها مقياس الميولات المهنية لصالح بعد الميول الاجتماعية.**
- **هناك فروق ذات دلالة إحصائيا في ترتيب الابعاد التي يظمها مقياس محددات الاختيار المهني لصالح بعد محددات الذات.**
- **لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير الجنس.**
- **لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير المستوى.**
- **لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجات مقياس محددات الاختيار المهني لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية تبعا لمتغير التخصص.**

وعلى ضوء هاته النتائج تم اقتراح ما يلي:

ب/ الاقترحات :

- حرص الطال على مشروع مهني له يراعي قدراته وميوله من جهة الواقع الذي يعيشه ومتطلبات السوق من جهة أخرى.
- ادراج البرامج التدريبية على معرفة الميول المهنية وأساليب الاختيار المهني ضمن مناهج تعليمية في التعليم العام والجامعات.
- اهتمام وحرص الطالب بميولاته المهنية واحذها بعين الاعتبار في اختيار التخصص والمهنة مستقبلا.
- تعزيز ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال بين الطلبة من خلال دعم مشاريعهم الريادية وتوفير الدعم المالي والفني لتحويل أفكارهم إلى مشاريع واقعية.
- ينبغي الجامعات تقديم برامج توجيهية متخصصة تستند إلى نتائج المقياس لدعم الطلاب في اتخاذ قراراتهم المهنية المدروسة .
- من الضروري توفير لطلاب موارد دعم نفسي ومهني لمساعدتهم في التعامل مع تحديات المهنية واتخاذ القرارات المهنية المهمة في مسارهم المهني .

خاتمة

خاتمة:

اختيار المهنة المناسبة قرار حاسم في حياة الفرد، إذ يؤثر بشكل كبير على مسار حياته المهنية والشخصية.

بداية، يجب على الفرد أن يقوم بالتعرف الذاتي والكشف عن مواهبه وقدراته ومصالحة واحتياجاته، هذا يساعده في تحديد الميول المهنية المناسبة له، كما ينبغي البحث والاستكشاف للتعرف على مختلف المسارات المهنية المتاحة وطبيعة كل منها.

بعد ذلك، على الفرد ترتيب أولوياته والتوازن بين عوامل مثل الرتب والفرص والوظيفة والرضا الذاتي، والأهم هو محاولة التجريب والممارسة العملية للمجالات المحتملة لاختبار ميوله الفعلية.

في النهاية، يجب النظر إلى المستقبل والتخطيط لمسار وظيفي محتمل، كما أن المرونة والقدرة على التكيف مع التغييرات المستقبلية أمر حاسم في هذا السياق.

بالتوفيق في اختيار المهنة المناسبة التي ستجعل من العمل رحلة ممتعة ومحققة للذات.

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

1-أحمد أبو أسعد، لمياء الهواري (2012): **التوجيه التربوي والمهني**، بدون بلد النشر، دار الشروق للنشر والتوزيع.

2-بديع محمود قاسم (2000): **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، ط1، عمان، دار مؤسسة الوراق للنشر.

3-بديع محمود مبارك القاسم (2001): **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، ط1، مؤسسة الورق لنشر والتوزيع.

4-الحقيبة التدريبية لمنهج الوجيه المهني والتميز (1449) هـ.

5-الخطيب صالح (2013): **الإرشاد النفسي في المدرسة**، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر.

6-سعيد عبد العزيز، وجودت عزت عطوي(2009): **التوجيه المدرسي مفاهيم النظرية أساليب الفنية وتطبيقاته العلمية**، بدونه بلد النشر، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

7-سليم عبد العزيز (2020): **علم النفس المهني**، الرياض، دار الزهراء.

8-سهام درويش أبو عطية(2015): **نظريات الإرشاد والنمو المهني**، ط1، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.

9-عبد الله أبو زعيزع (2010): **مقدمة في الإرشاد المهني**، ط1، عمان، دار يافا العلمية للنشر.

10-عبد الهادي جودت، والعزة سعيد(2014): **التوجيه المهني ونظرياته**، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

مجلات:

1- . ابتسام عادل كامل سالم الكفافي (2023): **الفروق في الميول المهنية لدى طلبة كلية التربية وفقا للنوع والتخصص**، مجلة كلية التربية، العدد (121).

2- ابتهاج عبد الله السريع، عفاف سالم المحمدي(2023): **أساليب التفكير نظرية سترونج وعلاقتها بالميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية**، مجلة العلوم النفسية.

3- أجمد عبد الله الدميني (2020): **الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية لدى طلبة جامعة ذمار وفقا لنظرية هولاند**، مجلة السراج في التربية والقضايا المجتمع، المجلد (04)، العدد (02).

4- أحمد بن غرم الله بن سالم الغامدي (2019): أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الابناء وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلاب الصف الثالث ثانوي بمدينة الرياض، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، العدد (08).

5- أسامة جبري احمد عبد اللطيف(2020): **برنامج أنشطة قائم على مدخل المشروعات STEM لتنمية مهارات زيادة الأعمال والميول المهنية نحو مجالات STEMوفهم المبادئ العلمية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية** ، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد(21).

6- تفيده سيد احمد غانم (2018): **وحدة مقترحة في الالكترونيات الجزئية الحيوية قائمة على التعلم المعتمد على البحث وفاعليتها في تنمية الجوة الابتكارية والميول المهنية لدى طلاب الصف الاول الثانوي، المجلة المصرية للتربية العلمية**، المجلد (21)، العدد (11).

7- جمعه، عوض عبد الحميد شعيب(2013): **الاتجاه نحو التعليم الفني لدى أبناء المجتمع السيناوي وعلاقته بتقدير الذات والميل المهني لديهم (دراسة تطبيقية على البدو في وسط سيناء)**، مجلة القراءة والمعرفة، العدد (142)، ص ص69_96.

8- حميدة جرو(2017): **العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني دراسة مقارنة لبعض الكليات ومعهد الرياضة بجامعة بسكرة الجزائر**، مجلة العلوم التربية والرياضة، المجلد (10)، العدد (07)4.

9- خضر علي سيد (1993): **الميول المهنية والتخصص والتحصيل الدراسي لدى طلاب الثانوي والجامعة**، مجلة الإرشاد النفسي، المجلد (01)، العدد (01)، ص ص283_317.

10- دلال صالح انديجاني (2020): **أثر تصميم بيئة تعلم قائمة على أنماط الألعاب الرقمية في الميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية**، المجلة الدولية لتصاميم والبحوث التطبيقية، المجلد (03)، العدد(08).

11- رافع مساعد (2018): **الميول المهنية لدى عينة من المراهقين بمدينة إربد في ضوء بعض المتغيرات (دراسة مقارنة بين المراهقين لصم والعاديين)**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (02)، العدد(03).

12- رانية أمين مد الله المعايطة (2022): **مفهوم الذات وعلاقتها بتنمية الميول المهنية لدى طالبات الصف العاشر من وجهة نظرهم**، مجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد(23)، العدد (01)، ص ص1273_1302.

13- رائد محمد السلمي، صالح يحي الغامدي (2021): **السيطرة الدماغية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (05)، العدد (44)، ص ص153-179.

14- رشيد عرار(2020): **البنية العالمية لمقياس الميول المهنية لطلبة الصف العاشر في فلسطين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد(56)، ص ص287_356.

15- سراج الجيلالي (2018): **الميول المهنية وعلاقتها بالتخصص الدراسي (دراسة ميدانية على عينة من التلاميذ المرحلة الثانوي**، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد (11)، العدد (01).

16- سلاف مشري (2022): الميول المهنية: **قراءة في المفهوم وتطليقاته في التوجيه المدرسي والمهني، مجلة آفاق العلوم**، المجلد (07)، العدد(03).

17- سميرة ميسون(2013): **الميول المهنية كإحدى سبل الوصول إلى السلوك الإبداعي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية**، المجلد (01)، العدد (04)، ص ص 58_73.

18- صوالحة، عبد المهدي محمد (2017): **مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن**، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (23)، العدد (04)، ص ص182-218.

19- عادل قادري (2022): **واقع الاختيار المهني لمدرسة التعلم الابتدائي**، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي.

20- عبد الحكيم بوصلب (2013): **الميول كعامل منبئ بالاختبارات المهنية المستقبلية المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية**، المجلد(14)، العدد(43)، ص ص307_327.

21- عبد المهدي محمد، صوالحه (2017): **مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتهما ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن)**، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (23)، العدد (04)، ص ص182_218.

22- عفيفة جديدي (2017): **الميول في مرحلة المراهقة: ماهيتها وأهميتها في التعليم**، مجلة المحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (05)، العدد(11).

23- الفوري فاطمة بنت خلفان بن خميس الفورية (2018): **اتخاذ القرار المهني وعلاقته بدافعية الداخلية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بسلطنة** عمان، المجلة المصرية الدراسات النفسية، المجلد (28)، العدد (98)، ص ص105_140.

24- كريمة سعودي(2022): **التكوين الأكاديمي الجامعي وأثره على الميول المهنية لدى طلبة جامعة الجزائر 02**، المجلد (08)، العدد (03)، ص ص 207-218،

25- محمد مقداد، كامل عبد الله عبد الله (2014): **أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (14).

26- مرياح دليلة، مرياح فاطمة الزهراء(2020): **الميول المهنية السائدة عند المتفوقين دراسيا أشبال الأمة نموذجا: (دراسة استكشافية)**، المجلة العلمية للتربية الخاصة، المجلد(02)، العدد(05)، ص ص107-132.

27- منى عبد القادر بالبيسي، شيرين زهير عبيد(2022): **أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة (التوجيهي) في مدارس مدينة القدس**، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (30)، العدد (05).

28- ميساء عبد الله إبراهيم العياضي (2017): **أثر استخدام حقيبة الطالب الإرشادية على الاتجاهات والميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوي اللاتي لديهن صعوبات في مدينة الرياض (دراسة تجريبية)**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد(01)، العدد(10)

29- هاشم فرحان خنجر، أريج حازم مهدي: **مركز البحوث النفسية، الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية**، جامعة المستنصرية، العدد 28.

30- وائل محمد أبو خوصة، خالد عوض مؤنس(2022): **سمات الشخصية كمنبهات بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة في فلسطين**، مجلة جامعة الاقصى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (05)، العدد (02)، ص ص255-283.

31- يوسف عراقي يوسف محمد(2018): **الفروق بين الجنسين في الميول المهنية**، حوليات آداب عين الشمس.

أطروحات دكتورة ورسائل الماجيستير:

1- إبراهيم سالم السيخان (2008): **فاعلية برنامجين تدريبيين في تعديل الميول والاتجاهات واتخاذ القرار نحو التعليم المهني لدى طلبة المرحلة المتوسطة**، رسالة دكتوراه منشورة.

2-أحلام عبايدية (2007): **محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين**، رسالة ماجيستير منشورة، جامعة باجي مختار-عنابة.

3-احمد زكي، صالح (1972): **مقارنة بين مستويات نمو الميول المهنية للشباب في الجمهورية العراقية وجمهورية مصر العربية**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية التربية، جامعة عين الشمس.

4-الجامودي سعيد سالم (2007): **إسهام مديري المدارس بسلطنة عمان في التوجيه المهني للطلاب من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين**، عمان، جامعة السلطان قاموس، رسالة ماجستير (غير منشور).

5-حاج قويدر إسماعيل (2018): **الميول المهنية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى الطلبة الجامعيين (دراسة ميدانية لدى طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية)**، شهادة الماستر منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية.

6-خريبش زهير (2018): **المعايير المعتمدة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية للمؤسسة المينائية (EPS)**، سكيكدة، أطروحة دكتورة.

7-ذياب نوري عبد طوفان، ذياب الشمري (2009): **الميول المهنية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى الطلاب فائقي ومتوسطي التحصيل الدراسي في المرحلة الثانوية بدولة الكويت**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.

8- ريه محمد سلطان محمد العويص (2007): **الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى المتفوقات تحصيليا في الصف الثاني عشر بدولة الامارات العربية المتحدة**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.

9- سميرة ميسون (2011): **الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني (دراسة ميدانية بمدينة ورقلة)**، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري –قسنطينة.

10-عصام محمد سيد احمد (2015): **منهج مقترح في الكيمياء لطلاب المرحلة الثانوية قائم على التكامل بين الاحتياجات الحياتية ومتطلبات العمل لتنمية مهارة اتخاذ القرار والميول المهنية**، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

11-غدير وصل الله عوض الحارثي(2013): **أثر تصميم كائنات التعلم الالكترونية وفقا لنموذج ويلي على تنمية المهارات العلمية والميول المهنية لدى طالبات قسم الحاسب الآلي**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.

12-فواز بين محمد الصويط (2007): **الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية**، رسالة ماجستير.

13-مشري سلاف (2002): **علاقة اختيارات التلاميذ بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرياح–ورقلة.

14-المهدي، زهو نور الدين (2008): **مدى توافق الميول المهنية والتخصصات الدراسية لطلبة المرحلة الثانوية**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الآداب، جامعة سبها.

15-النمشي بشير الرويلي (2014): **القيم والميول لدى الآباء وعلاقتها بالاختيارات المهنية لطلبة مرحلة الثانوية في محافظة طريف**، رسالة ماجيستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

الملاحق

ملحق رقم (1). أدوات الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الاجتماعية

في اطار انجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص ارشاد وتوجيه موسومة ب "**الميولات المهنية لدى الطلبة الجامعيين من خلال مقياس محددات الاختيار المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية**" ،نضع بين أيديكم هذه المقاييس ونرجو منكم القراءة بعناية والاجابة عليها بكل صدق وذلك بوضع علامة (X)في الخانة المناسبة مع العلم أنه لاتوجد اجابات صحيحة وأخرى خاطئة وتأكدوا أن الاجابات التي ستدلون بها تبقى سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث علمي ولكم منا جزيل الشكر على تعاونكم معنا .

- **البيانات الشخصية :**

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

المستوى: ليسانس ☐ ماستر ☐

التخصص: علوم التربية ☐ علم النفس ☐ أرطفونيا ☐

- مقياس الميول المهنية

الرقم	العبارة	موافق	محايد	معارض
1	أفضل الاعمال التي فيها تحدٍ لقدراتي			
2	أفضل العمل ضمن مجموعة أو فريق			
3	أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين			
4	أفضل الأعمل التي تتماشى مع القوانين			
5	أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة			
6	أميل للمهن التي تهتم بمساعدة الآخرين			
7	أميل إلى مناقشة الآخرين			
8	أفضل العمل المكتبي ذو الساعات الثابتة			
9	أميل للعمل المعقدعلى الأدلة والبراهين			
10	أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع			
11	أتقن مهارة التحدث التي تحتاج إلى جهود عقلية			
12	أميل للعنل في برنامج محدد			
13	أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها			
14	أميل إلى العمل الذي يلبي حاجات الآخرين			
15	أميل للعمل الذي أستطيع من خلاله حل مشاكل الآخرين			
16	أفضل مواقف العمل الروتينية			
17	أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها			
18	أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين			
19	أميل لأكون قائدا لمجموعة من الناس			
20	أفضل أن أكون مسؤولا عن تفاصيل العمل			
21	أميل إلى الموضوعات التي تتطلب القدرة على التنظيم والفهم			
22	أستطيع أن أشرف على أنشطة إجتماعية			
23	أميل للعمل في مكان ثابت طوال اليوم			
24	أهتم بالبحث عن علل الاشياء وعلاقاتها			
25	أستطيع تدريب وتعليم الآخرين			
26	أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين			
27	أستطيع أن أنجز الكثير من الأعمل المكتبية في وقت قصير			
28	أفضل المهن القائمة على التفكير المهني			
29	أستطيع إدارة المناقشة المهنية			

- **مقياس محددات الاختيار المهني**

الرقم	العبارة	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة بسيطة
1	لقد كانت طفولتي مليئة بالصور الخيالية التي تمثل مهنتي الحالية			
2	اشعر بالحب العميق اتجاه مهنتي			
3	اشعر أن التربية التي حصلت عليها في المنزل رسمت شخصيتي			
4	أشعر أن مهنتي توافق الطبقة الاجتماعية التي انتمي إليها			
5	اشعر أن مهنتي الحالية توفر لي المكانة المرموقة والهيبة			
6	لقد وجدت الكثير من المعارضة من أفراد عائلتي بسبب اختياري لمهنتي			
7	اشعر أن الأمور التي تقف حائل دون نجاحي في مهنتي هي بعض صفات والدي التي اكتسبتها			
8	لم تكن لدي معلومات كافية عن طبيعة العمل في مهنتي الحالية قبل اختيارها			
9	اشعر بأنه لا توجد أهمية بين اختياري لمهنتي ومدى ما املك من استعداد نحوها			
10	ساهم كثير من قاموا بتدريسي في الماضي بجعل مهنتي الحالية فكرة راودتني أثناء دراستي			
11	أشعر أن مهنتي الحالية تساعدني على تقمص صفات شخص كان يثير إعجابي			
12	يجب على الفرد أن تكون له مهنه بغض النظر عن مدى ما تقدمه له من مكانه مرموقة			
13	اشعر بتأثري الشديد بمستوى والدي الثقافي في اختياري لمهنتي			
14	اشعر بأن قدراتي الحالية لا تمكنني من القيام بواجبات منتهي كما ينبغي			
15	أن مهنتي تساعدني على كسب مزيد من الأصدقاء وتجعلني محبوب			
16	يرتبط اختياري لمهنتي على مدى أفضليتها بين المهن الأخرى			
17	كان ينتابني شعور في مراحل مبكرة من عمري أن لدي القدرة التي تؤهلني لمهنة المستقبل			
18	اشعر أن زملائي يقومون بأعمالهم على نحو أفضل مما أقوم به			
19	أن المهنة التي تتصف بالمكانة الاجتماعية العالية لا تكون بالضرورة أفضل من المهن التي لا تتصف بتلك المكانة			
20	من الضروري للفرد أن يختار المهنة التي تحقق له اكبر عائد مادي			
21	اشعر أن معظم أفراد عائلتي لا يتمتعون بالكثير من السمات التي تساعدهم على النجاح بالقيام بمهنتي			
22	ربما كان من الخطأ في اختياري لمهنتي عدم ملائمتها لما امتلك من مهارة			
23	أرى أنه من الضروري أن تقدم مهنتي خدمات إنسانية			
24	اشعر أنني اكتسبت الكثير من الخبرات والتجارب والتي أوضحت لي الرؤيا في			

	اختياري لمهنتي			
25	مهنتي الحالية كانت ولا تزال هي الأولى المفضلة لدي			
26	لقد تأثر اختياري لمهنتي الحالية بالحي الذي ترعرعت فيه			
27	اعتبر نفسي المسؤول الأول والأخير في اختياري لمهنتي			
28	استطيع أن أجد في مهنتي تعبير عن ما في نفسي من طموحات ورغبات			
29	اشعر أنني احتاج إلى بعض الصفات التي تساعدني على الاندماج في مهنتي			
30	عند اختياري لمهنتي فان أول ما يهمني هي فرص الترقية التي تتيحها لي مهنتي			
31	يعتبر مستوى دخل الأسرة من أهم الأسباب الرئيسية لاختيار مهنتي الحالية			
32	أن ما يربطني بمهنتي من سعادة أهم من أي عائد مادي			
33	اشعر بأن مهنتي الحالية غير مناسبة لميولي وقدراتي			
34	قد تعرضت للكثير من الاحباطات التي أرى أنها دافع لما أنا عليه			
35	اشعر بالقلق عند القيام بواجبات مهنتي الحالية			
36	لقد اخترت مهنتي لكي أتقمص بها صفات والدي			
37	اشعر بالفخر لما تقدمه مهنتي من خدمة جليلة للوطن			
38	لقد كان قرار التحاقي بمهنتي قرار متسرع			
39	أن مهنتي تساعدني على إبراز ما لدي من قوة وشجاعة			
40	أن أحد أسباب اختياري لمهنتي هو أن اكسب احترام أسرتي لي			
41	لم استفد من خبراتي السابقة عند اختياري لمهنتي			
42	لقد عرض على احد أصدقائي فكرة التحاقي بهذه المهنة فأعجبني			
43	أتمنى لو كنت اعمل في مهنه أخرى			
44	اشعر أنني املك الكثير من السمات التي تساعدني على النجاح			
45	تعتبر مهنتي من المهن المرغوبة لدي			
46	كنت مدركا لقدرتي على القيام بمهنتي الحالية قبل أن التحق بها			
47	لقد قمت بمسايرة أصدقاء في اختيار مهنتي الحالية			
48	تمكنني مهنتي الحالية من إشباع دوافعي ورغباتي			
49	اشعر أن السمات التي اكتسبها من والدي هي التي دفعتني على اختيار مهنتي			
50	أن الإنسان الذي لا يشعر بالفخر بعمله إنسان لا يشعر بالسعادة			
51	استطيع أن أرى ذاتي من خلال مهنتي			
52	أرى في شخصيتي ما يلائم مهنتي			
53	أحب أن اختار المهنة التي يفضلها أصدقائي			
54	بكل واقعيه تعطيني شعور بالاستقرار			
55	طالما رأت عائلتي أن هذه المهنة تلائمني			
56	لو أمكن لي أن اترك مهنتي فلن أتردد			

57	تعتبر المهنة الأكثر ملائمة لأفراد عائلتي			
58	أرى أن العائد المادي مغري جداً			
59	أرى أن مستواي الثقافي ساعدني كثيراً			
60	كم كنت احلم أن أكون مرشدا			
61	اشعر بالفخر بالمهنة التي أمارسها			

الملحق رقم (2) ثبات وصدق أدوات الدراسة

أولا/ ثبات وصدق مقياس الميولات المهنية:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
الميول التحليلية	0.679	8
الميول الاجتماعية	0.723	14
الميول التقليدية	0.742	7
الكلي	0.791	29

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		د1ك			د1ك
ب1	Pearson Correlation	0.478**	ب17	Pearson Correlation	0.470**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	35		N	35
ب5	Pearson Correlation	0.467**	ب21	Pearson Correlation	0.488**
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	35		N	35
ب9	Pearson Correlation	0.452**	ب24	Pearson Correlation	0.614**
	Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب13	Pearson Correlation	0.586**	ب28	Pearson Correlation	0.517**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations					
		د2ك			د2ك
ب2	Pearson Correlation	0.412*	ب15	Pearson Correlation	0.590**
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب3	Pearson Correlation	0.528**	ب18	Pearson Correlation	0.616**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب6	Pearson Correlation	0.490**	ب19	Pearson Correlation	0.457**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	35		N	35
ب7	Pearson Correlation	0.410*	ب22	Pearson Correlation	0.500**
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	35		N	35
ب10	Pearson Correlation	0.505**	ب25	Pearson Correlation	0.472**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	35		N	35
ب11	Pearson Correlation	0.540**	ب26	Pearson Correlation	0.445**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.007
	N	35		N	35
ب14	Pearson Correlation	0.473**	ب29	Pearson Correlation	0.536**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Correlations

Correlations					
		دك3			دك3
ب4	Pearson Correlation	0.526**	ب20	Pearson Correlation	0.423*
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.011
	N	35		N	35
ب8	Pearson Correlation	0.566**	ب23	Pearson Correlation	0.467**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	35		N	35
ب12	Pearson Correlation	0.552**	ب27	Pearson Correlation	0.630**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب16	Pearson Correlation	0.658**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	35			

Correlations

Correlations					
		الكلي1			الكلي1
دك1	Pearson Correlation	0.649**	دك3	Pearson Correlation	0.509**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	50		N	50
دك2	Pearson Correlation	0.847**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	50			

ثانيا/ ثبات وصدق مقياس محددات الاختيار المهني:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.643	22
البعد 2	0.745	11
البعد 3	0.686	14
البعد 4	0.800	14
الكلي	0.783	61

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		دك1			دك1
ب1	Pearson Correlation	0.413*	ب32	Pearson Correlation	0.363*
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.032
	N	35		N	35
ب2	Pearson Correlation	0.451**	ب33	Pearson Correlation	0.478**
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	35		N	35
ب8	Pearson Correlation	0.504**	ب37	Pearson Correlation	0.467**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	35		N	35
ب9	Pearson Correlation	0.443**	ب38	Pearson Correlation	0.393*
	Sig. (2-tailed)	0.008		Sig. (2-tailed)	0.019
	N	35		N	35
ب14	Pearson Correlation	0.379*	ب45	Pearson Correlation	0.410*
	Sig. (2-tailed)	0.025		Sig. (2-tailed)	0.014

	N	35		N	35
ب17	Pearson Correlation	0.399*	ب46	Pearson Correlation	0.454**
	Sig. (2-tailed)	0.017		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	35		N	35
ب18	Pearson Correlation	0.446**	ب50	Pearson Correlation	0.511**
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	35		N	35
ب22	Pearson Correlation	0.511**	ب51	Pearson Correlation	0.554**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
ب23	Pearson Correlation	0.357*	ب56	Pearson Correlation	0.478**
	Sig. (2-tailed)	0.035		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	35		N	35
ب27	Pearson Correlation	0.531**	ب60	Pearson Correlation	0.390*
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.021
	N	35		N	35
ب28	Pearson Correlation	0.472**	ب61	Pearson Correlation	0.556**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Correlations

Correlations					
		دك2			دك2
ب3	Pearson Correlation	0.351*	ب34	Pearson Correlation	0.478**
	Sig. (2-tailed)	0.039		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	35		N	35
ب7	Pearson Correlation	0.453**	ب44	Pearson Correlation	0.516**
	Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	35		N	35
ب15	Pearson Correlation	0.442**	ب49	Pearson Correlation	0.453**
	Sig. (2-tailed)	0.008		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	35		N	35
ب21	Pearson Correlation	0.372*	ب52	Pearson Correlation	0.613**
	Sig. (2-tailed)	0.028		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب24	Pearson Correlation	0.511**	ب57	Pearson Correlation	0.434**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.009
	N	35		N	35
ب29	Pearson Correlation	0.461**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.005	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	35			

Correlations

Correlations					
		دك3			دك3
ب4	Pearson Correlation	0.392*	ب39	Pearson Correlation	0.385*
	Sig. (2-tailed)	0.020		Sig. (2-tailed)	0.022
	N	35		N	35
ب6	Pearson Correlation	0.390*	ب40	Pearson Correlation	0.561**
	Sig. (2-tailed)	0.020		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
ب10	Pearson Correlation	0.513**	ب42	Pearson Correlation	0.496**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	35		N	35
ب13	Pearson Correlation	0.431**	ب47	Pearson Correlation	0.364*
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.032
	N	35		N	35
ب19	Pearson Correlation	0.408*	ب53	Pearson Correlation	0.525**
	Sig. (2-tailed)	0.015		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
ب26	Pearson Correlation	0.654**	ب55	Pearson Correlation	0.510**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002

	N	35		N	35
ب31	Pearson Correlation	0.518**	ب59	Pearson Correlation	0.533**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations					
		دك4			دك4
ب5	Pearson Correlation	0.570**	ب35	Pearson Correlation	0.466**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	35		N	35
ب11	Pearson Correlation	0.373*	ب36	Pearson Correlation	0.532**
	Sig. (2-tailed)	0.028		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	35		N	35
ب12	Pearson Correlation	0.411*	ب41	Pearson Correlation	0.432**
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.009
	N	35		N	35
ب16	Pearson Correlation	0.464**	ب43	Pearson Correlation	0.426*
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.011
	N	35		N	35
ب20	Pearson Correlation	0.356*	ب48	Pearson Correlation	0.382*
	Sig. (2-tailed)	0.036		Sig. (2-tailed)	0.024
	N	35		N	35
ب25	Pearson Correlation	0.520**	ب54	Pearson Correlation	0.447**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.007
	N	35		N	35
ب30	Pearson Correlation	0.450**	ب58	Pearson Correlation	0.436**
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.009
	N	35		N	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations					
		الكلي2			الكلي2
دك1	Pearson Correlation	0.807**	دك3	Pearson Correlation	0.853**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35
دك2	Pearson Correlation	0.707**	دك4	Pearson Correlation	0.766**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	35		N	35

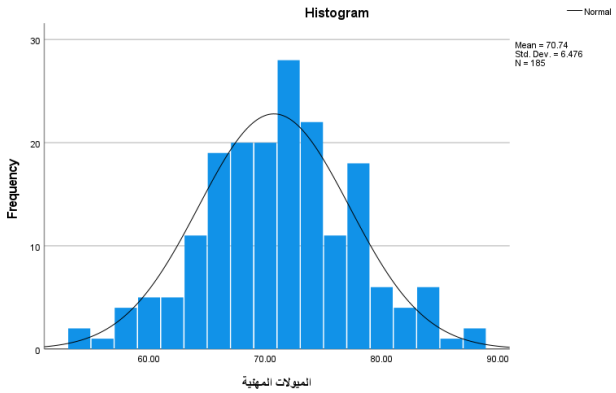
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

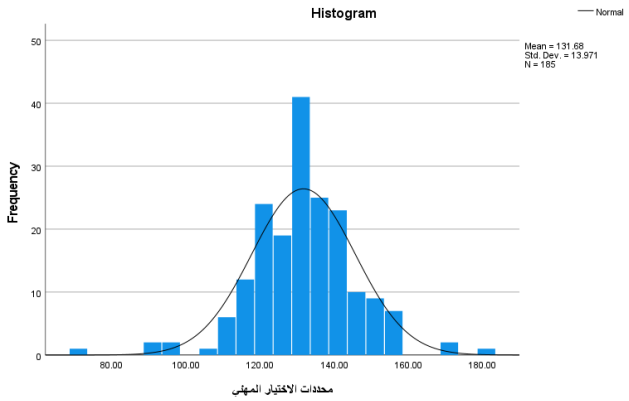
الملحق رقم (3) نتائج الدراسة

أولا/ التحقق من طبيعة التوزيع

Explore

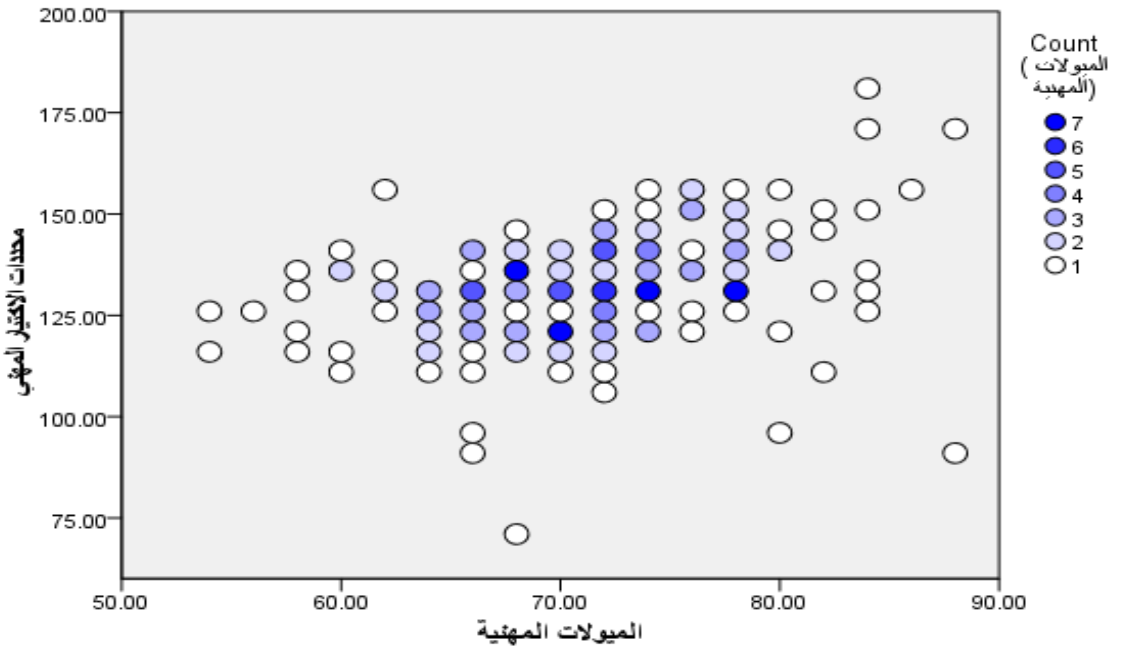
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الميولات المهنية	0.055	185	0.200*	0.993	185	0.542
محددات الاختيار المهني	0.067	185	0.041	0.961	185	0.000
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						





ثانيا/ التحقق من خطية العلاقة

GGraph



ثالثا/ التحقق من فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

Regression

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	0.556	0.309	0.295	34.210	0.000

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.519	10.645		7.470	0.000
	الميولات المهنية	0.737	0.150	0.342	4.920	0.000

a. Dependent Variable: محددات الاختيار المهني

الفرضية الأولى:

Friedman Test

Ranks		Test Statistics[a]			
	Mean Rank	N	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
الميول التحليلية	1.91	185	341.542	2	0.000
الميول الاجتماعية	3.00				
الميول التقليدية	1.09				

Wilcoxon Signed Ranks Test

Test Statistics[a]		
	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
الميول التحليلية - الميول الاجتماعية	-11.806-[b]	0.000
الميول التقليدية - الميول التحليلية	-11.123-[b]	0.000

الفرضية الثانية:

Friedman Test

Ranks		Test Statistics[a]			
	Mean Rank	N	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
محددات الذات	4.00	185	448.741	3	0.000
محددات الشخصية	1.26				
محددات اجتماعية	2.11				
محددات اللذة والواقع	2.63				

Wilcoxon Signed Ranks Test

Test Statistics[a]		
	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
محددات اللذة والواقع - محددات الذات	-11.804-[b]	0.000
محددات اجتماعية - محددات اللذة والواقع	-5.291-[b]	0.000
محددات الشخصية - محددات اجتماعية	-8.985-[b]	0.000

الفرضية الثالثة:

T-Test

Group Statistics					
الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاختيار المهني	ذكور	28	129.0357	13.87639	2.62239
	إناث	157	132.1529	13.97900	1.11565

Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الاختيار المهني	variances assumed	0.005	0.944	-1.088	183	0.278	-3.11715	2.86460
	variances not assumed			-1.094	37.446	0.281	-3.11715	2.84984

الفرضية الرابعة:

T-Test

Group Statistics					
المستوى		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاختيار المهني	ليسانس	78	129.3974	11.85775	1.34263
	ماستر	107	133.3458	15.16706	1.46625

Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الاختيار المهني	variances assumed	1.496	0.223	-1.912	183	0.049	-3.94836	2.06519
	variances not assumed			-1.986	182.069	0.047	-3.94836	1.98810

الفرضية الخامسة:

Oneway

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الاختيار المهني	Between Groups	971.170	2	485.585	2.529	0.083
	Within Groups	34943.014	182	191.995		
	Total	35914.184	184			