



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس و الأطفونيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، الطور الثاني
تخصص : علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

الوعي المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية

تحت إشراف الأستاذة / بزايد نجاة

من إعداد الطالبة:

❖ أوباتي حنان

لجنة المناقشة:

عضوًا مناقشًا ورئيسًا
مشرفًا و مقررًا
عضوًا مناقشًا

أستاذة محاضرة - جامعة وهران
أستاذة محاضرة - جامعة وهران
أستاذ محاضر - جامعة وهران

- أ/ بن عباد هوارية
- أ/ بزايد نجاة
- أ/ بن طاهر طاهر

السنة الجامعية : 2021/2020

الإهداء

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير؛

فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي

(والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجاش،

وراحتني حتى صرت كبيراً

(أمي الغالية)، طيّب الله ثراها.

إلى إخوتي وكل عائلة أوباتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من

العقبات والصعاب.

إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم بحثي هذا

كلمة شكر

أشكر الله العليّ القدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين. القائل في محكم التنزيل

"وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ" صدق الله العظيم ، سورة يوسف آية 76.

وقال رسول الله (صلي الله عليه وسلم) : "من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافئتموه" رواه أبو داود .

يسرني تقديم هذا الشكر لوالدي ووالدتي اللذان سهرا على تربيتي وتعليمي منذ أن بدأت حياتي

وأشكر كل من درسني أو ساهم في تدريسي من دكاترة كلية العلوم الاجتماعية

وكل الأساتذة الذين يرجع لهم الفضل بعد الله عز وجل في تلقيني علم النفس والأرطوفونيا

كما اقدم الشكر والتقدير للأستاذة المشرفة على هذا البحث المتواضع، الأستاذة "بزايد نجاة" تنسابق العبارات ويتزاحم الكلام ليقول لكِ شكراً على موقفك الهام.

وشكر موجه كذلك إدارة جامعة وهران 2- أحمد بن أحمد لحسن توفيرهم وتسهيلهم

الخدمات للطلاب ومساعدتهم في كل الأمور التي من شأنها أن تخول لهم قضاءً مريحاً للدراسة وطلب العلم في أمان ونظام

وأخيراً ، أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في إتمام هذه المذكرة على أكمل وجه

منان

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على الوعي المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم.

شملت الدراسة عينة من طلبة قسم العلوم الاجتماعية بلغ عددهم 30 طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتم الاعتماد في الدراسة على مقياس الوعي المهني واتباع المنهج الوصفي مع استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط، الانحراف المعياري، اختبار (ت) وتحليل التباين ومعامل الارتباط للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الوعي المهني وتقدير الذات ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

وجود علاقة دالة إحصائية بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية.

وبعد توصلنا الى النتائج قمنا بمناقشتها في إطارها النظري مع التقييد بالدراسات السابقة والنظريات السابقة التي تنحصر في نفس الدراسة والبحث.

وخلصت الدراسة الى أن الوعي المهني له أهمية على مستوى الفرد من خلال اهتمامه بالطالب الجامعي ما يدفعه الى اكتساب ذات اجتماعية، تقربه الى الآخرين بصفة إيجابية.

Résumé de l'étude:

L'étude visait à identifier la conscience professionnelle et sa relation avec l'estime de soi chez les étudiants en sciences sociales à leurs divers niveaux et spécialisations.

L'étude a porté sur un échantillon d'étudiants du Département des sciences sociales, qui comptait 30 étudiants choisis de manière intentionnelle. L'étude était basée sur l'échelle de sensibilisation professionnelle et suivant l'approche descriptive avec l'utilisation de méthodes statistiques représentées dans la moyenne, écart-type, test t, analyse de variance et coefficient de corrélation à détecter La corrélation entre la conscience professionnelle et l'estime de soi, et l'étude a atteint les résultats suivants :

Il existe une relation statistiquement significative entre la conscience professionnelle et l'estime de soi chez les étudiants du Collège des sciences sociales.

Après avoir atteint les résultats, nous les avons discutés dans leur cadre théorique en respectant les études précédentes et les théories précédentes qui se limitent à la même étude et recherche.

L'étude a conclu que la conscience professionnelle est importante au niveau de l'individu à travers son intérêt pour l'étudiant universitaire, qui le pousse à acquérir un moi social, le rapprochant des autres de manière positive.

قائمة المحتويات

II	الإهداء
III	كلمة شكر
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
IV	قائمة الأشكال
IV	قائمة الجداول
9	الفصل الأول: تقديم البحث
2	مقدمة
4	الاشكالية
7	فرضيات البحث
7	أهمية الدراسة
7	اهداف البحث
8	حدود البحث
8	صعوبات البحث
8	التعريف الاجرائي للمصطلحات البحث
10	الفصل الثاني: الوعي المهني
11	تمهيد
11	مفهوم الوعي

13	مفهوم الوعي المهني
16	الوعي المهني وعلاقته بالمفاهيم الأخرى
20	أبعاد الوعي المهني
21	مراحل تشكّل الوعي المهني
24	العوامل المؤثرة على الوعي المهني
31	النظريات المفسّرة للوعي المهني
37	أساليب واستراتيجيات تنمية الوعي المهني
42	الدراسات السابقة
45	الخلاصة

46 الفصل الثالث: تقدير الذات

47	تمهيد
47	تطور مفهوم الذات
48	مفهوم تقدير الذات
51	تاريخ موجز لتقدير الذات
51	مكونات تقدير الذات
53	الفرق بين مفهوم الذات ومفهوم تقدير الذات
54	نماذج تقدير الذات
57	مستويات تقدير الذات
58	قياس تقدير الذات

61	عناصر نمو تقدير الذات
62	نظريات لتقدير الذات
64	الخلاصة
65	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
66	تمهيد
66	الدراسة الاستطلاعية
75	الدراسة الأساسية
79	الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
80	عرض النتائج
83	مناقشة النتائج
88	الاستنتاجات
89	التوصيات والاقتراحات
91	خاتمة
94	المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
56	مفهوم تقدير الذات من خلال النموذج العاطفي والنموذج المعرفي	1
69	توزيع مختلف فقرات المقياس على أبعاده	2
70	طريقة إعطاء الترميز لمتغير الجنس	3
71	طريقة إعطاء الترميز لمتغير السنة الدراسية	4
71	طريقة إعطاء الترميز لمتغير التخصص	5
72	توزيع العينة حسب الجنس	6
72	توزيع العينة حسب التخصص	7
73	توزيع العينة حسب التخصص	8
73	نتائج التناسق الداخلي	9
74	نتائج التناسق الداخلي	10
76	توزيع العينة حسب الجنس	11
77	توزيع العينة حسب التخصص	12
80	توزيع العينة حسب التخصص	13
81	نتائج العلاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2	14

82	نتائج العلاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2	15
83	نتائج العلاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2	16

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
31	مختلف العوامل المشكلة للوعي المهني لدى الفرد	1
54	النموذج المعرفي لتقدير الذات	2
56	النموذج العاطفي لتقدير الذات	3

الفصل الأول:

تقديم البحث

مقدمة:

يعتبر الوعي المهني من المفاهيم حديثة التداول ويتمثل في إدراك الفرد لذاته المهنية وما يحمل من قدرات واستعدادات وميول واهتمامات، ومن جهة أخرى إدراكه لمعطيات سوق الشغل وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريبية، فهذا الوعي يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد فرصة نجاحه وعطائه فيها حيث قد أصبح اختيار المهنة.

وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة الوقت الراهن من اهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد وذلك لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية في حياته كلها ، فقد تكون هذه المهنة سببا في بناء وتطور شخصيه الفرد ونجاحه وقد تكون وسيلة لهدمها وشعور بالنقص الفشل والاحباط. فاختيار مهنة ما أو تخصص أكاديمي معين لا يعتمد على الامتيازات المادية والاقتصادية التي توفرها المهنة فقط، إنما يعتمد على اشباع حاجات الفرد النفسية والاجتماعية وهذا ما اتفق معه "هولاند" حين اكد على ان المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب المال فقط بل تعتبر عالم متكامل تداخل فيه صالح الفرد والمجتمع.

وركزت الدراسة الحالية على الطلبة الجامعيين بمختلف تخصصاتهم اذ تعتبر المرحلة الجامعية العتبة الأخيرة التي يمر من خلالها الفرد من التكوين الأكاديمي إلى دخول سوق الشغل والانخراط المهني، فالهدف من التكوين الجامعي هو تزويد سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة فتعمل على تحقيق ذلك عن طريق إكساب طلابها مختلف المهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط المهني، ذلك عن طريق مجموعة من الخدمات التي تخص تكوين الطلاب الأكاديمي، وخدمات التوجيه الجامعي فتهدف من خلالها إلى مساعدة الطالب على تنمية شخصيته في جميع جوانبها وتعريفه بقدراته ومؤهلات شهادته الجامعية لدخول سوق الشغل بكل ثقة وتقديم النفع للاقتصاد الوطني وتحقيق التوافق النفسي بالنسبة له.

فالوعي المهني يعتبر سلوك انساني يؤثر تأثيرا جوهريا على شخصيه الفرد مما يؤدي الى سلامة احدى الأجهزة المهمة الشخصية ولعل منها تقدير الذات فتقدير الذات يعد امر ضروري من اجل شعور الفرد بأنه ضرورة انفعاليه بدون وجود قدر معين من تقدير الذات من الممكن ان تكون الحياة شاقه ومؤلمه الى حد كبير مع عدم اشباع كثير من الحاجات الأساسية. ونظرا لأهمية الوعي المهني في تقدير الذات لدى الطلبة الجامعيين حولنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين الوعي مهني وعلاقته بتقدير الذات على الطلبة الجامعيين والتعرف على الفروق الموجودة من حيث الجنس، السن السنة الدراسية والتخصص. اعتمدت على خمسة فصول بحيث تكونت الدراسة من جانبين: الاول الجانب النظري ويشمل ثلاثة فصول و الثاني الجانب الميداني يتكون من فصلين.

وتضمنت هذه الفصول:

الفصل الاول مشكلة الدراسة الفرضيات اهمية واهداف الدراسة مصطلحات البحث.

اما الفصل الثاني فحاولت من خلال الإلمام بموضوع الوعي المهني من حيث مفهوم الوعي المهني وعلاقته ببعض المفاهيم، وابعاد الوعي المهني والعوامل المؤثرة في تشكل الوعي المهني، ونظريات الوعي المهني، واساليب واستراتيجيات الوعي المهني، ودراسات السابقة حول الوعي المهني، والخلاصة.

وتناول الفصل الثالث مفهوم تقدير الذات، وتاريخ موجز لتقدير الذات، ومكونات تقدير الذات، ونظريات تقدير الذات، ونماذج تقدير الذات، ومستويات تقدير الذات، وعناصر نمو تقدير الذات، والعوامل المحددة لتقدير الذات، والنظريات المفسرة لتقدير الذات، والخلاصة.

أما في ما يخص الفصل الرابع الخاص بالجانب الميداني تناول الاجراءات الميدانية حيث تطرقنا الى المنهج المتبع في الدراسة وعينة البحث، الدراسة الاستطلاعية والأساسية بعناصرهما

وادوات جمع البيانات وخصائصها السيكوميترية أما الفصل الخامس والآخر تضمن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وأخيرا الخاتمة والتوصيات.

الإشكالية:

إن دور الجامعة لا ينحصر في تزويد الطالب بالمعلومات الأكاديمية فقط، بل هي عملية إعداد للحياة بكافة معطياتها، فتغير دور الأستاذ إلى مربّي إلى موجه للطالب لاستغلال ما يملك من قدرات واستعدادات، فالهدف من الجامعة الحديثة هو تنمية قدرات الطلاب ومهاراتهم سواء كانت مهنية أو غيرها، بل يجب أن تقرن الجامعة هذه المعلومات التي تسعى لتقديمها لطلابها بميولاتهم واستعداداتهم. (زغينة، 2004، ص 40) هذا من جهة ومن جهة أخرى يعتبر التعريف بما يوفره الواقع من فرص وإمكانيات مهمة ثانية تقع على عاتق الأستاذ ومنه فمهمة التربية والتعليم هي تنشئة فرد يعرف ذاته ويعرف محيطه وما يوفره من إمكانيات وفرص وهذا بالفرد الواعي مهنيا، فالوعي المهني يتمثل في إدراك الفرد لقدراته واستعداداته ومختلف القيم التي يحملها حول العمل من جهة، ومن جهة أخرى مدى إدراكه لمعطيات الواقع الاقتصادي من حيث فرص العمل المتوفرة والعلاقات بين المهن ومتطلباته التدريبية والتكوينية. فالفرد الواعي مهنيا يبني ويتخذ قراراته المهنية بكل موضوعية وواقعية مما يساعده على العطاء المهني وتحقيق التوافق والنجاح المهني المستقبلي، مما يدفع عجلة التنمية الوطنية والقدرة على المنافسة في المجال الاقتصادي وكذا غيره من المجالات، فالوعي المهني لا يقتصر نفعه على الفرد العامل فقط بل يتعدى ذلك إلى المؤسسة المستخدمة له والقطاع ككل، فير تبط التكوين الجامعي بالعالم الاقتصادي مما يساعد الطالب على تنمية تفكيره الواقعي حيث أن "ترتبط المناهج بالواقع مما يجعل مشروع الطالب مرتبطا بالواقع ومتطلبات التنمية، وتماشيا مع تسارع في التطورات الاقتصادية تتسارع وتيرة التكوين الأكاديمي والتدريب المهني للعمال" (حجي، 2004، ص 56). ومن الجهة الأخرى يؤدي الجهل بمعطيات الواقع إلى "الإحباط والتذمر والملل والرغبة في الانطواء والابتعاد

على الآخرين" (الغماري والطائي، 2008) إضافة إلى ذلك فقد أشار العيسوي (1995، ص 137) إن عدم إلمام العامل الجديد بالمهارات المطلوبة لأداء عمله تكون السبب الرئيسي لحوادث العمل، حيث أن عدم معرفة الفرد بمختلف قدراته ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تطبيق اختبارات للقدرات والاستعدادات المهنية والميول الشخصية مثل: الاجتماعية مثلا بالنسبة للمختص النفسي أو الاجتماعي و يوقعه في شباك الاختيار المهني الخاطئ ويجر هذا وراءه عديد المشاكل تعرقل نمو العامل مهنيا على الصعيد الشخصي وتعيق التطور الاقتصادي على الصعيد الوطني، فتجنبا لمثل هذه العراقيل تتخذ الدول المقدمة مثل كندا استراتيجيات لمساعدة الفرد على الاختيار المهني والتوافق مع المهنة المختارة مثل: إعداد المعلومات حول المهن وتحليل متطلباتها وتوصيفها توصيفا دقيقا تبعا للمستوى التعليمي للفرد بداية من مراحل متقدمة من التعليم، وهنا تبرز أهمية إعداد وتكوين العامل الواعي مهنيا بحيث يضمن الرقي الاقتصادي الوطني وفي المقابل فغن الفشل في توعية هذا الفرد يؤدي إلى التدهور الاقتصادي ومعاناة نفسية بالنسبة للفرد العمال.

فتسعى المؤسسة الجامعية إلى تنمية شخصية الطالب في كافة جوانبها، فتكون عاملا واعيا بكل ما يحمله الواقع الاقتصادي والاجتماعي من معطيات، قادر على التخطيط للمستقبل بناءا على يحمله من معارف و معلومات حول ذاته وحول المحيط الذي يعيش فيه، فتسخر المؤسسة الجامعية مختلف خدماتها لفائدة الطالب خلال مدة تكوينه الجامعي سواء تعلق الأمر بالتعليم الأكاديمي، من خلال توسيع مجال قدراته وتزويده بمختلف الإطارات النظرية في ميدان تكوينه وتعريفه بما يمكن أن يقدمه للمجتمع من خدمات ومبادرات لدفع عجلة التطور، أو من خلال مختلف الخدمات التوجيهية التي تساعده على التعرف أكثر على قدراته واستعداداته أو من خلال الخدمات الإرشادية النفسية من اجل مساعدته على تحقيق التوافق النفسي وحسن التخطيط الواعي وكذا تزويده عن طريق خدمات إعلامية فعالة بكافة البيانات التي تخص الفرص المهنية المتاحة

في سوق العمل أو المسارات المهنية التي تؤهله شهادته للانخراط فيها والأكثر من ذلك النجاح فيها .

من أجل تحقيق الأهداف سالفة الذكر تتبنى الجامعة عديد الإصلاحات للوصول إلى تكوين العامل الكفاء القادر على المشاركة في التنمية الوطنية، سواء ما تعلق منها بالإصلاحات في مجال البرامج الأكاديمية أو النظم التوجيهية المعتمدة في مختلف ميادين التكوين سواء ما تعلق منها في ميدان تكوين العلوم الإنسانية أو غيرها من الميادين وآخر ما سعت الجامعة الجزائرية إلى تطبيقه هو نظام (LMD)، (ليسانس. ماستر. دكتوراه) الذي شمل هيكله التعليم الجامعي وطرق التوجيه والتقييم والانتقال خلال التكوين الجامعي، ومن بين الإصلاحات تبني الجامعة الجزائرية نظام الإشراف الجامعي في سعي منها لتحسين واقع التكوين الجامعي بالجزائر، في سعي منها لضمان التكوين النوعي للطلاب وتوطيد العلاقة مع متطلبات سوق العمل وميولهم واستعداداتهم ومدى قدرتهم لتخطي هذه التحولات.

و من خلال هذا حددت الدراسة الحالية الاشكالية التالية:

- هل يوجد علاقة دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2؟

- هل يوجد علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ؟

- هل يوجد علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ؟

- هل يوجد علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ؟

فرضيات البحث

صيغت فرضيات البحث كالتالي:

- يوجد علاقة دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة

وهران 2

- يوجد علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

- يوجد علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية

بجامعة وهران 2

- يوجد علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

أهمية الدراسة

أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد المواضيع البحثية المهمة في حياة الفرد بشكل عام والطالب الجامعي بشكل خاص ألا وهي الوعي المهني وتقدير الذات باعتبار أنه من أهم القرارات التي تتوقف على مستقبل الفرد ومدى نجاحه وانطلاقه في الحياة المهنية.

اهداف البحث:

-تحديد طبيعة العلاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية
-معرفة الدلالة الإحصائية بين الوعي المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية

حدود البحث:

- **الحد المكاني:** اقتصر متغير الوعي المهني على بعد واحد ومتغير تقدير الذات على بعد واحد كما طبقت الدراسة بالمؤسسة الجامعية IGMO جامعه الدكتور احمد بن احمد.
- **الحد الزمني:** هذه الدراسة سنة 2021/2020 بالسداسي الثاني للعام الدراسي من شهر مارس الى غاية نهاية شهر أفريل.
- **الحد البشري:** اقتصرت على الطلبة بكافة التخصصات العلمية الجامعية.

صعوبات البحث:

- نظرا للوباء الذي يشاهده العالم بأسره فقط أثر علينا شخصا الفروض والذهاب الى الجامعة لإجراء الجانب التطبيقي مبكرا.
- نظره لغياب الطلبة الذي شهدته معظم الجامعات بالجزائر في شهر رمضان أعاقني جمع أكبر عدد من الاستبيانات.
- أما من الجانب النظري:
 - عدم توفر كم ممثل من الكتب والمراجع المتعلقة بالمتغير الاول الوعي المهني.
 - قلة الدراسات السابقة فيه.

التعريف الاجرائي للمصطلحات البحث:

- 1- **الوعي المهني:** وهو ذلك المستوى من النمو المهني الذي يتكون لدى الطالب الجامعي ولدي يسمح له باختيار مهنة المستقبل على اساس واقعي يتناسب مع قولوا له وقدراته واستعداداته.

وعي الفرد بذاته ولدي يتضمن معرفته وإدراكه للمتغيرات المرتبطة بالمهن وميوله واستعداداته
وسماته الشخصية، ووضعه الاجتماعي والثقافي.

2- تقدير الذات: يقصد به التقييم الذي يضعه الطالب لنفسه داخل جماعة ما:

— هو رأيك الاجمالي عن نفسك؟

— هو مدى تقييمك لقدراتك وحدودك؟

— هو تقييم الفرد بنفسه لنفسه؟

الفصل الثاني: الوعي المهني

تمهيد

يعتبر الوعي المهني من العوامل التي تساعد الفرد على حسن اختياره لتخصصه الدراسي أو مهنته المستقبلية، لما يحتويه من معلومات تخص قدرات الفرد من جهة ومن جهة أخرى معطيات حول واقع الشغل؛ سوف يتم خلال هذا الفصل التعريف بالوعي المهني كما سوف يتم توضيح نقاط الاختلاف والتشابه بينه وبين بعض المفاهيم الأخرى مثل النضج المهني، النمو المهني، وسوف نحاول ضبطه بدقة تقاديا للتداخل بين المفاهيم وتبيان مختلف أبعاده ما تعلق منها بالذات أو الواقع ومعطياته، ومن جهة أخرى سوف يتم أيضا التعرف على أهمية الوعي المهني في اتخاذ الفرد قرارات مهنية سليمة موضوعية واقعية، ومن جهة الأخرى سوف يتم عرض مختلف التدخلات الممكنة لتنمية وعي الفرد المهني بطريقة مدروسة محددة الأهداف يشرف عليها مختصين.

ومنه سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الوعي المهني ودراسة كافة جوانبه من خلال علاقته ببعض المفاهيم، ابعاد الوعي المهني والعوامل المؤثرة في تشكل الوعي المهني، نظريات الوعي المهني، اساليبه واستراتيجياته ومن ثم الدراسات السابقة حول الوعي المهني.

1- مفهوم الوعي:

يعتبر الوعي المهني من المفاهيم حديثة التداول في الأوساط البحثية، وخاصة منها الدراسات النفسية والاجتماعية مما يفتح مجالا واسعا للبحث في مدلوله ومعناه:

1-1 مفهوم الوعي لغة : يشير المعجم العربي (د.ت، 807) في مفهوم الوعي إلى أن:

وَعَى، وَعَى: بمعنى أَلَمَ بالشَّيْءِ وَحَوَّاهُ، أما وعي الإنسان فهو إحساسه بما يجري في نفسه وما يحيط به من الأشياء، فالوعي يدل على حسن الإدراك لشيء ما أو موقف ما، فالفرد الواعي هو الذي يدرك ما يدور حوله بصورة موضوعية.

1-2 مفهوم الوعي اصطلاحاً: من خلال تصفح ما كتب حول مفهوم الوعي فقد عُرّف

على انه "حالة ذهنية تتمثل في إدراك الإنسان للعالم الخارجي، ويتجلى ذلك في صور شتى تتباين بتباين المجال المدرك أو موضوع الوعي" (وظفة، ب ت، ص 298)؛ أي أن الوعي الإنساني هو الصورة التي يدركها الفرد حول العالم الذي يحيط به ويمكن الاستدلال على درجة وعي الفرد من خلال سلوكه.

فقد أشار التعريف إلى أن الوعي يتحدد بحسب مجال الموضوع المدرك مثل: الوعي الصحي، الوعي البيئي.....الخ من المجالات الحياتية، وفي نفس السياق يضيف أن الوعي لا يكون حصراً على إدراك العالم الخارجي فهو يشمل أيضاً صورة الفرد حول ذاته حيث يعرفه أيضاً على انه "الإدراك والتنبه والفهم للنفس والعالم الخارجي والانتماء الاجتماعي وينتج عن التأمل والفعل الاجتماعي بكل أوجهه" (وظفة، ب ت، ص 299) وما يلاحظ على التعريف تركيزه على ارتباط الوعي بالوسط والانتماء الاجتماعي بحيث يعتبره قيمة اجتماعية، ترتبط بالوسط الاجتماعي للفرد وتتحدد درجته بما يدركه الفرد حوله، فالوعي إذا هو مدى إدراك الفرد لما يحمله من قيم وأفكار من جهة، ومن جهة أخرى ما يدركه عما يجول حوله من أحداث ووقائع.

يعرف على انه: أحد المصطلحات التي استعارها علم النفس من علم البيولوجيا شأنه شأن مصطلحي التوافق والتكيف (كفافي 2009، ص 49)

ويعرف الوعي على انه: المفهوم الآخر المكمل للنمو فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتغيرات البيولوجية وتعتبر التغيرات التي تحدث في التكوين الفيزيولوجي المتضمنة في النضج مقدمات لازمة لكل ما يقوم به الطفل فعلى سبيل المثال الحركة رفع الرأس والاحتفاظ به معتدلاً في الجلوس دون مساعدة " فالطفل لا يستطيع عمل ذلك لان وعي هذا الجزء من الحركة لا يتم بالتعلم ولكن

بتقدم نمو الطفل. إذن المقصود بالوعي هو ظهور قدرات معينة لدى الفرد دون اثر للتعلم أو التدريب. (سليم مريم، 2020، ص 19)

الوعي في علم البيولوجيا: هو زيادة صبغات أحد الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين ويستعمل المعني في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه على أنه توقيت وكيفية هذا التغيير 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 توفر (كفافي، 2009، ص 49)

2- مفهوم الوعي المهني:

يلاحظ خلال عملية البحث إن الوعي المهني يتجلى في إدراك يتجلى في جانبين مهمين، يشكل كل جانب منهما بعدا مكملا للآخر ولا يمكن الفصل بينهما وهما:

- وعي الفرد بذاته والذي يتضمن معرفته وإدراكه لقدراته وميوله وسماته الشخصية ووضعه الاجتماعي والثقافي.

- وعي الفرد بعالم المهن ويتضمن معرفته وإدراكه للمتغيرات المرتبطة بالمهن المختلفة ومتطلباتها، مزاياها، شروطها والمؤهلات التعليمية المطلوبة للانخراط بها، والمخاطر التي تواجه الفرد الذي يمارسها، وكذا المزايا المختلفة التي يستفيد منها العامل بها، مثل: الترقيات، العلاوات، الإسكان الوظيفي وظروف العمل المختلفة

ظهر مفهوم الوعي 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 النفسى والاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات الوعي (ترزولت, 2008، ص 87).

➤ يعرف (سوبر super) الوعي المهني بأنه: استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (مشري لشهب، 2009، ص42)

➤ وقام (سوبر) بإضافة جديدة سنة (1961) على مفهوم الوعي المهني فقد: رأى أن الوعي المهني يفتح المجال أمام العواقب لتهميم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلي المسائل المتعلقة بالعمل (السفاسقة أبو اسعد 2001 ، ص 56)

➤ اما (جروان, 1986) عرفه على انه: مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهديّة النمانية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته مع الوعي بالذات والمهن وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم (المجاني وآخرون, 2018، ص 464)

➤ وعرفه (سافيكاس وآخرون، 2002) انه تعبير عن مستوى تكون التوجيه المهني نحو الاختبار المهني لدي 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، ص 360)

➤ كما عرفه (شديقات 2018) على انه: استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمانية المناسبة لمرحلته العمرية.

➤ ويرى (هولاند) أن الوعي 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 (شديقات ، 2018، ص18)

➤ 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، ص 13)

من خلال هذا التعريف يلاحظ انه يشير بطريقة صريحة أهمية إدراك الواقع الاقتصادي وسوق الشغل بما في ذلك إدراك مواصفات الأعمال المختلفة في تحديد مفهوم الوعي المهني . وقد أعطى مطر تعريفاً آخرًا للوعي المهني كالتالي "معرفة الطالب لسماته الذاتية التي تعينه على امتلاك رؤية واضحة حول توافقه في مجالات مهنية تلاءم سماته الشخصية باعتبار أن إدراك الفرد ميوله ومهاراته، يمكنه من رسم مساره الوظيفي والمهني فيختار الدراسة أو المجال المناسب لتحقيق طموحا" (مطر، 2008، ص211)

من خلال ما سبق نلاحظ اتفاق جميع التعاريف المذكورة آنفاً وإجماعها على أن الوعي المهني يشمل ادراكات الفرد حول ذاته المهنية من جهة وتشمل : القدرات، الاستعدادات، الميول والطموحات؛ زمن جهة أخرى مدركات الفرد حول الواقع الاجتماعي والاقتصادي من حيث: الأدوار المهنية للوظائف، العلاقات بين المهن، الدور الجنسي للفرد، فالوعي المهني يتشكل من خلال مدى معرفة الفرد لأفكاره ومعتقداته الذاتية حول سوق الشغل وقيم العمل وكذا مدى إدراكه لما تؤهله قدراته "جسمية أو عقلية" وكذا المتطلبات التدريبية والتكوينية لمختلف الأعمال.

3- الوعي المهني وعلاقته بالمفاهيم الأخرى:

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية والتربوية والاجتماعية ومؤسسات العمل، فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومرورا بسنوات الدراسة في المدرسة، يفترض أن يكون الطلاب على دراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في المجتمع، وإدراك مستوياتهم المختلفة، وتقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية على النظام التربوي، لاستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه الخبرات الاستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته؛ وباكتشاف الطلاب للقيم المهنية (الوعي المهني) والقيم الشخصية التي يمتلكونها يصبحون قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مراحل لاحقة.

أ- مفهوم الميل المهني: يرى (جينزبيرغ) Ginsberg أن "الميل المهني مرحلة تمتد من السن الحادي عشر إلى الثاني عشر، وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن"، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذاً بعين الاعتبار قدراته، وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وتأتي نتيجة التأثر بالوالدين من ناحية أخرى، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الفرد الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً. (جودت، 1999، ص54) وسعيد وبالتالي يقصد بالميل المهني المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبديها الفرد والتي تتعلق بمهنة معينة، وللميول المهنية أهمية كبيرة في اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، وتصنف الميول المهنية إلى عدة أصناف منها: الميل الحسابي، الميل الإداري، الميل العلمي، الميل الأدبي، الميل الفني، الميل الموسيقي والميل للخدمة الاجتماعية... الخ. (بلقاسم، 2001، ص60)

ب- مفهوم التُّمو المهني: عرفه (سوبر) Super على أنه "عبارة عن سيرورة تمتد من الطُّفولة إلى الشَّيخوخة، تتطور هذه السيرورة عبر الزمن نتيجة لعوامل التُّمو والتَّعليم، والتي تعتبر دليلاً لسلوكيات الفرد، تُرتَّب هذه السيرورة في مراحل وتزداد في التَّعقيد والفعالية من مرحلة لأخرى". (ترزولت، 2010 ، ص 125)

ويشير (جينزبيرغ) Ginsberg إلى أنَّه "مع استمرارية الفرد في اتخاذ قرارات حيال المهنة فإنه يحقق أفضل توازن بين إعداده المهني وأهدافه وواقع العمل، وبالتالي فإنه يستمر قي النَّضج في عملية التُّمو المهني ". (الصبحي، 2012، ص 14).

ج- مفهوم التوجيه المهني: قد يخلط بعض النَّاس بين التوجيه المهني والاختيار المهني، فالتوجيه المهني عملية شاملة تشمل الاختيار المهني، و يسعى كلا من التوجيه المهني و الاختيار المهني إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. (الداھري، 2005 ، ص 37)

في عام 1924 قدمت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا (Guidance Vocational National Association) التوجيه المهني على أنه "نقدية المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها والتقيد فيها". وبمقتضى هذا التعريف فإن التوجيه المهني يقدم ثلاثة خدمات تتمثل في الخبرة، المعلومات ونصائح تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها. (الداھري، 2005 ، ص 15)

وفي عام 1930 أقرت نفس الجمعية تعريفاً آخر ينص على أن التَّوجيه المهني هو " عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولاً بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيفاً مهنيّاً مرضياً ". وذكر (سوبر) Super في كتابه سيكولوجية المهن أن التوجيه المهني " عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في العمل، وكذا مساعدته على أن يختبر هذه

الصورة في العالم الواقعي وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة
".وبناء على تعريف سوبر يتسم التّوجيه المهني بأربعة خصائص كالآتي: (الداهري، 2005 ،
ص 16)

- يساعد الفرد على الاقتناع بالدور الذي يقوم به في عمله وتطويره .
- يقدم الفرصة للفرد للنزول إلى ميدان العمل ليحرب إمكانياته وخبراته التي اكتسبها سابقاً.
- يساعد الفرد على أن يعبر عن نفسه من خلال عمله.
- يهدف إلى مساعدة الأفراد على التّكيف مع البيئة عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة.

مفهوم الاختيار المهني: الاختيار المهني هو " عملية تهدف إلى اختيار أكثر ملاءمة
للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة " (الداهري، 2005 ، ص37)

د- مفهوم النضج المهني : يعتبر النضج المهني مفهوماً صعب التحديد نظراً لتعدد
الجوانب في تعريفه، ويختلف باختلاف الخلفية النّظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، خاصة
أصحاب الاتجاه التّطوري الذين أعطوا تصوراً للنضج المهني، وتطورت الدراسات حول مفهوم
الوعي المهني وذلك بناء على تناولين هما: (ترزولت، 1997 ، ص 29)

- التناول الديناميكي: الذي ينظر إلى النضج المهني على أنه عملية تتطلب تطور في بعض
الاتجاهات.

- التناول المعرفي: الذي يعتمد في دراسة النضج المهني على مدى اكتساب الفرد لبعض
الكفاءات.

فقد عرفه (فنسون وزملائه) بأنه "مدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام
بخيارات مهنية واقعية وذكية ". (وصل الله ، 2008 ، ص 50) وأكد سوبر (Super) أن النضج

المهني يعني " استعداد الفرد للتعامل مع المهام المهنية النّماية المناسبة لمرحلته العمرية أو لأبناء عمره، ويرى أن المفتاح الرئيسي للاختيارات المهنية هو النضج المهني ". (أحمد أبو أسعد، 2008، ص 73) وتناول نايدوا (Naidoo) الوعي المهني على أنه "استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملاءمة لعمره لاستبصار الفرص ومواجهة التحديات المحيطة به ". (وصله، 2008 ، ص 50)

ويعتبر تايدمن (Tiedman) وهو من أصحاب الاتجاه التّطوري أن الوعي المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص إلى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما: (أحمد أبو أسعد، 2008 ، ص 73)

- التفاضل: يقصد به تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل.
- التكامل: يقصد به وصول الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع جماعته المهنية، وشعوره بالقناعة والرضا لما حققه من نشاط في عمله.

ويرى هولاند (Holland) وهو من أصحاب الاتجاه الشّخصي أن الوعي المهني يشير إلى "مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه إمداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية"، وأهم محددات الاختيار المهني هو مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.(أحمد أبو أسعد، 2008 ، ص 73)

كما ترى "ترزولت" أن الوعي المهني خاصة سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المدرسية والمهنية مع العلم أنّه لا يعني هذه المشاريع نفسها وإنما يدل على السيرورات المبنية لتحقيقها. (ترزولت، 1997 ، ص 30)

من خلال ما سبق يتضح أن الوعي المهني خاصية سيكولوجية تتمثل في مجموعة المعارف والاتجاهات والسلوكيات التي يكونها الفرد عن ذاته خاصة، وعن المهن عامة بحيث يكون قادراً على صياغة اختيار مهني واقعي مدروس.

إجمالاً: لتحديد الفرق بين مختلف المفاهيم السابقة والتي هي: الاختيار المهني، الوعي المهني، النمو المهني، النضج المهني، التخطيط المهني والاستكشاف المهني هي عمليات متداخلة متفاعلة في إطار سيرورة يتحدد من خلاله الاختيار المهني للفرد في التحاقه بمهنة معينة ضمن خيارات متاحة أمامه بما يتناسب وقدراته الذاتية والفرص المتوفرة في سوق العمل فالتخطيط هو العملية التي يشترك فيها الفرد مع الأفراد الآخرين الذين يحتك بهم أو المؤسسات التي ينخرط فيها في رسم معالم مستقبله باتخاذ جميع الإجراءات والحلول البديلة مع تزويده بمختلف الوسائل والإمكانيات بداية من الأسرة ثم المدرسة فالجامعة، أما الوعي المهني فيتمثل فيما يدركه الفرد عن ذاته وما يدركه حوا الواقع الاقتصادي ومواصفات الأعمال المختلفة، وبذلك يحقق الاستكشاف المهني بكل نجاح أما النمو المهني فهو سيرورة ممتدة عبر الزمن يمكن الاستدلال على مراحلها المختلفة من الأدوار التي يمارسها الفرد، حيث تتميز كمؤشرات لمرحلة عمرية معينة على مرور الفرد بها ونجاحه فيها وهذا هو النضج المهني.

4- أبعاد الوعي المهني:

يشير (مطر, 1986) إلى أن أبعاد الوعي 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، ص 15)

5- مراحل تشكّل الوعي 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، ص 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 يكلل ببناء مشاريع مهنية مستقبلية قابل للتعلم والتكوين (دواجي فاطمة الزهراء، 2019، ص15).

1. يرى (جينزبرغ) أن: الوعي المهني يتم عبر مراحل تطويرية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة إلى الواقع وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية:
- المرحلة الخيالية من 04 سنوات إلى (10 سنوات):

يفسر (جينزبرغ) هذه المرحلة انطلاقاً من مبدأ اللذة الذي يحقّ له 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 مصدراً للتماهي وتحقيق اللذة. فللعب دافع ومحرك مبكر للنمو المهني.

فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل من أشكال التماهي كما ترى ادبيات التحليل النفسي.

- المرحلة التجريبية من 11 سنة الى 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

الأخرين 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 كالبحث عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات والمواهب كما يبرز الاهتمام

بالجانب النفعي للعمل كالراتب والحوافز.

– المرحلة الواقعة 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، ص 362)

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.

- مرحلة الانحدار أو الزوال: من سن (65) إلى ما فوق: في هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد (العزیز العطيوي، 2004، ص 142)

6- العوامل المؤثرة على الوعي المهني:

هناك العديد من العوامل التي تتفاعل وتساعد على تشكل الوعي المهني لدى الفرد خلال سيرورة الحياة بمختلف مواقعها ومراحلها، منها ما هو داخلي ذاتي يتعلق بالفرد في حد ذاته، ومنها ما هو خارجي ويتعلق الأمر هنا بكل المؤسسات التربوية التي يمر بها الفرد بداية من الأسرة ثم المدرسة والمجتمع الخارجي بصفة عامة، وسوف يتم التدرج بذكر مختلف العوامل المؤثرة في تشكل الوعي المهني

1) **العوامل الشخصية الذاتية:** ويتعلق الأمر هنا باختلاف الخصائص الشخصية بين الأفراد وكذا الاختلاف في القدرات العقلية "فكلما كان الفرد مبدعا محققا لهويته النفسية كان أكثر نضجا وأكثر استخداما لسلوك الاستكشاف" (الصبحي، 1433 هـ، ص 15)

فالفرد المستكشف والذي يطمح للتعرف على كل ما يحيط به سواء تعلق الأمر بالماديات وكل الأمور التي تخص التعرف على المحيط الخارجي سواء كانت مهن أو أفراد مما يوفر له درجة عالية من المعرفة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما أكدته دراسة ستريب و كريستين 1990 (ion Christ & Straube) حيث أثبتت أن هناك صفات شخصية معينة موجودة أساسا عند الأشخاص المبدعين وهي التي تؤدي إلى تنمية السلوك الاستكشافي عندهم بدرجة أكبر من الأشخاص العاديين، فالشخص المبدع أكثر نضجا مهنيا من الأفراد الآخرين ويمتاز

يتطور الهوية المهنية لديه أكثر من غيره من مؤجلي الهوية(الصبحي،1433، ص16) وهذا الأمر منطقي جدا، وهذا ما أثبتته أيضا دراسة كوك ووروبيتشيك (Robitshek & Cook 1999) والتي هدفت إلى معرفة اثر النمو الشخصي لدى طلبة الجامعة على الاستكشاف والبلورة، على عينة شملت 107 طالب و98 طالبة، وتوصلت الدراسة إلى انه يمكن التنبؤ بالهوية المهنية من خلال استكشاف البيئة والذات ووجود طرق المباشرة وغير المباشرة بين الخصائص الشخصية والهوية المهنية. (الصبحي،1433، ص91) وما يؤكد ارتباط درجة الوعي المهني بالعوامل الشخصية ارتباطه بدرجة التحصيل الدراسي الذي أثبتته دراسة باتن وآخرون (all & Patton 2004) والتي هدفت إلى معرفة النضج المهني المتضمن للاستكشاف المهني لدى عينة من طلاب الثانوية في استراليا مقارنة بأقرانهم في جنوب أفريقيا، طبقت الدراسة على(1090) طالب باستخدام مقياس الارتقاء المهني، وتوصلت إلى أن طلبة الصفوف العليا أكثر نضجا من طلاب الصفوف الدنيا، إضافة إلى انه لا توجد فروق بين الجنسين لدى عينة استراليا، مع وجود فروق بين طلاب وطالبات استراليا في المعرفة بعالم الشغل"الاستكشاف المهني" لصالح الطالبات يعزى إلى التفوق الأكاديمي. (الصبحي،1433، ص95)

2)العوامل الأسرية: تعتبر الأسرة البيئة الأولى التي يولد فيها الفرد فتتأثر شخصيته بمعطيات الوالدين وأنماط التربية المعتمدة في إطارها، حيث أكدت العديد من الدراسات على أهمية مختلف العوامل الأسرية في البناء النفسي للفرد بما في ذلك مدركاته حول العالم الخارجي، وتنميط الدور الجنسي للفرد و إدراك المكانة الاجتماعية للمهن المختلفة، فقد أكدت دراسة دراسة (سارير) 1980 (Seryer) والتي هدفت لدراسة التخطيط المهني لدى الطالبات الجامعيات وتوصلت إلى أن غالبية الطالبات الجامعيات يخططن لتكوين عائلات والإنجاب مع التفكير في العمل الجزئي، مع وجود فروق طفيفة غير دالة إحصائيا بين الأعمال التي يرغبن في ممارستها والحصول عليها في ارض الواقع مع توقع أن تكون تقليدية. متأثرات

بالواقع الاجتماعي.(الصبحي، 1433 ، ص87) فنلاحظ تأثر الإناث بشكل كبير بالدور الجنسي تبعا للثقافة الاجتماعية وانحصر أفاق الطالبات في تربية الأبناء والاهتمام بشؤون الأسرة مما يعني غياب الطموحات والتخطيط المهني لدى الطالبات الجامعيات من عينة الدراسة.

وما تجدر الإشارة إليه تأثر درجة الوعي المهني للفرد بتوجهات الوالدين وأساليب التوجيه المعتمدة داخل الأسرة بما في ذلك التوجهات المهنية لهما واتجاهاتهما نحو عالم التعليم والشغل، حيث أثبتت دراسة الصامدي (1988) والتي كان الهدف منها دراسة العلاقة بين توجيهات الوالدين والنضج المهني للأبناء، وشملت الدراسة عينة مكونة من (500) من المرحلة الثانوية، وخلصت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توجهات الوالدين والنضج المهني لأبنائهم، وقد تضمنت الدراسة ممارسات التوجيه المهني داخل الأسرة خاصة استخدام المكافأة عندما يبذلون اهتماما بمستقبلهم المهني ومناقشتهم حول المهن المختلفة المتوفرة في البيئة الاجتماعية، وتشجيع الحرية و الاستقلالية في التفكير. (خطابية، 2009)

3) العوامل المدرسية : تعتبر المدرسة البيئة الثانية التي يمر بها الطفل بعد الأسرة، حيث تعتبر مهمتها الأولى "نقل الطالب من نموذج الأسرة إلى نموذج المجتمع بعد إعداده لتقبل مطالب الحياة وفق ما اكتسبه من مفاهيم وخبرات من اجل الاندماج في المحيط الجديد" (سعاد، 2007، ص250) فهي تؤثر على شخصيته في جميع جوانبها وتعمل على صقلها من اجل إعداده للحياة ويختلف أسلوبها التربوي عن أسلوب الأسرة الأم يكون المعلمين أو الأساتذة مؤهلين أكاديميا ومهنيا وأكثر تخصصا من الأولياء، فالمعلم وفق المفهوم الحديث ليس ناقلا للمعرفة فقط فهو: مربى، موجه وفق لقدرات التلميذ ومؤهلاته الشخصية، حيث يعمل المعلم على توفير خبرات تربوية مميزة لتلاميذه في مختلف مجالات الحياة الأمر الذي يساعد على بناء وصقل شخصية الطالب أو التلميذ" (المفرج والمطري، 2007 ، د. ص) .

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أهمية التربية المهنية حيث تسعى المؤسسة التربوية في جميع أطوارها إلى تزويد التلميذ أو الطالب بالمعلومات المهنية حول قدراته واستعداداته، وفي هذا الصدد تؤكد "ترزولت" (ب ت، ص 540) على ضرورة تنمية الوعي المهني منذ مراحل التعليم الأولى حيث ذكرت أن هناك حاجات مهنية تختلف من مرحلة تعليمية إلى أخرى يجب إشباعها لدى الفرد المتعلم من أجل ضمان سيرورة نمو سليمة لديه " ففي المرحلة الابتدائية مثلاً يشرع التلميذ في الاهتمام بالعوائد المادية لمختلف المهن كما يأخذ صورة أولية حول عالم الشغل" ويمكن خلاله تشجيع التلميذ على البحث والاستكشاف وفتح باب الحوار والنقاش معه.

وفي هذا الصدد أكدت دراسة ماجنسون (Magnuson 2000) أهمية سنوات الدراسة الابتدائية بالتخطيط لمهنة الحياة حيث عرض التخطيط كمهارة معرفية تشمل "الوعي المهني، الاستكشاف المهني، البلورة المهنية" (الصبحي، 1433، 92).

فمن خلال الدراستين السابقتين نلاحظ أهمية تشجيع عملية الاستكشاف المهني خلال المراحل الدراسية الأولى وهذا ما يعرف بالتربية المهنية وفي نفس السياق تؤكد (الصبحي، 1433، ص 308) أن الوعي المهني يرتبط بالنمو المعرفي لدى الفرد ففي مرحلة المراهقة مثلاً ترتبط "بالجانب الانفعالي الوجداني بحيث يفكر الفرد بالسلبيات المحتملة لبعض الأعمال وأصناف المهن، ويظهر لديه الاهتمام ببعض الجوانب النفسية مثل الرضا المهني، متطلبات الأدوار المهنية" بحيث تفتح مجالاً رحباً لاستكشاف للذات والقدرات كما يرتبط الوعي المهني في هذه المرحلة العمرية بمرور المراهق بـ "أزمة الهوية" فهذه النقطة التي أثارها أركسون وعرفها من خلال تساؤل المراهق (من أنا؟ وما أهدافي في الحياة؟ وإلى أين أتوجه؟) حيث تنطلق في هذه المرحلة عملية الاستكشاف لما يدور حوله والبحث عن قدراته، (الصبحي، 1433، ص 309)

فتسعى التربية المهنية من خلال استراتيجياتها المختلفة إلى مساعدة الفرد على تحقيق الوعي بذاته تبصيره بمعطيات الواقع الاقتصادي والمهني ويمكن التدخل من خلال الرحلات الاستكشافية والزيارات الميدانية لمختلف المواقع المهنية من أجل إكسابه معلومات واقعية حول محيطه الاجتماعي والاقتصادي. في نفس المسار تعتبر المؤسسة الجامعية محطة انتقالية بين الإعداد والتكوين الأكاديمي والانخراط الفعلي بسوق العمل مما يتطلب تدريب على مهارات معينة وهذا ما يساهم بقوة في رفع درجة الوعي المهني لدى الطلاب، حيث أثبتت دراسة أردنية (1974/1973 م) أن ما نسبته 100% من المعلمين يثمنون فترة التدريب العملي خلال تكوينهم الجامعي، وهذا ما يعزز المبادئ النظرية التي يدرسها الطالب (دندوش، 2002، ص261) حيث ساهم التدريب الميداني في تنمية الوعي المهني لديهم، وفي ميدان الدراسة الحالية تعتبر مشاريع التدخل التي يكلف بها الطلاب ومختلف البحوث الميدانية بمثابة تدريب ميداني بالنسبة لهم، حيث تثمن المؤسسة الجامعية فرص التدريب في الحقل المهني بالنسبة للطلاب (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2007، 67) مما يربط التكوين الجامعي بالعالم الاقتصادي مما يساعد الطالب على تنمية تفكيره الواقع حيث أن "ترتبط المناهج بالواقع مما يجعل مشروع الطالب مرتبطاً بالواقع ومتطلبات التنمية، وتماشياً مع تسارع في التطورات الاقتصادية تتسارع وتيرة التكوين الأكاديمي والتدريب المهني للعمال" (حجي، 2004، ص56).

4) **العوامل الاجتماعية:** هناك بعض العوامل الاجتماعية التي تؤثر على مستوى الوعي المهني كالمقر الاجتماعي للفرد الذي يعتبر المؤشر الحقيقي للتوجهات المهنية فالفرد ليس وليد الأسرة فقط بل بتفاعله داخل المجتمع يكتسب ويفقد بعض الميزات والخصائص هذا من جهة ومن جهة ثانية تختلف البيئات الاجتماعية من ريف وحضر في فاعليتها في تنمية الوعي المهني لدى الفرد، حيث أثبتت دراسة (العلوان 2001) والتي عنوانها ب"التفاوت في الاتجاهات المهنية بين طلبة الصف الأول ثانوي مهني في كل من الريف والحضر" في الأردن حيث شملت الدراسة

(1114) طالب ثانوي وخلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الطلاب سكان المدينة (خطابية، 2009).

ويرجع هذا إلى كثرة وتعدد النماذج المهنية في المدينة بعكس المناطق القروية والريفية التي تحوي نماذج مهنية في اغلبها تقليدية، ومن ناحية أخرى تتوفر المدينة على مهن متجددة ومتنوعة حسب طلب السكان المختلفين من حيث المستوى الاقتصادي والثقافي مما يمنح الطفل أو المراهق مجالا أكبر للاستكشاف وتنمية قدراته والتعرف عليها بموضوعية أكثر، وتشمل البيئة الاجتماعية أيضا مختلف الأفكار والمعتقدات مثل الدور الجنسي فتؤثر بشكل كبير على قدرة الفرد على التخطيط لمستقبله المهني مما يدفعه إما لفتح المجال للتعرف على مختلف المهن أو تكبح جماح طموحه.

وهذا ما أثبتته دراسة سارير 1980 (Seryer) والتي كان هدفها دراسة التخطيط المهني لدى الطالبات الجامعيات وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية الطالبات الجامعيات يخططن لتكوين عائلات والإنجاب مع التفكير في العمل الجزئي، مع وجود فروق طفيفة غير دالة إحصائيا بين الأعمال التي يرغبون في ممارستها والحصول عليها في أرض الواقع مع توقع أن تكون تقليدية. متأثرات بالواقع الاجتماعي (الصبحي، 1433، ص87)

أما في البيئة المحلية الجزائرية فقد أثبتت بعض الدراسات سيطرة النمطية على الاختيارات المهنية لدى طلاب الجامعات أثبتت دراسة بوسنة وآخرون (1998) والتي كان الهدف منها معرفة طبيعة الاختيارات المهنية عند الشباب الجزائري ودور الإعلام والتوجيه في تنمية تلك الاختيارات، على عينة شملت (3420) طالب جامعي وتوصلت الدراسة إلى سيطرة الاتجاهات النمطية السائدة في المجتمع الجزائري على الاختيارات المهنية المحدودة للطلاب. فمن خلال هذه الدراسة يتأكد تأثر درجة الوعي لدى الفرد بالبيئة الاجتماعية وما يسودها من قيم وما يلاحظ أيضا

على هذه الدراسة قربها من الدراسة الحالية بحيث تمس نفس الفئة الاجتماعية ألا وهي طلبة الجامعة وهذا يدل على عدم تأثر الطلاب بما تقدمه الجامعة من خدمات على درجة الوعي التي يدخل بها الطالب المؤسسة الجامعية، حيث ركزت الدراسة على دراسة اثر العملية الإعلامية بالضبط لما لها من أهمية في تزويد الأفراد بمختلف المعلومات حول الواقع الاقتصادي والاجتماعي ولعل التركيز على دراسة اثر العملية الإعلامية يرجع إلى طبيعة الفئة الاجتماعية المدروسة وهم الطلاب الجامعيين الذين هم على باب الانخراط المهني.

من خلال ما سبق نستنتج أن الوعي المهني يتشكل عبر مراحل العمر المختلفة بتفاعل مختلف البيئات التي يعيش فيها الفرد بداية من الأسرة وما تبثه في الفرد من قيم وتقاليد في الأطفال، وفي ظل محيطها الضيق التي تقتصر على دور الوالدين خاصة مرورا بالمدرسة التي تعمل على صقل ما يطرق به الطفل بابها من معلومات ومعارف وإخراج الطفل من بيئته الأسرية الضيقة، بحيث يشرف على هذه العملية معلمين ومختصين أكثر ثقافة ومعرفة من الوالدين مما يفتح مجالاً رحباً لنمو وعي الفرد بقدراته ومعطيات واقعه ومحيطه الاقتصادي والاجتماعي، ولا يمكنك بين هذين الواسطين إهمال البيئة الاجتماعية التي تشملهما وما تبثه من خبرات تساعد على تنمية وعي الفرد الذي هو في أساسه إدراك معطيات البيئة الاجتماعية فكما كان محيط الفرد مليئاً بالمنثيرات المهنية والاقتصادية التي يعمل الفرد على استكشافها خاصة إذا توفر على بناء شخصي مساعد على الاستكشاف والبلورة وساعدته درجة ذكائه نباهته على التقصي والبحث؛ ويمكن تمثيل تفاعل العوامل الأربعة السالفة (عوامل شخصية، عوامل أسرية، عوامل مدرسية وعوامل اجتماعية) في تشكل الوعي لدى الفرد من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (01) يمثل مختلف العوامل المشكلة للوعي المهني لدى الفرد



المصدر: الصبحي مها بنت مرزوق (2009) بناء وتقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية دراسات عصرية في التربية وعلم النفس.

نلاحظ من خلال الشكل البياني أعلاه أن الوعي المهني تتدخل في تشكله عوامل مختلفة، منها ما هو شخصي يخص الفرد في حد ذاته ومنها ما هو خارجي يتمثل في البيئة المحيطة بالفرد، متفاعلة فيما بينها وما توفره للفرد من معطيات ومثيرات تساعد على تشكل الوعي المهني لديه.

7- النظريات المفسرة للوعي المهني:

1. نظرية سوبر:

إن نظرية (سوبر) هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر (سوبر) بالمجالات النظرية التي تبناها (جينزبرغ) ورفقانه وقد أعنقد (سوبر) أن أعمال (جينزبرغ) فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد

على النمو والنضج المهني لديه كما تآثر 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 التحقيق مفهوم ذاته مهنيا، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا والطريق التي يتحقق بها مهنيا تعتمد على ظروفه الخارجية. فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر.

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

أولا : 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، والاقتراء بالناجحين العاملين، كذلك فان مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنيا وأكاديميا.

فالطفل عن الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدانية مثل: الجوع، الألم والحرارة، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين ويصبح الفرد مدركا بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم

والعمل وتكون منسجمة فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقيا مع مفهوم الذات.

ثانيا : علم النفس الفارقي.

يبين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم الوظائف بناءً على ميولهم وقدراتهم. فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ثالثا : علم النفس النمو:

تأثر سوبر بكتابات (يوهler) في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لان يقول بأن 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 بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل وهي:

- 1- 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.
- 2- 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
- 3- مرحلة التنفيذ تمتد من (21- 24) سنة وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفي القرارات المهنية المتخذة.
- 4- 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.
- 5- 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، ص 44)

II. نظرية (مانن) و (تشاين) في النمو المهني

يفترض مانن وتشاين وجود أربعة مراحل خاصة بالنمو المهني والوظيفي عبر فترة حياة الفرد فهما يقران بأن التباين والفروق ستكون موجودة لا محالة. ويعتقدان أن نموذج المراحل الذي وضعه صار نافعا ومفيدا للوعي المهني ويتضمن المراحل الآتية (عبايدية ، 2007 ، ص58)

مراحل النمو حسب هذه النظرية:

أ. مرحلة الاستكشاف: وخلالها يتم البحث عن وظيفة أو مهنة يتحدد فيها التوجيه المهني للفرد بدرجة كبيرة.

ب. مرحلة التأسيس: وتتضمن مهام ومطالب البحث عن المهنة وممارسة الوظيفة فعليا، وتطور الكفاءة المهنية والوصول إلى مكانة مهنية ذات قيمة.

ت. مرحلة الحفاظ على الوظيفة والاستمرار فيها: وهي تلك المرحلة يصل الفرد خلالها إلى أعلى مستوى من الإنتاجية وأفضل مستوى من القبول والرضا.

ث. مرحلة نقل الخبرة: وهي آخر مراحل النمو المهني، وفيها يستخدم الفرد خبراته وتجاربه السابقة في تقديم الرأي في تعليم الآخرين.

❖ مساري النمو حسب مانن وتشاين:

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

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 التابع 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، ص 90)

III. 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 معتمدة على هرم (ماسلو) للحاجات.

- الحاجات وتنظيمها الهرمي،
 - نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته (السواط، 2008، ص 61)
- وترى أن رو أن هناك 03 أساليب من التنشئة الأسرية لها علاقة في اختيار المهنة وهي:

(1) أسلوب التركيز العاطفي:

وهو الدافي 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 لاعتقادهم أن كل الناس حنونين محبين لشخصهم.

(2) أسلوب تقبل الأبناء:

ويتضمن هذا الأسلوب قبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له فالأب الذي يقبل الطفل عرضيا يكون جنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولا عنه، وينتج عن هذا الأسلوب ميول مهنية عدوانية وقد يطور اتجاهات بعيدة عن الناس، أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب وينتج عن هذا

الأسلوب الاهتمام بالآخرين وبالجوانب المادية ويميل الأبناء إلى مهن قريبة من الناس أو بعيدة عنهم.

(3) أسلوب تجنب الأبناء:

الأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل أو مهملا له، فالأب الراض يمتاز بالعدوانية والفتور ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ويهمل آراءه في ذلك وإما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحنان ويهتم به جسميا. الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن، ويميل الأبناء في هذا الأسلوب (التجنب) إلى مهن بعيدة عن الناس، ويهتمون بالمهن الآلية التي يتجنبوا فيها الآخرين. وهنا ترى (رو) بان الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية وأن أحد 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، ص 83).

8- أساليب واستراتيجيات تنمية الوعي المهني:

الوعي المهني كما يلاحظ مفهوم قابل للنمو حيث تؤثر مختلف العوامل الخارجية سواء كانت أسرية أو مدرسية أو اجتماعية في درجة أو مستوى وعي الفرد المهني، وعليه فهناك العديد من المداخل التي يمكن من خلالها مساعدة الفرد على الوصول إلى إدراك ذاته ومحيطه الذي يعيش في ظله، حيث سوف يتم التعرف على الطرق والاستراتيجيات العلمية المخطط لها من حيث الأهداف والوسائل لتنمية الوعي المهني لدى الفرد:

(1) **التربية والتعليم:** تعتبر التربية والتعليم مدخلا أساسيا لتنمية الوعي المهني لدى الفرد وهذا من خلال ما تقدمه المؤسسة التعليمية في مختلف مستوياتها من برامج تدريسية تساعد المتعلم على التعرف على مختلف قدراته ومهاراته فالهدف من المدرسة الحديثة هو تنمية قدرات

الطلاب ومهاراتهم سواء كانت مهنية أو غيرها، بل يجب أن تقرن المدرسة هذه المعلومات التي تسعى لتقديمها لطلابها بميولاتهم واستعداداتهم". (زغينة، 2004، ب ص).

فالهدف من تلقين المادة الدراسية غير مجدي إذا لم يقرن بما يحمله الفرد من قدرات واستعدادات، مما يعطي المحتوى التعليمي جانبا واقعا يستثمر فيه الطالب قدراته ويعطيه جدية أكثر إذا تناسب ميولاته، كما يجنب هذا الطلاب الإحباط والملل بحيث تتماشى البرامج المدرسة في المؤسسات التعليمية في مختلف مراحلها فالطلاب الجامعيين يفشلون في دراستهم نظرا لغياب الرغبة في التخصص والاهتمام والاستعداد المناسب والميول الكافية لدخوله وكمثال لذلك طبيعة المواد الدراسية "المقاييس" التي تدرس في مختلف التخصصات حيث تساعد الطلاب والتلاميذ على التعرف على طبيعة ومتطلبات المهنة التي تؤهلهم دراستهم على دخوله من جهة، ومن جهة أخرى يأخذ الطلاب خلال تكوينهم الجامعي صورة واضحة عن طبيعة القدرات والاستعدادات المطلوبة في مجال دراستهم مما يؤهلهم للبحث وتنمية قدراتهم واستثمارها، حيث يحتوي البرنامج التربوي أو المدرسي معلومات مهنية تخص الواقع المعاش للأفراد وتهتم بتطوير قدراتهم الخاصة واستعداداتهم خاصة خلال المراحل الدراسية المتخصصة كمرحلة الثانوية والجامعية.

(2) **الإرشاد النفسي** : يتضح من خلال المزوجة بين الهدف العام من العملية الإرشادية الذي يتمثل في " مساعدة الفرد على فهم ذاته والتغلب على مشكلاته ومعرفة قدراته وتنمية إمكاناته ليصل إلى تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي والتربوي" (ملحم، 2001، ص 35) من جهة ومن جهة أخرى مفهوم الوعي المهني الذي هو "مدى وعي الفرد بقدراته المهنية واستعداداته ووعيه بمجريات العالم الاقتصادي من حيث فرص العمل المتاحة ومتطلبات المهن المختلفة والعلاقات بين المهن" نلاحظ انه تحقيق الوعي المهني متضمن في الهدف العام من العملية الإرشادية، وذلك من خلال:

- تنمية معرفة الفرد بذاته: من خلال تبصيره بقدراته واستعداداته ومساعدته على استثمارها والسعي إلى التغلب على نقاط قصوره أو ضعفه وتقبل لذاته في مختلف مراحل عمره سواء تعلق الأمر بالخصائص الجسمية أو الانفعالية ومختلف التغيرات التي تطرق عليه ومساعدته على بناء علاقات اجتماعية ناجحة. (ملحم، 2001، ص 22) كما تجدر الإشارة إلى أهمية المشاركة الطوعية الإرادية من طرف الطلاب في برامج الإرشاد النفسي مما يسمح لهم بتنمية قدراتهم "فالقرار الطوعي للانخراط بنشاط وبقوة في هذه الأنشطة يؤدي بهم إلى الالتزام في الأداء والحرص على الانضباط مما يؤهلهم لتعبئة كل طاقاتهم النفسية والجسمية واستثمارها (Claude & all, 2003, P117).

- مساعدته على التعرف على المحيط الاجتماعي والاقتصادي: فمن خلال هذه المساعدة يتعرف الفرد على طبيعة الحياة الاقتصادية ومجارياتها كما يساعده المرشد على استدخال مختلف القيم الاجتماعية خاصة فيما يخص الدور الجنسي للفرد في البيئة المحلية ومساعدته على رسم أهداف مهنية تتناسب ومعطيات المجتمع من جهة ورغباته هو من جهة أخرى . وفي مجال الدراسة الحالية وتماشياً مع طبيعة المرحلة العمرية تتجلى حاجة ملحة لدى الطلاب للخدمة الإرشادية من أجل مساعدتهم على تقبل ذواتهم وتنمية وعيهم بمعطيات الواقع وإرصاداته، وهذا نظراً لتعدد وتعقد حاجاتهم ومن أبرز الحاجات الإرشادية لدى الطلاب الجامعيين

- الحاجة إلى تحقيق الاستقلالية من الأسرة: خاصة وأن الطالب مقبل على بناء أسرة والاستقلال المادي عن الوالدين، ويزداد اهتمامه بمشكلات الحياة المختلفة ومنها البحث عن عمل - الحاجة إلى تبني فلسفة حياة تتجسد من خلالها طموحاته وآراؤه.

- الحاجة إلى رسم خطط مهنية تتماشى مع طبيعة تكوينه الأكاديمي ومعطيات الواقع (منسي و منسي، 2004، ص 31)

ومن خلال ما سبق يلاحظ أن عملية تنمية الوعي المهني تدخل في إطار مساعدة الفرد على تقبل ذاته وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ومساعدته على التخطيط الواقعي لمستقبله تخطيطاً قائماً على الوعي بذاته ومؤهلاته.

(3) التوجيه المدرسي والمهني: إن عملية التوجيه المدرسي والمهني عملية تسعى إلى تبصير التلاميذ والطلاب بقدراتهم ومن جهة أخرى تعريفهم بمختلف متطلبات التخصص أو الفروع الدراسية، ومساعدته على اختيار التخصص الدراسي المناسب لقدراته وإمكاناته ومساعدته على تمتيتها خلال مدة تكوينه الأكاديمية. (بركات و زيات، 1967، ص3).

ولا تتوقف مهمة التوجيه المدرسي والمهني عند هذا الحد بل يعتبر الموجه التربوي حلقة وصل بين المؤسسة التربوية وما يدور في العالم الاقتصادي ومجرباته فيحاول أن ينقل صورة واضحة المعالم والمعطيات إلى المؤسسة التعليمية ونقل كل المستجدات والحيثيات الحاصلة في سوق الشغل إلى المؤسسة التربوية خاصة في الأطوار المتقدمة منها مثل: الثانوية أو الجامعة. (محجوب، 1962، ص66).

فتساعد هذه العملية الطلاب على التخطيط بكل واقعية لمستقبلهم الدراسي والمهني محققين طموحاتهم وآمالهم، خاصة مع التسارع في عجلة التطور وظهور مهن حديثة وتلاشي مهن أخرى وهذا ما يعرف بعدم استقرار سوق الشغل فدور الموجه هنا يتمثل في مساعدة الفرد على التخطيط برؤية مستقبلية بعيدة الأفق موضوعية الأهداف.

(4) الإعلام: عُرّف الإعلام على أنه: كافة أوجه النشاط الاتصالية التي تستهدف تزويد الجمهور بكافة الحقائق والأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة عن القضايا والموضوعات والمشكلات، ومجريات الأمور بطريقة موضوعية وبدون تحريف بما يؤدي إلى خلق أكبر درجة ممكنة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات الجمهور المتلقي للمادة

الإعلامية، فالعملية الإعلامية تهدف إلى ربط الفرد بما يدور حوله على جميع الأصعدة سواء تعلق الأمر بالمجال الاقتصادي أو غيره فالمعلومة المهنية تساعد الفرد على اكتشاف الأعمال والمهن والصناعات ومتطلباتها فيدرك الفرد من خلال هذه العملية عائلات المهن المختلفة التي تعبر عن مجموعات مترابطة من المهن المختلفة تقسم على أساس من العناصر أو الخواص المشتركة، (بصلي، 2010) كما تتوقف فاعلية المادة الإعلامية على مدى واقعيته وقدرة الفرد على تقبلها وما تقدمه له من حقائق موضوعية تساعد الفرد على حسن التخطيط للمستقبل المهني أو غيره، مما يسمح له بتبني آراء وتصورات واقعية وموضوعية، ومع تعدد وتنوع وسائل الإعلام وأهدافه التي يمكن حصرها في النقاط التالية:

- تزويد الأفراد بالمعلومات سواء كانت معلومات مرغوبة أو غير مرغوبة من طرفه، فالتدفق الإعلامي - غير المراقب خاصة- ينقل إلى الجمهور بيانات تتعارض مع قيمهم وأعرافهم الاجتماعية والمحلية .

- توجيه الفكر والفهم والآراء: من حيث التدفق الإعلامي ذو التوجه أو المسار المدروس من قبل الجهات الإعلامية ذات الأهداف الربحية مثلا.

- فهم الذات والواقع: من خلال تعريف الفرد بمختلف المراحل العمرية التي يمر بها ومقارنتها بغيره ممن يمرون بنفس المرحلة في مناطق مخالفة عبر العالم (الشمشيري، 1431هـ، ص 40)

فمن خلال تحليل الأهداف السابقة نلاحظ أنها تشترك في غاية واحدة وهي تبصير الفرد بواقعه الشخصي ومحيطه الاقتصادي المحلي مقارنة بوضعيات عالمية، مما يفتح له مجالاً لدراسة واقعه ومحاولة اللحاق بالركب العالمي، و" تستمد الوسائل الإعلامية قوتها من جاذبيتها التي تجعل مدة تعرض الفرد العربي تعادل مدة تلقيه لدروسه في القسم قبل (18) سنة حيث تتساوى الساعات بين المدتين" (الشميميري، 1431، ص 45) وهذا طبعا في ظل اعتماد التلفزيون

كمصدر وحيد للإعلام ، أما الآن ومع التطور التكنولوجي وظهور الانترنت كمنافس له من المتوقع إن تزداد المدة الزمنية.

فأثر وسائل الإعلام يشمل جميع مناحي الحياة تحت هدف عام وهو التوعية الجماهيرية بما في ذلك تعريف الأفراد بمعطيات سوق العمل مما يسمح لهم بحسن التخطيط للمستقبل مع مراعاة كل الظروف المحيطة بهم، و من خلال التركيز على البعدين الأخيرين للوعي المهني وهما (الوعي بمعطيات سوق الشغل، والوعي بميزات الأعمال المختلفة) يلاحظ أنهما يتأثران بشدة بما تبثه وسائل الإعلام المختلفة من معلومات التي تكون مستجدة وبطريقة جذابة تفرض على الفرد تقبلها بل وتدفعه للاستعلام والبحث عن الجديد والتتبع للأحداث من اجل التقصي.

فمن خلال ما سبق نلاحظ انه يمكن تطبيق بعض التدخلات الإستراتيجية لتنمية وعي الفرد بذاته وما يحيط به في العالم الاقتصادي والاجتماعي، فمن الملاحظ أن هذه التدخلات لو تمت بإشراف مختصين سوف تؤدي إلى نمو وعي الفرد المهني بطريقة سليمة مما يساعد الفرد على اتخاذ قرار مهني واعى سليم واقعي يجسد طموحات الفرد من جهة ويتناسب ومعطيات الواقع من جهة؛ فمختلف التدخلات سالفة الذكر تعمل على تزويد الفرد بمختلف المعلومات حول الذات والواقع بحيث يكون مصدرها الواقع بتجميع وتبويب من طرف المختصين، وتقدم للفرد بأسلوب مناسب له من حيث العمر الزمني والمرحلة الدراسية التي يتواجد بها وهذا ما يعرف بالتربية المهنية عندما تعمل المدرسة على إدماج التوعية المهنية في البرامج الدراسية، فيصبح المعلم هو المرشد المهني والخبير عن معطيات سوق الشغل وآفاقه.

9- الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية

1. دراسة (حورية بدر 2016) تحت عنوان تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني

ولدى 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 المهنيين طلبة السنة الأولى والنهائية من حيث النضج المهني.

فرق بين الجنسين من حيث النضج المهني وتقدير الذات.

2. دراسة (بوسة محمود) و(ترزولت حورية) (1995- 96 19) تحت عنوان:

قياس مستوى 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. و تم إعداد مقياس يحتوي على 36 بند موزعة على أبعاد

المقياس ويتكون دمع 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:

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

2- الدراسات الأجنبية:

(1) 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 وأطباء رغم أن تحصيلهم الأكاديمي في الواقع كان متوسطا أو أقل من المتوسط وقد كان الارتباط بين قدراتهم المدركة والحقيقية سالبا أو غير دال إحصائيا.

(2) 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) دراسة (كورتس) و (سشيبرز) (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 مهنياً وغير الناضجين مهنياً يعتبر فرقا صغيراً وغير دال إحصائياً مما يعني لا علاقة واضحة بين النضج المهني والتحصيل.

الخلاصة:

تم في طيات هذا الفصل تناول مفهوم الوعي المهني الذي يتمثل في إدراك الفرد لذاته المهنية من حيث قدراته واستعداداته وإدراكه ووعيه بمعطيات الواقع الاقتصادي واستدخال مختلف القيم الاجتماعية فيما يخص المهن المختلفة، كما تم تحديد مختلف أبعاده منها ما تعلق بالوعي بالذات المهنية أو الوعي بمعطيات سوق الشغل وميزات الأعمال المختلفة وكذا علاقته ببعض المصطلحات الأخرى مثل التخطيط البلورة والاستكشاف، النمو المهني وغيرهم من المفاهيم ذات الصلة الوثيقة به بحيث يتداخل مع بعض المفاهيم الأخرى، كما مع التأكيد على أهمية الوعي المهني في التخطيط الدراسي والمهني الاختيار المهني الموضوعي الواقعي بما في ذلك أثره على أداء الفرد بعد الانخراط المهني كما تم التعرف على مختلف العوامل المساعدة على تشكل الوعي المهني لدى الفرد سواء كانت عوامل تتعلق بالفرد ذاته أو عوامل أسرية أو مدرسية أو اجتماعية، كما تم التعرف على مختلف التدخلات التي يمكن من خلالها تنمية الوعي المهني لدى الفرد، فالوعي المهني يتأثر بشكل كبير بمختلف العوامل الخارجية مما يجعله مفهوماً قابلاً للنمو إذا اشرف على التدخل مختصين مؤهلين لذلك. وسوف نتطرق الباحثة في الفصل الموالي إلى تقدير الذات وأهم عناصره.

الفصل الثالث:- تقدير الذات

تمهيد:

تعد دراسة مفهوم الذات وتقديرها من الموضوعات المهمة التي مازالت تنصدر المراكز الأولى في البحوث النفسية والشخصية، فنحن نعيش في عصر محفوف بتغيرات سياسية واقتصادية وثقافية، لها تأثير مباشر على الكائن البشري، فتزيد من معدلات الإلتعاب والمشقة والضغط والتي بدورها ترفع من معدلات الاضطرابات النفسية والجسمية لتحول دون توافق الفرد السليم فتؤثر تأثيرا جوهريا على شخصيته مما يؤدي إلى خلل في إحدى الأجهزة المهمة في الشخصية و لعل منها تقدير الذات، فتقدير الذات *Estime de soi* يعد أمر ضروري من أجل سلامة الإنسان إضافة إلى كونه ضرورة انفعالية فبدون وجود قدر معين من تقدير الذات من الممكن أن تكون الحياة شاقة و مؤلمة إلى حد كبير، مع عدم إشباع كثير من الحاجات الأساسية.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الذات وتطوره، مكونات تقدير الذات، نماذج تقدير الذات، مستوياته وقياس تقدير الذات، عناصر نموه ونظرياته.

1- تطور مفهوم الذات:

يعتبر "وليام جيمس (William James) من اوائل المؤسسين لمفهوم تقدير الذات، حيث أسهم في تطويره، واعتبره الشعور بقيمة الأنا، كما ركز على الدينامية الشخصية والنفسية من خلال التوافق ما بين الأنا وتطلعات الشرد التي تلعب دورا اوليا، فكلما كانت المسافة ما بين الذات الواقعية والذات المثالية شاسعة بحيث أن نجاح الفرد لا يتماشى مع تطلعاته، كلما ادي ذلك إلى انخفاض تقديره لذاته. (بولونيني، Bolognini، 1998).

وقدم «شارل كولي» (Charles H. cooley 1902) نظرة جديدة حول مفهوم تقدير الذات، تمثلت في أن الإحساس بقيعة الذات بنشا من خلال البناء الاجتماعي والتفاعلات مع المحيط ابتداء من المراحل الأولى للطفولة، ومنه اشار "كولي" إلى مفهوم أثر المرأة الاجتماعية

(Looking Glass Self) الذي يعني أن الفرد يتعرف على الآراء التي يحملها الناس عنه، وتدمج هذه الآراء إلى إدراك مفهوم الذات حسب ما يظنه أو يراه الفرد. (الماضي، 1993، ص 52)، كما أشار في هذا الإطار (دوبار 2000) إلى مفهوم هوية الذات وهوية الآخر. نلاحظ أن هنالك الجاهين ساهما في تطوير مفهوم تقدير الذات؛ الأول يركز على الطابع الداخلي للفرد، والثاني يهتم بالعلاقات ما بين الافراد والتفاعلات الاجتماعية. وأصبح من الضروري المقاربة بين هذين الاتجاهين بالنسبة للباحثين لوضع إطار نظري خاص بمفهوم تقدير الذات ينتج عن البناء النفسي، والنشاط المعرفي والاجتماعي، وهذا يدل على ان هذا المفهوم يتكون بالتدريج وهو في استمرارية.

2- مفهوم تقدير الذات:

يعرف هذا المفهوم على أنه النظرة التي يوليها الفرد لنفسه، والتعبير عن لرضا وعدم الرضا الشخصي، ونجد الكثير من الباحثين أعطوا تعريفات مختلفة لمفهوم تقدير الذات من خلال تركيزهم على توضيحه على أنه أحد الابعاد الهامة للشخصية، بل ويعده العلماء من أكثر تلك الأبعاد أهمية وتأثيرا في السلوك. فلا يمكن تحقيق فهما واضحا للشخصية او سلوكه الإنساني دون الإشارة إلى مفهوم تقدير الذات، حيث يري "آلبورت" أن تقدير الذات يتدخل في كل السمات والجوانب الوجدانية للفرد. ووضح روزنبارغ (1965) أهمية الأداء الاجتماعي والاستحقاق الشخصي والمظهر الجسدي في تكوين مفهوم تقدير الذات، وعرفه على أنه: «عملية تقييمية، يقوم الفرد بالموافقة او عدم الموافقة عليها. إضافة إلى تقديم الأحكام حول قيمته الخاصة». (روزنبارغ، 1965، ص 10)

ويشير روجرز إلى ان تقييم أو تقدير الفرد يلعب دورا أساسيا في تحديد سلوكه، وكما يشير روجرز " إلى ان «الدافع الأساسي للإنسان هو تحقيق الذات وتحسينها.» (عكاشة، 1991، ص 10) وقام لكوير (1994) بتحديد هذا المفهوم على أنه مجموعة من الخصائص والسمات

الشخصية والأدوار والقيم التي يسندها الفرد إليه، وقيمتها بأسلوب إيجابي» (لكوير، 1994، ص 16).

وينظر ("كوبر سميث" 1967) إلى تقدير الذات على انه «الحكم الشخصي للفرد عن قيمته الذاتية، والتي يتم التعبير عنها من خلال اتجاهات الفرد عن نفسه وبين ان الفواعل الأساسية للحياة تكون متأثرة بمستوى تقدير الذات» (كوبر سميث، 1084، ص 10)

ويعرفه ايضا على انه اتجاهات تقييمية نحو الذات من حيث القدرة على النجاح والكفاءة.» (أبو جادو، دس، ص 171)

وقد وجد "كوبر سميث" ان هناك ثلاثة مستويات لتقدير الذات من خلال دراسة قام بها على 170 طفل، وبين ان الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع يعتبرون أنفسهم أشخاصا هامين يستحقون الاحترام والتقدير والاعتبار، ويتمتعون بروح التحدي. بينما يعتبر ذوو تقدير الذات المنخفض أنفسهم غير هامين. وغير مرغوبين، ولا يستطيعون تنفيذ أشياء يودون فعلها كما يفعل الآخرون، كما يعتبرون ان ما لديهم ليس افضل مما يكون لدى الآخرين. في حين يقوم الفرد ذو تقدير ذات متوسط بين هذين النوعين من الصفات، ويرتبط نمو تقدير الذات بمدى القدرة على إنجاز الأعمال المطلوبة والضرورية، ويعني ذلك ان تقدير الذات المرتفع هو اكثر المستويات التي يمكن ان يستخدمها الفرد للحصول على حالة التوافق والتكيف، فيستطيع اقتحام المواقف الجديدة والصعبة دون ان يفقد شجاعته. كما يمكنه مواجهة الفشل في العمل او في العلاقات.

عرفه محمد السيد عبد الرحمن أنه الشعور بالفخر والرضا عن النفس من خلال خبرات النجاح التي يمر بها، وغالبا يستند الفرد في حكمه هذا على نظرة الآخرين له ومن الشعور (محمد السيد عبد الرحمن، 2007، ص 48).

وعرف على أبو جابو أن تقدير الذات يشير إلى حكم الفرد على أهمية الشخصية، فالأشخاص الذين لديهم تقدير الذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية وأنهم جديرون بالاحترام

والتقدير، كما أنهم يتقون بصحة أفكارهم، أما الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات منخفض، فلا يرون قيمة أو أهمية في أنفسهم، ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم ويشعرون بالعجز. (صالح محمد على أبو جابو، 1998، ص 170)

أما كوبر سميث Cooper Smith فيرى أن ظاهرة تقدير الذات أكثر تعقيدا لأنها تتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات تتسم بالعاطفة، كما تتضمن استجابات دفاعية، ويعرف تقدير الذات بأنه ما يجربه الفرد من تقييم لذاته من حيث القدرة والأهمية، وقد اتسم اتجاه الإنسان نحو نفسه بالاستحسان أو بالرفض.

ويرى بيكارد أن مفهوم الذات هو مفهوم تقدير الذات هو مفهوم تقييمي يعتمد أساسا على كيفية تقدير الفرد لنفسه، ويمكن أن تكون هذه التقديرات إيجابية أم سلبية، حيث يتأثر تقدير الذات بدرجة بلوغ المعايير والأهداف الشخصية، وتصنيف إنجازاته أنه منخفض أو مرتفع من الأهل والأقران وعقد المقارنات بين الفرد والآخرين. (سعاد جبر سعيد، 2008، ص 153) ويرى ماكلفن، أنه القدرة على أن يحب الفرد نفسه ويحترمها عما يخسر تماما كما يحبها ويحترمها عندما ينجح، وهو أكثر من مجرد شعور طيب اتجاه الذات وانجازها، حيث يتعلق بالطريقة التي تحكم بها على أنفسنا وعلى قدراتنا، وعلى رؤية أنفسنا من منظور قيمتنا.

ويرى سلامة والدرنبي كامل، أن تقدير الذات هو حاجة كل فرد إلى أن يكون رأيا طيبا في نفسه وعن احترام الآخرين له، وإلى الشعور بالجدارة وتجنب الرفض أو النبذ وعدم الاستحسان. (فرح شهيرة، 2012، ص 1)

3- تاريخ موجز لتقدير الذات:

إن أهم وأعظم مصدر للمعلومات عن تقدير الذات هو العالم النفسي الذي لقب بـ "أبو علم النفس الحديث" ويليام جيمس" والذي اعتبر أن تقدير الإيجابي للذات هو أهم متغير في حياة الطفل وشخصيته، وانتهى إلى معادلة مهمة من أكثر من منة عام هي:

$$\frac{\text{النجاح}}{\text{الطموح}} = \text{تقدير الذات}$$

وفي ضوء المعادلة السابقة يصف "جيمس" تقدير الذات بأنه شعور ذاتي يأتي من النجاحات التي حققها الفرد، وفي نفس الوقت كان يرغبها، أو نجاح محاولاته أو نجاح مواجهته للفشل، ومن خلال تكافؤ النجاحات مع التوقعات، فكلما حققنا نجاحا ارتفع تقدير الذات ومن ثم نشعر شعورا طيبا بأنفسنا من خلال تعدد نجاحاتنا والتي هي بالفعل رغبتنا، أو تقليل آمالنا وطموحاتنا المبالغ فيها، فالشعور بالقيمة يزداد كلما حققنا توقعاتنا وطموحاتنا، وقد ينخفض تقديرنا لذاتنا من خلال الفشل في تحقيق أهدافنا الواقعية والمنطقية، وضع أهداف غير ممكنة التحقيق (توقعات وطموحات مبالغ فيها) (الفرحاتي، 2012، ص156)

4- مكونات تقدير الذات:

تعددت الاتجاهات التي تناولت مفهوم تقدير الذات واختلفت باختلاف الباحثين ووجهات نظرهم حول مكونات هذا المفهوم، حيث اعتبر "ويليام جيمس" على أنه الشعور بقيمة الأنا، وركز على الدينامية الشخصية والنفسية من خلال التوافق بين الأنا وتطلعات الفرد، فكلما كانت هناك مسافة كبيرة بين الذات الواقعية والذات المثالية كلما أدى ذلك إلى انخفاض تقدير الذات.

وضع "روزنبرج" أهمية الأداء الاجتماعي والمظهر الجسدي في تكوين مفهوم تقدير الذات وعرفه بالقيمة أو الاتجاه الذي يحمله الفرد نحو نفسه سواء بالسلب أو الإيجاب، ويركز "كوير" على الخصائص والسمات الشخصية والأدوار والقيم التي پسندها الفرد إليه وقيمتها بأسلوب إيجابي، ويعتبر كوير سميث تقدير الذات باتجاهات تقييمه نحو الذات من حيث القدرة على النجاح والكفاءة هذا ما ذهب إليه "وايت" الذي يرى أن تقدير الذات يعتمد على بعد الكفاءة، والذي يتشكل من خلال امتلاك الفرد المهارات الضرورية في التعامل بنجاح وفاعلية مع البيئة المحيطة، واعتبر "مارش" أن تقدير الذات يجمع بين مركبين الأول انفعالي يعكس الشعور بالقيمة والثاني هو بعد الكفاءة، و اعتبر ابراهام ماسلو "بتصنيف حاجات التقدير إلى جانبين مهمين.

الجانب الأول: احترام الذات من حيث الرغبة القوية في الكفاءة والانجاز والثقة بالنفس والاستقلالية.

الجانب الثاني: المكانة والقبول الاجتماعي من الآخرين.

وأشار براندن Branden مركب بين الشعور بالفعالية الشخصية، والشعور بالقيمة الشخصية اللذان يتوافقان مع الثقة والاحترام لدى الفرد، وفي هذا السياق يتطرق "باندورا" Bandura إلى مفهوم الفعالية الشخصية الذي يركز على النقيض الموضوعي لقدرات واستعدادات الفرد في مجالات مختلفة وأهمية ذلك في تنظيم وتنفيذ الانجازات الضرورية لوصول إلى نتيجة إيجابية، يظهر تقدير الذات في مشاعر الرضا عن الانجازات التي يحق لها الفرد من خلال تحقيق النجاح في مجال معين (بن عمور جميلة، 2009، ص 17)

وخلص ما سبق أن تقدير الذات يتكون من بعدين أساسيين هما الشعور بالكفاءة والقيمة الذاتية ودور ذلك في تحقيق احترام الذات وتكوين الثقة بالنفس التي تسهم في تحقيق التوازن النفسي للكائن الحي، ويتعلق البعد الثاني بالقدرة على اتخاذ القرار والتصرف بطرق أكثر فعالية أمام المواقف الصعبة.

5- الفرق بين مفهوم الذات ومفهوم تقدير الذات:

عرف محمد السيد عبد الرحمن تقدير الذات أنه الشعور بالفخر والرضا عن النفس من خلال خبرات النجاح التي يمر بها، وغالبا يستند الفرد في حكمه هذا على نظرة الآخرين له ومن الشعور. (محمد السيد عبد الرحمن، 2007، ص48)

وعرف على أبو جابو أن تقدير الذات يشير إلى حكم الفرد على أهمية الشخصية، فالأشخاص الذين لديهم تقدير الذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير، كما أنهم يتقون بصحة أفكارهم، أما الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات منخفض، فلا يرون قيمة أو أهمية في أنفسهم، ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم ويشعرون بالعجز. (صالح محمد على أبو جابو، 1998، ص 170)

أما كوبر سميث Coper Smith فيرى أن ظاهرة تقدير الذات أكثر تعقيدا لأنها تتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات تتسم بالعاطفة، كما تتضمن استجابات دفاعية، ويعرف تقدير الذات بأنه ما يجربه الفرد من تقييم لذاته من حيث القدرة والأهمية، وقد اتسم اتجاه الإنسان نحو نفسه بالاستحسان أو بالرفض.

ويرى بيكارد أن مفهوم الذات هو مفهوم تقدير الذات هو مفهوم تقييمي يعتمد أساسا على كيفية تقدير الفرد لنفسه، ويمكن أن تكون هذه التقديرات إيجابية أم سلبية، حيث يتأثر تقدير الذات بدرجة بلوغ المعايير والأهداف الشخصية، وتصنيف إنجازاته أنه منخفض أو مرتفع من الأهل والأقران وعقد المقارنات بين الفرد والآخرين. (سعاد جبر سعيد، 2008، ص 153)

ويرى ماكلفن، أنه القدرة على أن يحب الفرد نفسه ويحترمها عما يخسر تماما كما يحبها ويحترمها عندما ينجح، وهو أكثر من مجرد شعور طيب اتجاه الذات وإنجازها، حيث يتعلق بالطريقة التي تحكم بها على أنفسنا وعلى قدراتنا، وعلى رؤية أنفسنا من منظور قيمتنا ويرى سلامتوالدرنبي كامل، أن تقدير الذات هو حاجة كل فرد إلى أن يكون رأيا طيبا في نفسه وعن

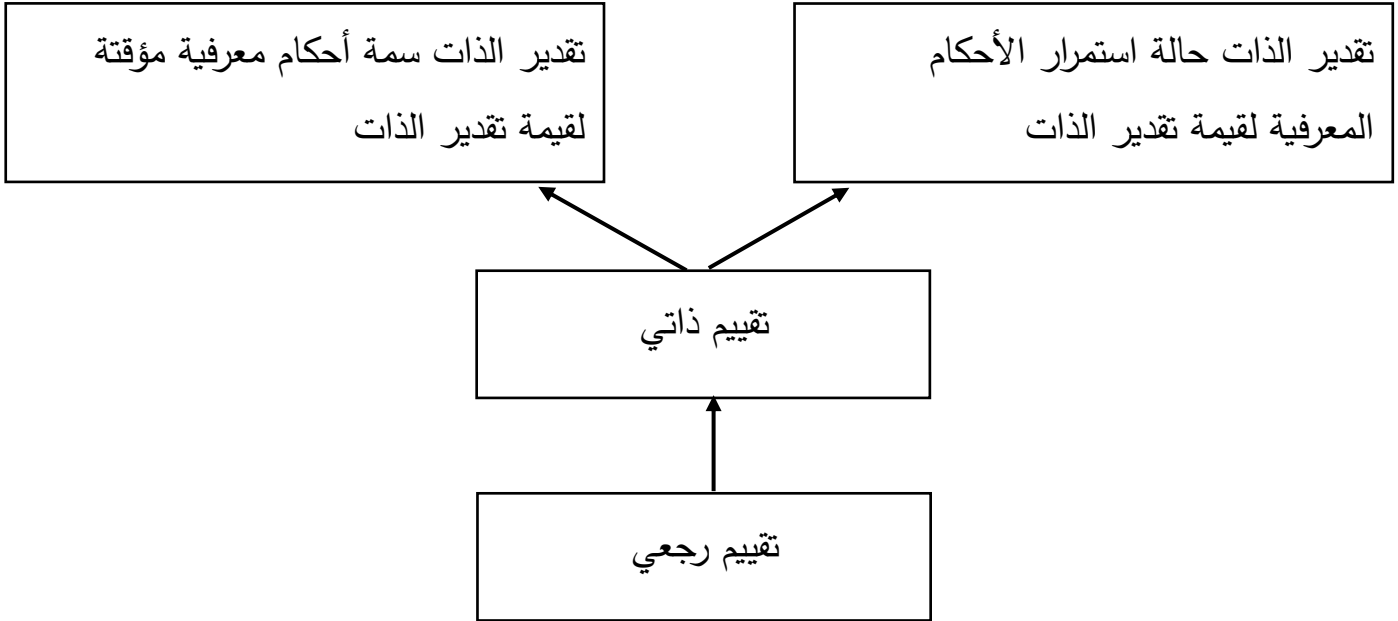
احترام الآخرين له، وإلى الشعور بالجدارة وتجنب الرفض أو النبذ وعدم الاستحسان (طرجسهييرة، 2012، ص15).

6- نماذج تقدير الذات:

أ. النموذج المعرفي لتقدير الذات

يظن أغلب الباحثين في مجال الشخصية وعلم النفس الاجتماعي أن تصاميم مفهوم تقدير الذات مبنية وفق أساس تصاعدي اجتماعي أن تصاميم ويتخذ أسلوب التقييم الرجعي في حالات مثل النجاحات والفشل أو القبول الاجتماعي والرفض.

وإن الإشارة إلى النموذج التصاعدي لمفهوم تقدير الذات يرجع إلى الاعتقاد مبدئياً أنه مبني على أساس مجموعة من الاعتبارات والكفاءات الفردية: "إذ كنت تعتبر نفسك ذكياً." و"إذا كنت تعتبر نفسك جذاباً، وإذا كنت تظن نفسك ذو شعبية، إذن فأنت ذو تقدير ذات مرتفع".



الشكل (2) النموذج المعرفي لتقدير الذات

وقد يكون تقييم الفرد لذاته تأثير على تقدير الذات في ميادين معينة، إلا أن هذا التأثير قد يكون ضئيلاً أو منعدماً، فنجد أن تقييم الذات عند الأفراد ذوي مستوى اجتماعي منخفض لا يؤثر على تقدير الذات.

وفي دراسة لـ "تافاروديوسوان" تم استنتاج أن تقدير الذات لدى الرجال يستند على كفاءاتهم الملاحظة، بينما تقدير الذات لدي النساء فيسند على مؤهلاتهن الاجتماعية، وأشار أيضا "روزنبرغ" أن تقدير الذات العام يرجع إلى الطريقة التي من خلالها يقوم الأفراد بتقييم كفاءاتهم ضمن المراكز الاجتماعية المهمة.

وإذا كان الفرد يقدر نفسه في بعض الجزيئات، فسيفدورها أيضا بصفة عامة، ومثال على ذلك إذا كان الفرد يقدر نفسه في بعض الجزيئات فسيفدورها أيضا بصفة عامة، ومثال على ذلك إذا كان الفرد يظن أنه ذكي، جذاب، محبوب فسينظر لنفسه بنظرة إيجابية. يركز هذا النموذج التصاعدي على أن تقييم هو أساس تقييم الذات العام، بحيث يرجع الاختلافات في مستويات تقدير إلى أسس تقييم الذات، فإذا كان تقدير الذات لدى الأفراد ثابتا مقارنة مع تقدير الذات المنخفض فهذا راجع إلى مدى هؤلاء الأفراد بإمكانيات نجاحهم. وبالتالي أصبح تقدير الذات مرتبطا بالطريقة التي من خلالها يقوم الأفراد بتقييم كفاءاتهم الفردية.

ويتخلص هذا النموذج كالتالي: "إن كان الفرد يظن أنه لديه الكثير من العناصر الإيجابية فسيكون لديه حتما تقدير الذات مرتفع"

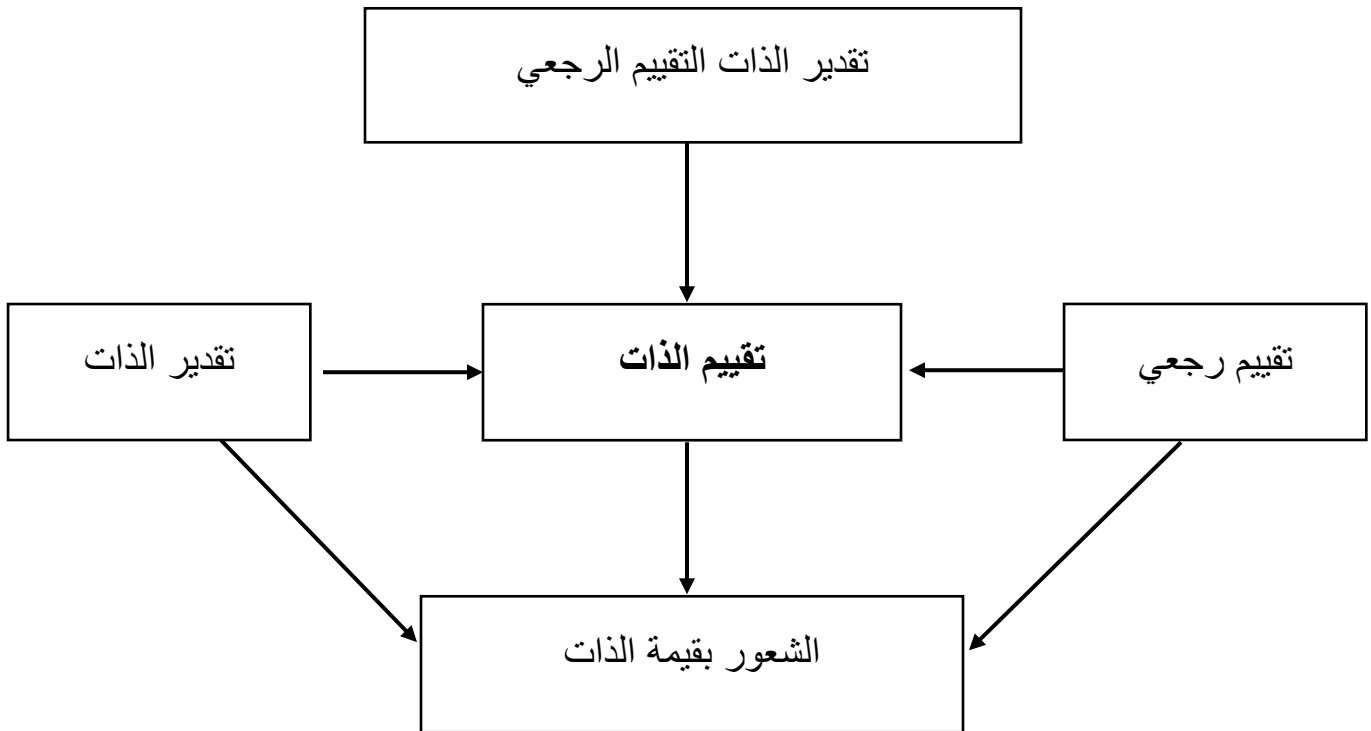
ب. النموذج العاطفي (الوجداني):

يعبر هذا النموذج عن أسلوب آخر لفهم تقدير الذات، ويشير إلى نمو هذا المفهوم في مرحلة مبكرة من الحياة بمعنى في السنوات الأولى من الحياة كالاستجابة للعوامل العلائقية والمزاجية التي تؤثر على مفهوم تقييم الذات للفرد والإحساس بقيمة الذات.

ويوضح هذا النموذج مبدأ التفاعل بين تأثير تقدير الذات والتقييم الرجعي للفرد خاصة التقييم الرجعي السلبي في حالة فشل في التحصيل الدراسي أو حالة رفض أو نفور اجتماعي، وإذا تلقى الأفراد دور تقدير الذات المنخفض تغذية راجعة سلبية، فهذا يؤدي بهم إلى تقييم أنفسهم بطريقة أكثر سلبية إضافة إلى فقدان مفهوم الذات، أما إذا صادف الأفراد ذو تقدير الذات المرتفع تغذية راجعة سلبية أيضاً، فهم سيحافظون على تقييم ذات مرتفع إضافة إلى حماية وإعادة بناء شعورهم لقيمة الذات.

يظهر هذا النموذج على أنه يبقى الشعور بقيمة الذات الفردية في حالة التعرض لتجارب فاشلة في مجالات الحياة (فيصل فراحي، 20 09، ص 25-28)

الشكل (3): يوضح النموذج العاطفي لتقدير الذات.



ويمكن اعتبار النموذج العاطفي والنموذج المعرفي مكملين لبعضهما البعض من خلال ترابط السلوكيات والأحكام والحالات الانفعالية لمفهوم تقدير الذات كسم وتقدير الذات كحالة، والجدول يوضح التقاطع ما بين النموذجين ومفهوم تقدير الذات.

جدول رقم (01) يبين مفهوم تقدير الذات من خلال النموذج العاطفي والنموذج المعرفي

الطريقة	النموذج العاطفي	النموذج المعرفي
تقدير الذات - سمة- (تقدير الذات العام)	الشعور العام الوجداني اتجاه الذات	استمرار حكم الفلاد على القيمة التي يسندها لنفسه
تقدير الذات - حالة -	الحالات الانفعالية الملاحظ (الافتخار، الخجل ...)	إصدار أحكام مؤقتة أو دائمة اتجاه القيمة التي يسندها الشخص لنفسه.
التقييم الذاتي	أحكام تقييمية اتجاه كفاءات محددة	أحكام تقييمية حول كفاءة واحدة.

7- مستويات تقدير الذات:

❖ تقدير الذات المرتفع: يعتبر الأشخاص أنفسهم هامين ويستحقون التقدير والاحترام والاعتبار ويكون لديهم فكرة كافية لما يظنون أنه صحيحا، ودائما يتمتعون بالتحدي ولا يخافون ويتعدون عن الشدائد.

❖ **تقدير الذات المنخفض:** يعتبر الأشخاص أنفسهم غير هامين جدا وغير محبوبين وهم غير قادرين على فعل الأشياء التي يودون فعلها، كما يفعل الآخرون، وهنا يعتبرون أن ما يكون لدى الآخرين أفضل م ما لديهم من إمكانيات وقدرات واستعدادات وكفاءات.

❖ **تقدير الذات المتوسط:** يعتبر الأشخاص من هذا النوع م من يقعون بين هذين النوعين من الصفات ويتحدد تقدير الذات من قدرتهم على عمل الأشياء المطلوبة منهم (شايح عبد الله المجلي، 2013، ص68)

8- قياس تقدير الذات:

توجد الكثير من الاختبارات التي تقيس موضوع تقدير الذات والتي تتميز بخصائص سيكومترية جيدة. ويقاس تقدير الذات في معظم الدراسات باستعمال اختبار "كوبر سميث S. Self –Esteem Inventory (1967) أو اختبار "روزنبرغ" Rozenberg" Self Description Scale (1965)، وأيضا اختبار الوصف الذاتي questionnaire لـ "مارش و أونيل"، (Marsh et O’neill 1984)، في حين نجد اختبارات أقل استعمالا مثل اختبار "هارتر" harter "، Harter’s self perception profile for adolescents واختبار Temesse self concept scale ، واختبار Culture free self esteem inventory for children .

1) اختبار كوبر سميث (S.E.I) S. Coopersmith :

يضم هذا الاختبار نسختين، نسخة مدرسية ونسخة مهنية، يعتمد هذا الاختبار على التقييم الذاتي، ويتكون من 58 فقرة مقسمة ضمن 4 أبعاد فرعية (العام، الاجتماعي، الأسري، المدرسي، أو المهني)، إضافة : يضم هذا الاختبار نسختين، نسخة مدرسية ونسخة مهنية، يعتمد هذا الاختبار على التقييم الذاتي، ويتكون من 58 فقرة مقسمة ضمن 4 أبعاد فرعية (العام، الاجتماعي، الأسري، المدرسي، أو المهني)، إضافة إلى بعد آخر خاص بالكذب (Mensonge) ، يستعمل

كمؤشر دفاعي عن الاختبار. وتتميز الفقرات بسهولة فهمها واستيعابها، يجيب المفحوص عليها إما باختبار (ينطبق) أو (لا ينطبق)، ويتم حساب الدرجة الكلية للاختبار تقدير الذات، بعد جمع الدرجات المحصل عليها في الأبعاد الفرعية الأربعة للاختبار، يصل بالتالي أعلى مجموع إلى 50 درجة.

« و يتميز هذا الاختبار بخصائص سيكومترية جيدة من ناحية الثبات والصدق، تصل إلى 0.90 بالنسبة للشكلين المدرسي والمهني. ويطبق هذا الاختبار بصفة فردية لغرض فهم الاتجاهات التي يتبناها كل فرد أو لغرض الدراسة والبحث العلمي.» (كوبر سميث، 1984) وتستعمل بعض الدراسات الشكل المدرسي للاختبار تقدير الذات بالنسبة لعينة الأفراد ما بين 12 و 16 عاما، ونستعمل الشكل المهني لعينة البالغين ما بين 17 و 19 عاما، إلا أن معظم البحوث تستعمل فقط الشكل المدرسي مهما اختلفت شرائح الفئات العمرية.

كما نجد نسخة مبسطة ومصغرة للاختبار "كوبر سميث Short Form of The « " Coopersmith Self Inventory- School Form تتكون من 25 فقرة مختارة من 50 فقرة الأصلية، وتتم الإجابة بنفس طريقة الاختبار الأصلي؛ ويصل أعلى مجموع إلى 25 درجة، وأجريت دراسة سنة 1977 (بدجان Bedejan ، 1977، ص 41) أكدت الخصائص السيكومترية لهذا الاختبار المبسط.

(2) اختبار روزنبرغ (R.S.E.S) : Rozenberg

يتكون اختبار "روزنبرغ (R.S.E.S) "من 10 فقرات، تتم الإجابة على كل فقرة من خلال 4 اختبارات، موافق بشدة، موافق، غير موافق، وغير موافق بشدة، ويتم التتقيط من 1 إلى 4، وبالتالي ينحصر المجموع الكلي للاختبار ما بين 10 و 40، وتشير الدرجات الأقل من 30 إلى تقدير ذات منخفض، ويعتبر هذا الاختبار ثابتا وصادقا وصالح لتطبيقه على عينة المراهقين.

(3) اختبار "هارتر" *Harter's self-perception profile* : adolescents

يضم هذا الاختبار 36 فقرة، تدرس 8 ميادين مختلفة خاصة بفئة المراهقين، مثل المظهر الجسدي، الكفاءات المدرسية والرياضية، الاندماج الاجتماعي، السلوك وعلاقات الصداقة. يتم حساب المجموع الكلي لهذا الاختبار من خلال مجموعة من الفقرات المحددة وليس من خلال مجموع الأبعاد الفرعية الثمانية، يتميز كل بعد فرعي بدرجة عليا تشير إلى تقدير ذات مرتفع في الميدان المحدد لكل بعد فرعي.

(4) سلم "تنسي" لمفهوم الذات *Tennessee self concept scale TSCS* :

يعتبر هذا السلم اختبارا للتقييم الذاتي من خلال الإجابة على 100 فقرة، موزعة على ميادين مختلفة مؤلفة من 5 عوامل خارجية لمفهوم الذات (الاجتماعي، الأخلاقي، الفردي، الجسدي، الأسري)، و3 عوامل داخلية (الهوية، السلوك، الرضا الذاتي).

وظهرت نسخة ثانية لهذا الاختبار (*TSCS2*) ، يتكون من شكل خاص بالطفل، وشكل آخر خاص بالبالغ، يتكون من 82 فقرة، ويمكن تطبيق هذا الاختبار فرديا أو جماعيا خلال 10 إلى 20 دقيقة، وينصح باستخدامه في الدراسات العيادية.

(5) اختبار ثقافة تقدير الذات الحر للأطفال *Culture free self esteem inventory for children* :

يتكون هذا الاختبار من 60 فقرة و 5 أبعاد فرعية، إضافة إلى بعد الكذب لغرض الاتجاه الوقائي للاختبار، تقيس فقرات هذا الاختبار نظرة الفرد لأربعة ميادين: العام (نظرة الفرد إلى نفسه)، التمدرس، الوالدان والأصدقاء. تقسم فقرات الاختبار على أساس أن جزءا منها يمثل تقدير ذات مرتفع، والجزء الآخر يمثل تقدير ذات منخفض، وتتم الإجابة إما بنعم أو لا، وتجمع بعد ذلك عدد الخانات لحساب المجموع الكلي لتقدير الذات.

9- عناصر نمو تقدير الذات:

- لقد أشار "كوبر سميث إلى أربع عناصر تلعب دورا في نمو تقدير الذات بشكل عام هي:
- أ. مقدار الاحترام والتقبل والمعاملة التي تتسم بالاهتمام التي يحصل عليها الفرد من قبل الآخرين الهامين في حياته.
 - ب. تاريخ نجاح الفرد والمناصب التي تمتلكها في العالم (يقاس النجاح بالناحية المادية ومؤشرات التقبل الاجتماعي).
 - ت. مدى تحقيق طموحات الفرد في الجوانب التي يعتبرها هامة، مع العلم بأن النجاح والنفوذ لا يدرك مباشرة ولكنه يدرك من خلال مصفاة في ضوء الأهداف الخاصة والقيم الشخصية
 - ث. كيفية تفاعل الفرد مع المواقف التي يتعرض فيها للتقليل من قيمته، فبعض الأشخاص قد يخفون ويكبتون تماما أي تصرفات تشير إلى التقليل من قيمتهم من قبل الآخرين أو نتيجة فشلهم السابق، حيث تخفف القدرة على الدفاع عن تقدير الذات من شعور الفرد بالقلق وتساعد في الحفاظ على توازنه الشخصي (الحميدي محمد ضيدان، 2010، ص30).
- كما يرى هاما شيك "Hamacheck" أن الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية، وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير كما أنهم يثقون بصحة أفكارهم. (محمد الشناوي، 2001، ص 125)

❖ العوامل المهددة لتقدير الذات

- أ/ النقد: يؤدي التعرض للنقد المستمر إلى إحساس الفرد بعدم أهمية وأنه غير محبوب.
- ب الإساءة الجسدية والعقلية: تؤدي إلى إحساس الفرد بعدم القيمة وأنه غير مرغوب فيه

ج/ التسميات والألقاب الغير محببة: يطلق الوالدان أحيانا تسميات على أبنائهم تؤدي تقديرهم بذاتهم مثل: غبي، كسول، ولد سيء وما بذلك، فقد تحمل هذه التسميات معاني قليلة ربما. إلا أنها تنقل رسائل توحى بعدم الجدارة والأهمية ولا بد من استبدالها.

د/ اللغة المستخدمة لها دور كبير في التشجيع أو التحبيط: فتقدير الذات يتطور عندما تستبدل كلمات التخيل واللوم بأخرى تظهر الاعتراف بالفضائل الذي يؤدي بذلك إلى تدعيم السلوك المرغوب ويزيد التقدير لذات مع ذلك. (رعدة شريم، 20 07، ص 216)

10- نظريات لتقدير الذات:

هناك عدة نظريات حاولت تفسير تقدير الذات، ومن هذه النظريات

1. نظرية روزنبرج: *Rosenberg*

اعتبر روزنبرج أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه، وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها وما الذات إلا أحد هذه الموضوعات، يكون الفرد نحوها اتجاهها لا يختلف كثيرا عن الاتجاهات التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى، ولكنه فيما بعد عاد واعترف أن اتجاه الفرد نحو ذاته ربما يختلف ولو من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى.

2. نظرية كوبر سميث *Smith Cooper*

إذا كان تقدير الذات عند روزنبرج ظاهرة أحادية البعد، بمعنى أنها اتجاه نحو موضوع نوعي فإنها عند كوبر سميث ظاهرة أكثر تعقيدا لأنها تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات، كما تتضمن ردود الفعل أو الاستجابة الدفاعية، وإذا كان تقدير الذات فتقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند كوبر سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد علي نفسه متضمنا الاتجاهات التي يري أنها تصفه على

نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين التعبير الذاتي وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها، والتعبير السلوكي ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته، التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية.

ويميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات: تقدير الذات الحقيقي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة، وتقدير الذات الدفاعي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة، وكن لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل على أساسه مع أنفسهم ومع الآخرين، وقد ركز كوبر سميث على خصائص العملية التي تصبح من خلالها مختلف الجوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بعملية تقييم الذات، وقد افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي: النجاحات والقيم والطموحات والدفاعات.

3. نظرية زيلر *ziller*

تقدير الذات طبقاً لزيلر مفهوم يربط بين تكامل الشخصية من ناحية وقدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات التي يتعرض لها من ناحية أخرى، ولذلك فإنه افترض أن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل، تخطر بدرجة عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه، إن تأكيد زيلر على العامل الاجتماعي جعله يسم مفهومه ويوقفه النقاد على ذلك بأنه تقدير الذات الاجتماعي، وقد ادعى أن المناهج أو المداخل الأخرى في دراسته تقدير الذات لم تعط العوامل الاجتماعية حقها في نشأة ونمو تقدير الذات. (صالح محمد على أبو جابو، 1998، ص 170-174)

الخلاصة:

في ضوء ما تقدم يبدو أن تقدير الذات هو التقييم العام الذي يضعه الفرد لنفسه، خصائص الجسدية، العقلية، الانفعالية، الأخلاقية والاجتماعية ويتدخل في ذلك عدة عوامل منها ما هو مرتبط بالفرد نفسه وما هو مرتبط ويعود للبيئة الخارجية، وينعكس هذا التقييم في ثقة الفرد العامل بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميته وجدارته وتوقعاته منها، كما في مختلف مواقف الفرد التي يتفاعل فيها مع نفسه ومحيطه. وعليه فكلما كان تقدير الذات في صورته الإيجابية، الفرد سيبرز سلوكيات تكيفه مع المحيط الاجتماعي، لأن السلوك المنظم والاستجابات المتكيفة تشترط درجة كبيرة من تفهم الفرد لنفسه وتقديره الإيجابي لها، وكلما كان تقدير الذات في صورته السلبية كلما كانت ثقة الفرد بنفسه متدهورة، هذا ما يشعره باليأس والاحتقار، مما ينعكس سلبا على صحته النفسية، وصحة أدائه لعمله، ولتحليل وتفسير هذا المفهوم ظهرت عدة نظريات ولكل منها فلسفة في ذلك. وفي الفصل الموالي سوف نتطرق الباحثة الى الدراسة الميدانية للتأكد من الفرضيات.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

تمهيد:

للتأكد من الفرضيات سوف نتطرق في هذا الفصل الى الدراسة الاستطلاعية تم يليها الدراسة الأساسية. والأساليب الإحصائية المستعملة في البحث.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الجانب التمهيدي والمبدئي الذي يسعى الباحث لدراسته بغرض التوفير الفهم الدقيق لدراسة المطلوب جيدا.

وتساعده في اختيار الوسائل الملائمة التي يعتمدها في الدراسة بطريقة أكثر واقعية وصلاحيه؛ وتمكنه من معرفة واكتشاف الصعوبات الكامنة والمحتملة وترشده الى اتباع الطرق العلمية الصحيحة.

• دواعي الدراسة الاستطلاعية:

تعد هذه المرحلة ركيزة العمل الميداني وذلك لأنها تمكنها من جلب أكبر عدد من المعلومات عن موضوع الدراسة وعن أفراد المجتمع المعني بها كما تتيح للباحث تقدير صلاحية القياس المعتمد في الدراسة وبالتالي تصحيح ما ينبغي تعديله، كما تمثلت دواعي الدراسة الاستطلاعية في ما يلي:

- اكتشاف واقع المؤسسة محل الدراسة
- معرفه صدق وثبات أدوات الدراسة.

• المجال الجغرافي للدراسة:

المكان الجغرافي لتطبيق الدراسة:

لقد أجريت الدراسة في جامعة وهران 2 كلية العلوم الاجتماعية - سانيا - IGMO
تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية في عام 1998. منذ عام 2014 ، تقدم تقاريرها إلى
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد عندما تم تقسيم جامعة وهران السنوية.

تتكون كلية العلوم الاجتماعية من خمسة أقسام :

- i. قسم علم النفس وعلم أمراض النطق واللغة برئاسة الأستاذة محرز عبلة .
- ii. قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا برئاسة الأستاذة بن زيان خيرة .
- iii. قسم الفلسفة برئاسة السيد كبير محمد .
- iv. دائرة الديموغرافيا برئاسة السيد لاجبج حمزة .
- v. قسم العلوم التربوية برئاسة السيد الكمراوي محمد.

• مدة إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 02 مارس الى 12 أبريل.
وفي خلال فترة الدراسة الاستطلاعية كان الهدف منها التعرف على المؤسسة، افراد

العينة

• أدوات الدراسة .

1- مقياس الوعي المهني الوعي

مقياس الوعي المهني لـ " مها مرزوق الصبحي 1433 " ، حيث تم الاحتفاظ بكافة أبعاده ومحاوره على النحو التالي:

1- المحور الأول وهو محور الوعي بالذات المهنية، ويشمل الأبعاد التالية:

-وعي الفرد بميوله ومهاراته وقدراته واتجاهاته المهنية.

-وعي الفرد بالمتطلبات الشخصية للمهن سواء ما تعلق بالمتطلبات البدنية أو النفسية أو الاجتماعية.

-معرفة الفرد بمعتقداته ومعتقدات الثقافة والمجتمع عن الدور الجنسي.

-وعي الفرد بهويته المهنية.

2- المحور الثاني وهو محور الوعي بعالم الشغل، ويشمل الأبعاد التالية:

-وعي الفرد بعالم المهن وسوق العمل.

-وعي الفرد بأهمية الإعداد التربوي والتدريب المهني.

-وعي الفرد بمهام المهن المختلفة.

-وعي الفرد بالعلاقة بين المهن المختلفة.

-وعي الفرد بالمهن المتاحة في المجتمع وحاجات سوق الشغل.

3- المحور الثالث و هو محور الوعي بميزات الأعمال المختلفة، ويشمل الأبعاد التالية:

-وعي الفرد بميزات المهن المختلفة.

-وعي الفرد بالمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة.

-وعي الفرد بمعتقداته عن تحقيق الذات والطموحات الشخصية والأهداف المهنية

جدول رقم (02) يوضح توزيع مختلف فقرات المقياس على أبعاده

المحور	البعد	رقم الفقرة
المحور الأول: الوعي بالذات المهنية	الوعي بالمهارات القدرات والاتجاهات	*01
	الوعي بالمتطلبات الشخصية للمهن	*02
	وعي الفرد بالمعتقدات الاجتماعية و الثقافية	*03
	وعي الفرد بالهوية المهنية	04
المحور الثاني: الوعي بمعطيات سوق الشغل	وعي الفرد بعالم المهن	05
	وعي الفرد بأهمية التدريب والإعداد التربوي	*06
	وعي الفرد بالعلاقة بين المهن المختلفة	07
	وعي الفرد بالمهن المختلفة	08
	وعي الفرد بالمهن المتاحة في سوق العمل	09
	وعي الفرد بميزات المهن المختلفة	*10
المحور الثالث: الوعي بالمميزات المختلفة للأعمال	وعي الفرد بالمكانة الاجتماعية للمهن	11
	وعي الفرد بالطموحات الشخصية والأهداف المهنية	*12

(*فقرة سلبية الصياغة)

الاجابة تكون باختيار إحدى البدائل التالية :تماما -غالبا - أحيانا -نادرا - مطلقا.

طريقة إعطاء الاوزان:

مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	تماما	
1	2	3	4	5	الموجبة
5	4	3	2	1	السالبة

2-3- مقياس المساندة الاجتماعية

مقياس تقدير الذات :

وهو من إعداد Heatherton & Polivy 1991 تعريب: الشناوى عبد المنعم، 1998 ويتكون المقياس من (20) عبارة تتوزع على ثلاثة أبعاد هي : المظهر Appearance (3- 6- 7- 11- 12- 16- 17) والاجتماعى Social (2- 8- 10- 13- 15- 20) والأداء Performance (1- 4- 5- 9- 14- 18- 19) من نوع التقرير الذاتى يجيب عنها الأفراد فى ضوء مقياس خماسى التدرج (قليلاً جداً ، قليلاً ، إلى حد ما ، كثيراً ، كثيراً جداً) وتعطى الدرجات (1- 2- 3- 4- 5) فى حالة العبارات الموجبة وهى أرقام (1- 3- 6- 9- 11- 12- 14) والعكس فى حالة العبارات السالبة ، وتدل الدرجة المرتفعة على تقدير الذات الإيجابى

3.3 استمارة البيانات الفردية: احتوت على متغير الجنس، السنة الدراسية، التخصص.

أ.طريقة إعطاء الترميز للبيانات الشخصية:

- متغير الجنس:

جدول رقم (03): يبين طريقة إعطاء الترميز لمتغير الجنس .

أنثى	ذكر
2	1

يبين الجدول طريقة إعطاء الترميز لمتغير الجنس بحيث نلاحظ أن للأنثى رمز 2 و للذكر رمز 1.

-متغير السن: بقي قيم خامسة

-متغير السنة الدراسية:

جدول رقم (04): يبين طريقة إعطاء الترميز لمتغير السنة الدراسية .

ليسانس 1	ليسانس 2	ليسانس 3	ماستر 1	ماستر 2	الدكتوراه
1	2	3	4	5	6

يبين الجدول طريقة إعطاء الترميز لمتغير السنة الدراسية من السنة أولى ليسانس إلى الدكتوراه.

-متغير التخصص الدراسي :

جدول رقم (05): يبين طريقة إعطاء الترميز لمتغير التخصص.

جذع مشترك ع/إ	علم النفس المدرسي	علم النفس العمل والتنظيم	علم النفس العيادي	الأرطوفونيا	علوم التربية	علم الإجتماع	الديموغرافيا
1	2	3	4	5	6	7	8

يبين الجدول طريقة إعطاء الترميز لمتغير التخصص بحيث قدمنا لكل تخصص رمز عبارة عن أرقام من 1 إلى 8.

عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها

شملت الدراسة الاستطلاعية على 30 طالب وطالبة اختيرت بطريقة عرضية وهي موزعة كالتالي.

جدول رقم (06) يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	
30,0	9	طالب
70,0	21	طالبة
100	30	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب الجنس توزيع العينة حسب الجنس ومنه نلاحظ أن عدد الطالبات أكثر من عدد الطلبة .

جدول رقم (07) يبين توزيع العينة حسب التخصص

النسب المئوية	التكرارات	
16,7	5	جدع المشترك
13,3	4	علم النفس المدرسي
26,7	8	علم النفس العمل والتنظيم
20,0	6	علم النفس العيادي
3,3	1	الارطفونية
10,0	3	علم النفس التربوي
10,0	3	علم الاجتماع
100	30	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب التخصص و نلاحظ أن الحصة الأكبر من العينة هي "علم النفس و التنظيم"

جدول رقم (08) يبين توزيع العينة حسب التخصص

النسب المئوية	التكرارات	
6,7	2	ليسانس 1
13,3	4	ليسانس 2
10,0	3	ليسانس 3
60,0	18	ماستر 1
10,0	3	ماستر 2
100	30	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب التخصص، و منه نلاحظ أن العينة مشكلة بـ 1 أكثر من البقية.

الخصائص السيكومترية لأدوات البحث

للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث استعملت الباحثة الطرق التالية:

1- مقياس الوعي المهني

الصدق:

استعمل التناسق الداخلي تناسق الابعاد مع المقياس ككل والنتائج كالتالي

جدول رقم (09) يبين نتائج التناسق الداخلي

الارتباط	البعد	
,724**	إمكانية الحصول على مهنة	1
,929**	مزايا وأهمية المهنة	2
,829**	تحقيق الاستقرار الأسري والاجتماعي	3

يبين الجدول نتائج التناسق الداخلي و الذي نلاحظ منه أن "مزايا و أهمية المهنة " لها أكبر نتيجة.

الثبت:

للتأكد من تباث المقياس استعمل الفا كرومباخ 748

2-مقياس تقدير الذات:

الصدق:

استعمل التناسق الداخلي تناسق الابعاد مع المقياس ككل والنتائج كالتالي

جدول رقم (09) رقم يبين نتائج التناسق الداخلي

الارتباط	البعد	
,806**	المظهر	1
,777**	الاجتماعي	2
,714**	الأداء	3

يبين الجدول نتائج التناسق الداخلي، ومنه نلاحظ أن لـ "المظهر" أكبر مقدار.

الثبت:

للتأكد من تباث المقياس استعمل الفا كرومباخ 648.

من خلال هذه النتائج يتبين ان أدوات البحث صادقة وثابتة وهذا يسمح لنا باستعمالها في الدراسة الأساسية.

2. الدراسة الأساسية

تمهيد

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية والتي تم فيها التأكد من صدق وثبات الأدوات ، بنسبة معقولة ومقبولة إحصائيا ، عمدنا إلى الانتقال للدراسة الأساسية التي تعد الخطوة الهامة في البحث ، حيث تم فيها تحديد مجتمع وعيلة الدراسة ، وكيفية تطبيق المقاييس وتصحيحها ، والأساليب الإحصائية في معالجة البيانات.

❖ أهداف الدراسة الأساسية

الهدف الأساسي لدراسة الأساسية هو:

- التأكد من صحة الفرضيات المطروحة أو عدم صحتها.
- تقديم حلول مناسبة حول الوعي المهني على ضوء نتائج هذه الدراسة وتوصيات قد تكون مفيدة

❖ عينة الدراسة الأساسية وخصائصها

عدد الدراسة الأساسية 99 طالب وطالبة من كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران2، تم اختيارها بطريقة عرضية. وهي موزعة كالتالي:

جدول رقم (10) يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	
44,0	37	طالب
56,0	47	طالبة
100	84	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب الجنس توزيع العينة حسب الجنس وكما نلاحظ أن عدد الطالبات أكثر من الطلبة

جدول رقم (11) يبين توزيع العينة حسب التخصص

النسب المئوية	التكرارات	
16,7	14	جدع المشترك
14,3	12	علم النفس المدرسي
26,2	22	علم النفس العمل والتنظيم
8,3	7	علم النفس العيادي
3,6	3	الارطفونية
10,7	9	علم النفس التربوي
17,9	15	علم الاجتماع
2,4	2	ديموغرافية
100	84	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب التخصص، ومن الجدول نلاحظ أن "علم النفس العمل والتنظيم" هو التخصص ذو أعلى تكرار.

جدول رقم (12) يبين توزيع العينة حسب التخصص

النسب المئوية	التكرارات	
8,3	7	ليسانس 1
9,5	8	ليسانس 2
10,7	9	ليسانس 3
48,8	41	ماستر 1
22,6	19	ماستر 2
100	84	المجموع

يبين الجدول توزيع العينة حسب التخصص و نلاحظ أن ماستر 1 هو أكثر تكرار.

متوسط السن للعينة هو 24,62 سنة

❖ إجراء الدراسة الأساسية

تمت الدراسة الأساسية على عينة من طلبة و طالبات كلية العلوم الإجتماعية بمختلف تخصصاتهم ، و بلغ عددهم 134 طالب و طالبة مع توضيح لهم الهدف هو البحث فقط، حساب درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الوعي المهني و كذلك حساب درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تقدير الذات.

-بعدها معالجة الدرجات المتحصل عليها إحصائياً.

❖ الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية

الأدوات التي استخدمناها هي:

أ. مقياس الوعي المهني من إعداد " مها مرزوق الصبحي 1433 "

ب. مقياس تقدير الذات من إعداد Heatherton & Polivy 1991 تعريب: الشناوى

عبد المنعم، 1998

❖ الوسائل الإحصائية:

الأساليب المستعملة هي التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط للكشف عن العلاقة بين متغيرات البحث.

الفصل الخامس:
عرض نتائج الدراسة
ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة التي تسعى بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى عينة من طلبة العلوم الاجتماعية مع مناقشة تفسير لهذه النتائج مع إعطاء الاقتراحات اللازمة على ما توصلت إليه هذه النتائج ثم خلاصة الدراسة.

عرض النتائج:

الفرضية الأولى: يوجد علاقة دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الجدول رقم (13) يبين نتائج العلاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة "ر" الجدولية	مستوى الدلالة
الوعي المهني	,533	82	0,221	دالة عند 0.01

الجدول رقم (13) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بقيمة 533, مقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,221 بدرجة حرية 82 وعند مستوى الدلالة 0.01، وبذلك يتضح أنّ قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمة "ر" الجدولية. وهذا ما يدفعنا إلى قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 .

الفرضية الثانية: يوجد علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الجدول رقم (14) يبين نتائج العلاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة "ر" الجدولية	مستوى الدلالة
الوعي المهني	,431	82	0,221	دالة عند 0.01
المظهر				

الجدول رقم (14) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بقيمة 431, مقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,221 بدرجة حرية 82 وعند مستوى الدلالة 0.01، وبذلك يتضح أنّ قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمة "ر" الجدولية. وهذا ما يدفعنا إلى قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الجدول رقم (15) يبين نتائج العلاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى

طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

المتغيرات	قيمة "ر" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة "ر" الجدولية	مستوى الدلالة
الوعي المهني	,433	82	0,221	دالة عند 0.01
تقدير الذات الاجتماعي				

الجدول رقم (15) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بقيمة 433, مقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,221 بدرجة حرية 82 وعند مستوى الدلالة 0.01، وبذلك يتضح أنّ قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمة "ر" الجدولية. وهذا ما يدفعنا إلى قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الفرضية الرابعة: يوجد علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية

بجامعة وهران 2

الجدول رقم (16) يبين نتائج العلاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم
الاجتماعية بجامعة وهران 2

مستوى الدلالة	قيمة "ر" الجدولية	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	المتغيرات	
دالة عند 0.01	0,221	82	,455	الأداء	الوعي المهني

الجدول رقم (16) يبين قيمة "ر" المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بقيمة 455, مقارنة مع قيمة "ر" الجدولية التي تساوي 0,221 بدرجة حرية 82 وعند مستوى الدلالة 0.01، وبذلك يتضح أنّ قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمة "ر" الجدولية. وهذا ما يدفعنا إلى قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة الوعي المهني الأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

مناقشة النتائج:

الفرضية الأولى:

توصلت الدراسة الى وجود علاقة دالة بين *الوعي المهني وتقدير الذات* لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 وهذا ما أكدته الدراسة، فقد أدلت النتائج المتحصل عليها من الفرضية الأولى باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الموضح في الجدول رقم(13)

على أن الوعي المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية له فروق احصائية مع تقدير الذات ومنه تحققت الفرضية وهذا يعني ان الطلبة يتوفرون على الوعي المهني ولديهم إدراك واعي إتجاه مهنتهم المستقبلية.

كما يرى "سوبر" بأن الوعي المهني هو استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مدروسة ومتوافقة مع ذاته (مشري لشهب، 2013، ص 42).

كما تنص نتائج على انه توجد فروق دالة احصائياً بين الوعي المهني وتقدير الذات من خلال مدى ادراك الفرد لذاته وإدراكه للمحيط الدراسي والمهني الذي يوائمه بين ذاته ومحيطه ليختار المهنة المناسبة له ويتوفر عنه الوعي المهني الكافي والتوازن في ذاته وتوافقه معها.

فالشعور بالذات هو الوعي بذات نفسه إذ يعتبر الجوهرة العظيمة التي يمتلكها الفرد كونها مرتبطة بنجاحه وتميزه عن الآخر من خلال معرفة ميوله واتجاهاته الصحيحة ووعيه الذاتي والمهني ومدى انسجامه مع الحياة المهنية والحياة العادية. وزيادة القدرة على تطور الذات بما تتاح لها من فرص دراسية وتدريبية وفقاً للتطورات العلمية والمهنية.

ويقول "ابراهيم ابو زيد" ان نجد اصحاب تقدير الذات المرتفع غالباً ما يتمتعون بالكفاءة المهنية، القيمة الشخصية والشعور بالثقة بالنفس واحترامهم لذواتهم والرغبة في الاستمرارية ومدى استيعابهم مستقبلهم المهني.

كما ذكر "مطر" على ان الوعي المهني يشمل ادراكات الفرد حول ذاته المهنية من جهة وتشمل: قدرات، الاستعدادات، الميول، الطموحات والادوار المهنية للوظائف.

والوعي المهني يتشكل من خلال مدى معرفة الفرد لأفكاره ومعتقداته حول سوق الشغل وقيم العمل وكذا مدى إدراكه لما تأهله قدراته "الجسمية" و "العقلية" (مطر، 2008، ص 211).

الفرضية الثانية:

توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين *الوعي المهني والمظهر* لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ، وهذا ما يمكن استنتاجه من النتائج المتحصل عليها من الفرضية الأولى باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الموضح في الجدول رقم(14) على أن الوعي المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية له فروق دالة إحصائية مع المظهر ومنه تحققت الفرضية الثانية .

حيث يرى هولاند ان الوعي المهني هو مدى قدرة الفرد على معرفه ذاته وحيازته للمعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل ويصفه بأنه امتداد لشخصيه الفرد الى عالم من يتبعه تطابق اللاحق مع الانماط المهنية والشخصية ومن بين هذه الانماط هي "الهندام" او ذلك المظهر الخارجي الذي يعد فناً يجب إتقانه.

فالمظهر الخارجي الأنيق والجميل يمنحك مكانة ونسبة كبيرة من الأفضلية في السوق العمل والحياه المهنية كما يمنحك ثقة أكبر بنفسك، وبالتالي الاهتمام بالمظهر أمر مطلوب يجب أن يقف عنده الفرد لتطبيقه وتحسينه الاهتمام بالمظهر يعطي انطباع لصاحبه ويضعه في مكانته الحقيقية.

ويفسر مدى وعي الفرد اتجاه مهنته واعطاء الأهمية لها بمدى تأثير المظهر العام والهندام والانطباعات الأولية على سمعة وشخصية الموظف المهنية والتعرف على قواعد لباس العمل والمقابلات وأثرهم في تعزيز فرص النجاح.

الفرضية الثالثة:

توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ، فقد أشارت النتائج المتحصل عليها من الفرضية الثالثة وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الموضح في الجدول رقم(15) على أن الوعي المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية له فروق دالة إحصائية مع تقدير الذات الاجتماعي ومنه تحققت الفرضية

وكذلك تبين النتائج على انه عدد فروق دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات ما هو ذلك من خلال دور الفرد في بيئة عمله ومع أعضاء المنظمة ومدى وعيه تجاه مهنته وما يقوم به وهذا ما يلفت نظر الجماعة التي تعمل معهم وهذا يعزز مكانته الاجتماعية

حيث عرف " سترونج" (**strang**) الذات الاجتماعية أنها عبارة عن مدركات الفرد وتصوراتها التي تحدد الصورة التي يعتقد ان الآخرين في المجتمع يتصورونها عنه، والتي يظهرها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

كما يعتبره "سترونج" بأنه تقويم الآخرين للفرد من خلال أقواله وأفعاله التي يكتسبها الآخرين من خلال التواصل معه.

وبالتالي الوعي المهني يساعد الفرد من التقرب الى المستوى الاجتماعي، عندما نقول الذات الاجتماعية فنحن لا نقتصر بها على الروح فقط وإنما تشمل الفرد وكل ما يدخل في مجال حياته من عمل وجماعة، أفراد ، ماديات و معتقدات... إلخ (قادر طالب، 2014 ، ص551)

الفرضية الرابعة:

توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2 ، بحيث و بالاعتماد على الجدول رقم (16) أظهرت فيه النتائج وباستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، على أن الوعي المهني لدى طلبة العلوم الاجتماعية له فروق دالة إحصائية مع الأداء وبالتالي تحققت الفرضية الرابعة.

فإن وعي الفرد بمهنته وإدراكه لها إدراكا مطلقا يدفعه بالتميز في الأداء حيث يعتبر الأداء الوظيفي ذلك النشاط الذي يؤدي الى نتيجة تفيد محيط العمل بأي شكل من الأشكال ، حيث ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة نفذها تحت أوامر آخرون أو قام بها بحد ذاته.

كما يرتبط الوعي المهني مع أداء العاملين من خلال الى الاستقرار في العمل وإثبات الفرد لقدراته وذاته.

وبالتالي فإن اهتمام الفرد بأدائه والعمل على تحسينه وتطويره سوف يمكنه من تحقيق عدد من الاهداف المرتبطة به الاقتصادية والاجتماعية والشخصية.

فإن اختيار المهنة والموائمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات، وأنه خلال مراحل النمو يزداد الإنسان فهمه لنفسه، ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم أن يحدد ما يمكن أن يقوم به من أعمال .(دويدار ،2003، ص140)

و يمكنه من تحقيق علاقة وطيدة مع مسؤوليه حيث ان المسؤولين يولون اهمية بالغة لأداء العاملين حيث ان الأداء لا يعد انعكاسا لقدرات الفرد فحسب، وإنما هو انعكاس على المؤسسة ككل.

وبالتالي على الفرد أن يكون واعيا حول ما يقوم به من نشاط او أداء.

فقد عرف (سوبر super) الوعي المهني بأنه: استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (مشري لشهب، 2009، ص42)

الاستنتاجات:

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود علاقة دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2
- وجود علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2
- وجود علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2
- وجود علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وذلك بداية من نتائج الفرضية العامة ثم نتائج الفرضية الجزئية بالاعتماد على الجانب النظري الذي تم تناوله في إطار الدراسة الحالية وكذا نتائج الدراسة السابقة التي تناولت مختلف جوانب الوعي المهني من جهة ومن جهة أخرى تقدير الذات لدى الطالب الجامعي.

كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية .

التوصيات والاقتراحات.

- تزويد المؤسسات التعليمية بمختصين في علم النفس، و هذا نظراً لطلب العديد من الطلاب لحاجتهم الماسة لمن يساعدهم و يستمع اليهم أكثر من حاجتهم لمن يدرسهم.
- تقديم دورات ارشادية و توجيهية لتدعيم الثقة بالذات للطالب و مساعدته على التعبير عن مشاكله و نظرتة لذاته و الاخرين.
- البحث عن برامج نمائية لتحسين تقدير الذات لدى الطالب.
- ضرورة الاهتمام بالإرشاد المهني للموهوبين في جميع المراحل التعليمية وخاصة في الجامعة.
- الاهتمام بتوفير احتياجات الموهوبين النفسية والاجتماعية و مساعدتهم على تطوير مهاراتهم.
- تزويدهم ببيانات و معلومات عن سوق العمل وما حاجياته.

خاتمة

نستخلص من خلال نهاية بحثنا أنّ تميز الطالب الجامعي بالوعي اتجاه مهنته المستقبلية وإدراكه المهني لها، هو أمرٌ أساسيٌّ وجِدُّ مهم حيث يعتبر من العوامل التي تساعد الفرد على حسن اختياره الوظيفي المهني المستقبلي لما يحتويه من معلومات تخص قدرات الفرد من جهة ومن جهة أخرى معطيات حول السوق المهني، كما يعتبر الكم الهائل الذي يستفيد منه الطالب الجامعي لمواجهة مستقبله المهني.

إضافة إلى ذلك هو مدى تحقيق الاختيار المهني لطموحات الفرد المستقبلية وهذا فيه إشارة إلى أهمية الانتقاء الواعي.

كما يشمل تقدير الذات العنصر الأهم الذي لازال يتصدر المراكز الأولى في البحوث النفسية و الشخصية التي لها تأثير مباشر على الفرد كونها تزيد من معدلات الإلتعاب و المشقة و الضغط و التي بدورها ترفع من معدلات الاضطرابات النفسية و الجسمية لتحول دون توافق الفرد السليم فتؤثر تأثيرا جوهريا على شخصيته مما يؤدي إلى خلل في إحدى الأجهزة المهمة في الشخصية و لعل منها تقدير الذات، فتقدير الذات *Estime de soi* يعد أمر ضروري من أجل سلامة الإنسان إضافة إلى كونه ضرورة انفعالية فبدون وجود قدر معين من تقدير الذات من الممكن أن تكون الحياة شاقة و مؤلمة إلى حد كبير، مع عدم إشباع كثير من الحاجات الأساسية.

وفي هذا السياق يعتبر موضوع دراستنا الذي كان غرضه الكشف عن علاقة الوعي المهني بتقدير الذات لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية من خلال انطلاقنا من عدة تساؤلات فرعية ، مستوى الوعي المهني لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية؟ وكيف هو تقدير الذات لديهم؟ وقمنا بصياغة فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: يوجد علاقة دالة بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم

الاجتماعية بجامعة وهران 2

الفرضية الثانية: يوجد علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

الفرضية الرابعة: يوجد علاقة بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

وقبل الشروع في اختبارها ميدانيا اخترنا الأساليب الإحصائية التي من خلالها قمنا بالإجابة على فرضيات البحث واعتمدنا في ذلك على مقياس الوعي المهني ومقياس تقدير الذات.

وفي الناحية التطبيقية للبحث قمنا بتطبيق المقياسين على عينة من الطلبة وقمنا بتحليلها إحصائياً معتمدين في ذلك على الأساليب الإحصائية اللازمة وأسفرت النتائج على ما يلي:

- يوجد فروق دالة إحصائية بين الوعي المهني وتقدير الذات لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

- يوجد علاقة بين الوعي المهني والمظهر لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

- يوجد فروق دالة إحصائية بين الوعي المهني وتقدير الذات الاجتماعي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

- يوجد فروق دالة إحصائية بين الوعي المهني والأداء لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2

ومنه فإن فرضية بحثنا الأولى، الثانية، الثالثة و الرابعة قد تحققت.

وفي الأخير أتمنى أن يكون بحثي وسيلة لفتح آفاق جديدة لمستقبل الطلبة الجامعيين ز
الأسرة الجامعية ككل.

و أكون قد أعطيت لمسة إيجابية في هذا البحث.

المراجع

❖ باللغة العربية

الكتب:

- 1) أبو أسعد احمد الهواري لمياء (2008)، التوجيه التربوي والمهني، ط 1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع الاردن
- 2) ابو عطية سهام، درويشة (2015) نظريات الارشاد والنمو المهني دار الفكر ناشرون وموزعون، ط 1، عمان الاردن.
- 3) الخالدي، فؤاد عطاء الله آخرون (2011) الإرشاد المهني للمدارس والجامعات، الطبعة الاولى، د.ب دار الصفاء.
- 4) الشاوي محمد (2001) التنشئة الاجتماعية للطفل، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 5) العيساوي عبد الرحمن (1995) دراسات حديثة ومعاصرة في البيئة الصناعية والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والادارة، ج1، مصر، دار المعارف القاهرة.
- 6) العيساوي عبد الرحمن (2003) السيكولوجية في العمل والعمال، مصر، دار الراتب الجامعية.
- 7) الفرحاني السيد محمود (2012) نفس الايجابي للطفل، الطبعة الاولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- 8) جودة عزت ، عبد الهادي سعيد حسني العرة (2014) التوجيه المهني ونظرياته دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 2، عمان الاردن.
- 9) سعاد جبر سعيد (2008) هندسه الذات وتقدير الذات ، الطبعة الاولى، دار جدار للكتاب العالمي، الاردن
- 10) صالح محمد علي ابو جادو (1998) سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، الطبعة الرابعة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان

- 11) عبد الرحيم محسن حاتم حسين (د.ت) دور الاعلام في تنمية الوعي بمفاهيم السلامة والصحة المهنية لدى العمال في البحرين، منشورات الجامعة الأردنية.
- 12) محجوب علي (1962) الإدارة العامة وتنمية المجتمع، القاهرة، مكتبة الجانحي.
- 13) محمد حسن القطناني (2011) تطوير الذات، الطبعة الاولى، جريدة للنشر والتوزيع السعودية.
- 14) مسني حسن ملحم سامي محمد (2001) مبادئ التوجيه والارشاد النفسي، الأردن، دار الميسرة النشر والتوزيع
- 15) مسني حسان مسني ايمان (2004) التوجيه والارشاد النفسي ونظرياته، ط 1، الاردن، دار الكندي.
- 16) مشري سلاف عمرني حوريه (2009) طبيعة الاختيارات الدراسية في بطاقة الرغبات وتأثيرها على تكوين الطالب التكوين الجامعي وعلاقته بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية، المركز الجامعي الوادي.

الرسائل والمذكرات:

- 17) ابن عمور جميلة (2009) تقدير الذات وعلاقته بمواجهة المواقف الضاغطة، رسالة ماجستير، جامعة وهران السانية، الجزائر.
- 18) البلوشي، راشد بن غريب (2007) بناء برنامج مهني مستند الى نموذج جيلان وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر، رسالة دكتوراه، جامعة عمان، الاردن.
- 19) الحوارنة ايد نايف (2005) آثار النمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الاول ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن.
- 20) الصبحي، دلال بنت محمد عطية (1433هـ) الاكتشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقته بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينه من طلاب وطالبات الصف الثالث من

- التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس التربوي والمهني، جامعة أم القرى.
- (21) الصبحي، مها بنت مرزوق (2009) بناء وتقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية، دراسات عصرية في التربية وعلم النفس.
- (22) الغزيري سيف بن سالم بن خلفان (2011) فاعليه برنامج ارشادي جامعي يستندان الى نظرية هولند وسوبر لتحسين مستوى القرار المهني لدى طلاب التعليم الاساسي رسالة ماجستير غير منشورة في التربية توجيه نفسي جامعة تيزي وزو.
- (23) بن محمد الراشدي احمد (2017) النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني، رسالة دكتوراه، جامعة عمان، الاردن.
- (24) بن محمد الراشدي احمد (2017) النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر اساسي، رسالة ماجستير ، كلية العلوم والآداب، جامعة متنزوي، عمان.
- (25) ترزولت، عمروني حورية (2007) أثر برنامج تربية الاختبارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر.
- (26) خلاصي محمد (2005) اتجاهات متربصي في التكوين المهني نحو المهن، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- (27) خلاصي محمد (2005) آثار نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الاول ثانوي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن

28) زغينة عمار (2004) التوجيه المدرسي والمهني والتحصيل الدراسي أساليب المعاملة الوالدية، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

29) شواط، وصل الله بن عبد الله حمدان (2008) فاعلية برنامج ارشادي سلوكي في تحسين مستوى الوعي المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي لمحافظة الطائف، رسالة دكتوراه غير منشورة في التوجيه التربوي والمهني، جامعة أم القرى.

المقالات:

30) بالعباد عبد القادر (2016) تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني مقارنة مفاهيمية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 26، عدد الصفحات(365 - 359)

31) بلقاسم ابو سعدة (2010) الاشراف التربوي الجزائر مجلة دراسات نفسية وتربوية جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

32) ترزولت، عمروني حورية و الوناس (2007) الترتيبة المهنية كاستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

33) زغينة عمار (2004) التوجيه المدرسي والمهني والتحصيل.

34) غزبي صباح (2008) الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

35) مشري، سلاف وقريشي عبد الكريم، ترزولت، حورية (2008) الاختبار الدراسي كمصدر للضغط النفسي لدى طلبه الحاصلين على شهادة البكالوريا، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

36) مطر، محمود أمين (2008) الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض

المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية بالمحافظة، غزة

37) وطفه علي أسعد (د.ت) تحديات السياسية والاجتماعية في الكويت والوطن

العربي، بحث في نظامي الوعي السياسي عند طلاب جامعة الكويت، كلية التربية،

جامعة دمشق. www.watfa.net/681

❖ باللغة الأجنبية:

38) Beurque CJ , Daray & Mosont Szezpanich, G, choix professionnel carrière scolaire et production de la (relève technique) note de recherche centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie.

39) Claud Riberolles A (2000) réussir son projet professionnel France l'étudiant.

