

جامعة وهران 2

محمد بن احمد  
Université d'Oran 2  
Mohamed Ben Ahmed



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران - 2 -

محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

تخصص: إرشاد و توجيه

مذكرة بعنوان:

علاقة النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ  
السنة الأولى ثانوي.

دراسة ميدانية في مؤسسات التعليم الثانوي بولاية وهران

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: إرشاد و توجيه

تحت إشراف الأستاذة:

-د. مرياح فاطمة ز.

إعداد الطالبة:

-مكي دواجي فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة:

رئيسة اللجنة	جامعة وهران-02- محمد بن احمد	د. غيات حياة
مناقشة	جامعة وهران-02- محمد بن احمد	د. جفال مريم

السنة الجامعية: 2020/2019

## لإهداء ل

بأسمى عبارات الحب اهدي عملي وملخص جهدي :

≠ ≠ ≠

إلى اليد الطاهرة التي أزالتي من طريقي أشواك الفشل, إلى من ساندتني ورسمت لي المستقبل  
بخطوط من الثقة والحب , إلى التي أعطتني من دمها وروحها وعمرها وزهرة شبابها,  
تخونني الكلمات ويشل لساني كلما رأيت خطوط العمر تزين وجنتيها, إلى ملاكي في الحياة  
وسر الوجود, من بها اكبر وعليها اعتمد, "أمي الغالية" حفظها الله وأطال عمرها.

≠ ≠ ≠

إلى من احمل اسمه بكل فخر, ومن افتقده منذ الصغر, إلى من يرتعش قلبي لذكره, إلى "أبي  
الغالي", سلام على روحك وعينيك النائمة منذ طويل, جعلك الله في جنان النعيم, ورزقني  
رؤيتك في الجنة.

≠ ≠ ≠

إلى من تهمة ابتسامتي, ومن قدم لي الأبوة وكان السند والحماية والأمان "أبي الثاني".

≠ ≠ ≠

إلى من اظهروا لي ما هو أجمل من الحياة "إخوتي".

≠ ≠ ≠

إلى موطن سعادتي.

≠ ≠ ≠

إلى كل عائلتي.

## لشكر و عرفان لـ

قال الله تعالى: (وَإِذ تَأَذَّنَ رَبُّكَ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ) (إبراهيم، 07)

وانطلاقاً من هذا المبدأ التربوي الكريم، فإننا نشكر الله تعالى ظاهراً وباطناً، أولاً و آخراً على ما منى علينا من إتمام هذا العمل، فله الفضل والمنة.

انه ليطيب لي امثالاً لقول أفضل خلق الله عز وجل سيدنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل " , أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذتي الفاضلة الدكتورة "مرياح فاطمة الزهراء" المشرفة على هذه الرسالة، اعترافاً بفضلها و علمها، على ما قدمته لي من اهتمام ونصح وتوجيه، أسأل الله أن يبارك لها في وقتها وعمرها و علمها وفي أهلها وأبنائها وان يجزيها خير الجزاء.

واخص بشكري وتقديري الأساتذة المناقشين الأستاذة "د. جفال مريم " والأستاذة "د. غيات حياة " ولجميع الأساتذة بقسم علوم التربية على ما قدموه لي ولزملائي من علم جم وجهود مشكورة.

وبما أن الإنسان ضعيف بنفسه قوي بإخوانه فاني أقدم شكري لصديقتي "بودايب أسمهان" على مساعدتها لي وتعاونها الدائم رغم انشغالها، فجازاها الله خيراً.

كما أسجل اعتذاراً صادقاً لمن نسيت أن أذكره داعيتا المولى جلّت قدرته أن لا يضيع اجر من أحسن عملاً.

الباحثة: مكي دواجي فاطمة الزهراء

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	إهداء
د	شكر و عرفان
هـ - و	فهرس المحتويات
ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الملاحق
ط	ملخص البحث
<b>الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة</b>	
3 - 2	مقدمة
5 - 4	إشكالية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6 - 5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
<b>الفصل الثاني: النضج المهني</b>	
8	تمهيد
8	مفهوم النضج
9 - 8	مفهوم النضج المهني
11 - 9	أبعاد النضج المهني
12 - 11	مراحل النضج المهني
14 - 12	العوامل المؤثرة على النضج المهني
18 - 14	النظريات المفسرة للنضج المهني
18	اثر النضج المهني على اتخاذ القرار المهني
20 - 18	الدراسات السابقة
21	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: القرار المهني</b>	
23	تمهيد
23	مفهوم القرار
14 - 23	مفهوم اتخاذ القرار المهني
24	مفهوم صناعة القرار
25 - 24	لمحة تاريخية عن اتخاذ القرار
25	العناصر الأساسية التي يتكون منها اتخاذ القرار
27 - 25	أنواع القرارات
29 - 27	العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار المهني
31 - 29	خطوات اتخاذ القرار المهني
36 - 32	النظريات المفسرة للقرار المهني
37 - 36	تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني
38 - 37	الدراسات السابقة
39	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
41	تمهيد
41	منهج الدراسة
41	الدراسة الاستطلاعية
41	أهداف الدراسة الاستطلاعية
42 – 41	عينة الدراسة الاستطلاعية
45 – 42	أدوات جمع البيانات وخصائصها السكومترية
45	الدراسة الأساسية
45	حدود الدراسة
46 – 45	عينة الدراسة
46	المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
48	تمهيد
48	عرض نتائج الفرضية الأولى
49 – 48	عرض نتائج الفرضية الثانية
49	عرض نتائج الفرضية الثالثة
50	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
51	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
51	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
58 – 52	توصيات
61 – 59	قائمة المصادر و المراجع
73 – 62	الملاحق

## ل قائمة الجداول ل

الصفحة	العنوان	رقم
42	توزيع خصائص العينة تبعا لمتغير الجنس	01
42	توزيع خصائص العينة تبعا لمتغير الشعبة	02
43	بنود أبعاد مقياس النضج	03
44	التعديلات المقترحة من قبل أعضاء لجنة التحكيم على فقرات أداة الدراسة	04
44	الفقرات التي تم حذفها بناء على آراء لجنة التحكيم	05
45	معاملات الاتساق الداخلي للمقياسين في الدراسة	06
45	توزيع خصائص عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس.	07
46	توزيع خصائص العينة تبعا لمتغير الشعبة	08
48	معامل ارتباط (بيرسون) بين مقياس النضج المهني ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني	09
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تبعا لمتغير الجنس	10
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تبعا لمتغير الشعبة	11

## ل قائمة الملاحق ل

الصفحة	العنوان	رقم
65 – 63	الملحق (01) مقياس النضج المهني	01
66	الملحق (02) مفتاح تصحيح مقياس النضج المهني	02
69 – 67	الملحق (03) مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني	03
70	الملحق (04) مفتاح تصحيح مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني	04
71	الملحق (05) نتائج الفرضية الأولى التي تدل على العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني	05
72	الملحق (06) نتائج الفرضية الثانية التي تدل على الفروق بين الذكور والإناث من حيث النضج المهني	06
73	الملحق (07) نتائج الفرضية الثالثة التي تدل على الفروق بين العلميين والأدبيين من حيث النضج المهني	07

## ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي بمدارس التعليم الثانوي في ولاية وهران, لعام (2020/2019).

تكونت عينة الدراسة من (66) تلميذ وتلميذة, أجريت الدراسة خلال بداية الفصل الثاني للعام الدراسي (2020/2019). أجريت الدراسة باستخدام مقياسين واحد لقياس النضج المهني والثاني لمهارة اتخاذ القرار المهني, وقد تم التحقق من صدق كليهما بعرضهما على خمسة محكمين, كما تم حساب الثبات لكليهما باستخدام معامل "ألفا كرونباخ", حيث بلغا على التوالي (0.96) و(0.90).

أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط طردي ودال إحصائيا بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني, وهذا يعني أنه كلما زاد النضج المهني ارتفعت مهارة اتخاذ القرار المهني. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث.

كما تبين أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني بين الأدبيين والعلميين.



## 1- مقدمة:

قد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الراهن من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد, وذلك لما تحمله من تأثيرات ايجابية أو سلبية في حياته كلها, فقد تكون هذه المهنة سببا في بناء وتطور شخصية الفرد ونجاحه وقد تكون وسيلة لهدمها والشعور بالنقص والفشل والإحباط.

فاختيار مهنة ما أو تخصص أكاديمي معين لا يعتمد على الامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط, إنما يعتمد على إشباع حاجات الفرد النفسية والاجتماعية. وهذا ما اتفق معه (هولاند) حين أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب المال فقط بل تعتبر عالم متكامل تتداخل فيه مصالح الفرد والمجتمع.

فقد ركزت الدراسة الحالية على تلاميذ المرحلة ثانوية, لأنها تعتبر من المراحل التعليمية الهامة ونقطة التحول في حياة التلميذ, حيث يطلب من تلاميذ السنة الأولى ثانوي تحديدا بتحديد نوع الدراسة التي يرغبون الالتحاق بها والتي تعتبر أول خطوة لاختيار مهنة المستقبل.

إن المستقبل يحمل في طياته الكثير في عالم المهنة خاصة مع سرعة التطورات التي يشهدها العصر, والتحويلات السريعة والتغييرات في متطلبات سوق العمل والالتحاق بالمهن من حيث الكفاءات والمهارات والفرص المتاحة, وكل هذه التغييرات التي تحدث بإيقاع متزايد وملحوظ, أصبحت تشكل تحديا للتلميذ وعانقا يصعب تجاوزه, ولمجابهة هذه الصعوبات لا بد من وجود توجيه وإرشاد ودعم منظم وفعال يساعد في إيصال كافة المعلومات المتعلقة بالمهن, ويسهم في رفع مستوى النضج المهني لدى التلميذ لاكتشاف ميولاته ورغباته وقدراته واستعداداته وبالتالي إشباع حاجاته, خاصة أن اختيار كثير من الطلاب لمهنتهم يحدث نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تؤثر على هذا الاختيار منها العوامل الأسرية والبيئية والنفسية وغيرها...

وهنا تبرز الحاجة الملحة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتلاميذ, حتى لا يلقى هؤلاء الأفراد في خضم الحياة, وفي عالم المهنة المعقد. فالتوجيه المدرسي والمهني عملية ذات أبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد, تعنى بالفرد أو التلميذ الذي يحلم في الوصول إلى مهنة يحقق من خلالها التوافق بينه وبين مطالب المجتمع, ويحقق الاستقرار المادي والنفسي والاجتماعي, ومن أهداف هذه العملية هي تبصير الطالب بكيفية اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل مسؤوليتها وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني ورفع مستوى النضج المهني الذي يعتبر بدوره أهم عامل في عملية اختيار المهنة واتخاذ القرار المناسب, بحيث يتضمن النضج المهني, إدراك الطالب لضرورة انسجام وتوافق اختياراته المهنية مع قدراته العقلية والجسمية واستعداداته واهتماماته وإعطاءها الوقت والجهد المناسبين.

ونظرا لأهمية النضج المهني في اتخاذ التلميذ للقرار المهني المناسب, حاولنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي, والتعرف على الفروق الموجودة لدى النضج المهني من حيث الجنس والشعبة.

اعتمدنا على خمسة فصول, بحيث تكونت الدراسة من جانبين, الأول: الجانب النظري ويشمأ ثلاثة فصول والثاني: الجانب الميداني يتكون من فصلين وتضمنت هذه الفصول:

الفصل الأول تضمن مشكلة الدراسة والفرصيات والأهمية وأهداف الدراسة مع تحديد مصطلحات البحث.

أما الفصل الثاني فحاولنا من خلاله الإلمام بموضوع النضج المهني من حيث المفهوم والأبعاد والمراحل التي يمر بها النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له وأثره على اتخاذ القرار المهني والدراسات السابقة حول النضج المهني إضافة إلى خلاصة الفصل.

وقد تناولنا في الفصل الثالث عناصر اتخاذ القرار المهني التي تكونت من المفهوم وأنواع القرارات والعوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار والخطوات المتبعة والنظريات المفسرة له والدراسات السابقة عن القرار المهني والخلاصة ختاماً للفصل.

أما في ما يخص الفصل الرابع الخاص بالجانب الميداني تعرضنا فيه إلى الإجراءات الميدانية حيث تطرقنا إلى المنهج المتبع في الدراسة وعينة البحث والدراسة الاستطلاعية و الأساسية بعناصرهما و أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكوميترية. أما الفصل الخامس والأخير تضمن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها, وأخيرا الخاتمة والتوصيات.

## 2- الإشكالية:

إذا كانت الغاية الكبرى من التوجيه هي رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد فإن التراث الإسلامي مليء بما يحث الإنسان على العمل والجد والاجتهاد والاعتماد على النفس قال الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "أرى الرجل فيعجبني، فإذا قيل لي لا مهنة له سقط من عيني". وأكد (هولاند) على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب المال فقط بل لها دور اجتماعي مهم يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل تتشابه فيه مصالح الفرد والمجتمع. (الحوارنة، 2005:36)

ونظرا للتطور السريع والدائم في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية والاجتماعية... والتغيير الكبير الذي يشهده سوق العمل وعالم المهن، فإن الطلبة في مدارسنا يعانون بنوع من العجز والحيرة والغموض فيما يتعلق بمستقبلهم المهني، وعدم قدرتهم على اتخاذ قرارات سليمة في اختياراتهم لنوع الدراسة أو المهنة التي تتناسب مع استعداداتهم وميولهم، خاصة تلاميذ صفوف التعليم الثانوي بحيث يواجهون مواقف تجعلهم أمام العديد من الاختيارات التي تتطلب اتخاذ قرارات حاسمة ومصيرية لاختيار نوع الدراسة التي تلائم مهنة أحلامهم في المستقبل.

وتشير بعض الدراسات كدراسة (النوباتي 1995) ودراسة (النجار 2004) إلى أن اختيار الكثير من الأفراد لمهنتهم أو تخصصاتهم الدراسية يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء أو لاتصال المباشر بشخصية بارزة في مهنة ما أو تحت ضغط الوالدين وتقاليدهم الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه لنفسه في الحياة دون النظر إلى ما يملكه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية. (المجاني، سينارا، 2013:64)

وكل هذه العوامل والتدخلات تؤثر على مستوى النضج المهني لدى الفرد أو التلميذ حيث أن النضج المهني يعد خاصية سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، وهذا ما يؤكد كل من (بيمارتن وليجرس 1988) حيث يرى أن النضج المهني شيء أساسي لتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية لدى التلاميذ وظهور هذه المشاريع يدل على استعدادهم لاكتساب المعارف واتجاهات تسهل الاندماج الدراسي والمهني كأفراد اجتماعيين ومسؤولين وفعالين في المجتمع. (الشهب، 2013:64)

ويساهم النضج المهني في إيصال التلميذ إلى قدرة عالية من اتخاذ القرارات الدراسية والمهنية الموافقة لسنتهم ولمرحلتهم العمرية.

فقد أشار (رزق الله، 2002) إلى أن عملية اتخاذ القرار يجب أن لا تخضع للصدفة أو البعد عن الواقع بل يجب أن تكون ملائمة ومنتزعة وتوفر العديد من البدائل التي تحققها والمفاضلة بين هذه البدائل وتحديد الأهداف بحيث تكون حسب الحاجات والرغبات والقدرات والميول، الأمر الذي ينطبق عليه اعتماد خطة للوصول للهدف واتخاذ القرار كوسيلة للمضي في تنفيذها.

ويعد قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة تفاعل بين الخبرات التربوية والبيئة الأسرية والمجتمع والمؤسسات المهنية، فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة يفترض أن يكون الطالب على دراية وإطلاع على أنواع المهن المتاحة ومتطلبات السوق والمستويات المطلوبة، خاصة في المرحلتين الأساسيتين والثانويتين، وهذا من واجب النظام التربوي والإرشاد النفسي والمهني، بحيث تقع المسؤولية الكبرى عليهما في إتاحة الفرص الكافية للطلاب لاستكشاف عالم المهن والشغل من حوله، وأيضا باكتشاف

الطالب لنفسه وميوله المهنية والشخصية وتهيئته على أن يصبح قادر على وضع أهدافه بواقعية بحيث تتناسب وتتناسق مع الفرص المتاحة في المجتمع.

ويضيف (البلوشي, 2007) أن (الزهران, 2002) قد أكد على أن عملية الإرشاد في جوهرها تساعد الفرد في فهم قدراته ومعرفة ميوله واتجاهاته التي تؤثر في اختياراته وقراراته وتبصره بكيفية اتخاذ القرارات المناسبة ليكون بعدها مسؤولاً على اتخاذ قراراته بنفسه.

وانطلاقاً من ما سبق ذكره سننطلق من الإشكالية الرئيسية والتي تتمثل في:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي ؟

ومن هذه الإشكالية تنفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية, وهي كالآتي.

أ) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تبعاً للجنس (ذكور \_ إناث) ؟

ب) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي بين العلميين والأدبيين ؟

### **3- فرضيات الدراسة :**

#### **الفرضية العامة:**

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

#### **الفرضيات الجزئية:**

أ) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الجنس (ذكور \_ إناث).

ب) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الشعبة (أدبي \_ علمي) لصالح العلميين

### **4- أهمية الدراسة:**

تأتي أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد المواضيع البحثية المهمة في حياة الفرد بشكل عام والطالب بشكل خاص إلا وهي النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني السليم والمناسب باعتبار أن هذا القرار من أهم القرارات التي يتم اتخاذها في الحياة بحيث يتوقف عليه مستقبل الفرد ومدى نجاحه وانطلاقه في الحياة المهنية

### **1-4 الأهمية النظرية :**

\* يعد موضوع علاقة النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار المهني من المواضيع التي لم يسلم عليها الضوء كثيراً في مجتمعنا

\* تتناول مفهومي النضج المهني واتخاذ القرار المهني بصفة دقيقة ومعقدة

- \* تزويد المكتبة بنتائج دراسة علمية عن طبيعة العلاقة بين كل من مفهوم النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني

#### **4-2 الأهمية التطبيقية:**

- \* نتائج الدراسة قد تسهم في تحسين وتطوير مهارات اتخاذ القرار المهني السليم
- \* الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع خطط وبرامج لتوجيه الطلاب وإرشادهم نحو التخصصات وفقا لمستوى نضجهم المهني وقراراتهم السليمة

#### **5- أهداف الدراسة:**

- \* تحديد طبيعة العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.
- \* معرفة الفروق في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الجنس.
- \* معرفة الفروق في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الشعبة.
- \* اقتراح برنامج إرشادي يهدف إلى تحسين مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

#### **6- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:**

##### **• التعريف الإجرائي للنضج المهني:**

في هذه الدراسة تعرف الباحثة النضج المهني بأنه مستوى النمو المهني المتكون لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي الذي يسمح له باختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي يتناسب مع ميوله وقدراته واستعداداته. ويعبر عنه إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي يحصل عليها تلميذ السنة الأولى ثانوي على مقياس مستوى النضج المهني المطبق في الدراسة الحالية.

##### **• التعريف الإجرائي لمهارة اتخاذ القرار المهني:**

في هذه الدراسة تعرف الباحثة مهارة اتخاذ القرار المهني بأنها عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف إلى إتباع طريقة علمية من أجل صنع قرار مدروس بدقة من بين بدائل متعددة ومتاحة وصولا إلى الاختيار الأفضل والأنسب مع القدرة على تنفيذه والتقدم فيه.

ويعبر عنه إجرائيا في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها تلميذ السنة الأولى ثانوي على المقياس الذي استخدمته الباحثة في الدراسة الحالية لقياس مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني.

##### **• التعريف الإجرائي للطلاب الصف الأول ثانوي:**

في هذه الدراسة تعرف الباحثة تلاميذ الصف الأول ثانوي أنهم طلاب السنة الأولى من التعليم الثانوي بمؤسسات ولاية وهران للعام الدراسي (2019-2020) تتراوح أعمارهم بين (15-16 سنة) حيث يطلب منهم في نهاية السنة الأولى اختيار التخصص الذين يرغبون في دراسته في الصفين الثاني والثالث ثانوي، وقرار اختيارهم هذا يحدد نوع التعليم العالي الذي سيلتحقون به، وبالتالي تحديد نوع المهنة المستقبلية.

## تمهيد:

يواجه تلاميذ المرحلة الثانوية مواقف وصعوبات تجعلهم أمام العديد من الاختيارات المتعلقة بمسارهم الدراسي والمهني والتي تؤثر عليها عوامل مختلفة ومتعددة من بينها النضج المهني الذي يلعب دورا فعالا في تجاوز هذه المواقف الصعبة والذي أصبح بدوره يشكل هدفا أساسيا لعمل المختصين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم النضج المهني واهم جوانبه لنظرية.

## 1- مفهوم النضج:

**1-1 يعرف على انه:** احد المصطلحات التي استعارها علم النفس من علم البيولوجيا شأنه شأن

مصطلحي التوافق والتكيف. (كفاي, 2009:49)

**1-2 ويعرف النضج على انه:** المفهوم الآخر المكمل للنمو فهو يرتبط ارتباطا وثيقا بالتغيرات البيولوجية وتعتبر التغيرات التي تحدث في التكوين الفيزيولوجي المتضمنة في النضج مقدمات لازمة لكل ما يقوم به الطفل فعلى سبيل المثال "حركة رفع الرأس والاحتفاظ به معتدلا في الجلوس دون مساعدة." فالطفل لا يستطيع عمل ذلك لان نضج هذا الجزء من الحركة لا يتم بالتعلم ولكن بتقدم نمو الطفل.

إذن المقصود بالنضج هو ظهور قدرات معينة لدى الفرد دون اثر للتعلم أو التدريب. (سليم, مريم, 2002:14)

**1-3 النضج في علم البيولوجيا:** هو زيادة صبغات احد الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه على انه توقيت وكيفية هذا التعبير محدد سلفا حسب قوانين معينة وهي تعمل بدرجة نسبية من الاستقلال عن عوامل التدريب والمران أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء توفرت للكائن عوامل التدريب والمران أم لم تتوفر. (كفاي, 2009:49)

## 2- مفهوم النضج المهني:

ظهر مفهوم النضج المهني في المجال التربوي وبصفة خاصة في ميدان التوجيه حيث أصبح محل اهتمام المختصين في التوجيه المدرسي والمهني.

يعتبر هذا المفهوم صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه إذ هناك من يركز على النمو النفسي والاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج. (ترزولت, 2008:87)

**1-2 يعرف (سوبر, super) النضج المهني بأنه:** استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (مشري, لشهب, 2013:423)

2-2 وقام (سوبر, super) بإضافة جديدة سنة (1963) على مفهوم النضج المهني, فقد: رأى أن "النضج المهني يتيح المجال أمام المراقب لتقييم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل.(السفاسقة, أبو اسعد, 2001:56)

3-2 أما (جروان, 1986) عرفه على انه: مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته مع الوعي بالذات والمهن وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم.(المجاني وآخرون, 2018:464)

4-2 وعرفه (سافيكاس وآخرون, 2002, savickas.m. and all): انه تعبير عن مستوى تكون التوجيه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد ومدى استعداده للتعامل مع مهنته كما يعرف أيضا على انه: القدرة على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب.(بالعابد, 2016:360)

5-2 كما عرفه (شديفات, 2018) على انه: استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية.

6-2 ويرى (هولاند) أن النضج المهني: هو مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وحيازته للمعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل ويصفه بأنه امتداد لشخصية الفرد إلى عالم يتبعه تطابق لاحق مع الأنماط المهنية.(شديفات, 2018:15)

7-2 وعرفه (كرايتس, crites) بأنه: ذلك السلوك الذي يظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد وهو يتألف من جانبين أساسيين هما: جانب المعرفة وجانب التأثير الانفعالي العاطفي.(بن احمد الراشدي, 2017:13)

### 3- أبعاد النضج المهني:

#### 1-3 بشير (مطر, 1986) إلى أن أبعاد النضج المهني تتمثل في الآتي:

- ♣ التوجه نحو الاختيار المهني: ويتحدد ذلك بمدى اهتمام الطالب بالمشاكل المهنية والتكيف في اتخاذ القرار.
- ♣ المعلومات والتخطيط للمهنة المفضلة: ويتحدد بالمعلومات التي يمتلكها الطالب عن مهنته المفضلة.
- ♣ ثبات التفضيلات المهنية لدى الأفراد: من خلال ثبات التفضيلات المهنية في المستويات والمجالات المحددة.
- ♣ بلورة السمات: ويتم التعرف عليها من خلال نتائج الميول المهنية والرغبة في العمل.
- ♣ الاستقلال المهني: ويظهر في مدى الاستقلال في العمل.
- ♣ التفضيلات المهنية الحكيمة: وذلك من خلال الاتفاق بين القدرة والاختيار.(بن احمد الراشدي, 2017:15)

#### 2-3 ونجد (سوبر, 1960) قد حدد (05) أبعاد أساسية للنضج المهني وهي:

- 1) التوجه نحو اختيار مهنة.
- 2) مجموعة المعارف التي يملكها الفرد حول مشروعه المهني.
- 3) التوافق بين التفضيلات المهنية والتكوينية.
- 4) الكفاءات المتنوعة التي يملكها الفرد.
- 5) الملائمة بين اختيار الفرد والإمكانيات المتاحة له. (ترزولت, 2008: 91)

### 3-3 وقد طور (سوبر, 1969) مفهومه للنضج المهني والذي على أساسه بنى مقياس النضج المهني ويتلخص مفهومه في ستة أبعاد أساسية:

- ♣ التخطيط.
- ♣ الاستكشاف.
- ♣ المعلومات الخاصة بعالم الشغل.
- ♣ اتخاذ القرار.
- ♣ المعلومات الخاصة بالتفضيلات المهنية.
- ♣ الواقعية. (لشهب, 2013: 36)

### 3-4 أما الأبعاد التي وضعها (كرايتس) تعتبر وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من الباحثين والعلماء وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

#### 3-4-1 الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي هذا البعد على خمسة أبعاد أساسية وهي:

- **الاندماج في التخصص:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطا في بناء اختياره المهني وذلك يظهر من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به.
- **اتخاذ القرار:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يكون الفرد واثقا من قراره المهني.
- **الاستقلالية:** يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما وتعتبر خاصية الاستقلالية من الخصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد.
- **التوجيه:** يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.
- **التوفيق:** يقيس مدى التوفيق بين الواقع وسوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه (سوبر) بان الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدرته وميوله ومستواه الاجتماعي. (الخالدي, 2011: 29)

#### 3-4-2 الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية:

- **تقدير الذات:** يقيس هذا البعد مستوى تقدير الذات لديه ويشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد وسماته وخصائصه العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسمية وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة. (المعاينة, 2007: 83)



- **اختيار الهدف:** وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدرته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم. (الخالدي, 2011:29)
- **الإعلام المهني:** يقيس وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.
- **التخطيط:** التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني فالفرد الناضج مهنيا يكون متجه صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفعالية في التخطيط لحياته.
- **حل المشاكل:** ويقصد بها قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل. (جودت, 1999:37)

#### 4- مراحل النضج المهني:

يرى (عبد الفتاح محمد دويدار) أن: "أحسن ما ساهمت به نظرية (دونالد سوبر) هو أن عملية اختيار المهنة والموائمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات...، وانه خلال مراحل النمو يزداد الإنسان فهمه لنفسه ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم أن يحدد ما يمكن أن يقوم به من أعمال. (دويدار, 2003:140)

وعلى العموم فان الأهمية التي تكتسبها كل من (جينزبرغ, ginzberg) و(سوبر) وأتباعهما لا تكمن في تطوير مفهوم المشروع بل تتعداه إلى التأكيد على أن النمو المهني الذي يكمل ببناء مشاريع مهنية مستقبلية قابل للتعلم والتكوين.

**1-4 يرى (جينزبرغ) أن:** النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال الى التجربة الى الواقع وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية:

#### المرحلة الخيالية من 04 سنوات إلى 10 سنوات):

يفسر (جينزبرغ) هذه المرحلة انطلاقا من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسة اللعب, حيث يبدأ الطفل وكأنه يحظر لمهنة ما فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدراته وإمكاناته المهنية بقدر انخراطه واندماجه في اللعبة باعتبارها مصدرا للتماهي وتحقيق اللذة, فللعب دافع ومحرك مبكر للنمو المهني. فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل من أشكال التماهي كما ترى أدبيات التحليل النفسي.

#### المرحلة التجريبية من 11 سنة إلى 18 سنة:

تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول والقدرات والمتطلبات المرتبطة بالعمل:

- ] **الميول 11-12 سنة:** التعرف وإدراك ما يرغب فيه وما لا يرغب فيه وما هو محل اهتمامه وما هو خارج مجال اهتمامه.
- ] **تقييم 12 – 14:** التحول من عملية التمثل الأبوي باعتبار الأب كصورة وقيمة ويتجه نحو الآخرين وهذا ما يحدث نوع من الاستقلالية وهذا ما يقلل من الارتباط والتبعية الوالدية.
- ] **اختيار القيم المناسبة 15 – 16 سنة:** يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة بحيث تنمو لديه القدرة على الاختيار المناسب والتوظيف والاستغلال لقدراته ومهاراته.

الانتقال 17 – 18 سنة: تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني وتوسيع دائرة الممارسة المهنية كالبحت عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات والمواهب كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب والحوافز.

### المرحلة الواقعية 18 - 21:

في هذه المرحلة يكون الاختيار ناتج عن الربط والتنسيق بين العوامل الواقعية والشخصية:

الاستكشاف 18 – 19 سنة: وتتميز باكتساب الخبرات والاتجاه نحو التركيز واختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها.

البلورة 20 – 21 سنة: يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد وبلورة الاختيار للتخصص حيث تتصف قراراته بالثبات.

التحديد 21 – 22 سنة: وهي مرحلة الوصول إلى مستوى الالتزام وذلك بتحقيق مهنة محددة والذي ينتهي ببروز حياة مهنية واضحة. (بالعابد, 2016: 362)

### 2-4 وقد اتفق معظم الباحثين على أن النمو المهني لدى الأفراد يمر بالمراحل التالية:

مرحلة النمو: تمتد من الولادة إلى (14) سنة: تتميز بان مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهنيين لديه في الوسطين الأسري والمدرسي وتسيطر عليه الحاجات والخيال والميول.

مرحلة الاستكشاف: تمتد من (15-24) سنة: تتميز باختبار الذات ومحاولة البحث عن المعلومات التي تساعده على الاختيار.

مرحلة التأسيس: تمتد من (25-40) سنة: تتميز بالممارسة العقلية للمهنة والاستقرار المهني والعائلي.

مرحلة التنمية والاستمرار والصيانة: تمتد من (45-64) سنة: حيث يحاول الفرد الحفاظ على ما حققه واكتسبه في المراحل السابقة ويميل إلى الحفاظ على المهنة وعدم تغييرها لأنه حقق مكانة من خلالها وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه دون تغيير العمل.

مرحلة الانحدار أو الزوال: من سن (65) إلى ما فوق: في هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد. (عبد العزيز, العطيوي, 2004: 142)

### 5- العوامل المؤثرة على النضج المهني:

إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل مختلفة تتمثل فيما يلي:

### 1-5 العوامل البيولوجية:

إن النضج المهني يرتبط بالمؤهلات والاستعدادات البيولوجية وتحديد القدرات العقلية، فكل من النضج الفسيولوجي والذكاء والسن لهم تأثير مباشر على النضج المهني لدى الفرد، ومن خلال دراسات قام بها (سوبر) وجد أن النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء. (أبو اسعد الهواري, 2008:74)

### 2-5 العوامل الشخصية:

كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح والجنس فقد أشار إلى وجود ارتباط إيجابي بين هذه العوامل والنضج لمهني. (السواط, 2008:64)

حيث يبدأ تأثير عامل الجنس على نشأة وتطوير النضج المهني لدى الفرد ويبدأ من مرحلة الطفولة المتوسطة وقبل المراهقة، حيث يظهر تأثير عامل الجنس من خلال أنماط الميول المهنية التي تميز الفرد، وفي دراسة أجراها ( هيلمان, 1980 ) عن العلاقة بين مستوى الطموح التعليمي والمهني وعلاقة متغير الجنس لدى تلاميذ الصفوف السادس والثامن والعاشر، أجريت الدراسة على عينة عددها (194) تلميذ وتلميذة وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الطموح التعليمي والمهني وبين متغير الجنس وذلك لصالح الذكور حيث وجد أن لديهم مستوى طموح مرتفع عن النساء. (ابراهيم, 2003:50)

### 3-5 العوامل الاجتماعية:

تلعب عملية التنشئة الاجتماعية والبيئة الثقافية دوراً أساسياً ومهماً في النمو والنضج المهني، فكل من القيم والنشاطات الاجتماعية، وما يرتبط بالجماعة المرجعية باعتبارها مصدراً للمعايير ونماذج للتماهي، تشكل مجموعة مهمة من العوامل الفاعلة والمؤثرة في النضج المهني، وتلعب الأسرة باعتبارها المؤسسة المحورية في المجتمع دوراً فعالاً في تنمية المهارات والمساهمة في تشكيل الميل والتوجيه المهني. (بالعابد, 2016:363)

كتوجهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبناهما كمناقشتهم في القرارات أو فرضها عليهم، والمستوى التعليمي للوالدين ودخولهما المادي، وقد اهتم الكثير من الباحثين بهذه العوامل ودورها في تشكيل النضج والاختيار المهنيين للأبناء. (مشري, لشهب, 2013:424)

وأكدت دراسة ( رو ) و ( سيلجمان ) أن الأبناء غير المقبولين من أبائهم يميلون إلى مهنة بعيدة عن التعامل مع الناس الآخرين، بينما اهتمام الأم الزائد والحب والتركيز على الطفل والتدخل والتقبل العرضي يجعل الفرد يختار مهنة تتعلق بالناس الآخرين.

وهذا يدل ويؤكد على اثر أساليب الرعاية والتنشئة الوالدية على ميول الفرد المهنية واتخاذ قراراتهم. (السواط, 2008:65)

### 4-5 العوامل المعرفية:

يعد التكوين والتعليم وكل شكل من أشكال اكتساب المعارف من العوامل القاعدية للنضج المهني.

فتتمية المهارات لدى الأفراد مرتبط بتتمية المعارف وتطويرها، فكلما تطورت البرامج التعليمية تطور الفهم ونمت المفاهيم والخبرات النظرية التي تساهم بشكل فعال في تطور الثقافة والمعرفة المهنية.

## 5-5 عامل الإرشاد والإعلام المهني:

تعد المؤسسات الإرشادية بما تعده من برامج إرشادية مهنية بمثابة فضاءات فعالة في إعداد وتوجيه الأفراد مهنيًا، كما لها دور نفسي مهم، حيث تنقل الفرد من مرحلة التفكير الخيالي والانفعالي إلى التفكير الواقعي والموضوعي، وتمتد الأفراد بالمعلومات وتصحح الفهم لديهم. (بالعابد، 2016: 363)

## 6-5 ويرى (الداهري، 2005) أن العوامل المؤثرة للنضج المهني تنحصر في العوامل التالية:

1-6-5 العوامل البيولوجية والاجتماعية: كعلاقة النضج المهني بالذكاء والتخطيط.

2-6-5 العوامل البيئية: كالارتباط النضج المهني بشكل ايجابي مع المستوى المهني للأبوين والتماسك العائلي والمنهاج الدراسي.

3-6-5 العوامل المهنية: إن مؤشر النضج يرتبط ارتباطًا ذا دلالة مع الطموحات والتوقعات.

4-6-5 تحصيل المراهقين: حيث يتناسب التحصيل الدراسي للفرد ومشاركته في الأنشطة داخل المدرسة وخارجها، تناسبًا طرديًا مع نضجه المهني.

5-6-5 مفهوم الذات: يكون الإنسان أفضل عملاً، عندما يتلاءم مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني للفرد. (احمد الراشدي، 2017: 15)

إلى جانب هذه العوامل أشارت دراسات مغايرة إلى وجود ارتباط بين النضج المهني وعوامل أخرى كالجنس والعرق ومركز الضبط ودرجة اقتناع الفرد باختياره ومدى توافر الحرية والبدائل لحظة اتخاذ قرار الاختيار والتي تؤثر بدورها على درجة الرضا عن المهنة فيما بعد.

وبشكل عام فإنه يمكن الربط بين الصعوبات المحيطة بالاختيار الدراسي والمهني للفرد ودرجة نضجه المهني الذي تمكنه قدراته وخصائصه الشخصية ونموه المهني من بلوغه، ومن أهم الصعوبات التي تواجه الفرد في اختياره لدراسته أو مهنته نذكر:

- نقص المعلومات الحديثة والكافية.
- عدم معرفة الفرد لذاته.
- عدم معرفة الفرد بمحيطه المادي والاجتماعي.
- معايير القبول في المؤسسات الدراسية والتكوينية والمهنية.
- مصادر المعلومات وطبيعتها.
- طريقة جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وتوظيفها. (مشري، لشهب، 2013: 424)

## 6- النظريات المفسرة للنضج المهني:

### 1-6 نظرية سوبر:

إن نظرية (سوبر) هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر (سوبر) بالمجالات النظرية التي تبناها (جينزبرغ) ورفقائه، وقد اعتقد (سوبر) أن أعمال (جينزبرغ) فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والنضج المهني لديه كما تأثر ب (روجرز) و(سارتر) و(بوردين) فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، قام (سوبر) بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام (1953)، يقول (سوبر) أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم وان السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً والطريق التي يتحقق بها مهنياً تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.

اعتمد (سوبر) في تطوير نظريته في النمو المهني على (03) أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

### أولاً : نظرية مفهوم الذات:

إن تشكيل مفهوم الذات، يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والافتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية، فالطفل عن الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل: الجوع، الألم والحرارة، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً.

### ثانياً : علم النفس الفارقي:

يبين (سوبر) أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بان الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

### ثالثاً : علم النفس النمو :

تأثر (سوبر) بكتابات (يوهالر) في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

### مراحل النمو في حياة الإنسان تتألف من :

- 1) من الولادة حتى سن (14).
- 2) مرحلة الاستكشاف من عمر (15-24) سنة.
- 3) مرحلة التأسيس من (25-40) سنة.
- 4) مرحلة التنمية والاستمرار من (45-64) سنة.

5) مرحلة الانحدار من (65) سنة فما فوق.

أما عملية النمو والاختيار المهني بعد ذاتها فقد رأى (سوبر) أنها تمر بخمس مراحل وهي :

- **مرحلة التبلور:** وتمتد من عمر (14-18) سنة وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب , كما يطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.
- **مرحلة التحديد والتخصص:** وتمتد من عمر (18-21) سنة وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.
- **مرحلة التنفيذ:** تمتد من (21-24) سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفي القرارات المهنية المتخذة.
- **مرحلة الثبات والاستقرار:** تمتد من (25 – 35) سنة وهي مرحلة الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني وفي هذه المرحلة قد يغير الفرد مستواه المهني دون تغيير المهنة.
- **الاستمرار والتقدم والنمو:** تمتد من (30) سنة فما فوق وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيه ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية. (جودت, سعيد, 2014:44).

## 2-6 نظرية (مانن) و (تشاين) في النمو المهني:

يفترض (مانن) و(تشاين) وجود أربعة مراحل خاصة بالنمو المهني والوظيفي عبر فترة حياة الفرد فهما يقران بان التباين والفروق ستكون موجودة لا محالة, ويعتقدان أن نموذج المراحل الذي وضعاه, طارا نافعا ومفيدا للنضج المهني ويتضمن المراحل الآتية (عبايدية, 2007:58):

⊞ **مراحل النمو حسب هذه النظرية:**

- 1) **مرحلة الاستكشاف:** وخلالها يتم البحث عن وظيفة أو مهنة يتحدد فيها التوجيه المهني للفرد بدرجة كبيرة.
- 2) **مرحلة التأسيس:** وتتضمن مهام ومطالب البحث عن المهنة وممارسة الوظيفة فعليا, وتطور الكفاءة المهنية والوصول إلى مكانة مهنية ذات قيمة.
- 3) **مرحلة الحفاظ على الوظيفة والاستمرار فيها :** وهي تلك المرحلة يصل الفرد خلالها إلى أعلى مستوى من الإنتاجية وأفضل مستوى من القبول والرضا.
- 4) **مرحلة نقل الخبرة :** وهي آخر مراحل النمو المهني , وفيها يستخدم الفرد خبراته وتجاربه السابقة في تقديم الرأي في تعليم الآخرين.

⊞ **مساري النمو حسب (مانن) و(تشاين):**

إن ما يميز هذه النظرية هو تقسيم المراحل الأربعة السابقة الذكر إلى مسارين للنمو هما :

- 1) **المسار الخارجي للمهنة:** ويشير إلى المسار الخارجي هو المسار الذي يلخص المراحل كما هي في صورتها العادية والتي عادة ما يواجهها الفرد في وظيفة ما كما يصف هذا المسار الطريقة التي يتابع الفرد من خلالها اتجاهه نحو المسار أو المسارات المهنية.
- 2) **المسار الداخلي للمهنة:** ويتكون من توقعات الفرد ومن إدراكه , انه يشير إلى التتابع و التخطيط الذي يرسمه الفرد في مخيلته , حيث أن المسار الداخلي للمهنة يخضع لطبيعة تصميم الحياة الشخصية والأحداث لفردية , فان المسار المهني للأفراد من الممكن أن يختلف من فرد لآخر. (خلاصي,2005:90)

### 3-6 نظرية (ان رو) :

وتؤكد أن هناك علاقة بين أساليب التنشئة الأسرية و الخبرات المبكرة وإشباع حاجات الطفل من جهة , وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى وهذا يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وعلى رؤيته للمهنة التي تحقق له الرضا الإشباع وقد انطلقت (رو) في نظريتها من نقطتين بارزتين هما:

- 1) الحاجات وتنظيمها الهرمي معتمدة على هرم (ماسلو) للحاجات.
- 2) نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته. (السواط,2008:61)

وترى (آن رو) أن هناك (03) أساليب من التنشئة الأسرية لها علاقة في اختيار المهنة وهي:

#### • أسلوب التركيز العاطفي:

وهو الدافئ والبارد فأسلوب التنشئة البارد يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفال مدللين, أما الأسلوب الدافئ فيتمثل في الطلب الزائد من الأطفال القيام بمهام عالية, كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي. وهذا الأسلوب (التركيز العاطفي) يدفع الأبناء للميل نحو مهن قريبة من الناس لا اعتقادهم أن كل الناس حنونين محبين لشخصهم.

#### • أسلوب تقبل الأبناء:

ويتضمن هذا الأسلوب قبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له, فالأب الذي يقبل الطفل عرضيا يكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه , وينتج عن هذا الأسلوب ميول مهنية عدوانية وقد تطور اتجاهات بعيدة عن الناس , أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب وينتج عن هذا الأسلوب الاهتمام بالآخرين وبالجوانب المادية ويميل الأبناء إلى مهن قريبة من الناس أو بعيدة عنهم.

#### • أسلوب تجنب الأبناء:

الأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضاً للطفل أو مهملاً له, فالأب الراض يمتاز بالعدوانية والفتور ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ويهمل آراءه في ذلك وإما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحنان ويهتم به جسمياً, الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن , ويميل الأبناء في هذا الأسلوب (التجنب) إلى مهن بعيدة عن الناس , ويهتمون بالمهن الآلية التي يتجنبونها فيها الآخرين.

وهنا ترى (رو) بان الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية وان احد أسباب الاختلاف في الاختيار المهني والأداء المهني هو اختلاف خبرات الحياة اليومية المتمثل في أسلوب إشباع حاجات الطفل وأسلوب التنشئة الأسرية. (عبد الهادي, العزة, 1999:83)

## 7- اثر النضج المهني على اتخاذ القرار المهني:

تؤكد العديد من الدراسات على عجز المراهق على اتخاذ القرار السليم بسبب ضعف نضجه المهني , إذ تشير دراسة (ثيودري, 1982) على طلبة البكالوريا , اللذين طلب منهم ترتيب ثلاثة دوافع من بين عشرة حسب أهميتها بالنسبة لهم, إلا أنهم عجزوا عن تحديد اختيارات مهنية متناسقة , حيث بلغت نسبة التلاميذ الذين اختاروا اختيارات مهنية غير متناسقة ومتباعدة فيما بينهم بـ 69.28% مما يدل على أن أصحابها لا يدركون حقيقة ميولهم المهنية وقدراتهم واستعداداتهم لهذه الاختيارات , مما دفعهم في الغالب إلى تكوين صورة مثالية عن أنفسهم لا تتطابق مع واقعهم , فاختراروا ما يتمنون بلوغه وما لا يمكنهم تحقيقه. (السواط, 2008:73)

وكون النضج المهني يؤثر في اتخاذ القرار الدراسي والمهني , فانه يجعل من الضروري توعية التلميذ تدريجيا خلال مراحل تدرسه ليتعرف على قدراته وميوله ومتطلبات سوق العمل والمسارات الدراسية والمؤهلة لهاته المهن وشروط القبول فيها ليتمكن من اتخاذ قرار الاختيار الدراسي والمهني بشكل واقعي. وتعد مرحلة المراهقة مرحلة حاسمة في حياة الفرد لكونها المرحلة التي يفترض فيها أن يحل أزمة الهوية بشكل سوي ليحتل دوره الاجتماعي المناسب كراشد محققا توافقه النفسي والاجتماعي وبالتالي متمتعاً بصحته النفسية , لذا فالمرهق في هذه المرحلة مطالب باتخاذ القرار خاصة في ظل متطلبات المدرسة الجزائرية. (مشري, لشهب, 2013:47)

وبشكل عام يمكن القول بان النضج المهني هو متطلب مسبق لعملية اتخاذ القرار المهني المناسب الذي يأخذ بعين الاعتبار متطلبات المهن وقدرات الفرد وميوله.

وهذا ما أكدته (شكور 1997) بحيث أكد على ضرورة توعية الطلاب تدريجيا لزيادة النضج المهني لديهم. ووجوب ذلك في جميع المراحل الدراسية لكي يتعرفوا على قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل حتى يستطيعون اتخاذ قرار مهني منطقي وواقعي فيما يختص باختياراتهم المهنية. (شكور, 1997:68)

## 8- الدراسات السابقة عن النضج المهني:

### 1-8 الدراسات المحلية:

1-1-8 دراسة (حورية بدره 2016) تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي بالمدرسة الوطنية المتعددة التقنيات , وهران, الجزائر.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني وفحصها لدى الطالب الجامعي , ومعرفة مدى تأثير كل منهما بعامل الجنس.

وتم اختيار عينة عشوائية تعدادها 100 طالب (65 طالبا , 35 طالبة ) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية , تراوحت أعمارهم بين (18-24 سنة) وتم استخدام المنهج الوصفي.



تم استخدام مقياس تقديرا لذات واختبار النضج المهني وتم تحليلها ومعالجتها إحصائيا باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وتم التوصل إلى النتائج التالية:

توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين .

يوجد فرق بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وتقدير الذات العالي من حيث النضج المهني .

لا يوجد فرق بين طلبة السنة الأولى والنهائية من حيث النضج المهني.

لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث النضج المهني وتقدير الذات.

**2-1-8 دراسة ( بوسة محمود) و(ترزولت حورية) (1995- 1996)** تحت عنوان : قياس مستوى النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني بالجزائر.

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني للشباب وجمع المعلومات حول طبيعة النقائص التي يجب تداركها في التكفل البيداغوجي لتلاميذ التعليم الأساسي والثانوي لمواجهة المسارات الممكنة في حياتهم.

واتخذ الباحث المنهج الوصفي حيث قام الباحث باختيار وتعيين العينة عشوائيا في مجتمع التخصصات المهنية المدرجة في البحث. وتم إعداد مقياس يحتوي على 36 بند موزعة على أبعاد المقياس ويتكون مجتمع البحث من المتربصين في التكوين المهني وتم اخذ عينة البحث التي تتكون من 200 مفحوص موزعة على 06 مراكز. وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج منها :

يوجد فرق بين مستويات النضج المهني للمفحوصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس شخصي والذين التحقوا على أساس ليس شخصي.

## **2-8 الدراسات العربية:**

**1-2-8 دراسة (عبد المهدي صوالحة) (2016)** تحت عنوان : مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن ,هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة ,تكونت عينة البحث من (300) طالبا وطالبة من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين.

أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة في النضج المهني والطموح.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياسي النضج والطموح تبعا للجنس لصالح الإناث.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النضج المهني على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ماعدا بعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المستوى المرتفع.

**2-2-8 دراسة ( الغافري) (2005)** تحت عنوان: النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنية بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني وعلاقته بمتغيرات التحصيل والجنس ومكان السكن لدى عينة مكونة من (1424) طالبا وطالبة.

وأشارت النتائج إلى أن مستوى النضج لدى أفراد العينة متوسط وان هناك علاقة ايجابية بين النضج المهني والتحصيل الدراسي , وان هناك فروقا دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث , في حيث لم تظهر هذه الفروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة.

**3-2-8 دراسة (العميري) (2009)** تحت عنوان : علاقة مستوى اتخاذ القرار المهني بمستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان , هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من النضج المهني واتخاذ القرار المهني , ومعرفة العلاقة بينهما , تكونت عينة البحث من (288) طالبة , وأشارت النتائج إلى أن مستوى كل من النضج المهني , لدى أفراد العينة عالي , وان هناك علاقة ايجابية بين النضج المهني واتخاذ القرار المهني.

### **3-8 الدراسات الأجنبية:**

**1-3-8 دراسة (جورج ثيودوري):** تحت عنوان :النمو المهني لطلبة البكالوريا اللبنانيين , حيث ركز على مدى التوافق بين إدراك الطلاب لقدراتهم واختيارهم المهني من جهة وقدراتهم التحصيلية الحقيقية من جهة أخرى .وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة غير ناضجين مهنيا , إذ أن غالبيتهم كانوا يرغبون في أن يصبحوا مهندسين و أطباء رغم أن تحصيلهم الأكاديمي في الواقع كان متوسطا أو اقل من المتوسط وقد كان الارتباط بين قدراتهم المدركة والحقيقية سالباً أو غير دال إحصائياً.

**2-3-8 دراسة (بارنيز) و (كارتر) (2004)** تحت عنوان : علاقة الجنس بالنضج المهني لدى طلاب الصف التاسع والثاني عشر ثانوي بالولايات المتحدة , هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الجنس والنضج المهني , تكونت عينة الدراسة من (221) طالبا وطالبة وقد استخدم الباحث النسخة المعدلة عام (1995) لاستبانة النضج المهني (لكرايتس) , وتوصلت النتائج إلى :

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لأفراد العينة من حيث الجنس.

**3-3-8 دراسة (كورتس) و (سشيبيرز) (2004)** هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك فرق في النضج المهني بين الطلاب ذوي التحصيل المرتفع والطلاب ذوي التحصيل المنخفض , تمثلت عينة البحث من (1476) طالبا من طلاب السنة الأولى جامعي في جنوب إفريقيا وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

إن الفرق في التحصيل بين الطلاب الناضجين مهنيا وغير الناضجين مهنيا يعتبر فرقا صغيرا وغير دال إحصائيا, مما يعني لا علاقة واضحة بين النضج المهني و التحصيل.

## خلاصة الفصل :

ومن خلال الدراسات والنظريات المقدمة والمبحوث فيها التي سبق التطرق إليها تبين أهمية النضج في فهم الذات والميول والقدرات الشخصية ومتطلبات العمل وظروفه وان النضج المهني هو الأساس الذي تقوم عليه عملية التوجيه المهني وهو عملية إنمائية تنسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة والقيم والعوامل الثقافية والعاطفية.

وبشكل عام يمكن القول أن النضج المهني هو متطلب مسبق لعملية اتخاذ القرار المهني التي تعتبر بدورها انطلاقة الفرد نحو تحقيق أهدافه والسعي وراء نجاحه مهنيًا.

## تمهيد:

إن اتخاذ القرار بشكل عام من أهم الأمور وأكثرها تعقيدا وصعوبة بسبب تعدد المواقف الحياتية التي يمر بها الفرد ,تحتاج إلى تفكير عميق ووعي بلذات ومستوى نضج يؤهله إلى اتخاذ قرارات مصيرية خاصة فيما يخص مستقبل الفرد المهني ,فالقرار المهني المتخذ بعقلانية وبصورة منطقية ,والذي تراعي فيه ميول الفرد وقدراته واستعداداته وسماته الشخصية وتفضيلا ته المهنية , يعود على متخذ القرار بالسعادة والرضا وتحقيقه لذاته المهنية مما يسهم في نجاحه وتطوره بشكل عام.

## 1- مفهوم القرار:

1-1 تشير كلمة القرار **Decision** إلى كلمة لاتينية معناها القطع والفصل بمعنى تغليب احد الجانبين على الآخر فاتخاذ القرار نوع من السلوك يجرى اختياره بطريقة معينة تقطع أو توقف التفكير وتنتهي النظر في الاحتمالات الأخرى.(شنودة,198:25)

2-1 حسب قاموس ( hachat ):القرار هو اختيار أفضل البدائل المتاحة بين دراسة الاحتمالات المتوقعة من كل بديل وأثرها في تحقيق الأهداف المطلوبة.(زواغي,2017:16)

3-1 ويعرف ياغي (1993) القرار :على انه عملية اختيار بديل من بدائل عديدة لمواجهة موقف معين ,أو لمعالجة مشكلة أو مسألة تنتظر الحل المناسب ,والمقصود بالبديل هو اختيار احد الاتجاهات أو الحلول المعروفة للاختيار.(ياغي,1993:16)

4-1 ويبين الفضل (2004) :انه نظرا لأهمية تحديد هذا المفهوم فقد اهتم بهذا الغرض عدد من الكتاب والباحثين المختصين بالعلوم الإدارية وخاصة من تخصص منهم في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية لتحديد مفهوم علمي للقرار ,الذين أوردوا بعض التعارف لهذا المفهوم على النحو التالي :

5-1 عرف (سايمسون) القرار :بأنه الاستجابة الفعلية التي توفر النتائج المرغوبة لحالة معينة أو مجموعة حالات في المنظمة.

6-1 عرف (بارنارد) القرار :بأنه ذلك التصرف العقلاني الذي يأتي نتيجة التدابير والحساب والتفكير.

7-1 أما (هارسون) عرف القرار:بأنه اللحظة في عملية تقييم البدائل المتعلقة بالهدف والتي عندها يكون توقع متخذ القرار بالنسبة لعمل معين بالذات يجعله يتخذ اختيارا يوجه إليه قدراته وطاقاته لتحقيق غايته.(السواط,2008:80)

## 2- مفهوم اتخاذ القرار:

1-2 عرف (يونغ) اتخاذ القرار بانته :عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية والاجتماعية ويستند الى حقائق وقيم تؤدي إلى اختيار بديل واحد من بين بدائل كثيرة تؤدي الى الوصول إلى حل.(طعمة,2006:15)

2-2 وعرفه (سايمسون ) بأنه :اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة ناتجة عن عالم متغير.(الفضل,2004:15)

2-3 أما ( البلوشي, 2007 ) عرف اتخاذ القرار بأنه : عملية الاختيار الواعي والحذر والدقيق لأحد البدائل من بين اثنين أو أكثر من البدائل المتاحة في موقف معين.

2-4 ويشير (الكوفي , 2000) إلى أن مفهوم اتخاذ القرار يعني : إصدار حكم معين ما يجب أن يفعله الفرد في موقف ما بعد التمعن في البدائل المختلفة التي يتبعها.(كوفي,2000:151)

2-5 كما يعرف اتخاذ القرار على انه : تلك العملية المبنية على الدراسة والتفكير الموضوعي الواعي للوصول إلى قرار مناسب.(علي حسين,2001:17)

واستنتاجا يمكن القول بان اتخاذ القرار هو عملية الاختيار الواعي بين البدائل المتاحة في موقف ما بعد دراسة النتائج المترتبة على كل بديل أو خيار وأثرها على الأهداف المراد تحقيقها.(ربابعة,2015:03)

### 3- مفهوم صناعة القرار:

3-1 عرف (احمد,1987) صناعة القرار على انه : سلسلة من السلوكيات (الاستجابات والإجراءات) التي يقوم بها الفرد وتؤدي إلى اختيار البديل الأفضل وفق تقديره لمواجهة موقف ما للخروج من وضع معين.(الدردي,2006:22)

3-2 ويذكر (باركر, PARKER) : أن صناعة القرار ليس مجرد اتخاذه ,فليس هناك قرار سيحقق النجاح بدون تعاون وإلزام ,حيث إن اتخاذ القرار عملية سهلة ولكن الجزء الصعب فيها هو جعل الآخرين يلتزمون به.(المنصور,زينة,2016:62)

3-3 وبالتالي فإن صناعة القرار هي : مجموعة من الخطوات والإجراءات المتتابعة تبدأ بتحديد المشكلة وتنتهي باتخاذ القرار وتنفيذه.(الخرابشة,2002:37)

### 4- لمحة تاريخية عن اتخاذ القرار:

يعد الاتجاه المعرفي في تفسير السلوك الإنساني من أهم الاتجاهات السائدة وذلك لدراسته الكثير من أسس الأداء العقلي ,وقد شملت تطبيقات علم النفس المعرفي الكثير من الموضوعات الأساسية ,التي تمثل الاتجاهات المعاصرة في علم النفس بوجه عام وعلاقته بالعلوم الأخرى بوجه خاص ومن أهم هذه المواضيع : التدريب على مهارة اتخاذ القرار – تطوير مهارات حل المشكلات – مراقبة الذات... (بدر,1985:13)

إن البدايات التاريخية للاهتمام بمهارة اتخاذ القرار ,والقدرة على صنع القرار وقياس هذه القدرة ,تعود إلى الاهتمام بتوقع النجاح والفشل في الألعاب الرياضية والرهانات والمقامرات ,وكيفية حساب الخسارة المتوقعة ,وذلك عن طريق دمج قياس اتخاذ القرار ضمن نماذج رياضية وكيفية حساب الفائدة.

ونجد ذلك عند (برينولي, BRENOLI) وعند (كومبز, COMBS) من خلال أعمال تجريبية ,تقوم على قياس اتخاذ القرار بواسطة الاحتمال الذاتي على المدرج, مقياس سيكوميتري منتظم ,ثم توالت المحاولات وتبلورت تدريجيا على يد علماء مثل : (ولستار, WOLSTAR) كما ركز (برونر, BRUNER) على أهمية الاستدلال في جمع المعلومات عند صنع القرار ثم توالت الدراسات التي أدت إلى وضع أسس نظرية ونماذج لاتخاذ القرار.

وتشير البدايات التاريخية إلى أن اتخاذ القرار بدأ بعد اتحاد نظرية القرار مع الأساليب الكمية , مثل إحصائيات بيان الاحتمالية والاستدلال التي أنتجت فيما بعد نماذج صنع القرار ومداخل نظرياته , فمنذ (برونلي , BERNOLI) و (كومز , COMBS) و (كابن , KAPLAN) , سادت فكرة قياس اتخاذ القرار عن طريق الاحتمالات واستخدمت وسائل عديدة للحصول على تعادل الاحتمالات , ثم توجه بعض العلماء لقياس اتخاذ القرار عن طريق الاستبيانات , التي بنيت على أساس من اختيارات الاهتمامات المهنية (لستر ونج).

ثم تتالت الدراسات حول هذا الموضوع لماله من أهمية في مجالات الحياة كافة وفي الاختيار المهني خاصة. (سواط, 2008:76)

## 5- العناصر الأساسية التي يتكون منها اتخاذ القرار:

إن معظم القرارات المهمة التي تواجهنا في اليوميات التي نمر بها على درجة من التعقيد بحيث ليس من السهولة أن يكون لها حلول سريعة وسهلة , وهذا الأمر دفع الباحثين لإجراء العديد من الدراسات حول عملية اتخاذ القرار من أجل الوصول إلى الطرق الكفيلة بتسهيل هذه العملية من أجل الوصول لحلول ناجعة وتمييزة وقد وجد الباحثون أن أصعب القرارات يمكن تحليلها والوصول إلى حل لها عن طريق النظر في مجموعة من العناصر الأساسية التي تساهم في تكوينه : (خليل, 2009:312)

- ♣ **وجود مشكلة:** يعني أن يجد متخذ القرار أمامه مشكلة تتطلب حلا.
- ♣ **توفر بدائل متاحة:** أي يجب أن تتوفر لدى متخذ القرار مجموعة من الطرق والوسائل ليقوم بعملية المفاضلة لاقتناء الأفضل منها.
- ♣ **وجود هدف:** لا تتصور القيام بجميع هذه الخطوات بدون هدف من ورائها , فغالبا ما يكون تحقيق أقصى عائد أو اقل تكلفة.
- ♣ **توفر الوعي والإدراك واختيار البديل:** يجب على متخذ القرار أن يتوفر لديه الوعي والإدراك اللازم لذلك وعليه دراسة النتائج المتوقعة من كل بديل.
- ♣ **المناخ الذي يتخذ فيه القرار :** أي الجو الذي يتم فيه اتخاذ القرار وما يتضمنه من اعتبارات منها:
  - (1) شخصية متخذ القرار.
  - (2) ما سبق اتخاذه من قرارات داخل المؤسسة أي خبرة متخذ القرار.
  - (3) الظروف التي تحيط بعملية اتخاذ القرار كان تكون الظروف تتسم بالتأكد أو عدم التأكد. (زواغي, 2017:17)

## 6- أنواع القرارات:

### 1-6 قرارات حسب إمكانية برمجتها:

#### 1-1-6 القرارات المبرمجة:

وهي القرارات المخططة سلفا والمحددة بواسطة قواعد وإجراءات منظمة , والتي تشرح بالتفصيل كيفية معالجة مشكلة روتينية متكررة ومعروفة.

والمصطلح المستخدم هنا " البرمجة " يماثل تماما البرمجة في الحاسب الآلي, إذ عندما نبرمج الحاسب فإننا نحدد له مجموعة من البدائل, فيقوم باختيار بديل من البدائل.

### 2-1-6 القرارات الغير مبرمجة:

وهي تتصف بأنها غير مخططة وغير محددة سلفا , كما أنها تتناول مشاكل غير معروفة بصورة مسبقة, ومشاكل جديدة, ولا يمكن إتباع أساليب روتينية ولائحة في علاجها.(بونخلة,2006:127)

### 2-6 قرارات حسب المجال الذي تتخذ فيه :

#### 1-2-6 القرارات الإستراتيجية:

ويتم اتخاذ هذا النوع من القرارات على مستوى الإدارة العليا, وهذا ما يقضي عليها من المركزية, وتحدد هذه القرارات أهداف المنظمة, الناجمة عن الخطط الطويلة الأمد وتطابق في مصدرها وصفاتها القرارات الفريدة من نوعها, وما يميز هذا النوع انه يستخدم للتنبؤ بالمستقبل ولتحقيق التكيف والموائمة بين المنظمة وبينتها, وقد حدد (henry mintzberg) خصائصها في بحثه, " هيكل عمليات القرار غير المهيكلة." بأنها جديدة, معقدة وذات نهاية مفتوحة وبأنها قرارات لا تصنع كثيرا تحت ظروف اللاتأكد ولكنها تصنع في ظل حالة مستمرة من الغموض, أين يكون لا شيء معطى تقريبا ولا شيء محدد بسهولة, كما تتميز بالنذر وتتطلب الأولوية في التنفيذ ودرجة عالية من الالتزام, بالإضافة إلى تميزه بارتفاع درجة المخاطرة والتكلفة والعائد.(خلفي,2009:24)

#### 2-2-6 القرار الشخصي:

إن القرار الشخصي يخص الإنسان كفرد وليس كعضو في التنظيم أو الجماعة, فالفرد يتخذ القرارات الشخصية التي تعمل على تحقيق الأهداف الشخصية وقد أشارت نتائج التراث السيكولوجي إلى العديد من القرارات الشخصية منها:

قرار الطفل مثل دراسة ( minnesto uni ,1990 ) والتي تناولت بالدراسة والتحصيل رفع مهارات اتخاذ القرار لدى الأطفال ذوي صعوبات.

قرار الطالب الجامعي: مثل دراسات ( توموس وآخرون ) التي تناولت تأسيس ومنشأ بنية (تركيب وتصميم ) اتخاذ القرار, ودراسة (سيلا وآخرون) التي تناولت مستوى التعريف بالذات وأسلوب صنع القرار في المراهقة المتأخرة.(المنصور,2016:77)

#### 3-2-6 القرار الوظيفي :

هو اختيار الفرد لمهنة المستقبل ويرى معظم العلماء أن الاختيار المهني جانب من جوانب السلوك, ولذلك فقد عملوا على إيجاد تفسير له, بعضهم اقتصر على دراسته من وجهة نظر تعطي للعوامل المحيطة التأثير البالغ في الاختيار المهني, كالأحوال الاقتصادية والمحددات الاجتماعية, بينما فسره آخرون على أساس نفسي فمنهم من رأى انه استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم إشباعها ويرى السلوكيون أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز أساليب معينة للسلوك على حساب أساليب أخرى ممكنة.(رزق الله,2002:55)

ونظرا للاهتمام الكبير بالفرد, واعتباره مركز العملية التعليمية, اتسع مجال التوجيه المهني وأصبح يتضمن الآن المساعدة التي تقدم إلى الفرد لمواجهة مشكلاته أو اختياراته.(المنصور,2016:77)

ومع ذلك لا تزال القرارات المهنية هي المشكلة الرئيسية التي تواجه كثيرا من الشباب, وتتوقف الحياة الناجحة على الاختيار الحكيم للمهنة والنجاح فيها.

#### 4-2-6 القرارات المتوقعة وغير المتوقعة:

تعتمد هذه الطريقة على التفرقة بين القرارات المفاجئة وغير المفاجئة لمتخذ القرار, حيث يكون عنصر المفاجئة مرتفعا بالنسبة للقرارات الغير المتوقعة, بسبب عدم توفر الوقت الكافي لمتخذ القرار للقيام بالمرحل اللازمة مما يجعله يقوم بهذه العملية تحت تأثير الضغوط, أما القرارات المتوقعة فغالبا ما تستمد من الخطط المقررة مسبقا. أو تكون ناتجة عن تنفيذ الخطة, ويتعرض متخذ القرار في هذه الحالة لضغوط اقل. أن طبيعة القرارات من حيث درجة توقعها تتطلب مواصفات معينة من المعلومات التي تتلاءم مع حاجة متخذ القرار وظروف اتخاذه له.(خلفي,2009:25)

#### 3-6 القرارات حسب موضوعيتها:

##### 1-3-6 القرارات العقلانية:

هذه القرارات تتمتع بالتحليل المنطقي المنظم للمواقف بهدف التعرف على البدائل وتقويمها وتطبيقها ومراجعتها ضمن خطوات متسلسلة, والقرار العقلاني يتطلب عدم الاعتماد على القيم والاتجاهات الشخصية.

##### 2-3-6 القرارات العاطفية:

هي القرارات التي تتأثر بالمشاعر الداخلية لمتخذ القرار وتكون هذه القرارات بعيدة عن التفكير الناقد.(جوهاناس,2009:112)

#### 3-3-6 القرارات حسب عدد المشاركين:

##### 4-3-6 القرارات الفردية:

وهي القرارات التي ينفرد بها متخذ القرار دون أن يشارك زملاء أو الرفاق بموضوع القرار.

##### 5-3-6 القرارات الجماعية:

وهي قرارات ديمقراطية تكون ثمرة الجهد ومشاركة جماعية من قبل نتخذ القرار وبعض الأعوان حيث تتم المناقشة وتبادل الرأي وتعد هذه القرارات من انجح القرارات.(الوائللي,2005:62)

#### 7- العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:

##### 1-7 العوامل النفسية والشخصية :



يقصد بالعوامل النفسية حسب ( Blous,2008 ) :تكوين الفرد النفسي, ويشمل ذلك الدوافع والاتجاهات والخبرات السابقة ومنظومة القيم.

فعملية صنع القرار واتخاذها تتأثر بالصفات السيكولوجية للفرد وسلوك الفرد يتأثر أيضا نتيجة للتغيرات التي تحدث داخل الجسم. كما انه يتأثر بالانفعالات التي تنتابه خلال المواقف المختلفة: كالفرح أو القلق أو الحزن... الخ.

كما أن الحالة النفسية تؤثر على الفرد متخذ القرار في مختلف مراحل عملية صنع القرار خاصة فيما يتعلق بالمعلومات التي يجمعها, ومقدار الجهد المبذول وتقييم البدائل, فإذا كان تأثير هذه العوامل ايجابيا, فان القرار المتخذ سيكون ناجح ومنطقي, والعكس صحيح.(المنصور,2016:71)

وهذا ما تؤكد (سميحة وعبد الرحمن,1995) على تأثير العوامل الشخصية والقدرات التي ينبغي توافرها ومنها قوة الإرادة والحكمة والخبرة و الصبر, بالإضافة إلى المهارات السلوكية لإتمام العملية, وعلى متخذ القرار لجم انفعالاته والتحكم بها لأنه إذا لم يحتفظ عاطفيا فلن يتمكن من اتخاذ القرارات الصعبة التي يتطلبها العمل.

## 2-7 العوامل الاجتماعية والثقافية:

تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دورا هاما وفعالا في عملية الاختيار الدراسي والمهني للفرد, من حيث نظرة الفرد وتطلعاته وطموحاته وهذا ما أكدته دراسة (الدخيل, 1995) على أن الارتباط بالمهنة والقرارات المتعلقة بها تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية أكثر من تأثرها بالعوامل الشخصية, ومن هذه العوامل وأهمها:

### 1-2-7 الأسرة:

تعد الأسرة من أهم العوامل المؤثرة على قرار الطالب الدراسي والمهني بطريقة مباشرة, من خلال نصائح وتوجيهات أو ضغوط أو أوامر, أو بطريقة غير مباشرة من خلال عملية التنشئة وغرس بعض المفاهيم والأفكار.

وهذا ما تؤكد العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال وخاصة في مدى تأثير الأسرة والوالدين خاصة على قرارات الطالب الدراسية والمهنية, كدراسة (العيسوي,1989) ودراسة (عبد الباقي,1992) بحيث توصلوا إلى أن تأثير الأسرة كان قويا على قرار الطالب, وان الآباء يضغطون أحيانا على أبنائهم في اختيار مهنة معينة قد لا يرغبون فيها أو إلى تخصص دراسي ليس لديهم استعداد ذهني له. مما يجعل الطالب في دوامة وصراع بين تحقيق رغبات الأولياء وما يريده هو.(الدخيل,1995:295)

### 2-2-7 المستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية للأسرة:

إن لكل طبقة اجتماعية تفكيرها الخاص ونظرتها الخاصة, ولكل منهما سلم من القيم تختلف أولوياته وتتباين باختلاف هذا الانتماء والطبقات ويضيف بأنه بقدر ما تكون العائلة متواضعة بقدر ما يتمنون تقصير مدة الدراسة لأولادهم, وبقدر ما ترتفع الأسرة في سلم الطبقات بقدر ما تكون فترة الدراسة المرغوبة أطول.(عبد الباقي,1992:78)

### 3-2-7 القيم الاجتماعية ونظرة المجتمع نحو المهن:

تتأثر عملية الاختيار المهني بالقيم الاجتماعية والنظرة الاجتماعية نحو المهن, بل قد تكون عائقا أمام بعض المهن وخاصة المهن البدوية وقد تختلف النظرة نحو المهن من مجتمع لآخر.

ويشار إلى أن (ليبست, Lipset ) قد أكد على نظرة المجتمع للمهنة لا يؤثر على المهنة التي يختارها الفرد فحسب, وإنما يتسع نطاق تأثيره ليشمل أيضا طموح الفرد في حياته وفي سلوكه.(السواط,2008:107)

### 3-7 عوامل تتعلق بالموقف الذي يتم فيه القرار:

إن المتغيرات التي يشتمل عليها موقف معين تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على عملية اتخاذ القرار ولذلك يشير المتخصصون أن القرار عبارة عن نتيجة لأثر تلك المتغيرات على الفرد متخذ القرار.

والقرار بالنهاية هو سلوك اختيار بين عدد من بدائل حل المشكلة وبموجبه يمكن لمتخذ القرار أن يعمل أو يترك عملا ما في مواجهة موقف معين, واهم شرط من شروط عملية الاختيار هو أن تتوفر الحرية في هذه العملية وكذلك أن يكون هناك عدد من البدائل الممكنة وان تكون هذه البدائل قابلة للتنفيذ على ارض الواقع, وان تتوفر أيضا الإمكانيات المادية, وعامل الوقت والتسهيلات البيئية المحيطة.

وكل ما سبق يعد من المعطيات التي تتوفر في موقف معين فإنها تؤثر على عملية اتخاذ القرار.(حسنين,2002:190)

### 4-7 تأثير عامل الزمن على عملية اتخاذ القرار:

على اعتبار أن عملية اتخاذ القرار هي عملية معرفية تتدخل فيها جوانب وجدانية واجتماعية ومؤثرات أخرى عديدة فان هذه العملية تتطلب كي تصل إلى نتيجة نهائية – مدة زمنية معينة, حيث أن عامل الزمن له أهميته في عملية اتخاذ القرار, هذه الأهمية تأتي من كون أن عامل الزمن بحد ذاته يتضمن جوانب متعددة, حيث أن عملية تحديد المشكلة ومعالجتها من جوانبها كلها تحتاج إلى زمن معين كي تتم دراستها دراسة متأنية وبعناية, من اجل الوصول إلى حل مناسب, وهذا يتضمن بذاته جمع المعلومات حول طبيعة المشكلة وتحديد أي الحلول انسب وأيها يطبق على ارض الواقع بأسلوب أفضل وما أكثر حل يتناسب مع طبيعة البيئة المحيطة إلى غير ذلك من الأمور التي تبين أهمية عامل الزمن في اتخاذ القرار بخصوص مشكلة ما.(عبد الله,1998:88)

### 8- خطوات اتخاذ القرار:

**1-8 تحديد المشكلة:** من الضروري تعريف المشكلة التي نريد حلها وتمييزها عن المشاكل الأخرى المتشابهة, ولا يكفي في هذه المرحلة مجرد اكتشاف المشكلة وتعريفها بل يجب أن يكون هناك الرغبة في حلها وترشيد القرارات بشأنها وتغيير المشكلة, الخطوة الأولى في سبيل الوصول إلى حلها.(المصري,2008:251)

**2-8 جمع البيانات:** وهنا يتم جمع المعلومات المهنية والبيانات اللازمة بما يتعلق بالقدرات و الإمكانيات والميول ويتم تحليلها ودراستها.(الفوارعة,2017:30)

**3-8 تقييم البدائل:** حالما يتم تقييم البدائل فإنه يتعين تقييمها والمقارنة بينهما، وكقاعدة عامة في جميع أنواع القرارات فإن الهدف من اتخاذ القرار هو اختيار ذلك البديل الذي يتسبب بحدوث أكبر قدر ممكن من النتائج السلبية والعلاقة التي تربط البديل ونتائجه تستند في تحقيقها على ثلاث ظروف محتملة:

- ♣ **التأكد:** يكون متخذ القرار على معرفة تامة باحتمال نتائج أي بديل.
- ♣ **اللاتأكد:** يكون متخذ القرار ليس على علم مطلق باحتمال النتائج المترتبة على أي من البدائل.
- ♣ **المخاطرة:** وهي الحالة التي يكون فيها متخذ القرار مالكا لشيء من التقديرات الاحتمالية للنتائج المترتبة على أي من البدائل. (جلاّب، 2011:570)

**4-8 اختيار البديل المناسب:** ويستعين متخذ القرار، في هذه المرحلة بمجموعة من المعايير توفر درجة كبيرة من الدقة والموضوعية في الاختيار، مثل: المعلومات المتاحة عن ظروف البيئة المحيطة ومدى مساعدتها لتنفيذ البديل ونجاحه. (الفوارعة، 2017:31)

**5-8 متابعة تنفيذ القرار وتقييمه:** يتم اتخاذ القرار ووضع موضع التنفيذ في هذه المرحلة وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب لتطبيقه، ثم متابعة القرار وتنفيذه بناء على الشروط المطلوبة ويجب على كل شخص له علاقة أن يقوم بتنفيذ القرار وتعتبر هذه المرحلة بمثابة تغذية راجعة لتنفيذ القرار، لإعادة النظر في قراره إذا تطلب الأمر. (الغزو، 2010:205)

**⊞ وقد حدد (مرسي، 1985) الطريقة أو الخطوات العلمية لاتخاذ القرار، والتي تشمل على (14) خطوة، مقسمة إلى ثلاث مجموعات هي:**

#### أولاً - تحليل عناصر المشكلة:

- } تحديد الظواهر الايجابية والسلبية.
- } تحديد الأسباب التي أدت إلى هذه الظواهر.
- } تحديد من لهم صلاحية اتخاذ القرار في هذا الشأن.
- } صياغة السؤال أو الأسئلة التي ينبغي لمتخذ القرار أن يسألها وتلمس الإجابة الصحيحة عنها.

#### ثانياً - تحديد الظروف المحيطة بالمشكلة:

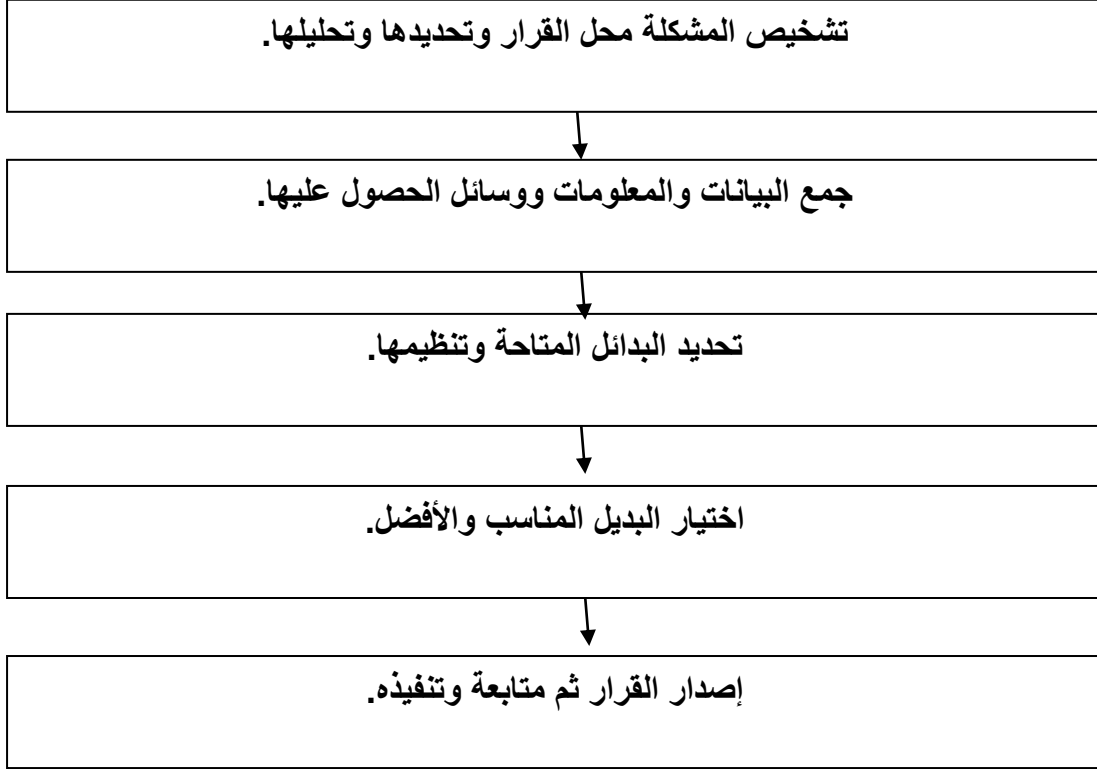
- } تحديد أهداف صاحب القرار.
- } تحديد المعلومات المطلوبة، وكيفية الحصول عليها، وتكلفة ذلك.
- } وضع الافتراضات لسد الثغرات في المعلومات المطلوبة، إذا احتاج الأمر ذلك.
- } التعرف على المحددات، والعوائق المفروضة على القرار.

#### ثالثاً - اختيار الحل واتخاذ القرار:

- } وضع الحلول البديلة لكل من الأسئلة المطروحة في الخطوة الرابعة.
- } تحديد قواعد القرار أو معايير الاختيار من بين البدائل.
- } تحديد النتائج المتوقعة لكل بديل واحتمالات حدوثها.

- } اختيار الحل البديل لكل من الأسئلة المطروحة.
- } إعداد خطة تنفيذ البدائل المختارة.
- } إعداد نظام متابعة وتقويم النتائج. (مرسي, 1985: 32)

⊞ ويوضح (سعود وآخرون, 1997) خطوات أو مراحل اتخاذ القرار من خلال الشكل التالي: (سعود وآخرون, 1997: 354)



## 9- النظريات المفسرة للقرار المهني:

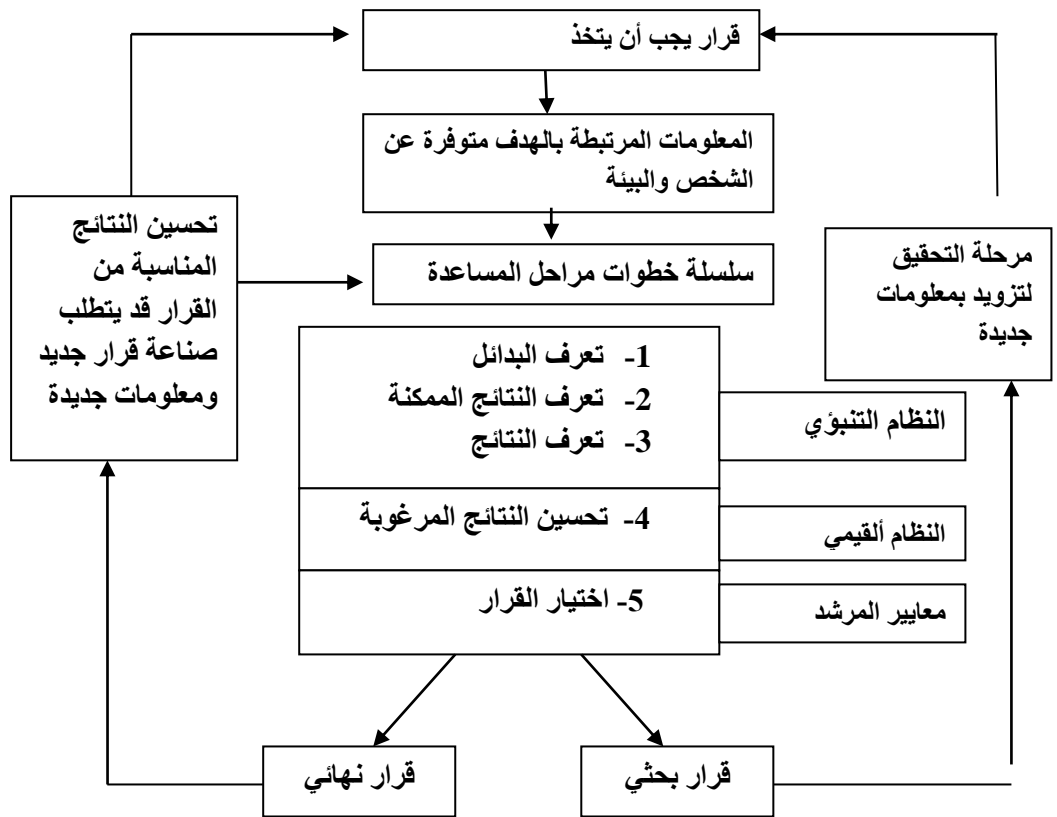
### 1-9 نظرية ( جيلات ) في اتخاذ القرار : Career Decision, Gelatt's Theory

يعد (جيلات) من أصحاب نظريات اتخاذ القرار, والتي تفترض بان هناك نقاطا حرجة في حياتنا عندما نتخذ القرار نحوها وتؤثر في نمونا المهني.

وتميزت نظرية (جيلات) بان اتخاذ القرار لا يعتمد على العقلانية إذ لم يتبع الفرد نفس المخطط كل الأوقات, إذ يرى (جيلات) بأنه يكون للفرد اتجاهين أو أكثر عند التعامل مع تغيير الاختيار المهني, وقد يسيطر الاتجاهين أحيانا في اتخاذ القرار المهني, وذكر (جيلات, 1991) أن هناك أربعة عوامل تستخدم في توجيه الفرد في عملية اتخاذ القرار المهني, وهي:

- ماذا يريد الفرد؟ (الأمنيات والميول)
- ماذا يعرف؟ (المعلومات عن الذات والمهن)
- ماذا يعتقد؟ (القيم والاتجاهات)
- ماذا يعمل؟ (الإجراءات اللازمة)

وقدم (جيلات) عام (1962) نظريته من خلال نموذج تنظيمي مفاهيمي يقترح سلسلة من القرارات المباشرة والمستقبلية لاتخاذ القرار:



الشكل : نموذج تنظيمي مفاهيمي لاتخاذ القرار عند جيلات

يوضح الشكل أعلاه نموذج سلسلة من القرارات المباشرة والمستقبلية، إذ يتبع (جيالات) في ذلك أسلوب حل المشكلات من تحديد المشكلة، ثم جمع المعلومات، ثم مراجعة البدائل وأخيراً تقليص البدائل واتخاذ القرار وتقييمه. ويستخدم هذا النموذج كموجه لبرامج الإرشاد المهني.

وبناء على هذا النموذج فإن عملية اتخاذ القرار تعتبر عملية مستمرة ذات خطوات تسلسلية حسب (جيالات) هي: (ابوعطية، 2015:241)

- 1 تحديد الهدف والغرض من القرار.
- 2 جمع المعلومات عن البدائل المتاحة والمخرجات.
- 3 جمع معلومات عن الاحتمالات التي تربط البدائل بالمخرجات بما اسماه (بنظام التنبؤ، Predictive System)
- 4 فحص مرغوبية كل بديل على حدة ثم مرغوبية كل بديل في علاقته بالبدائل الأخرى ثم ترتيب البدائل ترتيباً هرمياً بما اسماه (نظام القيم، Value System)
- 5 اختيار طريقة الأداء وتقييم البديل الذي تم اختياره في تقييم النتائج بما اسماه (محك القرار، Decision Criterion) (البلوشي، 2007:84)

## 9-2 نظرية (تايدمان) في عملية اتخاذ القرار المهني:

إن (ديفيد تايدمان) بتفكيره عن اتخاذ القرار المهني يركز بقوة على النظرية الفردية (لوايت، 1952، White) في دراسة حياة الإنسان والكفاح للوصول إلى الكفاءة، ونظرية (اركسون) عام (1959) في النمو ووصف مراحل النمو النفسي الاجتماعي، كما تأثر بنظريات النمو المهني كنظرية (سوير)، ونتيجة ذلك وضع مع (اوهارا، o'hara) نظرية في الاختيار المهني، وتم تطوير برنامج حاسوب لتطبيق نظرية (تايدمان) في الإرشاد المهني، إلا أن وجه لنظريته نقداً لتعقيدها واعتمادها على الفردية.

تتكون نظرية (تايدمان) من مرحلتين أساسيتين، هما التوقع والتوافق المهني:

### الأولى: التوقع Anticipating a choice :

ذكر (تايدمان و اوهارا، 1963) بان مرحلة التوقع تتضمن أربع مراحل، وليس بالضرورة أن تسير بتسلسل دائماً، ولا ترتبط بعمر محدد، وقد يمر الفرد بمختلف المراحل في فترة زمنية واحدة، أن هذه المراحل تساعد المرشد في فهم عملية الاختيار المهني، وطبيعة عمليتي الإدراك و العاطفة/المشاعر.

### Exploration الاستكشاف

يتبع الأفراد خطوات غير منظمة في الاستكشاف، قد يتخيلوا أنفسهم في مواقع مختلفة، وتجريب بعض السلوكيات، ويتخيلوا أهداف أخرى حول عدة مهن، بما يعيق الاستكشاف، إذ يسيطر عليهم الخوف من إتباع نفس المراحل بطريقة منظمة أو غير منظمة، وان أسلوبهم أو كيف يستكشفون ينعكس على اختيارهم، والمرشد يمكن أن يساعد في توضيح جوانب القوة ومعرفة الذات، ولكن قد يواجه الفرد تأثير تنظيمات من الخارج، وانه عندما يكون في حاجة إلى القيام بعمل أو اتخاذ قرار وفق ذلك لا يشعر بان قراره واضحاً.

## ⌘ التبلور Crystalization

في هذه الحالة يظهر نوع من الاستقرار في التفكير، وتتفق المشاعر والأفكار وتنتضح مزايا وعيوب تنوع الاختيار الذي يبدأ يظهر، وقد يتم اتخاذ قرار مؤقت وقد لا يحدث.

## ⌘ اختيار Choice

عندما يتحقق التبلور قد يحدث الاختيار، فإن الاختيارات متغيرة من حيث الوضوح والتعقيد وقد يحدث بادرارك ووعي أو بدونه، وهي تعد مرحلة مهمة في حياة الفرد.

## ⌘ التوضيح Clarification

عندما يتخذ الأفراد قراراً، دون أن يبذلوا جهداً كافياً فقد يصبح لديهم خبرة الشك في الوقت المناسب لاتخاذ القرار وإمكانية تنفيذه، هنا يجب أن يعرف المسترشد بأنه هناك فرصة لإعادة الاختيار وتوضيح الاختيارات المتاحة، وإذا مازال لدى المسترشد أسئلة حول إمكانية الاختيار فإنه يجب أن يرجع إلى مرحلة الاستكشاف ثم التبلور ويختار مرة أخرى، وقد ذكر (ميلر تايدمان) أن طالب الصف التاسع غالباً ينتقل من الاستكشاف غالى الاختيار بالاعتماد على المخرجات، ويميل إلى إعادة الصياغة خلال التبلور والتوضيح أن مراحل توقع الاختيار تؤدي إلى التنفيذ والتوافق مع الاختيار، وهنا يمكن أن ينتقل إلى المرحلة التالية عند (تايدمان) وهي التوافق مع الاختيار.

## المرحلة الثانية : التوافق مع الاختيار Adjusting to a choice

إن تنفيذ الاختيار جزء مهم من مفاهيم اتخاذ القرار عند (تايدمان) فهو يرى بان الفرد لا يشعر بان عملية اتخاذ القرار تنتهي حالما تم الاختيار، لذا فقد حدد (تايدمان و اوهارا) مراحل التوافق:

## ⌘ الحث على التنفيذ : Induction

هنا ينفذ الفرد اختياره، قد يكون الذهاب إلى الكلية أو دراسة مقررات لتعليم الكبار، أو البدء بعمل جديد، أو العمل لبعض الوقت وهنا تحدث بعض التغييرات للإيفاء بالالتزام الذي قطعه على نفسه.

## ⌘ إعادة التشكيل : Reformation

عندما ينظم الفرد إلى مجموعة جديدة، في هذه المرحلة يتردد في الانضمام أو لا يشعر بأنه جزء من الجماعة، إلا انه فيما بعد يصبح واحد من المجموعة وينتمي إليها، وهنا يتم إعادة التشكيل.

## ⌘ التكامل : Intégration

إن التكامل يحدث بين لفرد والمجموعة ويتقبل الفرد والمجموعة بعضهما البعض، وان التحمس للاختيار الجديد يتلاشى ويصبح الاختيار أو اتخاذ القرار جزءاً من الفرد. (ابوعطية، 2015:232)

## 9-3 نظرية (جينزبرغ Ginzberg) للقرار المهني :

يرى (جينزبرغ) بان هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار واتخاذ القرار المهني، عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم، إذ يرى (جينزبرغ) بان القرارات المهنية التي يتخذها

الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وان لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دورا فيها، ومن ناحية أخرى يرى (جينزبرغ) بان العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دورا في عملية الاختيار المهني ويرى أيضا بان اتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية تلعب دورا آخر فيه، أما من ناحية عملية اتخاذ القرار المهني والاختيار نفسها، فيرى (جينزبرغ) بأنها عملية مستمرة طويلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهن مختلفة طيلة حياته وانه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له.

ويرى (جينزبرغ) بان الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له، ويرى أيضا أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال والتجريب والواقع وهي كما يلي :

### ⊞ مرحلة الخيال :

وتتمتد هذه الفترة من سن (3-11) سنة. إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسة لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل: الشرطي والطبيب والأب واللص والمعلم وغيرها من الأدوار الاجتماعية ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى، ويرى (جينزبرغ) بان الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها واهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن، وبشكل عام فان خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية.

### ⊞ فترة التجريب:

وتتمتد هذه الفترة من سن (11-18) سنة، وتقسم إلى (04) مراحل مختلفة تختلف كل مرة عن الأخرى في مهمات النمو، والمراحل هي :

- **مرحلة الميل:** وتمتد من (11-12) سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه أخذا بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته واهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة، أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة الناصر بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لان حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.
- **مرحلة القدرة:** وتمتد هذه المرحلة من سن (12-14) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بان كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة.
- **مرحلة القيم:** وتمتد من سن (14-18) يدرك الفرد في هذه المرحلة بان الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به، وبمعنى آخر فانه يرى بان العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية.
- **مرحلة الانتقال:** وتمتد هذه المرحلة من سن (17-18) سنة واهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة هو الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.



## ⌘ الفترة الواقعية :

وتمتد هذه الفترة من سن (18-22) سنة وتشمل هذه الفترة:

- **مرحلة الاستكشاف:** في هذه المرحلة يكون أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
- **مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله وفهم ذاته, وبلورة فكرة عن ذاته.
- **مرحلة التخصص:** في هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.(جودت,العزة,2014:55)

## -10 تنمية مهارة اتخاذ القرار:

يتم اكتساب المهارات عن طريق التمرين, والتدرج في تدعيم الاستجابات الأكثر قربا من المهارة التي يتطلع لإتقانها. ولتنمية مهارة اتخاذ القرار, يجب معرفة مكوناتها من خلال تحليلها إلى عدد من القدرات:

- } القدرة على تحديد المشكلة تحديدا وافيا.
- } القدرة على تحديد الأهداف التي يسعى إليها من خلال نتائج القرار.
- } القدرة على تحديد البدائل بدقة واكتشاف بدائل جديدة وهنا تظهر أهمية التفكير الابتكاري من خلال التنبؤ وخلق أفكار جديدة تنمي بشكل جماعي من خلال أسلوب إثارة الأفكار التي يتم فيها استقطاب أفكار كل فرد من المجموعات وبالتالي الحصول على أكبر عدد من البدائل وإتاحة الفرصة أمام متخذ القرار ليختار من بينها.
- } القدرة على الموازنة والمقارنة بين البدائل حسب قيمتها وأهميتها ونتائجها.
- } المبادرة والجرأة في الإقدام على انتقاء احد البدائل بعد تقييمها.
- } القدرة على تنفيذ ما اتخذ من قرار ومتابعة وتحمل نتائجه.
- } القدرة على التحرر من الضغوطات الذاتية والخارجية قدر الإمكان.
- } القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات الجماعية.(السواط,2008:111)

وتجمع الأبحاث في مجال تنمية مهارة اتخاذ القرار بان يفضل تدريب الفرد على تقسيم المشكلة وتحليلها إلى أجزاء صغيرة, وذلك عن طريق معالجتها على مراحل ثم البدء بتنفيذ المراحل الأسهل أو المبكرة أولا, ثم تقييم مختلف البدائل بإعداد قائمة بالجوانب الايجابية والسلبية لكل بديل على أن يقوم بوضع قيمة لكل من هذه الجوانب, حيث أن بعض هذه الجوانب قد يكون أكثر أهمية من غيره, والتساؤل ماذا يجب أن نفعل؟ وماذا نريد أن نفعل؟ كذلك يمكن تحسين عملية اتخاذ القرارات عن طريق تحديد معايير الحكم على فعالية البدائل المختلفة قبل التقييم الفعلي لها.(شليبي,2002:48)

وأشارت (زينة منصور) في دراستها عن اتخاذ القرار, أن أهم الإجراءات والوسائل التي يمكن أن تحسن بها عملية اتخاذ القرارات وبما فيها اتخاذ القرار المهني هي:

- ♣ وجود خطة للمراجعة الدورية للأنظمة والتعليمات, كثيرا ما يتم اتخاذ القرار في ضوء تعليمات وأنظمة لا تنطبق على حالة موضوع البحث, مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير عقلانية, ويجب أن يتم ذلك بمشاركة الأطراف ذوي العلاقات.
- ♣ تحديد المواقف والمجالات التي يتصرف فيها العضو المشارك في اتخاذ القرار بالأسلوب الواقعي الذي يتضمن الاعتماد على القيم الشخصية والخبرات الخاصة.
- ♣ تحديد البدائل للمسار الذي يتبع عادة في تنفيذ القرار, القاعدة البديهية أن تكون هناك ثلاثة بدائل على الأقل قبل اختيار احدها للتنفيذ الفعلي.(المنصور, زينة, 2016: 81)

## 11- دراسات سابقة عن اتخاذ القرار المهني:

### 1-11 الدراسات الأجنبية:

**1-1-11 دراسة (كوبير, 1996, Conyers )** تحت عنوان: اثر برنامج في الإرشاد المهني مستند على تعليم مهارات اتخاذ القرار المهني, في تحسين الفعالية الذاتية المهنية وتقليل التردد لدى طلبة جامعة (وسكونسن), وتم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (49) طالبا, (18) طالب من بينهم يعانون من صعوبات جسدية, وأظهرت النتائج وجود تحسن في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى الطلبة على اختلاف حالاتهم الصحية, وأظهرت الدراسة انخفاضا في مستوى التردد في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

**2-1-11 دراسة (ريتابلوك وكى بيرسون, 1998, Ritaplack and Kay Pearson )** تحت عنوان: تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى المراهقين. هدفت الدراسة إلى:

- تحسين مهارة اتخاذ القرار لدى المراهقين من خلال تقليل عدد الخيارات غير المناسبة والمحددة بدقة.
- إعطاء تفسيرات لمشكلة المهارات غير المناسبة في عملية صنع القرار لدى طلبة الصف الأول إعدادي والصف الأول ثانوي في الريف.

تمتثل نتائج الدراسة في:

- ظهور تحسن واضح في القدرة على جمع المعلومات وتحديد المهم منها.
- ظهور عدد من الأسباب لمشكلة المهارات الغير المناسبة في عملية اتخاذ القرار لدى الطلبة ومنها: الضغوطات الاجتماعية, التداخل والتناقض في المعلومات التي بحوزة الطالب أو التي يقوم بجمعها, الانفعالات الغير المناسبة.
- وجود تطابق بين استراتيجيات اتخاذ القرار لدى الطلبة والاستراتيجيات المقترحة من قبل أخصائيين في هذا المجال.
- تحسن في المهارات الاجتماعية ضمن بيئة الصف.

## **11-2 الدراسات العربية:**

**11-2-1 دراسة (الزهراني 2010)** تحت عنوان: التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة, تكونت عينة الدراسة من (181) طالب من طلاب كلية الصحة هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة.
- التعرف على اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة.
- التعرف على العلاقة بين التفضيل المهني واتخاذ القرار.

من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين مستوى التفضيل المهني واتخاذ القرار.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات التقنية وطلاب الكلية الصحية في مفهوم التفضيل المهني لصالح الكلية الصحية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكلية التقنية وطلاب الكلية الصحية في مفهوم اتخاذ القرار لصالح الكلية الصحية.

**11-2-2 دراسة (ممدوح بنية الدين واحمد عبد اللطيف أبو اسعد 2014)** تحت عنوان: اتخاذ القرار المهني استنادا لنموذج (جيالات) لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في لواء الجزيرة, تكونت عينة البحث من (474) منهم (201) من الذكور و(273) من الإناث, من مدارس الثانوية في المملكة الأردنية. وأظهرت نتائج الدراسة أن:

- الطلبة في المرحلة الثانوية لديهم اتخاذ قرار مهني بدرجة مرتفعة.

كما تبين أن اتخاذ القرار المهني يختلف تبعا للجنس ولصالح الإناث.

وتوصلت النتائج أيضا إلى أن اتخاذ القرار المهني يعد أفضل لدى طلبة ذوي التخصص العلمي من الطلبة ذوي التخصص الأدبي.

## خلاصة الفصل :

واستنتاجا لما سبق فان مهارة اتخاذ القرار المهني هي أساس النجاح مهنيا بحيث كلما كان يمتلك الفرد القدرة على فهم ذاته وإمكاناته وما الذي يستطيع فعله كلما تمكن من اتخاذ قرارات سليمة وواضحة تتناسب ومهاراته.

لذا من الضروري تنمية هذه المهارة والاهتمام بها لما تمنحه من فوائد عائدة على الشخص المعني وعلى المجتمع عامة.

## تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، وتصميمها، وخطوات اختيار عينة الدراسة وتجانسها، ووصف أدوات الدراسة، وكذلك إجراءات تطبيق الدراسة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات التي جرى الحصول عليها.

### 1- المنهج المتبع في الدراسة:

**1-1 تعريف المنهج:** هو الطريق المؤدي إلى الكشف الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد، لتحديد العمليات والوصول إلى نتيجة محددة. (فوزي، 2007: 76)

### 2-1 المنهج الوصفي:

هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها كافياً ودقيقاً، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعليمات عن الظاهرة أو موضوع البحث. (الرشيد، 2002: 21)

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي الأرتباطي في دراستنا باعتباره مناسباً لوصف وتحليل الظاهرة بدقة وموضوعية.

### 2- الدراسة الاستطلاعية:

وهي دراسة مبدئية للتعرف على الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها بغرض توفير الفهم الدقيق لدراسة المطلوب جيداً، وتساعد في اختيار الوسائل الملائمة التي يعتمد عليها في الدراسة بطريقة أكثر واقعية وصلاحيّة، وتمكنه من معرفة واكتشاف الصعوبات الكامنة والمحتملة وترشده إلى إتباع الطرق العلمية الصحيحة.

### 1-2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الظاهرة المدروسة وجمع البيانات.
- التدريب الأولي للتعرف على الميدان.
- التأكد من الخصائص السيكمترية للأدوات المستخدمة.
- اكتشاف الصعوبات والمعوقات التي تواجهني خلال دراستي.

### 2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون هذه العينة من (25) تلميذ وتلميذة من الصف الأول ثانوي لشعبي (الأدبي والعلمي) (13) تلميذا وتلميذة من شعبة الأدبي و (12) تلميذ وتلميذة من شعبة العلمي والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع خصائص العينة تبعاً لمتغير الجنس.

النسبة	التكرار	
40%	10	ذكر
60%	15	أنثى
100%	25	المجموع

نلاحظ أعلاه أن العينة تتكون من (30) تلميذ وتلميذة, حيث أن عدد الذكور بلغ نسبة (04%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (60%).

**الجدول رقم (02) يوضح توزيع خصائص العينة تبعاً لمتغير الشعبة**

النسبة	التكرار	
52%	13	أدبي
48%	12	علمي
100%	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة التلاميذ ذوي شعبة الآداب بلغت (52%), وبلغت نسبة التلاميذ العلميين (48%).

### **3- أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية:**

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في معرفة العلاقة بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار فقد قمت الباحثة بتبني واعتماد مقياسين: مقياس النضج المهني (لكرايتس) ومقياس مهارة اتخاذ القرار للباحث (وصل الله بن عبد الله حمدان السواط, 2008).

#### **3-1 أداة قياس مستوى النضج المهني:**

بناء على الاطلاع على مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النضج المهني ومراجعة المفاهيم والتعاريف لتحديد بنية المقياس تم الاعتماد على مقياس النضج المهني ل(كرايتس). هذا المقياس ينطلق من قائمة (كرايتس) ويساعد في تحديد مدى نضج الطلبة المهني واستعداداتهم للاختيار المهني السليم. ويتكون هذا المقياس من (47) فقرة تكون الإجابة عليها ب( نعم ) أو ( لا ) . وذلك حسب انطباق أو عدم انطباق مضمون الفقرة على المستجيب.

يتراوح مجموع الأداء للمستجيب بين (الصفر – 47 ) ويعطي هذا المقياس علامة كلية لمستوى النضج المهني عند المفحوص وبالتالي فإن العلامة المرتفعة فوق ( 24 ) تدل على مستوى نضج مناسب.

ويحتوي هذا المقياس على (05) أبعاد وأرقام البنود الذي تقيسها كما هي موضحة في الجدول:

**الجدول رقم (03) يوضح أرقام بنود أبعاد مقياس النضج:**

أرقام البنود	البعد
( 46-45-40-26-21-19-17-12-4-2 )	التأكد من اتخاذ القرار المهني
( 40-39-37-31-30-27-24-22-18-11-7-1 ) (47-44)	الاهتمام في اتخاذ القرار المهني
( 42-38-33-28-23-13-8-3 )	الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني
( 43-29-14-9 )	توفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المهني
( 36-35-32-25-20-16-15-10-6-5 )	رغبة الفرد في التوفيق بين حاجاته والواقع

### 2-3 أداة مقياس القرار المهني:

تم اعتماد مقياس القرار المهني من إعداد الباحث ( وصل الله بن عبد الله حمدان السواط) لقياس مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

يتكون المقياس من خمسة أبعاد الهدف منها هو قياس مهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطالب وهذه الأبعاد هي:

**البعد الأول:** الاهتمام بتحديد وتحليل مشكلة القرار المهني. ( 49-46-41-36-31-26-21-16-11-6-1 )

**البعد الثاني:** البحث عن بدائل. ( 42-37-32-27-22-17-12-7-2 )

**البعد الثالث:** تقويم البدائل المطروحة. ( 50-47-43-38-33-28-23-18-13-8-3 )

**البعد الرابع:** تحديد أفضل البدائل المطروحة. ( 44-39-34-29-24-19-14-9-4 )

**البعد الخامس:** عملية اتخاذ القرار المهني. ( 48-45-40-35-30-25-20-15-10-5 )

**1-2-3 صدق المقياس:** للتحقق من صدق الأداة لقياس مهارة اتخاذ القرار المهني اتبع الباحث الخطوات التالية:

**2-2-3 صدق المحتوى:** عرض الباحث الأداة التي جرى بناؤها بصورتها الأولية على (عشرين) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمهتمين بموضوع الإرشاد المهني وذلك للكشف عن مدى صدق فقرات الأداة وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه في أبعاد الأداة.

**3-2-3 صدق البناء:** قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية للأداة وذلك بتطبيقها على عينة من طلاب الصف الأول ثانوي يبلغ عددهم (80) طالباً متوسط أعمارهم (16.23) بانحراف معياري قدره (0.90) وبعد إجراء التحليل الإحصائي قام الباحث بحذف العبارات التي كانت معامل ارتباطاتها غير داله وعددها (6) وبذلك أصبحت الأداة مكونة من (50) عبارة في صورتها النهائية.

### 4-2-3 ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المقياس وقد بلغ معامل الثبات للمجموع الكلي للمقياس (0.88) وهو معامل يمكن الوثوق به لإجراء الدراسة.

#### 4- صدق وثبات أدوات الدراسة :

أولاً- صدق مقياس النضج المهني ومقياس القرار المهني:

⊞ صدق المحكمين:

للتأكد من صدق فقرات كل من مقياس (النضج المهني) ومقياس (القرار المهني)، قام الباحث بعرض الصيغة الأولية لكل مقياس على (05) من لجنة المحكمين المختصين في مجال علم النفس والإرشاد، والتوجيه المهني في (جامعة وهران 02 محمد بن احمد)، (أ. محمد ربيب الله)، (د. منصور عبد الحق)، (أ. احمد مكي)، (أ. العربي غريب)، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول الصياغة اللغوية للفقرات ومناسبتها وانتمائها للموضوع، بالإضافة إلى حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرات جديدة يرونها مناسبة، وقد تم الأخذ بأراء أعضاء لجنة التحكيم وبناء على ذلك فقد تم تعديل وحذف بعض الفقرات لعدم وضوحها ومناسبتها لمستوى عينة الدراسة وبذلك:

- 1) بالنسبة لمقياس مستوى النضج المهني تم حذف عبارة رقم (02) و العبارة رقم (45) لأنهما غير واضحتين ولا تتناسب مع ما يراد قياسه وبذلك أصبحت أداة قياس مستوى النضج المهني مكونة من (45) عبارة. والجدول (04) و(05) يوضحان ذلك.
- 2) أما مقياس مهارة اتخاذ القرار لم يشهد أي تغيير أو تعديل بحيث كان مناسباً جداً لتحقيق أهداف الدراسة حسب رأي لجنة التحكيم.

الجدول رقم (04) يوضح التعديلات المقترحة من قبل أعضاء لجنة التحكيم على فقرات أداة الدراسة

رقم الفقرة	الفقرة	بعد التعديل
43	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا اعرف ما قيمة الكفاية عن نفسي ولا عن عالم العمل.	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا اعرف ما قيمة الكفاية عن نفسي.

الجدول رقم (05) يوضح الفقرات التي تم حذفها بناء على آراء لجنة التحكيم

رقم الفقرة	الفقرة التي تم حذفها
02	من المحتمل أن انجح في مهنة ما اختار أو انجح في أي مهنة.
45	الدخول في مهنة ما لا يختلف عن الدخول في مهنة لي.

ثانياً: حساب ثبات كل من مقياس النضج المهني و مقياس القرار المهني:

وللتحقق من ثبات مقياس النضج المهني ومقياس القرار المهني قامت الباحثة بحساب معامل (ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي والجدول رقم (06) يوضح قيم المعاملات:



الجدول رقم (06) معاملات الاتساق الداخلي للمقياسين في الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	اسم المقياس
0.90	مقياس النضج المهني
0.96	مقياس القرار المهني

تأكد نتائج الجدول قيم معاملات الثبات لكلا المقياسين أنهما جد مناسبين للشروع في الدراسة الأساسية.

5- الدراسة الأساسية:

1-5 حدود الدراسة:

1-1-5 الحدود المكانية: ينتمي مجتمع الدراسة أو عينة الدراسة إلى مدارس الثانوية لولاية وهران.

- ثانوية بالنابي سليمان (حي الصباح, وهران)
- ثانوية بوعزيز ربيعة (حي الياسمين, وهران)
- ثانوية مهاجي محمد الحبيب (مرفال, وهران)

2-1-5 الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال شهر (مارس) من السنة الدراسية (2020).

2-5 عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة من (66) تلميذ وتلميذة من السنة الأولى ثانوي (علمي و أدبي) تم اختيارهم بالطريقة القصدية. حيث تم توزيع (72) استمارة وتم استرجاع (66) منها.

ويرجع سبب اختيار العينة من الصف الأول ثانوي، لأنها تعد البداية للطلاب في اختيار المواد الدراسية للصفين الثاني والثالث ثانوي بناء على قدراته وميوله واستعداداته وخبراته عن المهن المختلفة في سوق العمل.

الجدول رقم (07) يوضح توزيع خصائص عينة الدراسة الأساسية تبعا لمتغير الجنس.

النسبة	التكرار	
42%	28	ذكور
58%	38	إناث
100%	66	المجموع

نلاحظ أعلاه أن العينة تتكون من (66) تلميذ وتلميذة, حيث أن عدد الذكور بلغ نسبة (42%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (58%).

الجدول رقم (08) يوضح توزيع خصائص العينة تبعا لمتغير الشعبة

النسبة	التكرار	
--------	---------	--

أدبي	32	48%
علمي	34	52%
المجموع	66	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة التلاميذ ذوي شعبة الآداب بلغت (48%)، وبلغت نسبة التلاميذ العلميين (58%).

### 6- المعالجة الإحصائية:

تم اختبار فرضيات الدراسة عن طريق تفرغ البيانات على الحاسب الآلي وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية ( SPSS ) استناداً إلى الأساليب الإحصائية التالية:

- 1) معامل ألفا كرونباخ ( ALPHA CRONBACH ) لحساب ثبات أدوات الدراسة.
- 2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 3) معامل الارتباط (بيرسون) ( PEARSON )، لمعرفة العلاقة بين متغير النضج المهني والقرار المهني.
- 4) معامل 'ت' ( T-TEST ) لحساب الفروق بين متغيرات الدراسة (الجنس: ذكور و إناث) و (الشعبة: أدبي وعلمي).

## تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي هدفت للتعرف على علاقة النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ الصف الأول ثانوي ومناقشتها وتفسيرها، كما سيُشمل تقديم مجموعة من التوصيات منبثقة من نتائج الدراسة.

## 1- عرض نتائج الدراسة:

### أولاً- عرض نتائج الفرضية الأولى:

#### والتي تنص على الآتي:

∞ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

من أجل التأكد من هذه الفرضية تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة في مقياس النضج المهني ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني. ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (09).

الجدول رقم (09) معامل ارتباط (بيرسون) بين مقياس النضج المهني ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

المقياس	العينة	معامل (بيرسون)	مستوى الدلالة
النضج المهني	66	0.73	0.001
مهارة اتخاذ القرار المهني	66		

عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات مقياس النضج المهني (69) وقيمة الانحراف المعياري (10.47) في حين أن متوسط الحسابي لدرجات مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني هو (116) لانحراف معياري قدره (22.7) كما يتضح أن قيمة معامل (بيرسون) تساوي (0.73) عند مستوى (0.001) وهذا يؤكد أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني عند مستوى الدلالة (0.01).

### ثانياً- عرض نتائج الفرضية الثانية:

#### التي تنص على الآتي:

∞ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الجنس (ذكور\_إناث).

وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تبعا لمتغير الجنس

المقياس	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة 'ت'	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
النضج المهني	إناث	38	69.8	10	64	0.75	0.45	غير دالة
	ذكور	28	67.8	9				

عند مستوى الدلالة (0.05)

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تعزي لمتغير الجنس بحيث تمثلت عينة الإناث البالغ عددهم (38) للمتوسط حسابي يقدر ب(69.8) وانحراف معياري قدره (10) كما يوضح عدد الذكور (28) والمتوسط الحسابي المتحصل عليه المقدر ب(67.8) لانحراف معياري قدره (9). نلاحظ تقارب بين المتوسطات الحسابية للمجموعتين. كما يبين الجدول قيمة الاختبار "ت" التي تقدر ب(0.75) بقيمة احتمالية قدرها (0.45) ومنه نستنتج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث.

ثالثا- عرض نتائج الفرضية الثالثة.

تنص على الآتي:

∞ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الشعبة (أدبي \_ علمي) لصالح العلميين.

وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تبعا لمتغير الشعبة

المقياس	الشعبة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة 'ت'	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
النضج المهني	علمي	34	70.4	10	64	1.15	0.25	غير دالة
	أدبي	32	67.4	10				

عند مستوى الدلالة (0.05)

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النضج المهني تعزي لمتغير الشعبة بحيث تمثلت عينة العلميين في (34) تلميذ بمتوسط حسابي قدره (70.4) وانحراف معياري قدره (10) كما تمثلت عينة الأدبيين في (32) تلميذ بمتوسط حسابي يساوي (67.4) وانحراف معياري يقدر ب(10) نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن هناك تقارب في قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا المجموعتين كما قدرت قيمة الاختبار "ت" ب(1.15) بقيمة احتمالية قدرها (0.25) ومنه تأكد عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني بين العلميين والأدبيين. وهذا معناه تقارب مستوى النضج المهني لديهم.

## 2- مناقشة نتائج الدراسة:

### أولا- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

والتي تنص على:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

وبالرجوع إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (09) يتضح أن هناك ارتباطا طرديا دالا إحصائيا بين كل من النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني عند مستوى الدلالة (0.01) بحيث قدرت قيمة معامل الارتباط (بيرسون) ب(0.73), وذلك يعني انه كلما زاد مستوى النضج المهني ارتفعت مهارة اتخاذ القرار المهني. ومنه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري.

وتفسر هذه النتيجة انه للنضج المهني دورا وأهمية في اتخاذ القرارات المهنية السليمة والمناسبة للتلاميذ, فكلما نضج التلميذ مهنيا كلما زادت استقلاليته في اتخاذ قراره المهني, فالنضج المهني يساعده على التحرر من التبعية والاعتماد على البيئة المحيطة في تحديد المصير المهني كما يساعده في فهم ذاته ومعرفة قدراته وإمكاناته وإدراك ميوله ورغباته وكل ذلك يمنحه قدرة على صنع قراراته و تحليلها قبل عملية اتخاذ القرار الذي سينعكس على جميع مجالات حياته.

وهذا يتفق مع ما أكد عليه (هولاند) (1973) عندما أشار إلى أن الاختيار المهني هو الاختيار المبني على المعرفة الواعية للذات، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل.

اتفقت نتيجة الدراسة مع عدة دراسات من أهمها:

دراسة (العميري) (2009) والتي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين النضج المهني والقرار المهني لدى عينة البحث.

وأیضا دراسة (الصاعدي)(2012) والتي توصلت إلى:وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدراسة.

وأظهرت نتائج دراسة (لوزو, 2005) أنه كلما كان الطالب أكثر نضجا في ميولاته المهنية كان احتمال اتخاذ قرارات مهنية صائبة أكبر, وكانت مهنته أكثر تطابقا مع ميله المهني.

### ثانيا- مناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

والتي جاءت كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الجنس (ذكور\_إناث).

يتضح من خلال الجدول (10) انه بما أن جاءت قيمت الاختبار "ت" (0.75) بقيمة احتمالية (0.45) اكبر من مستوى الدلالة (0.05), فهذا يعني عدم وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) حول مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث, ومنه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري.

وقد يفسر ذلك إلى أن كلا الجنسين هم في نفس المرحلة العمرية ونفس المستوى الدراسي وينتمون إلى نفس المؤسسة التعليمية.

فقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج الدراسة التي أجراها كل من (بارننز) و(كارتر) (2004) والتي توصلت نتائجها إلى:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث.

في حين اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (الغافري) (2005) والتي توصلت إلى:

وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى النضج المهني تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث.

### ثالثا- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

والتي جاءت كالتالي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النضج المهني لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي تعزي لمتغير الشعبة (أدبي \_ علمي) لصالح العلميين.

وبالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (11) يتبين أن قيمة الاختبار "ت" قدرت ب(1.15) بقيمة احتمالية قدرها (0.25) وهي قيمة اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على:

عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين العلميين و الأدبيين من حيث مستوى النضج المهني. وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري.

وتفسر هذه النتيجة على انه كل من العلميين و الأدبيين تقدم لهم نفس برامج التوعية والإرشاد المهنية غير أنهم يتقاربون في المرحلة العمرية ويتشابهون في معظم الخصائص.

## ١. توصيات

### اقتراح برنامج برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتحسين مستوى النضج المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية.

نظرا للظروف الصعبة التي يعيشها العالم في الوقت الراهن بسبب فيروس (كورونا) ونظرا لعدم وجود إمكانية تطبيق أي برنامج إرشادي على عينة البحث بسبب غلق جميع المؤسسات حفاظا على سلامة الجميع، قامت الباحثة باقتراح برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتحسين مستوى النضج المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية.

وقد استندت الباحثة عند اقتراحها لهذا البرنامج على النظرية المعرفية السلوكية وعلى التراث النفسي وما فيه من مصادر ودراسات سابقة ومنها دراسة (الصواط وصل الله سنة 2008) تحت عنوان: فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني، ودراسة (سيف بن سالم بن خلفان عزيزي سنة 2011) تحت عنوان: فاعلية برنامجي إرشاد جمعي يستندان لنظريتي (هولاند) و(سوبر) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني

### لمحة عن النظرية المعرفية السلوكية:

تعتبر هذه النظرية نتاج تداخل (03) مدارس وهي: العلاج السلوكي والعلاج المعرفي وعلم النفس الاجتماعي المعرفي وترتكز على إطار نظرية التعلم الاجتماعي (البندورا، Bandura) حيث ترى أن عملية التعليم تتم من خلال إدراك الناس لمواقف حياتهم ومن خلال تصرفاتهم التي تنتج عن الأحوال البيئية التي تؤثر على سلوكهم بطريقة تبادلية. (السيد، 2009:712)

### مفهوم الإرشاد المعرفي السلوكي:

تعريف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي:

يعرف الإرشاد المعرفي السلوكي بأنه " تلك العملية العقلية التي يصبح الفرد بمقتضاها واعياً ببيئته الداخلية والخارجية وعلى اتصال مستمر بها، والعمليات المعرفية هي : الإحساس أو الإدراك والانتباه والتذكر، والربط، والحكم، والتفكير، والوعي". (الحفني، 1994:143)

ويعرفه (الصواط وصل الله): " أنه وسيلة من وسائل التدخلات التي يتم استخدامها لتزويد الأفراد الذين لا يملكون قدراً كافياً من المعلومات عن أنفسهم وعن عالم المهن، والذين لا يملكون مهارة اتخاذ القرار المهني الملائم، حيث ينصب الاهتمام على تزويدهم بالمعلومات اللازمة عن أنفسهم وعن عالم العمل مما يمكنهم من اتخاذ القرار الملائم وفق حاجة سوق العمل من خلال استخدام بعض الفنيات المساعدة على ذلك. (الصواط، 2008:15)

### تعريف البرنامج :

هو مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة و الإجراءات التي تستند على أسس ومبادئ نظرية تهدف إلى تحسين النضج المهني من خلال إيصال الطالب لحالة من الاستبصار بميوله وقدراته

المهنية وبطبيعة المهن ومدى حاجة سوق العمل إليها، وبالتالي مساعدته على اتخاذ القرارات المهنية المستقبلية فيما يتعلق باختيار المهنة والاستعداد لها والتقدم فيها. (السواط، 2008: 176)

ويتكون هذا البرنامج من عدد من الفعاليات موزعة على عدد من الجلسات تشمل معلومات عن الذات ومعلومات عن المهن ، ومهارات اتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

ويتألف هذا البرنامج من ( 10 ) جلسة إرشادية صممت ليتمكن الطالب من خلالها التعرف على ذاته و اكتشاف ميولاته واستعداداته المهنية. وتزويده بالمعلومات المهنية ومتطلبات سوق العمل.

المدة الزمنية المقترحة لكل جلسة تتراوح بين (30) دقيقة و(45) دقيقة، وهي المدة التي ينصح بها اغلب علماء علم النفس، كما أنه يركز على إحداث تغيير في السلوك يتم من خلال تصحيح وتعديل الأفكار عن بعض المهن وبالتالي اتخاذ قرارات تتلاءم مع الميول والقدرات.

تم الاعتماد على بعض النقاط المهمة ومراعاتها عند اقتراح البرنامج الإرشادي بهدف نجاحه وتحقيق الأهداف المسطرة ومن أهم هذه النقاط:

- أن يكون البرنامج الإرشادي مناسب لأفراد العينة من حيث الإجراءات و وضوح المفاهيم.
- مراعاة الفروق الفردية بين أفراد العينة وخلفياتهم المعرفية.
- احتواء كل جلسة من جلسات البرنامج على مهارات تحقق أهداف الجلسة.
- مراعاة التسلسل المنطقي بين الجلسات وارتباط كل جلسة بالتي تليها.
- أن يشتمل البرنامج على أدوات سهلة ومناسبة تتناسب مع خصائص العينة.
- أن يتميز البرنامج بالحيوية والتنوع في الأنشطة لتفادي الملل.

### خطوات إنشاء البرنامج:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- الاطلاع على بعض البرامج التي صممت لتحسين مستوى النضج المهني.
- بناء مقياس النضج المهني والتأكد من خصائصه السيكوميترية.
- التعريف بالبرنامج الإرشادي وتوضيح أهدافه وخطواته للمؤسسة التي سيتم تطبيق داخلها البرنامج الإرشادي.
- اخذ موافقة المؤسسة على تطبيق البرنامج الإرشادي.
- اختيار وتعيين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة وفقاً للمعايير المحددة.
- التعرف على خصائص المجموعة الإرشادية وتعريفها بالبرنامج الإرشادي.
- اخذ موافقة المجموعة الإرشادية على تطبيق البرنامج الإرشادي عليها.
- تحديد أهداف البرنامج وصياغتها ومدى مطابقتها مع أهداف أفراد العينة لمواجهة التحديات المستقبلية التي تطرأ على سوق العمل.

### أهداف البرنامج الإرشادي:

الهدف الإرشادي: تحسين مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة الإرشادية



ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- تعريف الطلاب بمفهوم النضج المهني ومدى تأثيره على اختياراتهم المهنية.
- مساعدة الطالب على إدراك عالم العمل واكتشاف المهن.
- مساعدة الطالب على معرفة قدراته واستعداداته وميوله.
- تزويد الطالب بمعلومات صحيحة ودقيقة عن المهن المختلفة في المجتمع المحلي.
- مساعدة الطالب في تحديد مجال التخصص المناسب.

### الفتيات والأساليب الإرشادية المستخدمة في البرنامج:

#### ⌘ المحاضرات والمناقشات الجماعية:

تعد المحاضرات والمناقشات الجماعية من أساليب الإرشاد الجمعي التعليمي، حيث يغلب عليها المناخ شبه العلمي ويؤدي فيها عنصر التعلم وإعادة التعلم دوراً رئيسياً، حيث يعتمد على إلقاء محاضرات سهلة على الطلاب يتخللها ويلبها مناقشات وتهدف المحاضرات والمناقشات الجماعية أساساً إلى تغيير الاتجاهات لدى هؤلاء الطلاب. (السواط، 2008:185)

#### ⌘ النمذجة:

النمذجة كفن إرشادية تتيح للمسترشد فرصاً للمشاهدة والاستمتاع والمشاركة والتعاطف والتأثر من خلال النموذج السلوكي الذي يقدم معلومات أو مهارات يتم إدخالها وتحويلها إلى صور ذهنية ومفاهيم معرفية وأحاديث داخلية تؤثر إيجاباً على سلوك المسترشد الخارجي. (سيف، 2011:91)

#### ⌘ التعزيز:

يعد التعزيز من أكثر الفنيات الإرشادية استخداماً وتأثيراً على السلوك، والتعزيز ينتمي إلى الإرشاد السلوكي كمصطلح وانتماء نظري إلا أنه شائع الاستخدام في أغلب النظريات كمارسة إرشادية، وقد احتل التعزيز مكاناً بارزاً في كل نظريات الاتجاه السلوكي.

ويعرف على أنه الإجراء الذي يؤدي فيه حدوث السلوك إلى توابع إيجابية أو إلى إزالة توابع سلبية، الشيء الذي يترتب عليه زيادة احتمال حدوث ذلك السلوك في المستقبل في المواقف المماثلة، إن تعزيز سلوكاً ما يعني أن تزيد من احتمال حدوثه مستقبلاً. (السواط، 2008:194)

#### ⌘ الواجبات المنزلية:

هي مجموعة من المهارات والأنماط السلوكية في صورة تعيينات، يتم تحديدها عقب كل جلسة في ضوء أهداف الجلسة، ويكلف المسترشد بتنفيذها في المنزل أو في العمل يعد الترتيب عليها في الجلسة الإرشادية، وتصمم هذه الواجبات في شكل متتابع بحيث يتم تنفيذها على مراحل، وهي تبدأ من البسيط إلى المعقد ومن المعارف إلى الأفعال. (سعفان، 2003:415)

### الجلسات الإرشادية:

### الجلسة الأولى:

موضوعها: التعارف وبناء العلاقة الإرشادية.

أهدافها:

- ♣ بناء العلاقة بين الباحثة وأعضاء الجماعة الإرشادية.
- ♣ تعريف البرنامج وأهدافه وخطواته لأعضاء المجموعة الإرشادية.
- ♣ الاتفاق على مكان ومواعيد الجلسات والالتزام بالحضور في الموعد والمكان المحدد بالحضور في الموعد والمكان المحدد.
- ♣ القياس القبلي.

### الجلسة الثانية:

موضوعها: معرفة الذات.

أهدافها:

- ♣ أن يدرك الفرد أهمية المرحلة التي يمر بها في تكوين الذات المهنية.
- ♣ أن يعرف أعضاء الجماعة الإرشادية أنهم يختلفون من حيث قدراتهم واهتماماتهم.

### الجلسة الثالثة:

موضوعها: معرفة الذات (02).

أهدافها:

- ♣ أن يعرف كل فرد منهم انه مؤهل حسب صفاته لعدد من المهن.
- ♣ معرفة كل فرد منهم لأهم المهن التي تناسبهم.

### الجلسة الرابعة:

موضوعها: معرفة الذات (03).

أهدافها:

- ♣ أن يكون الفرد صورة مبدئية عن ذاته المهنية.

### ⌘ الجلسة الخامسة:

موضوعها: معرفة المهن.

أهدافها:

- ♣ معرفة العالم الاقتصادي والمهني.
- ♣ معرفة شروط التوظيف والاحتياجات والإمكانيات المتوفرة في مختلف القطاعات.

### ⌘ الجلسة السادسة:

موضوعها: معرفة المهن (02).

أهدافها:

- ♣ توضيح أهمية الأعمال اليدوية (الحرف) ومكانتها في سوق الشغل.
- ♣ تنمية اتجاهات ايجابية للتلاميذ نحو مختلف المهن.

### ⌘ الجلسة السابعة:

موضوعها: التعرف على التخصصات وعلاقتها بالمهن.

أهدافها:

- ♣ توضيح العلاقة الموجودة بين مختلف الشعب الدراسية وعلاقتها بالتخصصات الجامعية والمهن.
- ♣ التعرف على المهن المتاحة حسب كل تخصص.

### ⌘ الجلسة الثامنة:

موضوعها: المواءمة بين معرفة الذات ومعرفة المهن.

أهدافها:

- ♣ التعرف على مفهوم المواءمة.
- ♣ إدراك الفرد لأهمية معرفته لذاته قبل اختياره للمهنة أو التخصص.

### ⌘ الجلسة التاسعة:

موضوعها: اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة.

أهدافها:

- ♣ التعرف على الخطوات التي ينبغي إتباعها للالتحاق بالتخصص المؤهل للوظيفة المستقبلية.
- ♣ التمكن من اتخاذ قرار صائب على أسس صحيحة في اختيار التخصص والمهنة المستقبلية.

### ⊞ الجلسة العاشرة:

موضوعها: الإنهاء البرنامج وتقييمه.

أهدافها:

- ♣ إنهاء العلاقة الإرشادية.
- ♣ تقييم النهائي للبرنامج من طرف المجموعة الإرشادية.
- ♣ القياس البعدي.

ويتضح محتوى كل جلسة من خلال الجدول التالي:

الجلسة	موضوعها	الوسائل المستخدمة	الفنيات المستخدمة	المدة الزمنية
الأولى	التعارف وبناء العلاقة الإرشادية.	سبورة أقلام ، أوراق و الاستبيان	المحاضرة والمناقشة الجماعية التعزيز الواجب المنزلي.	45د
الثانية	معرفة الذات	السبورة والأقلام و الداتاشو	المحاضرة والمناقشة الجماعية التعزيز تصحيح الواجب المنزلي ومناقشته	45د
الثالثة	معرفة الذات 2	السبورة والأقلام و الداتاشو لعرض فيديو	المحاضرة والمناقشة الجماعية النمذجة التعزيز الواجب المنزلي	45د
الرابعة	معرفة الذات 3	السبورة والأقلام والأوراق	المحاضرة والمناقشة الجماعية التعزيز تصحيح الواجب المنزلي ومناقشته	45د
الخامسة	معرفة المهن	السبورة والأقلام	المحاضرة والمناقشة النمذجة	45د

	التعزيز والواجب المنزلي	والأوراق و مطويات ملصقات حول مختلف المهن		
	المحاضرة والمناقشة النمذجة التعزيز تصحيح الواجب المنزلي ومناقشته	السبورة والأقلام و الأوراق ملصقات حول مختلف المهن	معرفة المهن 2	السادسة
45 د	المحاضرة والمناقشة الجماعية النمذجة التعزيز الواجب المنزلي	السبورة والأقلام و الأوراق و مطويات حول التخصصات الجامعية والمهن المناسبة لها	التعرف على التخصصات وعلاقتها بالمهن	السابعة
45 د	المحاضرة والمناقشة التعزيز النمذجة تصحيح الواجب المنزلي.	السبورة والأقلام و مطويات عرض فيديو	المواءمة بين معرفة الذات ومعرفة المهن.	الثامنة
45 د	المحاضرة والمناقشة التعزيز	السبورة والأقلام و مطويات	اختيار التخصص المناسب والمهنة المناسبة	التاسعة
45 د	المناقشة الجماعية التعزيز القياس البعدي	الأوراق والأقلام و الاستبيان	الإنهاء البرنامج وتقييمه	العاشرة

⊞ ويتم القيام بجلسة تتبعه بعد مرور مدة معينة (حوالي شهر) لإعادة توزيع الاستبيان على نفس المجموعة الإرشادية التي خضعت للإرشاد ومعرفة مدى استمرارية فعالية البرنامج الإرشادي وأثره عليها.

## ل قائمة المراجع ل

01	إبراهيم عبد المجيد، الاسدي، سعيد جاسم (2003)، الإرشاد التربوي، مفهومه وخصائصه وماهيته، ب ط، دار الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، الأردن.
02	أبو اسعد، احمد الهوا ري، لمياء (2008)، التوجيه التربوي والمهني، ط(01)، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
03	أبو عطية، سهام، درويش (2015)، نظريات الإرشاد والنمو المهني، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط(01)، عمان، الأردن.
04	إحسان، ذهنية جلاب (2001)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار الجفاء، عمان.
	بدر، حامد (1985)، فاعلية اتخاذ القرار بواسطة المجموعة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، العدد الأول، المجلد الخامس عشر.
05	البلوشي، راشد بن غريب (2007)، بناء برنامج مهني مستند الى نموذج جيلات وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر، رسالة دكتوراه، جامعة عمان، الأردن.
06	بالعابد، عبد القادر (2016)، تشكيل البر وفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني، مقارنة مفاهيمية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (26)، عدد الصفحات (359-365)
07	بن محمد الراشدي، احمد (2017)، النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر أساسي، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، عمان.
08	بو نخلة، فريد (2006)، تأثير القيادة على عملية اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
09	ترزولت، عمروني حورية (2008)، اثر برنامج تربية الاختبارات على الخاصيات السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.
10	جوده عزت، عبد الهادي، سعيد حسني العزة (2014) التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة (02)، عمان، الأردن.
11	جوهاناس، الفريد (2009)، المفاتيح العشرة للنجاح، ترجمه سميه الحسني، دار المنارة الإسلامية، الكويت.
12	حسين، مالك عبد الغني (2002)، أسس الإدارة، دار القباء، القاهرة، مصر.
13	الحفني، عبد المنعم (1994)، علم النفس وتحليل النفسي، مكتبة مديولي، الطبعة (04)، القاهرة، مصر.
14	الحوارنه، إياد نايف (2005)، آثار النمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول ثانوي، رسالة ماجستير، جامعه مؤتة، الأردن.
15	أخالدي، فؤاد عطاء الله، وآخرون (2011)، الإرشاد المهني للمدارس والجامعات، الطبعة (01) د. ب، دار الصفاء.
16	خلاصي، محمد (2005)، اتجاهات متربسي التكوين المهني نحو المهن، مذكره ماجستير، جامعه قسنطينة، الجزائر.
17	خليل، منى عطية (2009)، الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية، مكتبه جامعه حلوان، حلوان، مصر.
18	خلفي، أسمهان (2009)، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات، مذكره لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعه الحاج لخضر، باتنه، الجزائر.
19	الدخيل الله، دخيل بن عبد الله (1995)، الارتباط بالوظيفة في ضوء بعض المتغيرات، مجله دراسات تقنيه، العدد (04).

20	دويدار, عبد الفتاح محمد (2003), أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته, دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع, الاسكندرية, مصر.
21	ربابيه, ابراهيم علي (2015), اتخاذ القرار, دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع, الأردن, عمان.
22	رزق الله, رندة سهيل (2002), فاعليه برنامج تدريبي لتنمية مهارة اتخاذ القرار لدعينا من طلبه الصف الأول ثانوي, دراسة ميدانية شبه تجريبية, رسالة ماجستير, دمشق, سوريا.
23	زواغي, محمد (2017), دور التكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليه اتخاذ القرار على ضوء البيئة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية, رسالة دكتوراه, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية, جامعه احمد بوقره, بومرداس.
24	سعفان, محمد احمد (2006), الإرشاد النفسي الجماعي, دار الكتاب الحديث, القاهرة, مصر.
25	سعود, محمد واخرون (1997), الاداره العامة والوظائف, مطابع القرزندق, الرياض, السعودية.
26	السفاسفه, أبو اسعد, محمد ابراهيم, احمد عبد اللطيف (2011), الإرشاد المهني, مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع, الطبعة (01), الكويت.
27	سليم, مريم (2002), علم النفس النمو, دار النهضة العربية, الطبعة الأولى, بيروت, لبنان.
28	سهام, درويش أبو عطية (2015), نظريات الإرشاد والنمو المهني, دار الفكر ناشرون وموزعون, الطبعة الأولى, عمان, الأردن.
29	السواط, وصل الله عبد الله (2008), فاعليه برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي, رسالة دكتوراه, كلية علوم التربية, جامعه ام القرى, المملكة العربية السعودية.
30	السيد, نيفين صابر عبد الحكيم (2009), ممارسه العلاج المعرفي السلوكي في خدمه تعديل السلوك التوافقي للأطفال, مجله كلية الآداب, جامعه حلوان, مصر العدد 26.
31	سيف بن سالم, ابن خلفان العريزي (2011), فاعليه برنامج إرشادي جمعي يستند على نظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني, رسالة ماجستير, جامعه نزوى, عمان.
32	شديقات, سمير (2018), اثر برنامج مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتمويل المهنية لدى طلاب الصف العاشر, مجله الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية, المجلد (19), العدد (01).
33	شاكور, خليل وديع (1997), تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم على صعيد التوجيه الدراسي والميداني, بحث ميداني, مؤسسه المعارف, بيروت, لبنان.
34	شلبي, نوال محمد (2002), اثر التفاعل بين كلمان بروفيل وأساليب صنع القرار وتنمية مهارة اتخاذ القرار في بعض القضايا البيولوجية, مجله البحث التربوي, المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية, المجلد (01) العدد الثاني, يوليو 2002.
35	شنوده, أمل فهمي (1980), القرار التربوي بين المركزيه ولا مركزيه, دراسة مستقبلية, الدار المصرية, القاهرة, مصر.
36	طعمه, أمل احمد (2006), اتخاذ القرار والسلوك القيادي, دار ديونيد للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
37	عبايديه, أحلام (2007), محددات الاختيار المهني للطلبة الجامعيين, رسالة ماجستير, كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعه بابي مختار, عنابه.
38	عبد الباقي, سلوى (1992), محددات اختيار التخصص الدراسي للطلبة الجامعيين في السعودية علم النفس, العدد 21.
39	عبد العزيز, سعيد عيساوي, جوده عزت (2004), التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية وأساليبه الفنية والتطبيقات العلمية, الطبعة الأولى, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
40	عبد الله, عبد الغني (1998), قصص الإدارة ومناهجها, مكتبة الانجيلو المصرية, القاهرة, مصر.

41	عبد الهادي, جوده العزة سعيد (1999), التوجيه المهني ونظرياته, دار الثقافة, الأردن.
42	عزت, احمد رابع (1999), أصول علم النفس, الطبعة (07), دار الكتاب العربي للنشر, مصر.
43	علي, حسين (2001), نظريه القرارات المهنية, دار زهران للنشر والتوزيع, جامعه الزيتونة.
44	الغزوي, عوض فاتن (2010), القيادة والإشراف الإداري, دار أسامه للنشر, عمان, الأردن.
45	الفضل, مؤيد عبد الحسين (2004), نظريات اتخاذ القرار, دار المناهج للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
46	الفوارعه, بيان محمد موسى (2017), فاعليه برنامج إرشادي يستند لنظريه هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني, مذكرة ماجستير, كلية الدراسات العليا, جامعه الخليل.
47	الكفافي, علاء الدين (2009), علم النفس الارتقائي سيكولوجيا الطفولة والمراهقة, الطبعة الأولى, دار الفكر, الأردن.
48	كوفي, ستيفن (2000), العادات السبع أكثر الناس فاعليه (دروس فعالة في عملية تغيير الشخصي), ترجمه عبد الكريم عقيل, مكتبة جرير, الطبعة الأولى, الرياض.
49	لشهب, أسماء (2013), فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتحسين مستوى النضج المهني, رسالة ماجستير, جامعة الجزائر 02.
50	المجاني, محمد, إيماني كمال, عبد الجبار سيناريا (2018), مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمنة في كتاب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن, مجله ألامعه الإسلامية, للدراسات التربوية والنفسية, لمجلد (26), العدد (01).
51	مرسي, محمود (1985), استخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات وتحليل الحالات الإدارية, الإدارة العامة, عدد (48), كانون الأول.
52	مشري, سلافة, لشهب أسماء (2013), النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها للتكيف مع ضغوط مهنته, الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي.
53	المصري, احمد محمد (2008), الإدارة الحديثة, (الاتصالات, معلومات, قرارات) ب.ط, مؤسسة ثبات الجامعة, الإسكندرية, مصر.
54	المعاينة, خليل عبد الرحمن (2007), علم النفس الاجتماعي, الطبعة (02), دار الفكر, عمان, الأردن.
55	المنصور, زينة (2016), الذكاء وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار, رسالة ماجستير, كلية التربية, جامعة دمشق, سوريا.
56	الوانلي, نهاد شفيق (2005), مفاهيم الإدارة التربوية, دار الطيب, الرياض, السعودية.
57	ياغي, محمد (1993), مبادئ الإدارة العامة, مطابع الفرزدق, الرياض.



## الملحق (01)

### مقياس النضج المهني

أخي الطالب...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد :

أمامك مجموعة من الفقرات تتعلق بمستقبلك المهني فهي تقيس مستوى النضج المهني لديك وأمام كل فقرة إجابتين وهي: (نعم - لا).

الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة (x) مقابلها في العمود الذي يناسب درجة موافقتك أو عدم موافقتك.

علماً بأنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالهدف من هذا المقياس معرفة الاتجاهات والمشاعر نحو الاختيار المهني ودخول عالم المهن، والتخطيط نحو مهنة المستقبل.

تأكد من وضع إشارة واحدة فقط مقابل كل فقرة، أرجو الإجابة على جميع الفقرات، لأن إجابتك على أسئلة المقياس ستكون ذات أهمية في هذه الدراسة لذا أرجو الإجابة على المقياس بدقة واهتمام.

أمل أن تكون صادقاً في إجابتك ، علماً بأن هذه الإجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا البحث العلمي فقط.

شكراً لحسن تعاونك

## بيانات عن الطالب

- الجنس: \*ذكر \*أنثى
- الشعبة: آداب (...) علوم (...)

### مقياس النضج المهني

الرقم	الفقرة	نعم	لا
1.	غالبا ما احلم بالمهنة التي سوف اعملها ولكنني في الحقيقة لم اختر مجالا مهنيا حتى الآن .		
2.	اخطط للمهنة التي يقترحها علي الأهل		
3.	لا اعرف ما اعمل كي التحق بالمهنة التي أريد أن اعمل بها		
4.	عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر في مهن عديدة		
5.	يبدو أن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة.لذلك لا اعرف أي نوع من العمل اختار		
6.	لا يهم أي مهنة اختار طالما أن دخلها المالي جيد		
7.	علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد		
8.	اعرف قليلا عن متطلبات المهن		
9.	غالبا ما اشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية		
10	من الصعب أن يتخذ الإنسان قرارا مهنيا وذلك لكثرة الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة		
11	لا فائدة لاختياري لأي مهنة إذا كان مستقبلي المهني مشكوك فيه		
12	من المحتمل أن والداي يعرفان أكثر من أي شخص آخر أي مهنة يجب علي الالتحاق بها		
13	لا اعرف ما هي التخصصات التي يجب أن التحق بها في الجامعة		
14	اقضي كثيرا من الوقت متمنيا انجاز عمل اعرف أنني لا استطيع انجازه أبدا		
15	الأفضل أن تمارس عددا من المهن ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر		
16	لكل شخص مهنة واحدة فقط		
17	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني .فأنني سأقرر المهنة التي أريدها		
18	لا استطيع أن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله		
19	اشعر أحيانا بأنه علي اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول		
20	أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار		
21	لن أزعج نفسي في اختيار مهنة ما حتى أخرج من المدرسة		
22	لن يكون خطأ جسيما إذا اتبعت رأي الوالدين باختيار المهنة المناسبة		
23	نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها		
24	أتساؤل باستمرار كيف استطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني		
25	فيما يتعلق باختياري المهني فأنتي ساجد ما يناسبني عاجلا أم أجلا		
26	غالبا ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة		

27	إن اختياري للمهنة أمر يجب أن أقوم به بنفسي
28	ليس لدي فكرة عن طبيعة أجواء العمل
29	لن أتخلى عن شيء في سبيل الوصول إلى المهنة التي أريدها
30	أفضل العمل أكثر من اللعب
31	المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون فيها وليس ما تعرفه أنت عن هذه المهنة
32	لا أريد من والداي أن يجبراني عن المهنة التي علي اختيارها
33	أجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي علي الالتحاق به
34	اشعر أن أهدافي المهنية فوق مستواي ولن أكون قادراً علي تحقيقها أبداً
35	لا ادري آدا كان مستقبلي المهني سيأتي لي أن أكون الشخص الذي أريده
36	لا اقلق نفسي باختيار مهنة ما لأنه ليس بيدي ما افعله بهذا الصدد على أي حال
37	إذا دلني شخص ما على المهنة التي يجب علي اختيارها سأشعر بالراحة والسعادة
38	لا أجد المهنة التي تجذبني إليها
39	لست متأكداً من أن خططي المهنية واقعية
40	علي اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهوراً
41	عادتنا ما يستطيع الوالدين اختيار المهن الملائمة لأبنائهم
42	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا اعرف ما قيمة الكفاية عن نفسي
43	لدي اهتمامات مهنية كثيرة لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة فقط
44	اشعر انه علي اختيار المهنة التي يختارها والداي لي
45	من الصعوبة أن أتخيل نفسي في مهنة ما

انتهت الأسئلة شاكراً لحسن تعاونك،،،،

## الملحق (02)

### مفتاح تصحيح مقياس النضج المهني

لا	نعم	رقم الفقرة	لا	نعم	رقم الفقرة
2	1	25	2	1	01
1	2	26	1	2	02
2	1	27	2	1	03
1	2	28	2	1	04
2	1	29	1	2	05
1	2	30	2	1	06
1	2	31	2	1	07
2	1	32	1	2	08
1	2	33	2	1	09
2	1	34	2	1	10
2	1	35	2	1	11
2	1	36	2	1	12
2	1	37	2	1	13
2	1	38	2	1	14
2	1	39	2	1	15
2	1	40	1	2	16
1	2	41	2	1	17
2	1	42	2	1	18
2	1	43	2	1	19
2	1	44	1	2	20
1	2	45	2	1	21
2	1	46	2	1	22
2	1	47	2	1	23
			2	1	24

### الملحق (03)

#### مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

أخي الطالب...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد :

أمامك مجموعة من الفقرات تتعلق بمستقبلك المهني فهي تقيس مهارة اتخاذ القرار المهني لديك وأمام كل فقرة ثلاث إجابات هي: (موافق - غير متأكد - غير موافق) الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة (x) مقابلها في العمود الذي يناسب درجة موافقتك أو عدم موافقتك.

علماً بأنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالهدف من هذا المقياس معرفة الخطوات التي تتبعها عند اتخاذك قرار مهني.

تأكد من وضع إشارة واحدة فقط مقابل كل فقرة، أرجو الإجابة على جميع الفقرات، لأن إجابتك على أسئلة المقياس ستكون ذات أهمية في هذه الدراسة لذا أرجو الإجابة على المقياس بدقة واهتمام.

أمل أن تكون صادقاً في إجابتك ، علماً بأن هذه الإجابات ستعامل بسرية تامة ولقضايا البحث العلمي فقط.

**شكراً لحسن تعاونك**

## بيانات عن الطالب

- الجنس: \*ذكر \*أنثى
- الشعبة: آداب (...) علوم (...)

### مقياس مهارة اتخاذ القرار:

الرقم	العبرة	موافق	غير متأكد	غير موافق
1.	أجد صعوبة في تحديد مجال العمل المناسب لي			
2.	أحصر تفكيري بالجوانب الإيجابية فقط للعمل الذي أميل إليه			
3.	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب طموحاتي.			
4.	أعمل على وزن النتائج المترتبة على قراري المهني المحدد من بين البدائل			
5.	من المهم معرفة الشخص لقدراته قبل اتخاذ قراره المهني			
6.	أحرص على مواجهة مشكلة قراري المهني مهما كانت الظروف			
7.	أعمل على وضع حلول ممكنة للمواقف التي تواجهني.			
8.	أسمح لأراء الآخرين في التأثير على البدائل التي أطرحها			
9.	أحرص أن تكون البدائل التي أختارها واقعية يمكن تنفيذها			
10.	أفضل مراعاة الوقت المناسب لاتخاذ القرار المهني.			
11.	أهتم بجمع المعلومات الصحيحة حول مستقبلي المهني			
12.	أفكر في أكبر عدد ممكن من الحلول لاتخاذ قراري المهني			
13.	أرى أن البديل المناسب هو الذي يمكن تطبيقه.			
14.	أفضل اتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه.			
15.	أبحث عن بديل آخر عند عدم تحقق القرار المهني			
16.	أعاني من مشكلة التركيز في تحديد أهدافي.			
17.	أعمل على وضع بدائل جديدة تساعدني في تحقيق أهدافي المهنية.			
18.	أفضل أن يكون البديل المتخذ مناسب لمؤهلاتي.			
19.	أرتب البدائل التي أطرحها حسب إمكانية تحقيقها			
20.	أحرص على معرفة ميولي نحو التخصص أو المهنة التي أختارها			
21.	أقوم بدراسة الموقف والتفكير بجميع المعلومات المرتبطة بقراري المهني			
22.	أهتم بالخطوات العلمية لوضع البدائل.			
23.	أهتم باتباع طرق منظمة عند مقارنة البدائل واتخاذ القرارات			
24.	أتجنب التفكير في تحديد فوائد وأضرار أي قرار مهني سوف أتخذه.			
25.	أرى أن الخبرة ومستوى التعليم تؤثر على الفرد عند اتخاذ القرار.			
26.	أعمل على تحديد الأهداف التي أرغب في تحقيقها قبل اتخاذ أي قرار.			
27.	أراعي إمكانية تنفيذ ما أضعه من بدائل.			
28.	أحرص أن يكون القرار المهني الذي أتخذه يحقق لي السعادة.			
29.	أحرص على ترتيب البدائل التي أختارها حسب قدراتي وميولي			
30.	أفضل وضع خطط مسبقة لتنفيذ القرار المهني الذي أتخذه			
31.	أحرص على معرفة آراء ذوي الاختصاص قبل اتخاذ قراري المهني.			

			32. أستفيد من خبرات الآخرين عند وضع البدائل
			33. أفضل المهنة التي يكون دخلها جيداً بغض النظر عن نوعها.
			34. أمنح نفسي قدراً من التفكير في بدائل القرار المهني.
			35. أحرص على إقناع المحيطين بي بأسباب القرار المهني الذي اتخذته
			36. أعطي نفسي قليلاً من الوقت للتفكير في جميع جوانب مشكلة مستقبلي المهني وحلولها الممكنة.
			37. أهتم بأن يكون البديل الذي أختاره يرضي الآخرين بغض النظر عن فائدته لي.
			38. أخذ برأي زملائي عند تقويمي للبدائل التي أقوم بطرحها
			39. أهمل الالتزام بالطرق العلمية لتحديد أفضل البدائل
			40. أتجنب التفكير في معرفة أسباب فشل القرار الذي لم أتمكن من تحقيقه
			41. أختار المهنة التي ينصحنى بها أصدقائي.
			42. أحرص على معرفة الأساليب العلمية لاتخاذ قراري المهني.
			43. أراعي وزن الحلول المختلفة المتعلقة بقراري المهني
			44. أتجنب التفكير في مزايا وعيوب البدائل الأخرى عند اختيارها.
			45. أهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني.
			46. أرى أن الحالة النفسية قد تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني.
			47. أفضل اتخاذ قرار نهائي دون الحاجة لوضع بدائل مختلفة
			48. أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذته حتى لو كان غير مناسب لي.
			49. أخذ أول فكرة تطرأ على بالي عند التفكير في مستقبلي المهني.
			50. أهتم بجمع المعلومات حتى أستطيع وضع عدد كبير من البدائل المساعدة في اتخاذ القرار المهني

انتهت الأسئلة شاكراً لحسن تعاونك،،،،

## الملحق (04)

### مفتاح تصحيح مقياس مهارة اتخاذ القرار:

غير موافق	غير متأكد	موافق	العبرة	غير موافق	غير متأكد	موافق	العبرة	غير موافق	غير متأكد	موافق	العبرة
1	2	3	35	1	2	3	18	3	2	1	01
3	2	1	36	1	2	3	19	3	2	1	02
3	2	1	37	1	2	3	20	1	2	3	03
3	2	1	38	1	2	3	21	1	2	3	04
3	2	1	39	1	2	3	22	1	2	3	05
3	2	1	40	1	2	3	23	1	2	3	06
3	2	1	41	3	2	1	24	1	2	3	07
1	2	3	42	1	2	3	25	3	2	1	08
1	2	3	43	1	2	3	26	1	2	3	09
3	2	1	44	1	2	3	27	1	2	3	10
1	2	3	45	1	2	3	28	1	2	3	11
1	2	3	46	1	2	3	29	1	2	3	12
1	2	1	47	1	2	3	30	1	2	3	13
3	2	1	48	1	2	3	31	1	2	3	14
3	2	1	49	1	2	3	32	1	2	3	15
1	2	3	50	3	2	1	33	3	2	1	16
				1	2	3	34	1	2	3	17



## الملحق (05)

### نتائج الفرضية الأولى التي تدل على العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني

معامل الارتباط "بيرسون" Correlations

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
المهني النضج	69,0000	10,47928	66
المهني القرار	116,7424	22,74562	66

#### Correlations

	المهني النضج	المهني القرار
Pearson Correlation	1	,739**
Sig. (2-tailed)		,000
N	66	66
Pearson Correlation	,739**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	66	66

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

## الملحق (06)

### نتائج الفرضية الثانية التي تدل على الفروق بين الذكور والإناث من حيث النضج المهني

اختبار "ت" T-Test

#### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج	انثى	38	69,8421	10,98777	1,78245
المهني	ذكر	28	67,8571	9,82708	1,85714

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
النضج المهني	Equal variances assumed	,974	,327	,758	64	,451	1,98496	2,61854	3,24616	7,21609
	Equal variances not assumed			,771	61,545	,444	1,98496	2,57412	3,16140	7,13132

## الملحق (07)

### نتائج الفرضية الثالثة التي تدل على الفروق بين العلميين والأدبيين من حيث النضج المهني

#### اختبار "ت" T-Test

#### Group Statistics

	الشعبة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج	علوم	34	70,4412	10,76524	1,84622
المهني	اداب	32	67,4688	10,10903	1,78704

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2- tailed )	Mean Differ ence	Std. Error Differ ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
النضج ج المهني	Equal variances assumed	,424	,517	1,1 55	64	,253	2,972 43	2,574 42	- 2,170 57	8,115 42
النضج ي	Equal variances not assumed			1,1 57	64, 000	,252	2,972 43	2,569 45	- 2,160 63	8,105 49

# الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

ل مقدمة

ل إشكالية الدراسة

ل فرضيات الدراسة

ل أهمية الدراسة

ل أهداف الدراسة

ل التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

## الفصل الثاني: النضج المهني

ل تمهيد

ل مفهوم النضج

ل مفهوم النضج المهني

ل أبعاد النضج المهني

ل مراحل النضج المهني

ل العوامل المؤثرة على النضج المهني

ل النظريات المفسرة للنضج المهني

ل اثر النضج المهني على اتخاذ القرار المهني

ل الدراسات السابقة

ل خلاصة الفصل

## الفصل الثالث: اتخاذ القرار المهني

ل تمهيد

ل مفهوم القرار

ل مفهوم اتخاذ القرار

ل مفهوم صناعة القرار

ل لمحة تاريخية عن اتخاذ القرار

ل العناصر الأساسية التي يتكون منها اتخاذ القرار المهني

ل خطوات اتخاذ القرار المهني

ل أنواع القرارات

ل العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار المهني

ل خطوات اتخاذ القرار

ل النظريات المفسرة للقرار المهني

ل تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني

ل دراسات سابقة

ل خلاصة الفصل

## الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

ل تمهيد

ل المنهج المستخدم في الدراسة

ل الدراسة الاستطلاعية

ل أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية

ل الدراسة الأساسية

ل المعالجة الإحصائية

## الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة

### ومناقشتها

ل تمهيد

ل عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى

ل عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية

ل عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة

ل توصيات

ل قائمة المراجع

ل الملاحق



معلمة حقوق