



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغزور - غنشة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

التخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي..... نيابة العمادة الدراسات في التصريح

أهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى الجنسين

- دراسة ميدانية بمتوسطة زايدى عمر - قايس -

مذكرة محملة لنيل شهادة ماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة:

لبرش راضية

من إعداد الطالبة:

أوشن فطيمة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة العلمية
مصباح سلمى	رئيسا	أستاذ محاضر "ب"
لبرش راضية	مقررا و مقررا	أستاذ محاضر "أ"
مادل زمران	ممتحنا	أستاذ مساعد "ب"

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذة " لبرش راضية " التي تكرمنا بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة خنشة وإلى كل موظفي المكتبة وجزأهم الله كل خير وإلى مدير متوسطة زايدى

عمر على جميع التسهيلات وكذلك أساتذة المتوسطة الكرام

وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد ونسال

الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم إنه قريب مجيب



الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا في هذا العمل المتواضع الذي اهدىه مع أسمى عباراته الحبه
والامتنان:

إلى من جرع الكأس فارخا لي يهديني قطرة حبه

إلى من حصد الأشواك عن دربي لي محمد لي طريق العلم

إلى أبي نور دربي الذي ساندني وتعجب من أجل إتمام مسيرتي الدراسية.

إلى أمي التي طالما رافقتني بدعائها وحرصها علي.

إلى أختي الغالية لطالما مدت يدي العون لي وتعجبت من أجلي.

إلى أختوتي يوسف و احمد أمين و نوح والى جدي الغالي أطال الله في عمره و خالي عبد


الحميد و زوجي حفظك الله و أحبتي وأصدقائي وكل من ساهم في نجاحي من قريب أو

بعيد

إلى الأساتذة المحترمين وزملاء الدراسة.

إلى كل من قدم لي يد المساعدة

فطيمة أوشن

A decorative frame with intricate black and white scrollwork and floral patterns. The frame is square with rounded corners and a central rectangular opening. The Arabic word "الفهرسة" is written in a bold, black, stylized calligraphic font across the center of the opening.

الفهرسة

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول : موضوع الدراسة	
3	أولا -الإشكالية
7	ثانيا -أسباب اختيار الموضوع
8	ثالثا -أهداف اختيار الموضوع
9	رابعا -أهمية اختيار الموضوع
10	خامسا - الفرضيات
11	سادسا - تحديد المفاهيم
16	سابعا -الدراسات السابقة
25	ثامنا - المقاربة السوسولوجية
الفصل الثاني: اختيار المهني مبادئه و دوافعه	
29	أولا- مبادئ الاختيار المهني
29	ثانيا- دوافع الاختيار المهني
30	ثالثا- أهداف الاختيار المهني
31	رابعا- أهمية الاختيار المهني

32 خامسا- نظريات الاختيار المهني

39 سادسا- الاختيار المهني و العوامل المؤثرة

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

51 أولا - مجالات الدراسة

51 1-المجال المكاني

51 2-المجال البشري

52 3-المجال الزمني

53 ثانيا - منهج الدراسة

54 ثالثا- المسح الشامل

55 رابعا -أدوات جمع البيانات

55 1-الملاحظة

56 2-المقابلة

الفصل الرابع : تفرغ البيانات و تحليل النتائج

60 أولا - عرض و تحليل البيانات

73 ثانيا -مناقشة نتائج الدراسات

73 1.2. في ضوء الدراسات السابقة

73 2.2. في ضوء المقاربة السوسيولوجية

74 ثالثا-النتيجة العامة للدراسة

76 خاتمة

80 قائمة المصادر و المراجع

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
51	يمثل توزيع مجتمع البحث بمتوسطة زايدي عمر بلدية قايس	جدول 1
60	يمثل توزيع المفردات حسب الجنس	جدول 2
61	يمثل توزيع المفردات حسب العمر	جدول 3
62	يمثل توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي	جدول 4
63	يمثل توزيع المفردات حسب الأقدمية في العمل	جدول 5
65	يمثل توزيع المفردات يبين على أي أساس تم اختيار مهنة التعليم	جدول 6
66	يمثل توزيع المفردات حسب العوامل التي تدفع لاختيار مهنة التعليم	جدول 7
68	يمثل توزيع المفردات حسب تأثير القدرات و الاستعدادات النفسي في اختيار مهنة التعليم	جدول 8

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
الشكل رقم 1	ابعاد و مؤشرات الدراسة	6
الشكل رقم 2	نظريات السمات	34
الشكل رقم 3	نظريات الذات	36
الشكل رقم 4	نظريات الشخصية	38

مقدمة

إن التأليف بين الإنسان و مهنته عادة ما تجعلها يجتهد و يسعى ليحصل على مهنته المستقبلية التي يطمح لها و وفق قابليته لممارسة المهنة ، لذلك تعتبر الانجازات التي يحققها الفرد ما هي إلا حصيلة قرارات مهمة اتخذها في مسار حياته ، لأن لكل قرار يترتب عليه جملة من النتائج التي تحدد مسار الفرد و بما أن القرارات تتعدد و تنتوع فيبقى الاختيار المهني من أهمها لما يحتويه من وعي الفرد بميوله و إمكانياته و إدراكه و كيفية استغلال فرص الشغل المتاحة للحصول على المهنة التي توفر له دخل مادي و مكانة اجتماعية ولكن لاختيار مهنة ذات مكانة اجتماعية مميزة تحتاج إلى تخطيط قائم على اختيارات و قرارات مهمة منذ المراحل الأولى للدراسة إلى غاية مرحلة الجامعة خلالها تظهر لدى الفرد الميولات المهنية التي تنعكس على اختيارات و قرارات المهنية لأنه كلما حدث توافق بين الاختيار المهني و الميولات المهنية كلما نجاح الفرد في دراسته و مهنته ، إلى جانب هذا لا يمكننا أن نتجاهل ثقافة و عادات المجتمع الجزائري و دورها في توجيه الميولات و رغبات الأفراد للمهن و تخصصات دراسة معنية، لأن الطابع الثقافي هو الذي يميز كل المجتمع وكيف يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاختيار المهني .

إذ أن محاولة معرفة مختلف العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني ،راجع إلى مدى شدة هذا التأثير في تكوين و بناء اتجاهات الفرد و خاصة المهنية منها ،التي من خلالها نستطيع أن نتعرف على دوافع و غايات الفرد التي يرغب في الوصول إليها من خلال اختيار مهنة تكون في المجال و التخصص الذي يميل إليه الفرد أولاً و ما تسمح به إمكانياته و قدراته ومؤهلاته و مجال الفرد الدراسي .لذا أردنا من خلال هذا البحث معرفة مختلف العوامل التي تؤثر في اختيار مهنة التعليم لدى الجنسين .

وفي ضوء ما سبق حاولنا القيام بدراسة أهم العوامل المؤثرة في اختيار المهني لدى الجنسين، دراسة ميدانية بمتوسطة زايدي عمر بلدية قايس لما لها من أهمية حيوية للمجتمع عامة و الفرد خاصة و لذلك حاولنا من خلال بحثنا الراهن توضيحها و مناقشتها ،و ذلك بهدف توسيع مجالات البحث أكثر و طرق مختلف القضايا البحثية ،التي أثارها الإشكالية و تساؤلاتها ،وخاصة وان موضوع الاختيار المهني ،لم نتلمس فيه معالجة سوسيولوجية في الكثير من الدراسات التي أنجزت حوله ،على الأقل تلك الدراسات التي اطلعنا عليها و المشار إليها في الدراسات السابقة وذلك بهدف التوغل أكثر في فهم حقيقة واقع الاختيار المهني بكل دلالاته و أبعاده التي تؤثر في اختيار مهنة التعليم .

ومن اجل الإلمام بمختلف جوانب الدراسة تم تقسيمها إلى 4 فصول الدراسة :

- **الفصل الأول:** موضوع الدراسة والذي نتعرف فيه إلى : صياغة إشكالية الدراسة و التساؤل الرئيسي و كذا الأسئلة الفرعية و تلاها توضيح أهم أسباب اختيار الموضوع ، و الأهداف الأساسية منها وأهمية اختيار الموضوع ،ثم فرضيات الدراسة و كما تناولنا المفاهيم الاساسية للدراسة ، و مجموعة الدراسات السابقة التي تعتبر مرجعا لموضوع دراستنا و المقاربة السوسيولوجية .
- **الفصل الثاني :** الاختيار المهني مبادئه ودوافعه والذي نتعرف فيه إلى : أهم المفاهيم المرتبطة بالاختيار المهني وتلاها مبادئ ودوافع الاختيار المهني ثم أهداف واهمية الاختيار المهني ، كما تناولنا مجموعة من النظريات التي تكلمت عن اختيار المهني و أخير الاختيار المهني ما بين العوامل السوسيو نفسية و العوامل الاقتصادية .
- **الفصل الثالث:** الاجراءات المنهجية للدراسة و يتضمن مجال المكاني و البشري و الزمني ثم المنهج المستخدم ، تلاها مسح الشامل ، ثم أدوات جمع البيانات .

- الفصل الرابع : تفرغ البيانات و تحليل النتائج و يتضمن عرض و تحليل البيانات و تحليل نتائج الدراسات في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة و المقاربة السوسولوجية و اخير النتيجة العامة.



الفصل الأول

المفصل الأول : موضوع الدراسة

أولاً - الإشكالية

ثانياً - أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً - أهداف اختيار الموضوع

رابعاً - أهمية اختيار الموضوع

خامساً - الفرضيات

سادساً - تحديد المفاهيم

سابعاً - الدراسات السابقة

ثامناً - المقاربة السوسيولوجية

أولاً - الإشكالية :

إن التقدم التكنولوجي في الوقت الراهن جعل الرأس مال البشري محور مهم في تطور الدول و المجتمعات، و اعتباره حلقة أساسية و جب الاحتفاظ به ووضعه في المكان المناسب له ،وذلك لركوب عجلة التطور و التنمية و الزيادة في الإنتاجية و النهوض بالمستوى الاقتصادي و الاجتماعي، لذلك يعتبر المجتمع هو الركيزة الأساسية في التطور لأنه عبارة عن مجموعة من الأنساق و القوانين و الضوابط التي تقوم عليه الأفراد المتمثلين في الرجال و النساء حيث كانت النساء في القديم يعملون في البيت فقط من خلال تربية الأولاد و رعاية أهل البيت عكس الرجال الذين يعتبرون هم الركيزة الأساسية في تطوير البيت وذلك من خلال العمل لأنه يعد من الأشياء الأساسية و المهمة في حياة كل إنسان و لا يستطيع الشخص الاستغناء عنه ، حتى يحقق جميع أهدافه في الحياة عن طريق العمل الجاد الذي يقوم به حيث نجد عدة أشخاص أمثال الرجال يعملون من اجل أسرهم لكي يعيشوا في سعادة ، لأنه يعتبر وظيفة أساسية من حق كل مواطن أن يعمل لكي يحقق أهدافه، وطموحاته و رغباته ويكون في مستوى جيد، فيوجد العديد من المجالات المتنوعة للعمل حيث كل فرد له مكانة في الحياة حتى يعمل وله دور كبير في تحقيق هدف ما، لذلك فقد يتطلب أن يكون اختيار الأفراد لمختلف الوظائف و الأعمال اختياراً دقيقاً مبني على أسس موضوعية من اجل تحقيق هدف المنظمة .

لأن المهنة بعد ذاتها تعرف على إنها نوع من العمل الذي يتطلب تدريباً خاصاً أو امتلاك مهارات معينة و يحدث ذلك من خلال التدريب لفترة طويلة في موضوع محدد تحت إشراف شخص خبير أو في معهد متخصص، لأنها تتطلب اجتياز امتحان حتى يتمكن الشخص من العمل في المهنة و اعتباره مؤهلاً فيها، كما يتطلب العمل فيها توظيف معرفة الشخص و مهاراته و التي من خلالها يحصل على مكاسبه المادية .

ولا شك أن للاختيار المهني اثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمستقبلية، فهو بمثابة قرار مصيري حاسم يحدد مستقبله و يرسم له معالم النجاح أو الفشل، كما يحقق الاختيار المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية ، فمن الناحية الاقتصادية مثلا فان اختيار الفرد للمهنة المناسبة له يؤدي إلى زيادة كفاءته و احتمال ترقيته و زيادة أجره و ارتفاع مستواه ، وعدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه و تعليمه، والاختيار الخاطيء قد يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع عدم القدرة على مسايرة التطور و تحدث المشاكل و تتعارض الأهداف .

و يبدأ الامر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة و المعلومات و الخبرات حول الوظيفة وبناء عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية وظيفته وبالتالي يميل الفرد على ان يتصرف سلوكيا ناحية وظيفته ، وهذا مما أوضحتها عدة دراسات من خلال تناولها للاختيار المهني و العوامل المؤثرة في ذلك ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة " النظرية الاجتماعية " وقد اهتمت بأهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني و التي توصلت الى وجود مسببات رئيسية تؤثر في الاختيار المهني ، وبحكم هذه الدراسات و دراسات اخرى ،اعتمدناها كإطار نظري للبحث .

و لبحث هذه الانشغالات و القضايا البحثية التي طرحتها إشكالية الدراسة، حاولنا الاقتراب أكثر من فهم واقع المؤسسة الجزائرية، و ذلك من خلال تشخيص الواقع الفعلي للاختيار المهني بمختلف أبعاده و تأثير العوامل في ذلك ، قمنا بإجراء دراسة ميدانية في متوسطة زايدي عمر بلدية قايس التي تعرف كأحد المؤسسات العمومية التابعة للدولة .

وبناء على كل ما سبق وفي خضم هذا الجدل النظري القائم بين متغيرات الدراسة ،
حاولنا صياغة تساؤل الرئيسي و التساؤلات فرعية على النحو التالي :

السؤال الرئيسي:

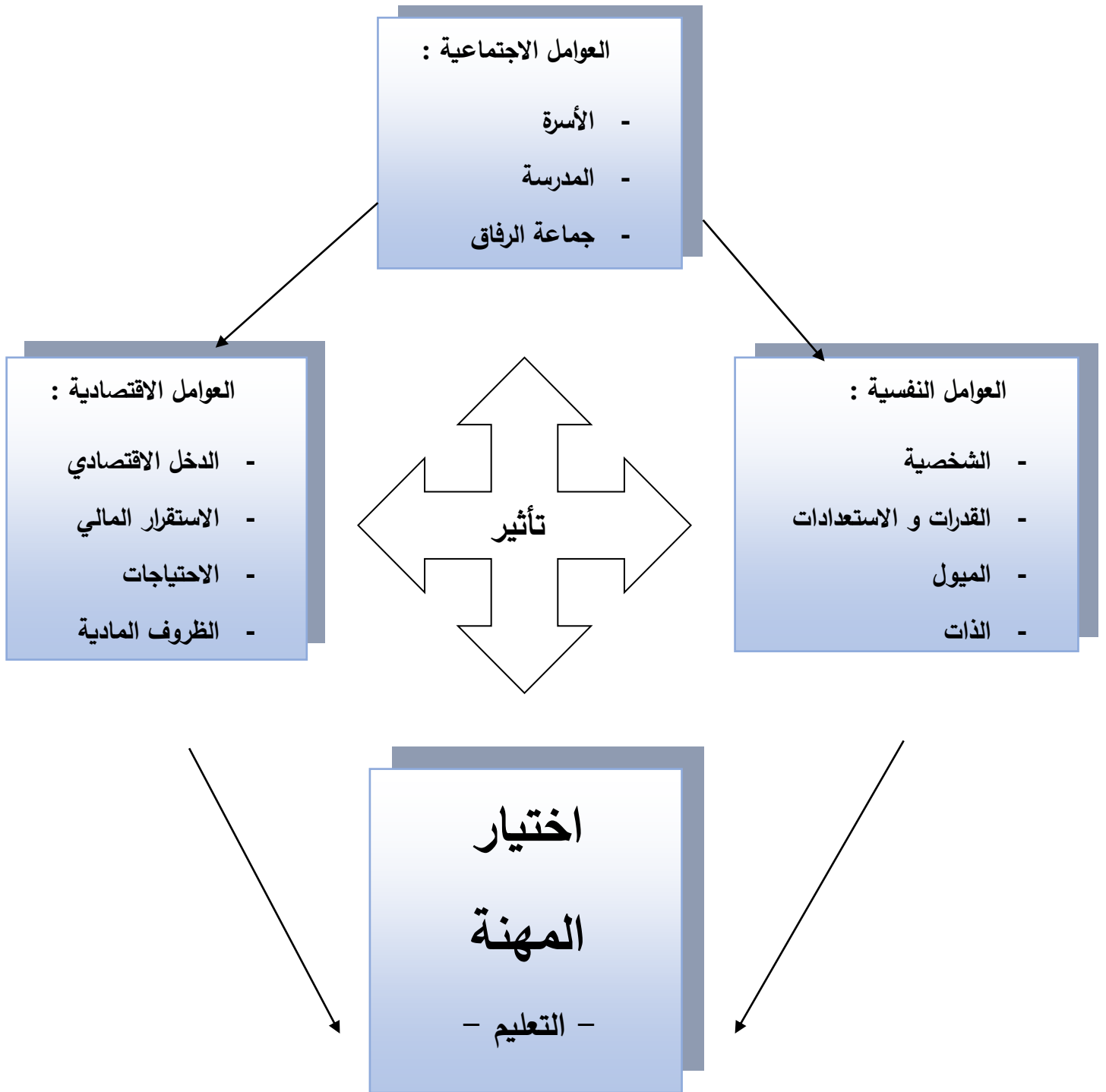
ماهي العوامل الأكثر تأثيرا في اختيار المهنة لدى الجنسين ؟ متوسطة زايدي عمر

بلدية قايس

التساؤلات الفرعية :

- ما هو تأثير العوامل السوسيو نفسية في اختيار المهنة لدى الجنسين في متوسطة زايدي
عمر بلدية قايس ؟
- ما هو تأثير العوامل الاقتصادية في اختيار المهنة لدى الجنسين في متوسطة زايدي عمر
بلدية قايس ؟

ويمكن توضيح أبعاد ومؤشرات الدراسة في الشكل رقم 1 كما يلي :



الشكل رقم (1) : من إعداد الطالبة باعتماد على السؤال الرئيسي و التساؤلات الفرعية

ثانياً - أسباب اختيار الموضوع:

إن أي دراسة علمية بحثية لا تنطلق من فراغ، بل لها مجموعة من الأسباب سواء كانت ذاتية أو موضوعية فيمكن ذكر أبرزها فيما يلي :

ا/ الأسباب الذاتية :

- 1- طبيعة موضوع الدراسة وصلته بالتخصص
- 2- الشعور بأهمية الموضوع و السعي لإبراز التأثير الموجود بين العوامل و اختيار المهنة
- 3- الرغبة في اكتساب الخبرة من خلال الاحتكاك بأهل الاختصاص
- 4- قلة الأبحاث و الدراسات في هذا المجال

ب/ الأسباب الموضوعية :

- 1- معرفة مختلف الأطر النظرية التي تناولت جوانب الدراسة.
- 2- الرغبة في التعرف على مدى تأثير العوامل على اختيار المهنة لدى الجنسين .

ثالثاً - أهداف اختيار الموضوع :

إن إجراء أي بحث و إعداد أي دراسة يكون من أجل غاية ما، أو لتحقيق أهداف محددة، فالبحث العلمي يطلع بالكشف عن الحقائق و البحث عنها. و لهذا تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الاهداف التالي :

- التعرف عن أهم العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى الجنسين ، و كذلك معرفة العوامل السوسيو نفسية و العوامل الاقتصادية التي تؤثر في اختيار مهنة التعليم .
- الإجابة عن التساؤلات التي تطرح في الإشكالية و التحقق من صحة الفرضيات
- التعرف على العوامل التي تدخل في اختيار مهنة التعليم

رابعاً- أهمية اختيار الموضوع :

تكمن أهمية الدراسة في :

- 1- تسليط الضوء على احدى مؤسسات المجتمع وهي المتوسطة
- 2- تكتسي اهمية كونها تعالج موضوع اجتماعي يخص الفرد و أسرته و كذلك سوق العمل ، ويشغل الكثير من الافراد حول مصيرهم في المستقبل عند اختيار المهنة
- 3- معرفة طبيعة العوامل الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية التي أصبحت تحكم و تحدد اختيار المهنة لدى الجنسين.
- 4- أهمية المتغير المراد بحثه ، وذلك لما له علاقة بحياة الفرد منذ نشأته مرور بمراحل حياته و منها مرحلة الدراسة بوجه عام و اختيار مهنته بوجه خاص .

خامسا - فرضيات البحث:

الفرضية العامة :

- هناك عدة عوامل تؤثر في اختيار المهنة لدى الجنسين بمتوسطة زايدي عمر

بلدية قايس

الفرضيات الفرعية :

1-تؤثر العوامل السوسيو نفسية في اختيار المهنة لدى الجنسين بمتوسطة زايدي عمر بلدية

قايس

2-تؤثر العوامل الاقتصادية في اختيار المهنة لدى الجنسين بمتوسطة زايدي عمر بلدية قايس

سادسا - تحديد مفاهيم الدراسة :

1/الاختيار :

- لغة: الاختيار مصدر اختار، معناه اخذ ما هو خير ¹.

اختار يختار اختيار هو أساس مقياس موضوعي ومقنن لعينة من السلوك ²

- اصطلاحا : هو تنبؤ مستقبلي يتعلق بتحديد مدى نجاح أو إخفاق المتقدمين للتوظيف من

حيث أدائهم و سلوكهم ، بان واحد في وظائف متعددة وليس في وظيفة واحدة، التي من المحتمل

أن يشغلوها في المنظمة حاضرا، ومستقبلا لتحقيق فعالية الأداء التنظيمي ³.

- اجرائيا :هو اختيار أحسن الافراد لشغل وظيفة معينة وما يتناسب و قدراتهم و ميولاتهم

وصفاتهم المميزة .

2/المهنة :

- لغة: العمل ، والعمل يحتاج إلى خبرة و مهارة ⁴.

- اصطلاحا : يعرفها ريتشارد هول " المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع

"حيث ربط بين المهن و البناء الاجتماعي ⁵.

¹- Grand Larousse encyclopédique ;p09

²-احمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الإدارية (انجليزي - فرنسي - عربي) ، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994،ص 256

³- عمر وصفي عقيلي :المنظمة ونظرية التنظيم ، دار زهران للنشر و التوزيع ،عمان ط4، 2009،ص 370

⁴- المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ،القاهرة - مصر، ط2،1392،هـ-1972م، ص 890

⁵-كمال عبد الحميد الزيات :العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية ،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، جامعة القاهرة،2000، ص 142

- اجرائياً : هي المهنة التي يتم الاستطلاع للعمل بها مستقبلاً، و يعتقد الفرد من خلال ان يمتلك المعارف و المهارات التي تؤهله لإتقان هذه المهنة بخبرة ومهارة عالية .

3/الاختيار المهني :

اصطلاحاً¹:

- يرى جيليات : " إن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ، تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ قرار، ويحدد الهدف المراد تحقيقه ، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة لتي يريد إن يلتحق بها "

- يرى سوبر : " أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وان الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناءا على مدى ميلهم و قدراتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته "

- الاختيار المهني²: " هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل ومن بين عدة أفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة ،على أن ينتج فيها أحسن إنتاج ويكون أكثر رضا من عمله، وتقوم بالاختيار المهني مجموعة أو جهة مسئولة عن طريق دراسة عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة فيتقدم من يشاء ممن تنطبق عليه الشروط،وعن طريق دراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية يحدد انسب المتقدمين للعمل معين وينتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء المقبولين " .

¹- الداهري حسن صالح: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن ، ط1 ، 2004 ، ص 36
²- محمد عبد الحميد الشيخ حمود :الإرشاد المهني ونشأته - أهميته - تقنياته - نظريات و تجارب ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة ، ط1 ، 2011 ، ص 311.

ويعرف الاختيار المهني¹: " بأنه عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة المناسبة له وإمكاناته و استعداداته ،وذلك من خلال فهمه لشخصيته و قدرته واختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبه والتأهيل لها وضمان التقدم والترقية فيها . ويقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد و أكفاهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ويرمى إلى نفس الهدف البعيد الذي يرمى إليه التوجيه المهني، ألا أن وضع الفرد الصالح في المكان الصالح ".

ويرى جينز برج²: " أن الاختيار المهني عبارة عن عملية تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمة قدرته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يتعيش فيها ".

و بناء على هذه التعاريف ،يتضح لنا أن وظيفة الاختيار المهني تمر بإجراءات عملية تقوم بها المؤسسة أو المنظمة أثناء اختيارهم للموارد البشرية، هذا الإجراءات و الخطوات تعتبر حديثة في اختيار الأفراد و تطبقها تقريبا معظم المؤسسات و المنظمات ، اتجاه المهنة المراد الالتحاق بها بشرط أن تكون تتماشى مع تخصصه و قدراته .

إجرائيا : هو عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره من اجل شغل مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن ما عندها من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوى عليها المهنة المختارة وان يعرف استغلال طاقاته و إمكانياته من اجل النجاح فيها.

¹- بديع محمود القاسم :علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة وراق للنشر و التوزيع ، عمان ط1، 2001، ص 175 176

²- سعود بن مبارك البادري :تطبيقات علم النفس مهنة و تربية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن -عمان ، ط1، 2011، ص 70.

4/ التأثير :

- لغة : "هو نوع من الإيحاء أو الجذب الذي يمكن أن يحدث انفعالا في النفس ،كمن يحاول من أوتي قدوة فكرية أو تعبيرية أن يحدث الدهشة في النفوس ".¹
- اصطلاحا : " يشير إلى فاعلية العامل المؤثر في تحقيقه للنتائج الموضوعية المقصودة ".²
- إجرائيا : عبارة عن مجموعة عوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق نتيجة يطمح لها ، عن طريق فاعلية عامل على آخر .

5/ الجنس :

- لغة³: الخواص الطبيعية و النفسية التي تميز كلا من الذكر و الأنثى وما يترتب عليها في النواحي المختلفة .
- والجنس من وجهة النظر السوسولوجية تحقيق التقسيم الوظيفي بين الذكر و الأنثى في مركزين رئيسيين يختلف بشأنهما السلوك السائد في شتى المجتمعات .
- اصطلاحا: هو مجموعة الصفات الدالة على ظواهر مرتبطة بتمايز و اختلاف الرجل و المرأة⁴.
- إجرائيا : هو مجموع الخصائص الفسيولوجية و السلوكية التي يتميز بها الأفراد، و ينقسمون إلى ذكور و إناث .

¹- جرجس ميشال : معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، لبنان ، ط1 ، 2005 ، ص 136

²- مجدي عزيز إبراهيم :موسوعة المعارف التربوية ، دار علا للكتب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2006 ، ص 277

³- أحمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي ، مكتبة لبنان، بيروت ،2009، ص 375

⁴- أيغور يسمون يفتش كون :علم الجنس ، مترجمة من منير شحود ، 2012، ص ص 41 - 42

المفاهيم المقاربة لاختيار المهني :

من بين المفاهيم ذات الصلة بمفهوم الاختيار المهني نجد ما يلي :

1- **التوجيه المهني** : يعرفه حامد الزهران : بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، وبما

يتلاءم مع استعداداته و قدراته وميوله و مطامحه و ظروفه الاجتماعية و الإعداد و التأهيل لها و الدخول في العمل و التقدم و الرقى فيه و تحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق

المهني،¹ مثالا : يعني أن المسؤول يقوم بتوجيه الموظف

2- **التكوين المهني** : هو الجهد المنظم و المخطط لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف

معينة و تحسين مهاراتها و قدراتها و تغيير سلوكها و اتجاهاتها بشكل ايجابي بناء، مما يعكس على الأداء في المنظمة .² مثالا : التكوين لما يكون هناك فرد يريد أن يطور في

الوظيفة يقوم الالتحاق بدورات تدريبية نظرية مثل الإعلام الآلي

3- **التدريب المهني** : هو عملية تعلم و تعليم تمكن الفرد من انتقاء مهنته و التكيف مع

ظروف عمله في اقصر وقت و جهد ممكن .³ مثالا : يكون هناك خرجات ميدانية إلى

ميدان العمل مثلا الدورات التدريبية في الخارج لتعلم التقنية

4- **التأهيل المهني** : هو ذلك الجانب من عملية التأهيل الشامل والتي تتعامل مع الجوانب

المهنية للفرد في محاولة لتنمية قدراته المهنية و مساعدته على دخول سوق العمل و

إحساسه بأنه منتج و مفيد في المجتمع .⁴

1- سعيد عبد العزيز : **التوجيه المدرسي**، دار الثقافة ،الأردن ،2010،ص 130

2- سعد عامر أبو شندي : **إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية** ، دار أسامة للنشر و التوزيع،الأردن-عمان،2015،ص 36

3- عبد الفتاح محمد الدويدار : **أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، ط3 ، دون سنة، ص 140

4- الزارع ،نايف عابد **تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة** ،دار الفكر، عمان ،ط1،2003،ص 17

5- **التوافق المهني** : هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية الاجتماعية و المادية و المحافظة على التلاؤم ، فمن اجل تلاؤم الفرد مع عمله يجب أن يتوافق مع العوامل البيئية المحيطة به و كل المتغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترة زمنية متعاقبة .¹ مثالا : يكون هناك عامل لديه منصب يلزم أن يكون متمكن مثلا في الإعلام الآلي و العامل ليس لديه أي فكرة عن الإعلام الآلي .

يمكن ملاحظة المفاهيم المرتبطة بالاختيار المهني، نجد قد يخلط بعض الناس بينهم و ذلك لتقارب المفاهيم مع بعضها البعض، حيث نجد أن مفهوم التوجيه المهني عملية شاملة للاختيار المهني لأن من أولوياته مساعدة الفرد في اختيار المهنة التي تتناسب مع ميوله وقدراته و استعداداته و دوافعه، ثم تليه عملية التدريب المهني الذي يساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء وعلى مستوى عالي من المهارة من اجل الحصول على التأهيل المهني الذي هو بمثابة أن الفرد أصبح جاهزا في العمل ثم يأتي التوافق المهني الذي نقصد بها تلاؤم الفرد مع عمله و بهدف تطور العالم الاقتصادي .

سابعا - الدراسات السابقة :

1/دراسات وطنية :

- الدراسة الأولى²:

أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين ،مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة 2006/2007، وقد انبثق عنه التساؤل الرئيسي :

¹ منشط اللحياني :**التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني**، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب ،المجلة 14 ، سنة 1966، ص 419

² - أحلام عبايدية: **محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين** ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير منشورة ،جامعة باجي مختار، عنابة، 2006/2007.

ما هي المحددات التي أصبحت تحكم الاختيارات المهنية المستقبلية للطالب الجامعي؟ مع استعانة ببعض التساؤلات الفرعية:

- 1- هل مازال التخصص يلعب دورا في تحديد المسار المهني للطالب الجامعي؟
- 2- إلى أي مدى أصبح جنس الطالب يقيده أو يسمح له باختيار والعمل في مهنة دون الأخرى في ظل الانفتاح الذي طرأ في العالم الشغل حاليا؟
- 3- هل مازال للأسرة دور و سلطة على الأبناء في تقرير مصيرهم المهني؟ إلى أي مدى تبلغ درجة تأثير هذا الدور والسلطة؟ لإجابة عن التساؤلات تم وضع الفرضيات:
 - ✓ تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين.
 - ✓ تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم.
 - ✓ تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم.
 - ✓ تختلف محددات الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب اتجاهات أباؤهم نحو المهن.

لقد تم إجراء الدراسة على طلبة قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا وطلبة قسم العلوم الطبيعية (بيولوجيا) بجامعة باجي مختار، عنابة، و قد أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2006_2007، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، العينة العشوائية الطبقية وأداة الاستمارة. في أخير عرض بعض نتائج الدراسة:

- أن التخصص الجامعي للطلبة فعلا يلعب دورا في تكوين الطالب وتنمية شخصيته المهنية وتحديد مجال مهني يتوقف على نوع ذلك التخصص.
- أن جنس الطالب باعتباره ذكر أو أنثى انه فعلا يلعب هذا المتغير دورا في حياة الفرد
- أن دورا المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة، مهمة بنسبة لهم لما تحققه من ظروف معيشية جيدة وتمنح الفرد فرص توسيع مشاريعه والصعود بها إلى مستويات أعلى.

الدراسة الثانية 1:

- خربيش زهير، المعايير المعتمدة في الاختيار المهني و علاقتها بالفعالية التنظيمية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية (EPS) سكيكدة ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التخصص تنمية الموارد البشرية منشورة 2008/2007 . لقد تم طرح التساؤل الرئيسي :إلى أي مدى تساهم المعايير المعتمدة في الاختيار المهني في تحقيق الفعالية التنظيمية ؟ وبعض التساؤلات الفرعية

1-إلى أي مدى تساهم الإجراءات المطبقة في اختيار المترشحين في الحصول على موارد بشرية مؤهلة ؟

2-ما مدى مساهمة الاختيار الموضوعي للأفراد. في تحسين مستوى الخدمات المقدمة ؟

3-إلى أي مدى تساهم المؤهلات الشخصية في زيادة معدل الاستقرار الوظيفي ؟

4-إلى أي مدى تؤثر الاعتبارات غير الموضوعية في اختيار الأفراد. على درجة تحقيق الأهداف التنظيمية ؟

5-إلى أي مدى تستطيع المؤسسة من خلال سياستها المتبعة في اختيار الأفراد زيادة مستوى الأداء الوظيفي ؟

لإجابة عن التساؤلات تم وضع فرضيات الدراسة :

• يرتبط تحقيق الفعالية التنظيمية بمدى موضوعية المعايير المعتمدة في الاختيار المهني

¹- خربيش زهير :المعايير المعتمدة في الاختيار المهني و علاقتها بالفعالية التنظيمية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية منشورة ،جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018

- تساهم الإجراءات الحديثة المطبقة في الاختيار المهني في الحصول على موارد بشرية مؤهلة
- تساهم المعايير الموضوعية للاختيار المهني في زيادة تحسين مستوى الخدمات المقدمة يرتبط زيادة مستوى الاستقرار الوظيفي بمدى اختيار الأفراد وفقا للمؤهلات الشخصية
- تؤثر الاعتبارات غير الموضوعية في الاختيار المهني على درجة تحقيق الأهداف التنظيمية
- يرتبط زيادة مستوى الأداء الوظيفي بمدى اختيار الأفراد وفقا لثقافة المؤسسة .

لقد تم إجراء الدراسة بالمؤسسة المينائية سكيكدة من الفترة الممتدة من 2012 إلى 2018

كما اقتصرت هذه الدراسة على جميع الأفراد العاملين بالمؤسسة المينائية والذين بلغ عددهم 1278 عامل، باستخدام المنهج الوصفي و العينة العشوائية الطبقية و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات :الملاحظة والمقابلة والاستمارة و الوثائق و السجلات وأساليب الإحصائية : الأسلوب الكمي و الكيفي و أسلوب المعالجة الإحصائية، في أخير توصل الدراسة إلى النتائج التالي :

- تساهم الإجراءات الحديثة المعتمدة في الاختيار المهني (كالاختبارات ،توصيف الوظائف ،المقابلات ،الفترة التجريبية) في إمكانية الحصول على موارد بشرية مؤهلة.
- تساهم المعايير الموضوعية في اختيار الأفراد (كالشهادة العلمية، الخبرة، الكفاءة ،التحكم في اللغات الأجنبية)في زيادة تحسين الخدمات المقدمة من حيث تحسين نوعية الخدمة ،وتقديمها للعملاء في أحسن صورة و بأقل جهد و تكلفة ممكنة.

- يرتبط زيادة مستوى الاستقرار الوظيفي بمدى قدرة المؤسسة على اختيار الأفراد وفقاً للمؤهلات الشخصية (كالرغبة في العمل، القدرة على العمل ضمن فريق، المرونة الالتزام بأخلاقيات العمل).
- تؤثر الاعتبارات غير الموضوعية في اختيار الأفراد (كالمحسوبية، الجهوية التميز بين الجنس) على درجة تحقيق الأهداف التنظيمية
- يرتبط زيادة مستوى الأداء الوظيفي بمدى اختيار الأفراد وفقاً لثقافة المؤسسة .

الدراسات العربية :

1/ الدراسة الأولى: ¹

فواز بن محمد الصويط، الاختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم علم النفس منشورة بكلية التربية بجامعة أم القرى، بدون سنة. لقد تم إجابة عن المشكلة بالتساؤلات التالية :

- ما ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاختيار المهني و التوافق النفسي - لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ؟
- هل هناك فروق في الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى (التخصص-الراتب-الرتبة العسكرية) ؟
- هل هناك فروق في التوافق النفسي -لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى (التخصص -الراتب-الرتبة العسكرية) ؟

وتم الإجابة عنهم بالفرضيات التالية :

¹- فواز بن محمد الصويط: الاختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم علم النفس منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، بدون سنة.

- لا يختلف ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضابط قاعدة الملك فهد الجوية باختلاف تخصصاتهم (طيار ، فني، إداري)
- لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين محددات الاختيار المهني و التوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع إلى متغير التخصص
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب (15الف ريال فأقل، أكثر من 15 ألف ريال)

لقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ،على عينة الضباط العاملين بقاعدة الملك فهد الجوية و الذين ينتمون إلى التخصصات (طيار،فني،إداري) باستخدام العينة العشوائية الطبقية و بعض الأدوات في جمع البيانات: مقياس محددات الاختيار المهني التي تنقسم إلى ثلاث مقياس الصدق الظاهري والصدق الاتساق الداخلي و ثبات المقياس و اختبار التوافق النفسي نوعين صدق الاختبار و ثبات الاختبار و أساليب الإحصائية المتمثل في المتوسطات و الانحرافات المعيارية و معاملات ارتباط بيرسون واختبار t و تحليل التباين أحادي الاتجاه، تم توصل الدراسة إلى نتائج التالي :

- وجود اختلاف في ترتيب محددات الاختيار المهني لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية و أخذت الترتيب التالي (طيار،إداري،فني) وذلك في جميع أبعاد مقياس محددات الاختيار المهني، أما من حيث الأبعاد فيتمثل بعد محددات الذات الترتيب الأول لدى عينة الدراسة الكلية.
- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائية عند مستوى 5% بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية في أبعاد المقياس الأربعة (محددات الذات ،محددات الشخصية، المحددات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية، و محددات اللذة و الواقع)
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% بين درجات محددات الاختيار المهني بين ضباط قاعدة الملك فهد الجوية ترجع لمتغير الراتب الذي يحصل عليه الضابط و ذلك لصالح الراتب الأعلى (أكثر من 15 ألف ريال) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 5 % .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا بين متوسطات درجات محددات الاختيار المهني ترجع لمتغير الرتبة العسكرية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى 5% بين متوسطات درجات أفراد العينة على اختبار التوافق النفسي ترجع لمتغير التخصص (طيار،فني،إداري) و ذلك على بعد التوافق الاجتماعي و كذلك التوافق العام .

الدراسة الثانية :1

- احمد عبد الله البلوى ،العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير ،المملكة العربية السعودية، 2013. لقد تم طرح التساؤل الرئيسي :ما ابرز العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية ؟ ولقد انبثق عنه التساؤلات الفرعية
- ما مستوى كل عامل من العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس و المستوى الاقتصادي و الكلية ومكان

¹- احمد منصور عبيد البلوى :العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة اليرموك ، كلية التربية، قسم علم النفس الإرشادي ، 2013.

الإقامة والمستوى التعليمي للأب والمستوى التعليمي للام والمستوى الدراسي و مستوى

التحصيل الدراسي الحالي و التحصيل الدراسي في الثانوية العامة)

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a اصغر أو تساوى 0.05)

بين العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي و كل من (الجنس و المستوى

الاقتصادي و الكلية و مكان الإقامة و المستوى التعليمي للأب و المستوى التعليمي للام

و السنة الدراسية و التحصيل الدراسي الحالي و التحصيل الدراسي في الثانوية العامة)

- هل تختلف المتغيرات التي تؤثر في العوامل في الاختيار المهني التعليمي وكل من (

الجنس و المستوى الاقتصادي و نوع الكلية و مكان الإقامة و المستوى التعليمي للأب و

المستوى التعليمي للام و المستوى الدراسي و التحصيل الدراسي الحالي و التحصيل

الدراسي في الثانوية العامة) لقد كان الموضوع بدون فرضيات

لقد تم إجراء الدراسة في جامعة الجوف المملكة العربية السعودية في المدة الزمنية

2013/2012م على طلبة البكالوريوس و المنتظمين بالدوام الرسمي ، باستخدام المنهج الوصفي

الاسترجاعي و عين الدراسة على 734 طالبا و طالبة و تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية

وأداة الصدق الظاهري ، تم الوصول إلى النتائج التالي :

- إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.57-3.64) حيث جاءت العوامل

الشخصية في المرتبة الأول بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.64).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a-0.05) في المتوسطات الحسابية و الانحرافات

المعيارية تعزى لأثر الجنس في كل من العوامل الشخصية و الاقتصادية و المهنية وفي

الدرجة الكلية للمقياس و جاءت الفروق لصالح الذكور .بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا

على باقي العوامل .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a-0.05) تعزى لأثر الكلية في العوامل الشخصية و

العوامل البيئية و جاءت للفروق لصالح الكليات العلمية في العوامل الشخصية و كانت

لصالح الكليات الأدبية في العوامل البيئية; بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية على باقي العوامل وعلى الدرجة الكلية للمقياس .

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة من الناحية النظري و المنهجي :

في تفحصنا لهذه الدراسات الوطنية و العربية، بعد الاطلاع في جانبها النظري و الميداني، و ما أفرزته من نتائج و قضايا بحثية، تبين لنا أهم ما ورد في مضامينها ومدى أهميتها لنا في انجاز دراستنا الراهنة، التي أثرت في مجملها انشغالات بحثية كانت منطلقا لنا في طرح بعض الفروض التي قمنا بصياغتها، و هذا ما ساعدنا في رصد بعض المؤشرات المتعلقة بفرضيات الدراسة و أخذ نظرة عامة عن موضوع دراستنا، التي قد تشترك في الأبعاد المعرفية التي تبنتها و التساؤلات التي انطلقت منها، و عموما فقد تم الاستفادة من كل الدراسات التي عنيت بدراسة الاختيار المهني في :

- ساعدتنا هذه الدراسات في تدعيم تحاليلنا الميدانية بالنتائج التي اعتمدها أصحابها ، فلكل باحث موقفه في معالجة الموضوع .
- ساعدنا الفارق الزمني (سنة و مكان إجراء الدراسة) و طبيعة حجم العينة و النتائج التي توصلت إليها الدراسات في رصد بعض التغيرات التي طرأت من دراسة لأخرى وبالتالي محاولة الإضافة والإثراء لدراستنا .
- أفادتنا خاصة الدراسات المنجزة حول متغير الاختيار المهني، في تكوين خلفية نظرية حول الموضوع و خاصة متغير يمس مجالات مختلفة .
- أفادتنا في تحديد بعض المؤشرات التي تم الاستدلال من خلالها، على أبعاد الفرضية الأولى و المتعلقة بالعوامل السوسيو نفسية، ومن بين المؤشرات الأسرة، جماعة الرفاق، الميول، القدرات و الاستعدادات .

- وجهتنا إلى بناء منطقي، يجب الالتزام به ولا يمكن الخروج عنه، ويشتمل هذا البناء المنطقي على أن البحث العلمي يخضع لإجراءات علمية منطقية دقيقة، تتدرج من بناء الإشكالية، صياغة الفروض و الأهداف، المنهج و أدوات جمع البيانات .
- أفادتنا في توجيهنا لتصفح الكثير من المراجع العلمية التي اعتمدوا عليها.
- أفادتنا في تحديد مدلولات الموضوع، وفق مؤشرات و أبعاد معينة، تماشياً مع خاصية التراكم العرفي .

ثامنا - المقاربة السوسولوجية :

- النظرية الاجتماعية للاختيار المهني¹:

سميت النظرية الاجتماعية بهذا الاسم لأنها تضع تركيزها على العوامل الاجتماعية والثقافية و تميل الى النظر للفرد على انه نتاج التفاعل بين تلك العوامل ،من اصحاب النظرية : كورمبولتر ، ميشيل ، جيلات ترى النظرية هناك العناصر خارج قدرة الفرد (العوامل الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية) تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته و اختياراته المهنية و التربوية .و يعتقد اصحاب هذا الاتجاه ان درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد ، وأن توقعات المجتمع منه .

من أفكاره نجد ما يلي : درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وان توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه .وان المجتمع يقدم فرصا مهنية ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد .باعتبار تأثير الأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة و التكيف معها .والاحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا هاما في التأثير على حياة

¹ - سعيد عبد العزيز و جودت عزت:التوجيه المدرسي(مفاهيمه النظرية، اساليبه الفنية، تطبيقاته العملية) ،دار الثقافة للنشر

الإنسان، والظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بلا تتفاعل معا لتقرر اثر الصدفة على حياة الإنسان. وتؤكد النظرية على العوامل الاجتماعية باعتبارها المسؤولة على اختيار الفرد لمهنته و الاستمرار بها .

من مبادئه نجد: ¹فالاتجاه الاجتماعي يرى إن المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما و الاستمرار بها ليس مفهوم الذات و سعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر ،ولا طبيعة نمط كما يرى هولاند أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال وإنما تلعب العوامل الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية الدور الأهم و الأكبر، ومن هذه العوامل: الطبقة الاجتماعية التي ينتمى لها الفرد ، دخل الاسرة و ثقافة الوالدين ، البيئة و المجتمع المحلي ،المدرسة، الضغوطات الاجتماعية و فرص العمل المتاحة و توزيع سوق العمل ، الأسرة مثل طموحات الوالدين، وأثر الإخوة و الأخوات والقيم التي يؤمن بها

المفاهيم الأساسية للنظرية : الاختيار المهني ، العوامل الاجتماعية ،الثقافية ،الاقتصادية ،تأثير نجد النظرية الاجتماعية تركز في مضمونه على أهم العوامل التي قد تؤثر على الفرد في اختيار مهنته وهذا يرجع ففي رأي أصحاب النظرية أمثال: ميشيل و جيلات إلى عدة عوامل ومن هنا يمكن القول أن أي عملية للاختيار المهني تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار وممن خلال ذلك يحدد الهدف المراد تحقيقه ثم يتجه الى جمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها، وان اختيار الفرد لمهنة ما و الاستمرار بها إلى تأثير العوامل الاقتصادية و الاجتماعية، التي تكون سبب ففي التحاق بالمهنة و بذل جهد اكبر من اجل الوصول الى الرغبة المراد هدفه .

¹عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة: *التوجيه المهني و نظرياته* ، مكتبة القافة للنشر و التوزيع ،الاردن ،ط1



الفصل الثاني

الفصل الثاني : الاختيار المهني مبادئه و دوافعه

اولا- مبادئ الاختيار المهني

ثانيا- دوافع الاختيار المهني

ثالثا- اهداف الاختيار المهني

رابعا- اهمية الاختيار المهني

خامسا- نظريات الاختيار المهني

سادسا- الاختيار المهني و العوامل المؤثرة

أولاً - مبادئ الاختيار المهني :

تطلعنا مختلف الأدبيات المتخصصة في العلوم الاجتماعية، وبخاصة منها علم اجتماع الموارد البشرية وعلم النفس المهنيالخ، أن هناك ثلاثة مبادئ أساسي لعملية الاختيار المهني، يكاد يتفق عليها كل من كتب حول الموضوع ويمكن إيجازها في¹:

- **مبدأ الكفاءة** :بمعنى التأكيد على اختيار أفضل الأفراد المتقدمين لشغل الوظائف وأكثرهم كفاءة وقدرة على انجازها بفعالية .

- **مبدأ تكافؤ الفرص** :ويشير إلى إعطاء فرصة متساوية لكل المرشحين لشغل الوظائف المعلن عنها

- **مبدأ الحياد و الموضوعية**:بمعنى الابتعاد عن تدخل الاعتبارات الشخصية واللاموضوعية في اختيار الأفراد كالمحسوبية، والقرباة و الجهوية.. الخ، وانتهاج الأساليب العلمية السليمة في هذا المجال .

ثانياً - دوافع اختيار المهنة :

هناك عوامل تحدد اختيار الفرد لمهنته، و تنقسم إلى عوامل شخصية منها صحته العامة و حيوته وما يراه في نفسه من نواحي للقوة و الضعف و مستوى طموحه و درجة ثقافته و تعليمه، و منها أيضا مستوى ذكائه و ميوله و القيم التي يدين بها و دوافع شعورية ولا شعورية،² و التقاليد الاجتماعية ووسائل الإعلام و العامل الاقتصادي و شدة الحاجة عند الفرد و العرض و الطلب و تشريعات العمل و فرص الترتي³.

¹ محمود احمد فياض و آخرون :مبادئ الإدارة (وظائف المنظمة) ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2010 ، ص103

² - كامل محمد عويضة :علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية ، لبنان، ط1، 1997، ص 42

³ - سليمان داود زايدن سهيل موسى :أساليب الإرشاد التربوي، دار جهينة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2007 ، ص262

و يمكن تلخيص هذه الدوافع في النقاط التالية :

- 1- القدرات الخاصة و تعني قدرة الفرد على القيام بسلوك ما وتتمثل في أداء الفرد .¹
- 2- الميول و تشير إلى استجابة الفرد بالرضا أو النفور نحو شيء معين فهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد.²
- 3- الدافعية و تعتبر إحدى العوامل على اختيار الفرد المهني لان العمل يحقق إشباع حاجات و دوافع الفرد .
- 4- المكانة الاجتماعية و النجاح حيث تلعب الدوافع الاجتماعية دورا بارزا في اختيار الفرد للمهنة فالتقدير الاجتماعي و المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد لاختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى.³
- 5- الفروق الجنسية حيث تؤثر هذه الفروق فيما يتعلق بالذكورة والأنوثة ما يصاحب ذلك التطبع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية في اختيار المهنة لما يتناسب مع الجنس.⁴

ثالثا - أهداف الاختيار المهني :

يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية التي ترتبط باختيار مهنة المستقبل فمنهم من يرغب في الحصول على مركزا اجتماعيا مرموقا وآخرون يرغبون في دخل مادي ،فالكل يسعى إلى اختيار مهنة تحقق له ما يريد و يمكن حصر هذه الأهداف في ما يلي:⁵

- 1- اختيار أكفء الأفراد لمهنة معينة .

1- المرجع السابق ، ص 262

2- سليمان داود زايدن سهيل موسى ، مرجع سبق ذكره ، ص 263

3- أحلام عبايدية ، مرجع سبق ذكره ، ص 180

4- سليمان داود زايدن سهيل موسى، مرجع سبق ذكره ، ص 264

5- صالح حسن الداھري ،*سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته* ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، ط1، 2005، ص 53.

- 2- نقل العمال من وظيفة إلى أخرى بما يتناسب مع ميولهم و قدراتهم و كفاءتهم .
- 3- نقل العمال و الموظفين من عمل لآخر.
- 4- اختيار القادة و المشرفين على العمال .
- 5- اختيار المناسبين للتدريب على عمل معين و استبعاد غير المناسبين .
- 6- اختيار القادة و المشرفين على العمال .

من خلال الأهداف التي تكلمنا فيه يمكن القول أن عملية الاختيار المهني يتم فيه انتقاء أكفء الأفراد وذلك يحتاج إلى المشرفين على العمال وقادة مسؤولين عن المنظمة أو المؤسسة حتى تكون عملية الاختيار المهني ناجاحا .

رابعا - أهمية الاختيار المهني :

إن المتصفح للتراث النظر المكتوب حول موضوع الاختيار المهني يدركان عملية انتقاء الموارد البشرية، بحيث تشكل جزءا أساسيا من استراتيجية المؤسسة، وعملها المستقبلي على حد تعبير المفكر الإداري الشهير "بيتر دروكر **Peter Drucker**، لأن الاختيار العلمي والسليم للأفراد، يمثل العمود الفقري لتكوين وتشكيل قوة عمل قادرة على زيادة إنتاجية وفعالية المؤسسة لان دروكر يجزم بان تنفيذ الخطط والأهداف يكون بفعل موارد بشرية تتوفر على المؤهلات والكفاءات الأزمة لتحقيق ذلك بالشكل المطلوب،¹ من المعلوم أن تنفيذ هذه الخطط بنجاح، يؤثر إلى حد كبير على فعالية المؤسسة ويمكن حصر هذه الأهمية أكثر لعملية الاختيار المهني في مدى تحقيقها للعناصر التالية²:

¹ - عمر وصفي عقيلي و قيس عبد علي المؤمن: *المنظمة و نظرية التنظيم*، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان، ط1، 1994، ص315

² - حمدي ياسين و آخرون: *علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق*، دار الكتاب الحديث، ط1 ، 1999، ص

1. تحقيق الكفاءة و الفعالية للمؤسسة ، وبالتالي تحقيق الأهداف .
2. تحقيق نوع من التوافق والانسجام في علاقات الأداء داخل المؤسسة .
3. تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و الوقت المناسب .
4. يساعد الفرد على استغلال كامل ، قدرته ومؤهلاته في خدمة المؤسسة .
5. إدراك المنظمة أن اختيارها لشخص مناسب وضعه في مكان غير مناسب يشعره ذلك بعدم التوافق في عمله ولا يشبع ميولا ته مما يجعله مصدرا لإحداث المشاكل داخل المنظمة.

خامسا - نظريات الاختيار المهني :

توجد هناك العديد من النظريات التي برزت في مجال علم النفس المهني، لتوضيح عملية الاختيار المهني، و موائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي تتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما ،كما ترتبط بقدرات الفرد، واستعداداته، خبراته و ميوله، وقد تكون عملية الاختيار المهني قد تسير وفقا للأحوال الاقتصادية و التطور الاقتصادي وما يتعبه من نشوء كثير من الوظائف و المهن الجديدة التي تتطلب قدرات و استعدادات و مهارات معينة تختلف كثيرا عما كانت تتطلبه الوظائف و المهن القديمة .

وقد يكون الاختيار المهني يتحدد وفقا للمستوى الاجتماعي و الثقافي للأسرة، و التوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء اتخاذ قراراته المهنية بحيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها.

وأيا كانت التفسيرات و النظريات فإنها تسعى جمعيا نحو تحسين عملية الاختيار و توجيهها التوجيه السليم لتحقيق التكيف المطلوب و الموائمة المهنية المطلوبة .

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

1- نظريات السمات و الاتجاهات :¹

" إذا تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج و المناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات الاختيار المهني و علم النفس المهني " و تستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية و العددية و الميول و الاتجاهات و القيم و السمات الاجتماعية و أنماط التكيف و تؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار و النمو المهني، و ذلك من خلال مقابل ما لدى الفرد من قدرات ، استعدادات و ميول و سمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل ، وانه كلما كان هنا كانسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا و دواما .

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار و التوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال " جيتس " و "وليمسن" و " فرانك بارسونز " ، إضافة إلى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية و خاصة اختبار الميول المهنية و الشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار " سترونج " و "كيودر "

¹بديع محمود القاسم :علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،الأردن ،ط1، 2000، صص

ويمكن توضيح نظريات السمات في الشكل رقم 02 التالي¹:

نظرية وليسون :

ترتكز هذه النظرية على استخدام أسلوب السمات في التوجيه التربوي الذي هو عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار

أوجه النقد الموجهة لهذه النظرية :

-تتطلب نظرية وليسون افتراضا بان الافراد يكونون متسقين وثابتين في اختياراتهم المهنية طوال حياتهم
-ان نظرية وليسون تجاهل العوامل الثقافية التي قد تؤثر على اختيارات المهنة

نظرية الصدفة :

ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في اختيارات الأفراد لمهنتهم، حيث لا يقتصر أمر الصدفة في اختيار المهنة على العمال البسطاء بل تعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية للأفراد .

أوجه النقد الموجهة لهذه النظرية :

-ان الاختيار المهني عملية طبيعية حيث يتعرض الافراد لتجارب ومواقف جديدة تسهم في توجيههم نحو مجالات وظيفية
-ربط اختيار المهني بعامل الصدفة فقط

نظريات السمات

نظرية ستر ونج وكيودر :

قد وضع اختبار الميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه و الاختيار المهني في صورته الخاصتين بالرجال و النساء يصلح لعدد كبير من المهن و تستخدمه المدارس و المعاهد المهنية لأغراض التوجيه و الاختيار

أوجه النقد الموجهة للنظرية :

-تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني معقدة للغاية، حيث تؤخذ في الاعتبار العديد من العوامل المختلفة مثل الخبرات السابقة.
-ان العوامل البيئية لها تأثير محدود على اتخاذ القرار المهني، بالمقارنة مع الخبرات الشخصية و التفاعلات الداخلية.

نظرية فرانك بارسونز : أكدت هذا النظرية عملية

الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي :

- 1- فهم الفرد لنفسه و طموحاته و قدراته
- 2- تعرفه على متطلبات و ظروف النجاح في المهنة
- 3- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات

أوجه النقد الموجهة للنظرية :

-التجاهل النسبي للعوامل الاجتماعية و الهيكلية التي تؤثر على اختيارات المهنة
-بارسونز يعتمد على افتراضات بورجوازية تركز على التفوق الاقتصادي و المناصب الاجتماعية كمييار لاتخاذ القرارات المهنية

¹محمد سيد عبد الرحمان نظريات النمو، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، ط1، 2001،ص 354

من خلال عرض نظريات السمات نجد أن نظرية بارسونز و وليمسون في الاهتمام بالسمات الشخصية للفرد و اعتبارها العامل الأساسي و يكاد يكون الوحيد حسبها في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية، و قد أهملوا في ذلك أن الفرد يعيش في وسط اجتماعي متنوع في تكوينه (الأسرة، الأصدقاء، المدرسة، وسائل الإعلام) و متنوع بدوره في تأثير تلك المكونات على قدرات الفرد المهنية كل حسب شدة تأثيرها و مدى تأثر الفرد بها .

2-نظريات الذات :

وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، قيم، أهدافه، مثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وأنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد و تتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة و المراهقة، وان الفرد يسعى دائما لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل و الاستقلال الذاتي، ومن ابرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات " جيبزبرغ " و **دونالد سوبر** وفيما يلي سنتناول ابرز نظريات هذا الاتجاه .

ويمكن توضيح نظريات الذات في الشكل رقم 03 التالي 1:

نظرية دونالد سوبر :

ترتكز هذا النظرية على أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان، الفرد في حالة اختياره للمهنة فإنه يختار المهنة التي تبدو أكثر ملائمة له فهو يكافح لتحقيق الذات من خلال المهنة. ويرى سوبر أن الاختيار المهني يمر ب 5 مراحل وهي :

مرحلة النمو : (الولادة -14 سنة)

مرحلة الاكتشاف : (15-24 سنة)

مرحلة التأسيس : (25-44 سنة)

مرحلة الاحتفاظ : وهي مرحلة ما بعد 65 سنة

أوجه النقد الموجهة لهذه النظرية :

-طبقت فقط على عينه بسيطة

مكونة من الذكور الميسوري الحال

-النظرية ركزت على كيف ومتى

يختار المهنة ؟ أكثر من تركيزها لماذا

يختار الفرد تلك المهنة ؟

نظرية جينزبرغ :

تقوم على أربع متغيرات تتحكم في عملية الاختيار المهني :

-عامل الواقعية : استجابة الفرد لظروف البيئة الاجتماعية و الاقتصادية .

-نوع و مستوى التعليم : يكسبه مرونة في الاختيار المهني

-العوامل الانفعالية : العاطفة لها دور في الاختيار

-القيم : القيم الذاتية للفرد

يقول أن عملية الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة ، و قائمة على الخبرة و التجربة و تنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد و قدراته من جهة وبين الفرص المتاحة .

أوجه النقد التي تعرضت لها النظرية :

-جميع الأفراد ليسوا سواء في

مرورهم بهذه المراحل

-الدراسة التي قام بها تحمل عينات

متجانسة عمريا و اقتصاديا و ثقافيا مما

حدد معطيات الدراسة و نتائجها مسبقا .

-لم توضح النظرية دور العوامل

العاطفية و الثقافية في عملية الاختيار

المهني بالرغم من تأكيدهم أن لها دور في

هذه العملية

**نظريات
الذات**

من خلال النظر إلى نظريات الذات التي يمثلها " سوبر " و " جينزبيرغ "، حيث يعتبرون التطور المهني سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة، التي تعتبر بمثابة عملية ديناميكية تكون نتيجة للتفاعل بين الأفراد و محيطه التي تحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته، ولهذا فان القيام باختيار مهني يعني محاولة لتحسين صورة الذات الحقيقية .

3-نظريات الشخصية¹:

برزت نظريات و نماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار و النمو المهني نشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس مثل "آن رو" و "جون هولاند"، وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني و نظريات الشخصية ،و ذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية و أنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة ، لذلك تشكّلت هذه النظريات على أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة و اتجاهاته و ميوله و قدراته بين عوامل الشخصية المؤثرة في اختيار المهني، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته و مهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته في العمل و اندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائصه شخصيته ومن أهم نظريات هذا الاتجاه سنتناول النظريات البارزة في شكل رقم 4.

¹ - يوسف فواز شاهين :الاختيار المهني ، المحاضرة السادسة ، جامعة الشام الخاصة ، كلية الصيدلة ، بدون سنة ، ص 2-3

ويمكن توضيح نظريات الشخصية في الشكل رقم 04 التالي :

نظرية هولاند :

ترى هذه النظرية إلى الاختيار المهني من عدة جوانب وهي ما يلي :

-معرفة الميول و الاتجاهات و الكفاءات (معرفة و إدراك الذات)+التعرف على بيئات العمل

-التداخل بين السمات الشخصية و الأنماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار المهني و النفسي

-عوامل تؤثر على اختيار الفرد للمهنة

-الأوضاع الاجتماعية

-التطور المهني ،الخواص البيئية .

أوجه النقد الموجهة لهذه النظرية :

-ربط اختيار المهنة مع خصائص البيئات المهنية بما يتناسب معه

-لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها و دور الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة .

-يركز هولاند على الذكاء و التقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل اخرى لها أهميتها في الاختيار المهني

نظرية أن رو :

توصلت أن رو في نظريتها في الاختيار المهني إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني وهي كما يأتي :

-تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ القرار

-هناك عوامل وراثية في الذكاء و القدرات لا تشكل دليلا واضحا و قطعيا على أهميتها في الاختيار المهني ولكن نوع الشخص و كونه ذكرا أم أنثى تحدد العوامل الوراثية

-إن الأشخاص الذين يعملون في مهن و وظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء الاجتماع

-إن الأسلوب الذي تتطور به الميول و القدرات الخاصة وعوامل الشخصية يساعد في الاختيار المهني .

أوجه النقد الموجهة لهذه النظرية :

-حصرت اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه دون ذكر أسباب أخرى

-انحصرت النظرية في مرحلة الطفولة المبكرة

-اعتمدت النظرية على أسلوب تنشئة ثابت

-أهملت جانب الميول و القدرات عند الأفراد في الاختيار المهني .

نظريات الشخصية

من خلال النظر إلى نظريات الشخصية التي تمثله "آن رو" و "جون هولاند"، أن الفرد يرتكز في اختيارها على مجموعة عوامل عن "آن رو" التي تعتبر بمثابة الدعم له في تحقيق الحاجات والتي تصبح بعد ذلك مسيطرة على الحقيقة ولكن عند النظر إلى النتائج نقول انه لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع، أما نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد قليل من عوامل البيئة و الثقافة و القوى الشخصية بما في ذلك الزملاء و الوالدين .

سادسا - الاختيار المهني والعوامل المؤثرة :

إن قرار اختيار المهنة هو من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وهي قضية فردية اجتماعية و تعتبر فردية لان اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمور أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين و استمرار يته في هذا العمل أو التوقف عنه و نجاحه أو فشله فيه المردود المادي و المناسب للبيئة الاجتماعية .

أما كونه قضية اجتماعية فلأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع و يجدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات وعند اختيار مهنة معينة يجب الأخذ بعدة عناصر منها الميول و الاستعدادات و القدرات ¹.

ولا شك إن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وان مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد عدد السكان و المهن المتوفرة و متطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية مما يجعله قضية فردية و

¹ - صالح حسن احمد الدايري، سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان-الأردن، 2004، ص

اجتماعية على حد سواء ومن هنا كان الاختيار المهني و التخطيط له بصورة جيدة من العوامل الفعالة في تحقيق النجاح المهني و الرضا النفسي لدى الأفراد .

إن الإنسان يتخذ في حياته كثيرا من القرارات وهو عجلة من أمره و لكن الاختيار المهني يتميز بأنه يحمل في طياته دلالات هامة بالنسبة لمستقبل الفرد و المجتمع معا تبرر الافتراض و تدعم الاتجاه الذي يجعل من عملية اتخاذ القرار محورا مركزيا لعملية الإرشاد المهني و أشار بعضهم في برنامجهم إلى افتراض مفاده أن الناس يغيرون وظائفهم بسبب ضعفهم في مهارات اتخاذ القرار وأيا كانت العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني فان هناك قناعة بأنه يمكن التوصل لضبط هذه العملية بشكل منطقي ¹.

1. العوامل الاجتماعية :

1.1. الأسرة: ²

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

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

¹ -أمر فضيلة :الاختيار المهني، محاضرات ، جامعة تيارت ،الجزائر، بدون سنة النشر ،ص 107

² -أحلام عبايدية، مرجع سبق ذكره ، ص 114

2.1. المدرسة :

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

1- محمد عبد الكريم أبو سل :مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، الأردن ط1، 1995، ص14

3.1. جماعة الرفاق¹:

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

4.1. وسائل الإعلام²:

تؤثر وسائل الإعلام المختلفة من إذاعة و تلفاز و فيديو و أطباق استقبال و صحف و مجلات و إعلانات بما تنشره، و ما تقدمه من معلومات و حقائق و أخبار و وقائع و أفكار و آراء على التنشئة الاجتماعية باعتبارها ناقلة لأنواع مختلفة من الثقافة فهي تنشر المعلومات المتنوعة عن كافة المجالات التي تناسب مختلف الأعمار كما أنها تشبع الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى المعلومات و التسلية و الترفيه و الأخبار و المعارف و الثقافة العامة و دعم الاتجاهات النفسية و تعزيز القيم و المعتقدات أو تعديلها و يزداد تأثير وسائل الإعلام بالتكرار الذي يساعد في عملية الاستيعاب ، و من أهداف وسائل الإعلام ما يلي :

• نقل و توصيل المعلومات للآخرين و هذا يسهل من خلال توفر الأقمار الصناعية ووسائل

الاتصال الحديثة المتعددة .

¹ - أحلام عبايدية ، مرجع سبق ذكره ، ص132

² - المرجع نفسه، ص ص127-128

- التأثير في آراء الناس و أفكارهم ، حيث تشكل وسائل الإعلام أفكار الناس و تغييرها وذلك لتحقيق هدف معين و الترويج لأفكار معينة .
 - الترفيه و التسلية من خلال مختلف البرامج المخصصة لها
- و يمكن القول بان وسائل الإعلام هي سلاح ذو حدين فقد تكون وسيلة نافعة من وسائل الثقافة و العلم و السمو بالأخلاق و نقل المعرفة و نقل الأفكار فتقدم بذلك للفرد اكبر المنافع وهي من ناحية أخرى إذا أهملت استخدامها ولن توجه توجيهها صحيحا بإشراف مركز فإنها تصبح سلاحا هداما .
- لكن من جهة أخرى فان شدة تأثير وسائل الإعلام يتوقف على عدة عناصر قد تزيد منه أو تنقص منه أو تكون بمثابة حاجز أمامه و تتمثل هذه العناصر فيما يلي :
- إن وسائل الإعلام غير شخصية أي أنها لا تتفاعل و تتعامل مع الشخص مباشرة بل تستخدم وسيطا بينهما لإيصال المعلومة المراد إيصالها مثل : التلفاز ، الراديو، الكتب ،المجلات ،الانترنتالخ من وسائل تبليغ في مكان الفرد و بإرادته التطلع عليها أولاً.
 - مدى توفر المجال الاجتماعي الذي يجرب فيه الفرد ما تعرف عليه من شخصيات و مواقف و علاقات
 - مدى اتزان شخصية الفرد و ثقته بنفسه و مدى إشباع حاجاته و المعلومات التي يرغب في الحصول عليها .
 - المستوى الاجتماعي و الثقافي الذي ينتمي إليه الفرد ،كذلك سنه .

2. عوامل نفسية :

وهي ما يتعلق بشخصية الفرد ذاته، أو تكوينه النفسي من رغبات و إمكانيات سمات الطبع و غيرها من مكونات الشخصية التي تختلف من فرد إلى آخر، إذا أخذنا بعين الاعتبار عامل الفروق الفردية و فيما يلي توضيح لهذه العوامل النفسية التي لا تقل أهمية عن عوامل أخرى في

التأثير على الفرد في اختياراته المهنية وفي بعض الأحيان قد يكون تأثيرها حاسما في هذه العملية.¹

2-1- الشخصية :

تعتبر الشخصية من أهم الموضوعات التي تناولها علم النفس بالدراسة و البحث و المحور الأساسي الذي تدور حوله الدراسات في العلوم الإنسانية، بهدف الكشف عن فاعلية الفرد و شروط تحقيق هذه الفاعلية و الفهم المنطقي للشخصية للوصول إلى القوانين التي تخضع لها ظواهر النفسية المختلفة .

و يشير توماس و شيس "Tomas & Chess" إلى أن الخصائص الشخصية لأي فرد هي المحددة لسلوكه و توافقه المدرسي و المهني على حد سواء ،هذا يعني أن الضبط الداخلي، التصلب و التحمل الضيف للإحباط و الصراعات مع الأسرة و الأصدقاء و نقص الدافعية للتحصيل و المفهوم المتدني عن الذات تساهم كلها في الفشل الدراسي و المهني معا، حتى ولو كان الطالب لا يعاني من صعوبات في التعلم و تؤثر الشخصية على اختيار المهنة إلى حد كبير حيث يتطلب الأمر إيجاد توازن بين خصائص الشخصية للفرد و متطلبات المهنة . و بالرغم من التشابه بين الأفراد إلا أن فروقا فردية تميز كل شخصية عن سواها، و الفروق بين الأفراد كثيرة و متعددة الأشكال ، فهناك فروق تعود لعامل السن ، و العمل الذي يناسب سنا معين قد لا يناسب سنا أخرى وهناك فروق تعود لعامل الجنس فهناك بعض الأعمال تنفرد بها النساء و بعضها الآخر يختص بها الرجال ، إلا أن هذه الفروق لم تعد ثابتة في ظل التغير الذي طرا على مختلف

¹ - أحلام عبايدية ، مرجع سبق ذكره ، ص 149

المجتمعات وغير بعض الأسس و المبادئ فيه فمثلا أصبحت المرأة اليوم تمارس أعمالا كانت قديما شبه محرمة أو محرمة تماما عليها.¹

2-2- القدرات و الاستعدادات²:

تعد القدرات و الاستعدادات محددات هاما يساعد الفرد في التخطيط ووضع أهداف يطمح لتحقيقها فهي التي تضع له إطارا خاصا به يكون من خلاله الفرد قادرا على العمل وفقا له وإذا أراد العمل خارج هذا الإطار فمهما يصل من نجاحات ففي النهاية سيفشل لأنه قد تجاوز الحد الأقصى لهذه القدرات .

إذ إن نجاح الفرد في اختياره المهني يكمن في قدرته على تحديد استعداداته و قدراته و بالتالي معرفة نوع الدراسة التي ستؤهله لممارسة المهنة التي تناسبه في المستقبل باعتباره أن نوع الدراسة أو تخطيط للمسار المهني الذي ينتهي به الفرد إلى مجال مهني معين ليحقق من خلاله التكيف و النجاح في حياته المهنية

2-3- الميل³:

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

¹- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة: *التوجيه المهني و نظرياته*، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص 138

²- أحلام عبايدية ، مرجع سبق ذكره ، ص 156

³- أحلام عبايدية ، مرجع سبق ذكره ، ص 162

2-4- مفهوم الذات¹:

تظهر أهمية مفهوم الذات من حيث انه يشكل احد دوافع الفرد الداخلية التي لها تأثير معين على اختيارهم الدراسي و المهني وعلى تكيفهم مع بيئتهم لذلك فان معرفة كيفية قياس مفهوم و ادراك الفرد لذاته تساعد في عملية تقويم الفرد من حيث قدرته على التكيف و ثقته بنفسه، كما تفيد في التخطيط عن طريق عن طريق وضع برامج تساعد في زيادة مفهوم ذاته عن نفسه و بالتالي حسن التخطيط لمشاريع حياته خاصة حياته المهنية

3. العوامل الاقتصادية :

يشكل العامل أو المستوى الاقتصادي منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية و الدراسية لدى المراهق، إذ أن تشكل و بناء التصورات المستقبلية للمهنة و الدراسة يتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها و التي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها.² فإذا كان العامل الاقتصادي يعد احد العوائق الأساسية في التأخر الدراسي وفي كثير من الحالات انقطاع الدراسي ، فهو أيضا احد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأسباب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته فإما يقتصر على دراسات قصيرة المدى أو ينقطع تماما. وهذا التراجع و الانقطاع يشكل عقبة للوصول إلى المهن المرموقة التي تتطلب دراسات عليا مطولة، غير انه كثيرا ما يكون هذا الوضع احد الدوافع الرئيسية لاختبارات دراسية ذات تكوين عال و مطول و بالتالي مهن راقية، فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير مكانته الاجتماعية بالخروج من الطبقة التي هو فيها، هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختبارات دراسية و مهنية توفر له دخلا مرتفعا لسد حاجياته و حاجيات أسرته، وهو نفس الشيء بالنسبة للمراهق الذي ينتمي إلى اسر ذات

¹ - أحلام عبايدية، مرجع سبق ذكره، ص 169

² Levy leboyer : Ambition professionnelles et mobilistes sociaux ;paris ;puf ;1971 ;p p 22-23

مستوى اقتصادي عال، إذا يجعله هذا العامل يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهنة مرموقة من أجل المحافظة على نفس مستواه المعيشي و البحث في نفس الوقت عن الأفضل، من هنا فان المستوى الاقتصادي يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للاختيارات المهنية و الدراسية على حد سواء.¹

¹ - أحلام عبايدية، مرجع سبق ذكره ، ص 123

A decorative frame with intricate Arabic calligraphy surrounds the central text. The frame consists of a central square with rounded corners, surrounded by a border of swirling lines and floral motifs. The text is written in a bold, black, stylized Arabic font.

الفصل الثالث

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً - مجالات الدراسة

1-المجال المكاني

2-المجال البشري

3-المجال الزمني

ثانياً - منهج الدراسة

ثالثاً - مسح الشامل

رابعاً - أدوات جمع البيانات

1-الملاحظة

2-المقابلة

أولاً : مجالات الدراسة :

يعد تحديد مجالات الدراسة، من بين الخطوات الأساسية في البحث الاجتماعي ،و ذلك على اعتبار أن النتائج التي تتوصل إليها الدراسات ، تختلف في دلالاتها باختلاف الزمان و المكان ،و كذلك مجتمع البحث الذي أجريت عليها الدراسة، وبالتالي يجب علينا تحديد هذه المجالات، ومن هذا المنطلق يمكن إيضاح هذه المجالات على النحو التالي :

1- المجال المكاني :

- لكل دراسة مجال جغرافي تتجز فيه ميدانيا و بالنسبة لدراستنا هذه المجال المكاني تمثله متوسطة زايدي عمر لولاية خنشلة - بلدية قايس -، وهي مؤسسة عمومية تابعة للدولة تقع بجي عباسي صالح ، حيث يحدها من الجهة الشرقية متقن سوفي عبد الحفيظ و الابتدائية كروش و الغرب المنطقة العمرانية .

2- المجال البشري :

- كون موضوع دراستنا المرسوم بالعوامل المؤثرة في اختيار المهني لدى الجنسين و خصت دراستنا بمتوسطة زايدي عمر لولاية خنشلة - بلدية قايس فقد تحدد المجال البشري بأساتذة المؤسسة العاملين بها .

جدول رقم 1 : يمثل توزيع مجتمع البحث بمتوسطة زايدي عمر بلدية قايس

العمال	إداريين	أساتذة	العدد الإجمالي لمجتمع البحث	المجال المكاني للدراسة
10	23	ذكور 7	63	متوسطة زايدي عمر قايس
		إناث 23		

المصدر : إعداد الطالبة من مصلحة الإدارة العامة

3- المجال الزمني :

نقصد بالمجال الزمني الفترة أو المدة المستغرقة لإنجاز الدراسة وقد امتدت هذه الدراسة من شهر أكتوبر 2022 إلى غاية نهاية شهر مايو من السنة الدراسية 2022-2023

وقد مرت دراستنا بعدة مراحل قسمت كالتالي :

المرحلة الأولى :

قمنا بالنزول إلى الميدان أول مرة من اجل إجراء المقابلات الاستطلاعية مع بعض الأساتذة ، وكان ذلك في يومين 3 و4 نوفمبر 2022

المرحلة الثانية :

و كانت مخصصة للبحث النظري و تضمنت جمع المادة العلمية حول موضوع الدراسة ، وقد استغرقت هذه المرحلة حوالي 3 أشهر و نصف

المرحلة الثالثة :

كانت خلال شهر مارس و أبريل خصصت للبحث الميدان، حيث قمنا بتصميم دليل المقابلة أولية و عرضها على الأستاذة المشرفة لقراءتها و تصحيحها، حيث قمنا بتعديلها مرة ثاني، و عرضها على المحكمين فقد قدم لنا الملاحظات و التوجيهات، قمنا بتعديلها إلى أن تشكلت لنا دليل المقابلة، بعدها قمنا بإجراء المقابلة على عينة البحث يوم 17 و18 و 21 ماي 2023

إلي جانب التفريغ البيانات و تحليل المعطيات المتحصل عليها و ضبط المذكرة في شكلها النهائي .

ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

وفقا لما تفضيه الضرورة البحثية، وما تشترطه البحوث العلمية عامة و البحوث الاجتماعية و الإنسانية خاصة ،كان لزاما علينا إتباع منهج معين، يرسم لنا الطريق المنهجي و المنطقي، الذي نتبعه في معالجة هذه الدراسة ،وبتصفحنا المدقق و الواضح في المنهجية، أدركنا أن اختيارنا لمنهج معين لا يكون بصفة اعتباطية ،وإنما طبيعة الموضوع هو الذي يحدد لنا المنهج الملائم .

حيث يعرف المنهج بأنه " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من اجل الكشف عن حقيقة حين تكون بها جاهلين أو البرهنة عليها بالآخرين حين تكون بها عارفين"¹

ووفق هذه الرؤية ،وفي ضوء طبيعة دراستنا الراهنة وما طرحته من تساؤلات وما صاغته من فرضيات، يجب اختبارها على الواقع الميداني ،فضلا عن الأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها ،فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة دراستنا الراهنة، و ذلك بهدف إعطاء وصف دقيق و معمق ،لمختلف التفاصيل الأساسية للبحث والتي تشكل التصميم المنطقي و المنهجي له، من حيث دقة اختيار الأدوات المناسبة وذلك من خلال الاعتماد على جمع المعلومات و تصنيفها و تحليلها،بهدف الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية ،وذلك أننا قمنا بصياغة فرضية رئيسية و عدد من الفرضيات الفرعية ،فإننا نسعى من خلال المنهج الوصفي الذي عرفه الحمداني انه " المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة أو الراهنة فهو احد الأشكال التحليل و التفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة و يقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع و تتطلب معرفة المشاركين في الدراسة و الظواهر التي ندرسها و الأوقات التي نستعملها لجمع البيانات "²، وذلك من اختبارها من خلال اعتماد على الأدوات،

¹ - عبد الرحمن بدوي :كتاب *مناهج البحث* ،وكالة المطبوعات ، الكويت ،ط3، 1977،ص 1-6
² - الحمداني موفق : *مناهج البحث العلمي* ،مؤسسة الورق للنشر ، الأردن - عمان،2006،ص 100

وخاصة اعتمدنا بالدرجة الأولى ،على تقنية المقابلة أكثر من غيرها ،على اعتبارها الأداة الأكثر تحليلا و تدقيقا في البحث العلمي ،وبالتالي يمكننا التوصل إلى تحقيق الأهداف التي نسعى إليه في الدراسة ،والى الوصول إلى نتائج دقيقة .

ثالثا :المسح الشامل

لدراسة أي ظاهرة لا بد من توفر البيانات ضرورية عنها ن كي يستطيع الباحث الوصول إلى النتائج الجزئية و العامة ن وهي الهدف الأساسي للدراسة، للوصول إلى هاته النتائج يلجأ الباحث إلى المجتمع الذي يعرف انه "مجموع المفردات الممكنة سواء كانت أفراد أو أشياء أو وحدات تجريبية أو قياسات موضوع الاهتمام في الدراسة ،وقد يتكون المجتمع من عدد محدود من المفردات أو يكون عدد مفرداته لانتهائي، كما أن المجتمع قد يكون حقيقا أو افتراضيا " ¹ لذلك قد يتبع الباحث أسلوب المسح الشامل " وهو طريقة جمع البيانات و المعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة " ²

وقد تم اعتماد في دراستنا على المسح الشامل وذلك لكون مجتمع الدراسة يتشكل من ثلاثون مفردا لهذا اخترنا هذا الأسلوب حتى نستطيع جمع اكبر عدد ممكن من المعطيات التي قد تساعدنا في الوصول إلى نتائج من خلال طرح بعض الأسئلة مع المبحوثين في مقابل ذلك اخذ الإجابات منهم .

¹ - وليد سعد الدين :التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS ،المركز المصري لتبسيط العلوم ،مصر،2014،ص 14
² - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيمز :أساليب البحث العلمي الأسس النظرية و التطبيق العلمي ،دار صفاء للنشر و التوزيع ،عمان ،ط1، 2008،ص 138

رابعاً : أدوات جمع البيانات :

إن نقطة انطلاق لأي تحقيق ميداني سواء تحقيق كمي أو كيفي يقرر الباحث جمع المادة العلمية الميدانية عن الظاهرة ، و تتم عملية جمع المادة العلمية الميدانية من الميدان مجال الدراسة عن طريق أدوات جمع البيانات التالية : الملاحظة ، المقابلة .

4-1- الملاحظة :

الملاحظة وهي " الأداة الأكثر تداولاً في البحوث الاجتماعية و هي لا تستعمل لوحدها بقدر ما تكون مساعدة أو مكملة لأدوات أخرى، إنها توجيه الحواس لمشاهدة و مراقبة سلوك معين أو سلوك أو ظاهرة معينة و تسجل جوانب هذا السلوك أو خصائصه "1

لم نعتمد على أداة الملاحظة بدرجة كبيرة ، في جمع المعلومات و البيانات فقد اقتصرنا على بعض الملاحظة البسيطة، التي قمنا برصدها منذ بداية الدراسة الميدانية واستمرت إلى نهايتها ، و تمت هذه الملاحظات في مواقع العمل خاصة لدى أساتذة المتوسطة التي ساعدتنا في توضيح و تأكيد بعض البيانات التي اعتمدها كمؤشرات لمتغيرات الدراسة ، و المجسدة في أسئلة دليل المقابلة ، كما تمت الاستفادة منها كذلك في تبيان مدى صدق إجابات المبحوثين في بعض أسئلتها، من خلال التعرف على العوامل السوسيو نفسية و العوامل الاقتصادية التي تؤثر في اختيار المهني لدى الجنسين ، حيث لاحظت أن بعض الأساتذة لديهم تردد أمام اختيار المهنة الملائم لديهم ، فمنهم من يلجا لوالديه و هناك من يتبع ميوله و رغباته و هناك من دافع الظروف المادية .

¹ - علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، دار الطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، ط2، 2009، ص

4-2- المقابلة :

قمنا بالاعتماد على أداة المقابلة وهي التقنية الأساسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات الميدانية، على اعتبارها الأداة الأكثر تحليلا و تدقيقا في البحث العلمي، لأنه تعطي الحرية التامة للمبحوثين في الإجابة عن الأسئلة ،بدون ضغط مثلما قد يحدث في المقابلة ،وقد تم صياغة أسئلة المقابلة ،بالاستناد إلى مؤشرات و أبعاد الفرضيات ،مع مراعاة تجليات المفهوم الإجرائي لمتغيري الدراسة ،الذي قمنا بصياغته من الواقع الميداني عند النزول إلى الميدان في إجراء المقابلات الاستطلاعية ،حيث ركزنا في أسئلة المقابلة، على نمط الأسئلة المفتوحة ،لأننا نعتقد أن موضوع بحثا يحتاج " أكثر كفاءة في الحصول على المعلومات كما يعطى للمبحوث فرصة لأبدا رأيه " ¹.


وقد احتوت المقابلة على (03) محاور المحور الأول ،متعلق بالبيانات الشخصية و يحتوى على (04) أسئلة، و تشتمل هذه البيانات على (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل) .

المحور الثاني متعلق بالاختيار المهني و العوامل السوسيو نفسية و يضم (9) أسئلة أما المحور الثالث متعلق بالاختيار المهني والعوامل الاقتصادية ويضم (04) أسئلة، بهدف التحقق من صدق المقابلة ،فقد اعتمدنا على المحكمين : أستاذ بهتون نصر الدين و أستاذ قرزير محمود ، استاذ عبد الواحد بروكي من جامعة خنشلة، محاولين بذلك الاستفادة من آرائهم و تخصصهم العلمي وخاصة حول العناصر التالية :

- مدى احتوائها على الأسئلة التي تغطي جوانب الدراسة .

¹ - عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات :مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط4 ، 2007، ص69

- مدى وضوح صياغة العبارات من ناحية اللغوية و اللفظية .
- من حيث تسلسلها و تتابعها للفرضيات البحث .
- من ناحية البساطة باللغة التي يفهمها المبحوث .



الفصل الرابع

الفصل الرابع:تفريغ البيانات و تحليل النتائج

اولا - عرض و تحليل البيانات

ثانيا -تحليل نتائج الدراسة

1- في ضوء الدراسات السابقة

2- في ضوء المقاربة السوسيولوجية

ثالثا -النتيجة العامة

اولا- عرض و تحليل البيانات :

1.1. تحليل جداول البيانات الشخصية :

الجدول رقم 2 : يمثل توزيع المفردات حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % الجنس
23.33 %	7	ذكر
76.66 %	23	أنثي
100 %	30	المجموع

قراءة الجدول رقم (02):

من خلال الجدول رقم (2) المتعلق بالجنس أن أغلب المبحوثين من أفراد المفردات البحث هم من فئة الإناث حيث بلغت عددهن 23 أستاذة ممثلة بنسبة 76.66% من عينة البحث الإجمالية، بينما بلغت نسبة الذكور 7 ممثلين بنسبة 21.88%، من خلال هذه المعطيات يمكننا تفسير و إرجاع هذا التفاوت بين الذكور و الإناث، إلى طبيعة العمل و المهام و الأنشطة الممارسة بالمؤسسة، فعلى اعتبارها مؤسسة عمومية، حيث عند إشارة إلى وجود الحاجات التي يسعى إليها الفرد، تختلف بين الجنسين ففي الوقت، الذي نجد الرجال يحبذون الجوانب المادية و الأجور المرتفعة، نوع المؤسسة و حجمها ، نجد الإناث يحبذن العمل في البيئات التنظيمية الملائمة من حيث توفر الظروف الفيزيائية، سهولة العمل، و الاهتمام بالجوانب الاجتماعية و قلة ساعات العمل، و هذا ما تؤكد الكثر من الدلائل في ميدان العمل ومنها المؤسسة مجال البحث، بحسب ما أمده بنا المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين .

الجدول رقم 3 : يمثل توزيع المفردات حسب العمر

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % الفئات
16.66%	5	من 25 - 30 سنة
26.66%	8	من 31 - 36 سنة
23.34%	7	من 37 - 42 سنة
33.34%	10	من 43 فأكثر
100%	30	المجموع

قراءة الجدول رقم (03) :

من خلال الجدول المتعلق بمتغير العمر نلاحظ أن 10 مبحوثين بنسبة 33.34% يندرجون ضمن الفئة العمرية 42 فأكثر و 26.66% من أفراد العينة تتوسط أعمارهم بين 31-36 سنة و تلاها نسبة 23.34% التي يندرجون ضمن الفئة من 37-42 سنة و تكاد تتقرب هذه النسبة مع الفئة العمرية من 25-30 سنة بنسبة 16.66%. ومن خلال قراءة المعطيات التي تضمنها هذا الجدول ، نلاحظ أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة فئة أساتذة الخبرة الكبيرة ، ويمكن تفسير ذلك بالسياسية التي تعتمدها المؤسسة في توظيف الموارد البشرية، و الذين يتوفرون على المعايير المناسبة، التي تتلاءم مع قدرتهم و مؤهلاتهم العلمية و البدنية، و يمكننا الاستدلال على هذا من خلال المعايير التي تحددها المؤسسة في اختيار الأفراد ،كضرورة توفرهم على شهادات في تخصصات معينة كما أشرنا إليه في الجدول السابق .

الجدول رقم 4 : يمثل توزيع المفردات حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % المستوى العلمي
70%	21	الجامعة
20%	6	المدرسة العليا
10%	3	الماجستير
100%	30	المجموع

قراءة في الجدول رقم (04) :

من خلال الجدول رقم (3) المتعلق بمتغير المستوى التعليمي، أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على توظيف الأفراد الحاصلين على المستوى الجامعي وهو ما أكدته نسبة الجامعيين التي بلغت 70% تليه مباشرة في الترتيب مستوى المدرسة العليا بنسبة 20% و أخير سجلنا أضعف نسبة بالنسبة للماجستير التي لم تتعدى نسبة 10% . من خلال قراءة المعطيات نلاحظ ما يفسر غالبية حاملي المستوى الجامعي ، هو اعتماد المؤسسة في الوقت الحالي على توظيف الحاصلين على المستوى الجامعي بهدف قدرتها على المنافسة و تحسين نوعية الخدمات المقدمة ، فالمؤسسة أصبحت تضع معيار المستوى الجامعي من أولوياتها في اختيار الأفراد لما يتوفر على المؤهلات و الكفاءات اللازمة لشغل مناصبهم .

الجدول رقم 5 : يمثل توزيع المفردات حسب الاقدمية في العمل

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % الاقدمية في العمل
6.66%	2	من 1-5 سنة
30%	9	من 5 - 10 سنة
36.37%	11	من 10 - 15 سنة
10%	3	من 15 - 20 سنة
16.67%	5	أكثر من 20 سنة
100%	30	المجموع

قراءة في الجدول رقم (05) :

من خلال رقم (5) الجدول المتعلق بمتغير الأقدمية في العمل، أن أكبر نسبة سجلت من أفراد العينة الإجمالية ، بلغت 36.67% للذين نقل مدة أقيمتهم بين فئة 10 إلى 15 سنة ثم تليها نسبة 30% بين فئة 5 إلى 10 سنوات وأما الفئة التي أكثر من 20 سنة كانت بنسبة 16.67 % و بالنسبة لي الفئتين من 1-5 سنة و 15-20 سنة فهي تكاد تتقارب من حيث الاقدمية في العمل، و بقراءة مدققة لما ورد في هذه المعطيات ، نلاحظ أن أغلب المبحوثين يمتلكون خبرة مهنية من 10-15 سنة، ولعل هذا ما يفسر أن هؤلاء المبحوثين هم من قديمي التوظيف ، و هذا ربط منطقي إذا ما قورن بالمعدل العمري ، حسب ما ورد في الجدول رقم (4) والذي أشرنا فيه، إلى نسبة الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 43 فأكثر ، بلغ 11 مبحوث بنسبة 33.34% من العينة

الإجمالية، وعلى هذا الأساس فإننا نعتبر هذه النتائج منطقية إلى حد كبير، و ذلك بعد حصولهما على مناصب تعاقدية في إطار عقود ما قبل التشغيل، قبل أن يتم توظيفهم بصفة نهائية بمتوسطة، أما فئة الذين يفوق مدة أقدميتهم من 5-10 سنوات، فنجدهم كذلك من فئة الشباب ولعل ذلك راجع، إلى انه تم توظيفهم في سن 31-36 سنة، وبالتالي توظيفهم في سن مبكرة اكسبهم خبرة طويلة، و بإجرائنا لمقابلات معهم أكدوا لنا، أن خبرتهم في العمل أكسبتهم بعض المؤهلات و القدرات التي مكنتهم، من إفادة المؤسسة بأرائهم لتطوير فيه، أما من فئة الأساتذة ذات الخبرة الطويلة، الذين فاقت مدة أقدميتهم أكثر من 20 سنة و معظمهم من 37-42 سنة كبار السن ولا شك أن طول مدة عملهم مكنتهم من التكيف مع المستجدات الجديدة في عملية العمل عن طريق مشاركتهم في البرامج التكوينية داخل و خارج المؤسسة، و أخير نسبة الاقدمية من 1-5 سنة التي تمثل فئة الجدد الملتحقين بالمؤسسة الذين تم توظيفهم في سن 25-30 سنة راجع إلى الأساتذة المتحصلين على المستوى التعليمي الجامعي .

2.1. تحليل بيانات الفرضية الأولى :

الجدول رقم 6 : يمثل توزيع المفردات يبين على أي أساس تم اختيار مهنة التعليم

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % العبارات
33.34%	10	مسابقة التوظيف
36.66%	11	حب المهنة
30%	9	الرغبة و الميول في التعليم
%100	%30	المجموع

قراءة الجدول رقم (06) :

من خلال الجدول رقم (6) المتعلق على أي أساس تم اختيار مهنة التعليم نلاحظ أن النسب متقاربة في كل العبارات و ذلك بعد إجراء مقابلات مع المبحوثين نرى أن جميع الأفراد لديهم أساس تم اعتماد عليه في اختيار المهنة من خلال أنها مهنة نبيلة و شريفة تتناسب مع طبيعة المجتمع الجزائري لأن التعليم يحظى باهتمام واسع من طرف السلطة و أيضا هناك من المبحوثين من لديهم رغبة و ميول في التحاق بالتعليم لأنها من المهن الإنسانية العظيمة التي لا تتوقف عند تقديم المعلومات فقط بلا هو الشخص الذي يتحمل المسؤولية الأولى في رعاية هذه المسارات .

بعد إجراء المقابلة مع مجموعة من المبحوثين المكونة من 32 مفردة حول السؤال رقم (2)، المتعلق ما إذا كان اختيار مهنة التعليم يتوافق مع جنسك نلاحظ أن المبحوثين يؤكدون اتجاهاتهم التي عبروا عنها فلقد كانت أغلبية الإجابة تدور حول التوافق مع جنسهم و ذلك بنسبة التي بلغت 100 % ،حيث من خلال المعطيات أكدوا أنهم قبل اختيارهم لمهنتهم يجب أن تتفق مع كونهم

رجل أو امرأة لان حسب مبدأ أن المهنة المناسبة للفرد هي التي تتفق مع ذلك الفرد ولإحقاق هنا يشمل خصائص تتوقف على القدرات التقنية الأساسية لممارستها و هذه القدرات يمكن أن يكتسبها الرجل مثل المرأة أي أن الفشل لا يرتبط حسبهم بجنس العامل بقدر ما يرتبط بمدى فاعلية أدائه.

الجدول رقم 7 : يمثل توزيع المفردات حسب العوامل التي تدفع لاختيار مهنة التعليم

العوامل	التكرار	النسبة المئوية %
العوامل الاجتماعية	18	35.29%
العوامل النفسية	17	33.34%
العوامل الاقتصادية	16	31.37%
المجموع	51	100%

قراءة الجدول رقم (07) :

من خلال الجدول رقم (7)، المتعلق بالعوامل التي تدفع لاختيار مهنة التعليم، نلاحظ أن هناك عدد كبير من الأفراد حيث يرجع السبب إلى تعدد العوامل الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية التي تؤثر على اختيار المهنة، لأنه بمثابة قرارا حيويا في حياة الأفراد، حيث انه يؤثر بشكل كبير على نوعية حياتهم المهنية و الشخصية من خلال المعطيات نلاحظ أن العوامل الاجتماعية أعلى نسبة والتي تمثل ب 35.29%، ومن خلال المقابلة التي تم إجراؤها على المبحوثين نرى أن السبب في ارتفاع النسبة إلى إحساس الفرد بانتماء إلى المجتمع و تحديد موقعه فيه وأيضا وجود تأثيرات من المجتمع و الأسرة و الأصدقاء بشأن اختيار المهنة، ثم تليه نسبة 33.34% التي تمثل العوامل النفسية التي يرجع سبب فيه إلى التوافق بين مواهب الفرد و متطلبات المهنة و أيضا الرغبة في العمل في مجال يهتم به الفرد و يناسب شخصيته و اهتماماته

هذا من اجل السعي لتحقيق الذات و التقدم في المهنة والحصول على شعور بالإنجاز، وأخير نسبة 31.37% التي تمثل العوامل الاقتصادية من خلال المبحوثين نرى انه يرجع إلى توفر الوظائف في المجال الذي يهتم به الفرد و يناسب مؤهلاته و مهاراته و أيضا المستوى الاقتصادي للمهنة و فرص الحصول على دخل مرتفع و تحسين الأوضاع المادية و الحصول على الاستقرار الاقتصادي و الوظيفي في المهنة .

من خلال اجراء المقابلة مع مجموعة من المبحوثين الذين كان عددهم 30 مفردة، لقد تم إجابة حول السؤال رقم (4) حول تأثير الأصدقاء في اختيار لهذه المهنة نلاحظ أن أغلبية المبحوثين ليس لهم تأثير من الأصدقاء وذلك بنسبة 66.66%، وأما النسبة التالي هي 33.34%، من خلال معطيات الكمي و الكيفي يمكن القول أن أغلبية المبحوثين ليس لديهم تأثير في اختيار مهنة التعليم من طرف الأصدقاء، بل هناك عوامل أخرى من بينه الأسرة بصفة خاصة الوالدين التي قد يكون لهم احدهم في سلك التعليم قد ترك تأثير في اختيار مهنة التعليم، بإضافة الى هناك من مفردات العينة من كان اختيارهم شخصي، وقد تبان ذلك من خلال السؤال رقم (5) المتعلق إذا كان اختيار شخصي للمهنة التعليم نلاحظ أن أغلبية المبحوثين كان اختيارهم شخصي و ذلك بنسبة 73.33 %، أما النسبة القليل تمثل ب 26.67 % التي تعبر انه ليس اختيار شخصي حيث أرجعوا سبب ذلك إلى عوامل أخرى قد تكون تركت تأثير فيه من خلال إجراء المقابلات يمكن القول أن الأسرة و الرغبة والميول و المستوى الاقتصادي لهم تأثير بدرجة كبير في اختيار الشخصي لمسار المهنة و بإضافة الى التعلق الشديد بأساتذة التدريس خاصة ونجد ذلك من خلال السؤال رقم (6) الذي يبين نسبة تأثير ب 73.33 % و يظهر ذلك بشكل اكيد من خلال الجدول رقم (7) الذي يحدد العوامل التي تدفع الأفراد إلى اختيار مهنة التعليم .

نلاحظ من خلال اجراء المقابلات مع مجموعة من المبحوثين الذين بلغ عددهم 30 مفردة قد تم اجابة على السؤال رقم (7) المتعلق اذا كان تأثير لميولات و الذات في اختيار مهنة التعليم فقد نرى ان اغلبية افراد المبحوثين تجد هناك تأثير بنسبة بلغت 70% ،أما النسبة كانت اجابتهم

بعدم تأثير بنسبة 30%، من خلال المعطيات الكمي و الكيفي يمكن القول انه يوجد تأثير بنسبة كبير للميولات و الذات عند اختيار مهنة التعليم لأنها تمنح مجالاً مهنيًا يتوافق مع ميولهم أولاً و يمنحهم في نفس الوقت القدرات اللازمة لمزاولة مهنة التعليم و نجد ذلك موجود في بشكل ايجابي في الجدول رقم (8) حيث نرى تأثير هذه الميولات و الذات من خلال إجابة المبحوثين ايضاً عن العوامل الدافع لاختيار مهنة التعليم ونجد ذلك في الجدول رقم (7) الذي يثبت صدق ارتفاع نسبة تأثير الميولات و الذات في اختيار مهنة التعليم .

الجدول رقم 8 : يمثل توزيع المفردات حسب تأثير القدرات و الاستعدادات النفسي في اختيار مهنة التعليم

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار و % العبارة
66.67%	20	ايجابي
33.33%	10	سلبي
100%	30	المجموع

قراءة الجدول رقم (08) :

نلاحظ من خلال الجدول المتعلق بتأثير القدرات و الاستعدادات النفسي بشكل ايجابي، أن له تأثير كبير و ذلك بنسبة % 66.66، عكس الجانب السلبي فهو يعدل بنسبة قليل % 33.33، من خلال المعطيات نلاحظ أن هناك ثمة عوامل، تساهم في توجيه الحياة المهنية للأفراد و تكوين انطباعات ايجابية نحو الوظائف التي شغلوها، مما يقلل من احتمال تركهم يمثل النسبة الأكبر حيث يساهم في مدى إتقان و كفاءة العمل الذي يقوم بها لان التعليم كمهنة يجب أن يكون مستعداً نفسياً و قادراً جسدياً و عقلياً للاكتساب المعرفي .

من خلال إجراء المقابلة على مجموعة من المبحوثين حول السؤال رقم (9)، المتعلق باختيار مهنة التعليم مرتبط بأهميتها في المجتمع كانت إجابة اغلبية المبحوثين بنسبة %73.33، وأما باقي المبحوثين قد بلغت %26.67، من خلال المعطيات الكمي و الكيفي التي تم اجرائها على المبحوثين يرجع السبب أن مهنة التعليم لها أهمية كبير في المجتمع حيث تعتبر من أشرف المهن حيث يتولى المعلم مسؤولية عظيمة تتمثل في تغذية الفكر و تزويده بالمعرفة لأنه هو الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها المجتمع و يستمد قوتها منها والسعي إلى الحصول على المكانة الاجتماعية التي يهدف في الحصول عليها .

3.1. تحليل بيانات الفرضية الثانية

بعد إجراء المقابلة مع المبحوثين المكون عددهم من 30 مفردة حول السؤال رقم (10) المتعلق بالظروف المادية إذا كان سبب في اختيار مهنة التعليم نلاحظ أن أغلبية المبحوثين كانت إجابتهم تؤثر بدرجة كبير قد بلغت ب %80 حيث يرجع السبب أن أفراد بحاجة إلى العمل الذي يوفر دخلا مرتفعا و الحاجة إلى الدخل المادي من اجل أعانت أهله من جميع الجوانب و تأمين المستقبل الوظيفي ، عكس النسبة التي تمثل %20 حيث كانت تسعى إلى الحصول على المهنة من اجل الاستقرار و أيضا حبا فيها

من خلال إجراء المقابلة على عدد المبحوثين الذين بلغ عددهم 30 مفردة حول السؤال رقم (11) المتعلق بتأثير الاحتياجات في اختيار مهنة التعليم أن أغلبية نسبة استجابات قد بلغت %80، اما نسبة %20 فترتكز على عدم وجود تأثير، من خلال المعطيات نلاحظ انه يقع اختيارهم على مهنة تمكنهم من تحقيق أهدافهم و حسب رأيهم أن ممارسة مهنة معينة ليس مجرد شغل مناصب فقط بل يجب حسب رأيهم أن تمكنهم من تحقيق حاجاتهم الحياتية و التحسين من ظروفهم .

من خلال إجراء المقابلة مع المبحوثين حول السؤال رقم (12)، المتعلق بالاستقرار المالي و الدخل الاقتصادي إذا كان لهم تأثير على اختيار مهنة التعليم نجد أن أغلبية نؤثر بنسبة بلغت 80% ، أما نسبة 20% فتمثل إجابة المبحوثين التي لا تؤثر، من خلال المعطيات نلاحظ السبب في ذلك كونهم فئة متعلمة حاصلة على شهادة جامعية تؤهلهم إلى شغل مناصب عمل تتناسب مع هذا المستوى ،وبالتالي حسب رأيهم أن الدخل الاقتصادي و الاستقرار المالي الذي سوف يتقاضونه سيكون متناسبا مع هذا المستوى ومع الجهود التي يبذلونها في العمل .

من خلال إجراء المقابلة على مجموعة من المبحوثين الذي بلغ عددهم 30 مفردة حول السؤال رقم (13) المتعلق بتأثير الراتب و الامتيازات المادية في اختيار مهنة التعليم نلاحظ من إجابة المبحوثين ان أغلبية كانت إجابتهم تؤثر والتي بلغت 66.67% ،في حين نسبة 33.33% تمثل عدم التأثير، من معطيات الكمي والكيفي يمكن القول أن هناك تأثير للرواتب حيث تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة و أيضا حصول على درجة رضا الفرد من عمله لأنه بمثابة حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة نجاح المؤسسة .

استخلاص نتائج الدراسة :

- وجود تأثير العوامل الاجتماعية و النفسية في اختيار المهنة
- وجود تأثير الاسرة و العامل الشخصي في اختيار المهنة
- وجود تأثير للميولات و الذات و القدرات في اختيار المهنة
- تأثير الظروف المادية و الدخل الاقتصادية في اختيار المهنة

1.2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات :

بالاستناد الى مختلف المعالجات التي اتضحت في الدراسة الميدانية ،توصلت إلى عدد من النتائج العامة و الفرعية ،والتي تتمحور حول محاولة كشف العوامل المؤثرة في الاختيار المهني من خلال عدد المتغيرات المرتبطة بفروض الدراسة، من خلال البيانات التي توصلنا إليها نحاول وضع استنتاجات تبين مدى صحة أو خطأ الفروض التي وضعناها ،من اجل تحليلها و تفسيرها و ذلك بغية معرفة إذا كانت هناك عوامل تؤثر في اختيار مهنة التعليم من خلال :

1.1. النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى :

التي مفادها تؤثر العوامل السوسيو نفسية في اختيار مهنة التعليم بمتوسطة زايدي عمر بلدية قاييس .

من خلال المعطيات الكمية السابقة، نحاول معرفة مدى تحقق الفرضية الأولى ،من خلال مؤشر اختيار شخصي و تأثيرها في اختيار مهنة التعليم، و ذلك بنسبة قدرت 73.33% ،و انعكاسه على باقي المؤشرات آخر، وذلك موضح في إجابة المبحوثين في السؤال رقم (5)، بالإضافة إلى ما توكله النسبة في إجابة السؤال رقم (7) أي نسبة 70% الذي يؤكد مدى وجود تأثير لميولات و الذات كعامل نفسي في اختيار مهنة التعليم لما له من تأثير ايجابي للقدرات و الاستعدادات النفسي في تحديد مسار اختيار مهنة التعليم، و قد قدرت النسبة ب 66.67%الممثل في الجدول رقم (8)،إضافة إلى إجابة المبحوثين في سؤال رقم (6) الذي يمثل نسبة 73.33% من خلال تأثير الأشخاص في اختيار مهنة التعليم .

فمن النتائج الكمية يتأكد صدق هذه الفرضية

2.1. النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية :

تؤثر العوامل الاقتصادية في اختيار مهنة التعليم

استنادا إلى ما تطرقنا إليه سابقا، سنحاول معرفة مدى تحقيق الفرضية الثانية، فبالنظر إلى المعطيات الكمية في الجدول الذي عالج الظروف المادية التي تعتبر عاملا من العوامل الاقتصادية التي نرى أنها هناك تأثير بنسبة 80% من أفراد عينة الدراسة وذلك في إجابة المبحوثين على سؤال رقم (10)، بإضافة إلى وجود مؤشر تأثير الاحتياجات في اختيار مهنة التعليم التي قدرت النسبة ب 80% و ذلك في الجدول رقم (11)، و أيضا ما جاء في إجابة السؤال رقم (12) الذي يبين تأثير الاستقرار المالي و الدخل الاقتصادي في اختيار مهنة التعليم بنسبة 80، و نجد أيضا تأثير الرواتب والامتيازات المادية بنسبة 66.67 % التي تمثل في إجابة المبحوثين في سؤال رقم (13) .

إذن فحسب المعطيات الكمية الفرضية الثانية هي أيضا محققة .

3.1. النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الرئيسية :

هناك عدة عوامل تؤثر في اختيار المهنة لدى الجنسين .

ففي إطار ما تم عرضه و تحليله من معطيات ميدانية لمختلف الجداول و في ظل نتائج الفرضيات الفرعية سنحاول التحقق من صدق الفرضية العامة من خلال مجموعة المؤشرات التي حددناها لنقيس متغير العوامل السوسيو من حيث اختيار مهنة التعليم قد أكدت نسبة ب 35.29 % من أفراد العينة الذين صرحوا بوجود مؤشرات تؤثر في اختيار مهنة التعليم حيث ذلك ساعدهم في اختيارها بشكل جيدا و دقيق ونجد ذلك موضح في الجدول رقم (7) .

أما بالنسبة للعوامل النفسية، و التي قدرت ب 33.34 % التي تمثل الاختيار الشخصي و الاستعدادات و القدرات و الميولات في اختيار مهنة التعليم و هذا المؤشرات تؤثر في تنمية الإحساس بالتحكم الذاتي و الاستقلالية في العمل و إضافة الرغبة في الإحساس بتحسين الذات و

الشعور بالفراغ و الرغبة في الانجاز و البذل و إعطاء أهمية للمهنة و يتجلى ذلك من خلال الجدول رقم (7).

و أيضا العوامل الاقتصادية التي تؤثر في اختيار مهنة التعليم ومن خلال تأمين المستقبل الوظيفي و ضمان الحصول على عمل مناسب ،بإضافة الى الرغبة في العمل في التدريس و التمتع بمزاياه الاقتصادية (راتب ،علاوات ،و الامتيازات) و تعديل المسار المهني و إعادة التخطيط و يظهر ذلك من خلال الجدول رقم (7) الذي قدرت نسبته ب 31.37 % .
مما يؤكد صدق الفرضية الرئيسية .

ثانيا -مناقشة نتائج الدراسات

1.2 . مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

بعد التوصل الى نتائج الدراسة و التحقق من فرضياتها ،نسلط الضوء على الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في الفصل الأول من دراستنا حيث أن :
المنهج المتبع :

حيث استعمل في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة الموضوع ،نفس الشيء بالنسبة للمناهج المتبعة في الدراسات السابقة اعتمدوا أيضا على المنهج الوصفي و المنهج الوصفي التحليلي و كذلك المنهج الارتباطي المقارن و المنهج الوصفي الاسترجاعي.
أدوات جمع البيانات :

حيث استعمل في هذه الدراسة الملاحظة و المقابلة ،أما في الدراسات السابقة منها من استعملتها كلها ومنها من استعملت أداة واحدة

2.2 . مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسولوجية :

من خلال النظرية الاجتماعية للاختيار المهني التي تم عرضها والتي تطرقنا لها سابقا في الفصل النظري ، وعلى اختلاف التيارات الفكرية في نظرتها لموضوع اختيار المهنة والعوامل المؤثرة فيه

نسعى في هذا العنصر لمناقشة نتائج الدراسة الحالية على ضوء المقاربة السوسولوجية ،حيث أن النتائج التي تم التوصل اليها من خلال دراستنا تتماشى مع مبادئ النظرية الاجتماعية . وقد توصلنا إلى تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية في اختيار مهنة الفرد و الاسلوب النجاح الذي يتوصل من خلالها الى الرغبة التي يريد الحصول عليه .

ثالثا- النتيجة العامة :

من مجموع النتائج الجريئة التي توصلنا إليها نصل الى النتيجة العامة ،كمحاولة رامية للإجابة على التساؤل الرئيسي للإشكالية والبحث الذي هو:ماهي العوامل الأكثر تأثيرا في اختيار المهنة لدى الجنسين ؟ بمتوسطة زايدي عمر بلدية قايس .


فمن خلال الشواهد التي تم تجميعها بشقيها الكمي و الكيفي ،نخلص إلى صدق الفرضيتين الفرعيتين التي تحققت فيها الفرضية الأولى المتمثلة في تأثير العوامل السوسيو نفسية في اختيار مهنة لدى الجنسين و تحققت الفرضية الفرعية الثانية المتمثلة في تأثير العوامل الاقتصادية في اختيار مهنة لدى الجنسين، تبين لنا أن هناك عدة عوامل تؤثر في اختيار المهنة لدى الجنسين من بين العوامل الرئيسية التي تؤثر نجد العوامل الاجتماعية و النفسية و بإضافة إلى الاقتصادية والتي تدخل مجموعة التأثيرات المتمثلة في الأسرة و أساتذة التدريس وتأثير الايجابي للقدرات و الاستعدادات وانه لا وجود للعامل الفروق بين الجنسين عند اختيار المهنة .

خاتمة

بعد معالجة موضوع العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى الجنسين، يمكننا القول بان اختيار المهنة هو قرار حيوي و دقيق يؤثر بشكل كبير على حياة الأفراد، حيث يجب عليهم اختيار المهنة التي تتوافق مع مهاراتهم و ميولهم الشخصية، و توفر لهم فرص عمل مستقرة و رواتب عالية، و تسمح لهم بالتوازن بين العمل و الحياة الشخصية، و تتوافق مع قيمهم و تتيح لهم الفرصة لأداء دورهم الاجتماعي و المساهمة في تحسين المجتمع و يجب أن يأخذ الأفراد في عين الاعتبار جميع هذه العوامل و غيرها عند اختيار المهنة التي تناسبهم، و بما أن موضوع بحثنا متعلق بالعوامل المؤثرة في اختيار مهنة لدى أساتذة التعليم المتوسط، هؤلاء الذين خضعوا لعملية الاختيار المهني حيث كانت لهم دوافع كثيرة أدت بهم إلى انتقاء هذه المهنة كحبهم لمهنة التدريس.

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
86	دليل المقابلة	ملحق رقم 1



**قائمة المصادر
والمراجع**

اولا- الكتب :

1.1. الكتب العربية

1. الحمداني موفق :مناهج البحث العلمي ،مؤسسة الوراق للنشر ، الأردن- عمان،2006 .
2. الزارع ،نايف عابد : تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ،دار الفكر ، عمان، ط1،2003 .
3. الداھري حسن صالح : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن ، ط1، 2004 .
4. بديع محمود القاسم :علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة وراق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط2001، 1 .
5. جودت عزت عبد الهادي ، سعيد حسني العزة :التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1، 1999 .
6. حمدي ياسين و آخرون :علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1،1999 .
7. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيمز : أساليب البحث العلمي الأسس النظرية و التطبيق العلمي ،دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان ،ط1، 2008 .
8. سليمان داود زايدن سهيل موسى : أساليب الإرشاد التربوي ، دار جھينة للنشر و التوزيع ، عمان ،ط1 ، 2007 .
9. سعيد عبد العزيز : التوجيه المدرسي ،دار الثقافة ،الأردن ،2010 .
- 10.سعود بن مبارك البادري : تطبيقات علم النفس مهنة و تربية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن - عمان ، ط1 ، 2011 .
- 11.سعد عامر أبو شندي : إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ،دار أسامة للنشر و التوزيع ،الأردن- عمان، 2015 .

12. صالح حسن احمد الداھري :سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ،دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان-الأردن، 2004 .
13. صالح حسن الداھري : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، ط1، 2005 .
14. عبد الرحمن بدوي : كتاب مناهج البحث ،وكالة المطبوعات ، الكويت ،ط3، 1977 .
15. عمر وصفي عقيلي و قيس عبد علي المؤمن : المنظمة و نظرية التنظيم ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 1994 .
16. عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة القافة للنشر و التوزيع ،الأردن ،ط1، 1999، ص ص 85-86
17. عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات :مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط4 ، 2007 .
18. علي غربي : أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، دار الطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر ، ط2،2009 .
19. عمر وصفي عقيلي : المنظمة و نظرية التنظيم ، دار زهران للنشر و التوزيع ،عمان ط4، 2009 .
20. عبد الفتاح محمد الدويدار : أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، ط3 ، دون سنة .
21. كامل محمد عويضة :علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، ط1، 1997 .
22. كمال عبد الحميد الزيات : العمل و علم الاجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية ،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ،جامعة القاهرة، 2000 .
23. الكريم أبو سل :مدخل إلى التربية المهنية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، الأردن ط1، 1995 .

24. محمد سيد عبد الرحمان :نظريات النمو ،مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، ط1، 2001.
25. محمود احمد فياض و آخرون :مبادئ الإدارة (وظائف المنظمة) ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2010 .
26. محمد عبد الحميد الشيخ حمود :الإرشاد المهني و نشأته - أهميته - تقنياته -نظريات و تجارب ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة ، ط2011،1.
27. وليد سعد الدين :التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS ،المركز المصري لتبسيط العلوم ،مصر، 2014 .
- 1-1- الكتب الترجمة الى العربية :
1. أيفور يسمون يفتش كون :علم الجنس ، ترجمة من منير شحود ، 2012 .
- 1-2- الكتب الاجنبية :
- 1-Levy leboyer : Ambition professionnelles et mobilistes
socials ;paris ;puf ;1971 ;p p 22-23
- ثانيا - الموسوعات و دوائر المعارف :
1. مجدي عزيز إبراهيم :موسوعة المعارف التربوية ، دار علا للكتب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ط2006،1.
- ثالثا - القواميس و المعاجم :
1. احمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الإدارية (انجليزي -فرنسي - عربي) ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت، ط2، 1994 .

2. أحمد زكي بدوي :معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي - فرنسي - عربي، مكتبة لبنان ،بيروت ،2009 .

3. المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ،القاهرة - مصر ، ط2 ، 1392هـ-1972م .

4. جرجس ميشال :معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، لبنان ، ط1، 2005.

Grand Larousse encyclopédique ;p09 .a

رابعاً - الرسائل و الاطروحات المنشورة :

1. أحلام عبايدية :محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي و المهني ، جامعة باجي مختار ،عنابة ، 2007 .

2. احمد منصور عبيد البلوى :العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي لدى طلبة جامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية ، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة اليرموك ، كلية التربية ،قسم علم النفس الإرشادي ، 2013 .

3. خريش زهير :المعايير المعتمدة في الاختيار المهني و علاقتها بالفعالية التنظيمية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية منشورة ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2017/2018 .

4. فواز بن محمد الصويط :الاختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم علم النفس منشورة ،جامعة أم القرى ،المملكة العربية السعودية، بدون سنة.

خامسا - المحلات و الدوريات العلمية :

1. منشط اللحياني :التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب ،المجلة 14 ، سنة 1966 .

سادسا - المحاضرات :

1. أعر فضييلة :الاختيار المهني، محاضرات ، جامعة تيارت ،الجزائر، بدون سنة النشر.
2. يوسف فواز شاهين :الاختيار المهني ، المحاضرة السادسة ، جامعة الشام الخاصة ، كلية الصيدلة ، بدون سنة .

الملاحق

ملحق رقم (1): دليل المقابلة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور - خنشلة -

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

التاريخ : 2023/05/17

المكان : زايدى عمر بلدية قايس

تحية طيبة

*انني اشكركم على منحي جزء من وقتكم ، أنكركم بإسمي الطالبة أوشن فطيمة السنة
ثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة عباس لغرور ، جئت لمحاورتكم
في اطار بحث يتناول اهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى الجنسين ، اذا لم
يكن لديكم مانع طبعا .

أحب ان أكد لكم أن ما تدلون به سيكون سرىا ، و سيمحى بمجرد انتهاء البحث ، كما
انه لن يشار الى هويتكم ، اذا كنتم مستعدين ،فدعونا نبدأ الان، وسأشرع في طرح
الاسئلة المتعلقة بالموضوع .

المحور الاول : يمثل تأثير العوامل السوسيو نفسية في اختيار المهنة

- 1- على أي اساس تم اختيارك للمهنة التعليم ؟
- 2- حسب رايتك ،هل ترى ان اختيارك لمهنة التعليم يتوافق مع جنسك ؟
- 3- ماهي العوامل التي دفعتك لاختيار مهنة التعليم ؟
- 4- هل كان للأصدقاء تأثير في اختيار لهذه المهنة ؟
- 5- هل اختيارك شخصي للمهنة التعليم ؟
- 6- هل هناك أشخاص كان لهم تأثير في اختيارك لمهنة التعليم ؟
- 7- حسب رايتك ،هل هناك تأثير لميولات و الذات في اختيار مهنة التعليم ؟
- 8- كيف تجد تأثير القدرات و الاستعدادات النفسي في اختيار المهنة ؟
- 9- حسب رايتك ،هل ترى ان اختيار مهنة التعليم مرتبط بأهميتها في المجتمع ؟

المحور الثاني : تأثير العوامل الاقتصادية على اختيار المهنة

- 1- هل للظروف المادية سبب في اختيارك لهذه المهنة ؟
- 2- حسب رايتك ،هل لاحتياجات تأثير في اختيار مهنة التعليم ؟
- 3- حسب رايتك ،هل ترى ان للاستقرار المالي و الدخل الاقتصادي لهم تأثير على اختيارك لهذه المهنة ؟
- 4- هل يؤثر الراتب و الامتيازات المادية في اختيار مهنة التعليم ؟

المخلص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لدى الجنسين بمتوسطة زايدى بلدية قايس و ذلك بهدف معرفة اهم العوامل المؤثرة في اختيار المهنة و استخدمت المنهج الوصفي و ذلك بتطبيق أداة المقابلة كأداة أساسية في الدراسة مع الاستعانة بالملاحظة على مجموعة أساتذة يبلغ عددهم 30 أستاذ، خلال الفترة الممتدة من شهر اكتوبر الى شهر جوان ، توصلت الدراسة إلى وجود عوامل تؤثر في الاختيار المهني من بينهما العوامل الاجتماعية و كذا العوامل النفسية و أخير العوامل الاقتصادية .

الكلمات المفتاحية: اختيار المهنة، التأثير، العوامل الاجتماعية و النفسية، الاقتصادية، الجنسين، التعليم .

Résumé

This study aims to identify the most important factors affecting the choice of Professional for both sexes in the middle of Zaidi Omar Municipality of Qais, in order to know the most important factors affecting the choice of profession and used the descriptive approach by applying the interview tool as a basic tool in the study with the help of observation on a group of professors numbering 30 professors, during the period from October to June, the study concluded that there are factors affecting professional choice, including social factors and As well as psychological factors and finally economic factor

Les Mots Clés

profession Impact Choosing ,Social and psychological factors, Economic factors, Gendere, ducation