



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم : علوم التربية

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث "ل.م.د" في : علوم التربية

تخصص : الإرشاد والتوجيه

التفضيلات المهنية ومدى ارتباطها بمستويات مهارة اتخاذ القرار

المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.

دراسة ميدانية على عينة من طلاب السنة الثانية ثانوي بولاية وهران.

إشراف: أ.د ياسين آمنة

إعداد الطالب: دالي براهيم

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د. تلوين حبيب
مشرفا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د. ياسين آمنة
مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د. قادري حليلة
مناقشا	جامعة غليزان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. زقاوة أحمد
مناقشا	جامعة عين تموشنت	أستاذ محاضر أ	د. سعدون سمية

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

إلى من أضاءوا دربي بنورهم، وفتحوا لي أبواب المعرفة، إلى أمي،
سراج حياتي، وأبي، سدي، وصاحب الفضل الأول بعد الله، برًا، وإحسانًا،
ووفاءً أهدي لكم هذا العمل.

إلى إخوتي، أيوب، وعباس، وأمينة،

إلى صديقي العزيزين، بلال، ووسيم،

إلى كل من يسعى لتحقيق أحلامه،

إلى كل من يبحث عن النور في نهاية النفق،

إلى كل من يطمح إلى مستقبل أفضل،

أهدي ثمرة جهدي حافزاً للسعي نحو تحقيق أهدافه.

الباحث: دالي براهيم.

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى في محكم تنزيله

" رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادة الصالحين " سورة النمل الآية 19

الحمد لله رب العالمين، الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، اللهم انفعنا بما علمتنا وعلمنا ما ينفعنا، وزدنا علمًا، وهب لنا من لدنك رحمة، إنك أنت الوهاب، والصلاة والسلام على نبينا محمد أشرف المرسلين، وعلى اله وصحبه أجمعين، ومن سار على هداه إلى يوم الدين، أما بعد:

يقول الرسول ﷺ " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " لذا يقتضي الواجب أن نذكر فضل من شجعنا وساعدنا على إتمام هذه الدراسة، ولا ينكر فضل الفضلاء إلا من ران على قلبه، وساء منبئًا. وإن كان من الواجب أن يذكر أهل الفضل بفضلهم، وأن يخص بعضهم بالذكر، ومن تمام شكره تعالى، وبشعور غامر بالتقدير والوفاء، أتقدم بعظيم الشكر والاحترام لعائلتي وأصدقائي على صبرهم وتشجيعهم الدائم.

أخص بالشكر أستاذتي المشرفة على الرسالة، الأستاذة أ.د. أمينة ياسين التي كان لها الفضل الأكبر في إنجازها. أشكر على صبرك وتحملك معي، وعلى كل ما قدمته لي من نصائح وتوجيهات. وإني لا أنسى فضلك علي ما حييت.

وأخص شكري أيضا إلى أساتذة قسم علوم التربية وأساتذة قسم علم النفس والأرطوفونيا، بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة وهران 2، وكل ط الذين لم يبخلوا علي بنصائحهم طوال سنوات الدراسة، وكل من سخرهم لنا الله تعالى كي يكونوا عونًا لي.

الباحث: دالي براهيم

ملخص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، والفروق في هذه المتغيرات وفقاً للجنس، والشعب الدراسية، والأنماط المهنية. ولاختبار الفرضيات تم اعتماد المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبيان التفضيلات المهنية وفقاً لتصنيف جون هولاند "J.Holland"، واستبيان مهارة اتخاذ القرار المتعلق مهنة المستقبل، على عينة قوامها (511) طالباً من المرحلة الثانوية بوهران، وكانت النتائج كما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب السنة الثانية ثانوي.
- وجود ارتباط موجب بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر ومتوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب السنة الثانية ثانوي.
- وجود فروق في الأنماط المهنية تعزى لكل من متغير الجنس: الواقعي (R) لصالح الطلاب الذكور، أما النمط المفكر (I)، والفني (A)، والاجتماعي (S)، فتم تسجيله لصالح الطالبات الإناث.
- ووجد تباين في التفضيلات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الشعب الدراسية.
- ووجد تباين في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يعزى لكل من متغير الأنماط المهنية لصالح النمط المفكر، ومتغير الجنس لصالح الطالبات الإناث، ومتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة الرياضيات.
- نمط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة يتمثل في النمط المقدم E.
- مستوى مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يبلغ الحد المتوسط لدى أفراد العينة.
- أبرز الأنشطة والكفاءات التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: مساعدة الآخرين، تبادل الأفكار مع الآخرين، والقدرة على العمل في فريق.
- أهم الميول المهنية التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: أنهم أكثر طموحاً وتفانياً، ويميلون دائماً للدفاع عن آرائهم، ومتحمسين للعمل والمنافسة.
- أهم المهن التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: مدير فندق، مدير وكالة سياحية، ممثل شركة، مضيف طيران، مسير مؤسسة مصغرة، تاجر، مدير مكتب عقارات.

وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات والاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: التفضيلات المهنية، نظرية هولاند، مهارة اتخاذ القرار، مهنة المستقبل، طلاب المرحلة الثانوية.

Résumé

L'étude actuelle visait à révéler la relation entre les préférences professionnelles et les niveaux de compétence en prise de décision concernant la future carrière des élèves du secondaire, ainsi que les différences dans ces variables selon le sexe, les filières d'étude et les types de profession. Pour tester les hypothèses, une méthode descriptive a été adoptée, et le questionnaire sur les préférences professionnelles selon la classification de John Holland "J. Holland", ainsi que le questionnaire sur la compétence en prise de décision concernant la future carrière, ont été appliqués à un échantillon de 511 élèves du secondaire à Oran. Les résultats étaient les suivants :

- Existence d'une relation corrélative entre les préférences professionnelles et les niveaux de compétence en prise de décision concernant la future carrière chez les élèves de seconde année du secondaire.
- Existence d'une corrélation positive entre les préférences professionnelles basées sur le type "investigateur" et des scores élevés en compétence en prise de décision concernant la future carrière chez les élèves de seconde année du secondaire.
- Existence de différences dans les types professionnels attribués aux variables de sexe : le type réaliste (R) en faveur des garçons, tandis que les types investigateur (I), artistique (A) et social (S) étaient enregistrés en faveur des filles.
- Existence de variations dans les préférences professionnelles chez les individus de l'échantillon attribués aux variables des filières d'étude.
- Existence de variations dans les niveaux de compétence en prise de décision concernant la future carrière attribués aux variables des types professionnels en faveur du type investigateur, du sexe en faveur des filles, et des filières d'étude en faveur des élèves de la filière mathématiques.
- Le type de personnalité professionnelle le plus commun chez l'échantillon de l'étude était le type entreprenant (E).
- Le niveau de compétence en prise de décision concernant la future carrière était moyen chez les individus de l'échantillon.
- Les principales activités et compétences exprimant les préférences professionnelles chez les élèves du secondaire étaient : aider les autres, échanger des idées avec les autres et la capacité de travailler en équipe.
- Les principales inclinations professionnelles exprimant les préférences professionnelles chez les élèves du secondaire étaient : ils sont plus ambitieux et optimistes, ont tendance à toujours défendre leurs opinions et sont enthousiastes pour le travail et la compétition.
- Les professions principales exprimant les préférences professionnelles chez les élèves du secondaire étaient : directeur d'hôtel, directeur d'agence de voyage, représentant d'entreprise, steward, gestionnaire de petite entreprise, commerçant, directeur de bureau immobilier.

L'étude a abouti à un ensemble de recommandations et de suggestions.

Mots-clés : préférences professionnelles, théorie de Holland, compétence en prise de décision, future carrière, élèves du secondaire.

Abstract

The current study aimed to uncover the relationship between Professional preferences and levels of decision-making skills related to future careers among high school students, as well as the differences in these variables according to gender, academic streams, and professional types. To test the hypotheses, a descriptive methodology was adopted, and the vocational preferences questionnaire according to John Holland's classification "J. Holland" and the decision-making skills questionnaire related to future careers were applied to a sample of 511 high school students in Oran. The results were as follows:

- There is a correlational relationship between Professional preferences and levels of decision-making skills related to future careers among second-year high school students.
- There is a positive correlation between Professional preferences based on the investigative type and high average scores in decision-making skills related to future careers among second-year high school students.
- There are differences in professional types attributed to the gender variable: the realistic type (R) in favor of male students, while the investigative (I), artistic (A), and social (S) types were recorded in favor of female students.
- There is a variation in Professional preferences among the study sample individuals attributed to the academic streams variable.
- There is a variation in levels of decision-making skills related to future careers attributed to the professional types variable in favor of the
- investigative type, the gender variable in favor of female students, and the academic streams variable in favor of mathematics students.
- The most common professional personality type among the study sample is the enterprising type (E).
- The level of decision-making skills related to future careers is average among the sample individuals.
- The most prominent activities and competencies expressing Professional preferences among high school students are helping others, exchanging ideas with others, and the ability to work in a team.
- The most important Professional inclinations expressing Professional preferences among high school students are that they are more ambitious and optimistic, always tend to defend their opinions, and are enthusiastic about work and competition.
- The most important professions expressing Professional preferences among high school students are hotel manager, travel agency manager, company representative, flight attendant, small business manager, trader, and real estate office manager.

The study concluded with a set of recommendations and suggestions.

Keywords: Professional preferences, Holland's theory, decision-making skills, future career, high school students.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ت	ملخص الدراسة
ح	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ش	فهرس الأشكال
ص	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
06	1. الإشكالية.
17	2. فرضيات الدراسة.
18	3. أهداف الدراسة.
19	4. أهمية الدراسة.
20	5. المفاهيم الإجرائية للدراسة.
الفصل الثاني: الأطر النظرية المفسرة لمفاهيم الدراسة	
22	1. نظريات الحظ والصدفة.

فهرس المحتويات

25	2. نظريات السمة والعامل.
29	3. النظريات النمائية.
30	1.3. نظرية "سوبر Super" في النمو المهني.
39	2.3. نظرية جينز برج وزملائه Guinzberg and All.
43	3.3. نظرية تيدمان Tiedeman في اتخاذ القرار المهني.
47	3.4. نظرية مانن وشاين Maanen & Schein.
49	4. نظريات الشخصية.
49	1.4. نظرية هولاند Jhon Holand في التفضيلات المهنية.
59	2.4. نظرية الشخصية لأن رو Anne Reo.
62	3.4. نظرية سترونج وكيدر Strong & Kuder.
63	5. النظريات الاجتماعية.
63	1.5. نظرية التعلم الاجتماعي واتخاذ القرار.
66	2.5. النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية (scct) Social cognitive career theory.
68	3.5. نموذج جيلات (Gelatt).
70	4.5. نظرية جوتفريدسون Gottfredson.
72	6. النظرية التحليلية.

فهرس المحتويات

72	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: التفضيلات المهنية	
77	1. مفهوم التفضيلات المهنية .
79	2. علاقة التفضيلات المهنية ببعض المفاهيم وحدود التداخل.
81	3. خصائص الميول التفضيلات المهنية.
84	4. عناصر الميول التفضيلات المهنية.
87	5. العوامل المؤثرة في الميول والتفضيلات المهنية.
92	6. أهمية دراسة الميول والتفضيلات المهنية.
93	7. أهداف التفضيلات المهنية.
96	8. علاقة الميول والتفضيلات المهنية ببعض عوامل الشخصية.
98	9. قياس التفضيلات المهنية.
103	10. المساهمة العلمية والعملية لنظرية جون هولاند Holland.
106	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع : مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل	
110	أولاً: اتخاذ القرار
110	1. مفهوم اتخاذ القرار .

فهرس المحتويات

113	2. عناصر عملية اتخاذ القرار.
114	3. أهمية اتخاذ القرار.
116	4. أنواع القرارات.
118	5. خطوات اتخاذ القرار.
121	6. أساليب اتخاذ القرار.
123	ثانياً: مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل
124	1. المهارة.
126	2. اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.
128	3. المفاهيم المتداخلة مع اتخاذ القرار المهني.
130	4. أسس وعوامل اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
138	5. صعوبات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
143	6. دور الأسرة والمدرسة في بناء اتجاهات اختيار مهنة المستقبل.
146	7. تنمية مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
150	8. طرق قياس مهارات اتخاذ القرار.
152	خلاصة الفصل.
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
155	1. منهج الدراسة.

فهرس المحتويات

155	2. الدراسة الاستطلاعية.
159	3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
177	4. الدراسة الأساسية.
178	5. مجتمع الدراسة.
178	6. عينة الدراسة الأساسية.
181	7. الأساليب الإحصائية.
181	خلاصة الفصل.
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
183	1. اختبار فرضيات البحث ومناقشتها.
183	1.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
185	2.1 اختبار نتائج الفرضيات الجزئية ومناقشتها.
185	1.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
187	2.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
191	3.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
201	4.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
203	5.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.
204	6.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة.

فهرس المحتويات

206	2. تحليل نتائج الأسئلة الاستكشافية.
206	1.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الأول.
216	2.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثاني.
219	3.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثالث.
222	4.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الرابع.
225	5.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الخامس.
228	6.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي السادس.
233	ملخص نتائج البحث.
236	التوصيات والاقتراحات.
237	قائمة المراجع.
	الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان جدول	رقم الجدول
148	أمثلة التدخلات الناجحة لتعزيز مهارات اتخاذ القرار.	01
150	طرق وأساليب قياس مهارات اتخاذ القرار وفقا للمراحل العمرية.	02
157	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الجنس والشعبة.	03
164	مفتاح تصحيح مقياس التفضيلات المهنية.	04
165	أبعاد مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني وفقراتها.	05
166	مفتاح تصحيح العبارات الايجابية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	06
166	مفتاح تصحيح العبارات السلبية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	07
168	قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها الأنشطة.	08
169	قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها الكفاءات.	09
169	قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها الميول المهنية.	10
170	قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها قائمة التفضيلات المهنية.	11
171	معاملات الثبات لكل عامل وللمقياس ككل.	12
172	صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	13
173	صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	14
173	صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	15
174	صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	16
175	صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني.	17
175	معامل الارتباط بين الأبعاد الخمسة بالدرجة الكلية للأداة.	18
176	الصدق التمييزي من خلال المقارنة الطرفية.	19
177	معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس مهارة اتخاذ القرار.	20
177	ترخيص مديرية التربية للثانويات المسموح بالاتصال بها.	21

فهرس الجداول

178	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الثانويات والجنس.	22
179	خصائص عينة الدراسة الأساسية.	23
183	الارتباط بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار.	24
185	مدى ارتباط التفضيلات المهنية بمتوسط درجات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.	25
188	الفروق في أنماط الشخصية المهنية بين الأنماط (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) التي تعزى لمتغير الجنس.	26
191	تحليل التباين في أنماط الشخصية المهنية تبعا للشعب الدراسية الستة.	27
201	الفروق في مستويات مهارة اتخاذ القرار وفقا لمتغير نمط الشخصية المهنية.	28
203	الفروق بين الجنسين في مستويات مهارة اتخاذ القرار.	29
204	تحليل التباين لمستوى مهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تبعا للشعب الدراسية الستة.	30
206	التكرارات والنسب المئوية لأنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى عينة الدراسة.	31
210	التكرارات والنسب المئوية لأنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات العلمية.	32
213	يوضح التكرارات والنسب المئوية أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى الطلاب التخصصات الأدبية.	33
216	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في تحديد مستوى مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة.	34
219	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأنشطة لدى أفراد العينة.	35
222	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفاءات أفراد العينة.	36
225	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للميول المهنية لدى أفراد العينة.	37
228	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهن لدى أفراد العينة.	38

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	مراحل النمو وفق نظرية سوبر .	36
02	أنماط التفضيلات المهنية وفقا لتصنيف جون هولاند (J. Holland) .	56
03	التمايز والتضاد بين البيئات المهنية حسب تصنيف جون هولاند.	59
04	نموذج النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية SCCT .	68
05	خطوات ومراحل اتخاذ القرار .	121
06	دائرة نسبية توضح توزيع جنس أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.	158
07	دائرة نسبية توضح توزيع شعب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.	158
08	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس.	180
09	دائرة نسبية توضح توزيع شعب أفراد عينة الدراسة الأساسية.	180
10	الأنماط المهنية الستة ومتوسط الدرجات في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.	186
11	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الواقعي تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	193
12	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط المفكر تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	194
13	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الفني تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	196
14	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الاجتماعي تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	197
15	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط المقدم تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	198
16	منحنى بياني يوضح الفروق في النمط التنظيمي تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.	200
17	الأنماط المهنية الستة ومتوسط الدرجات في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.	202
18	التباين في متوسطات درجات مهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تبعا للشعب الدراسية الستة.	205
19	دائرة نسبية توضح أنماط الشخصية المهنية لدى عينة الدراسة.	207
20	أعمدة بيانية توضح أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات العلمية.	211
21	أعمدة بيانية توضح أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات الأدبية.	214
22	التكرارات والنسب المئوية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة.	217

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
الملحق (01)	مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولىة للتحكيم.
الملحق (02)	مقياس التفضيلات المهنية في صورته النهائية.
الملحق (03)	أسماء الأساتذة والمستشارين المحكمين لمقياس التفضيلات المهنية.
الملحق (04)	مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
الملحق (05)	رخصة مديرية التربية لولاية وهران.
الملحق (06)	مراسلة قسم علوم التربية للسيد مدير التربية تتضمن طلب إجراء الجانب التطبيقي.
الملحق (07)	الثانويات التابعة لمركز التوجيه المدرسي والمهني وهران غرب.
الملحق (08)	نتائج الدراسة الأساسية.

مقدمة

يعتبر اختيار المسار الدراسي أو المهني الملائم أمرا بالغ الأهمية للأفراد والمجتمعات في سوق العمل الحديث، فاختيار مهنة المستقبل يعد أمرا حيويا في ظل التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، حيث يتطلب اختيار مهنة المستقبل تحليلا عميقا للاتجاهات العالمية والمحلية، كتأثير التكنولوجيا على الوظائف وسوق العمل، حيث تشهد تحولات هائلة نتيجة التقدم التكنولوجي، مع توسع استخدام الذكاء الاصطناعي وتطور الآلة والتعلم الآلي. هذه التطورات تجعل الكفاءات التقنية، مثل البرمجة، والتصميم الرقمي، وغيرها ضرورية لمعظم الوظائف المستقبلية، بالإضافة إلى تقدير المهارات والاهتمامات الشخصية، حيث يعكس الاختيار المهني السليم توافق الشخص مع مهاراته وميوله وتفضيلاته واهتماماته المهنية، مما يساهم في زيادة الرضا الشخصي والمهني. حيث يرى "هولاند، Holland" (1997)، أن بلورة الاهتمامات المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار والتخطيط المهنيين، ويضيف "سوبر، Super" (1980)، أنه يتوجب على الفرد بلورة تفضيلاته المهنية، في المرحلة ما بين 14-18 سنة، أي في مرحلة المراهقة، حيث يطلب منه في هذه المرحلة أن يكون أفكارا عن العمل المناسب له، ويطور مفهوم الذات المهنية، ويكتشف إمكاناته الذاتية، والمجالات المرغوبة لديه، الأمر الذي يساعده في الاختيار المهني.

وتمثل المهنة جانبا هاما في حياة الفرد، حيث تلبي احتياجاته المختلفة، وتشعره بالقيمة الاجتماعية وتحدث له التوافق النفسي، مما يساهم في تحقيق أهدافه النفسية والاجتماعية، والاقتصادية، ما ينعكس بصفة ايجابية على حياته الشخصية والأسرية والمجتمعية، ولأن المهنة كانت ولا تزال إلى اليوم تشكل قلب الحياة الاجتماعية للأفراد والمجتمعات، ذلك لأدوارها الاقتصادية والاجتماعية، فمن حيث الدور الاقتصادي توفر المهنة للأفراد مصدرا للدخل، والذي يسمح لهم بتوفير احتياجاتهم الأساسية، وتحقيق مستوى معيشي مقبول، كما أنها توفر فرصا للنمو والتطور المهني، مما يمكن الأفراد من زيادة دخلهم وتحسين ظروفهم المعيشية، أما من حيث الدور الاجتماعي فهي توفر المهنة للأفراد مكانا للاندماج الاجتماعي، حيث يتفاعلون مع الآخرين ويشكلون علاقات اجتماعية. كما أنها تسمح للأفراد بالتعبير عن هويتهم وقيمهم، وتحقيق الذات، ومن حيث الدور النفسي فالمهنة توفر للأفراد وسيلة لتحقيق الذات، حيث يشعرون بالرضا عن أنفسهم عندما يقومون بعملهم بشكل جيد.

مقدمة

ونظرا لأن المهنة تشكل جزءا أساسيا من حياة الفرد، فهي مصدر رزقه وعيشه ومصدر سعادته، ويمكن أن تكون مصدر شقاءه أيضا. ولمكانة المهنة في الحياة اليومية وأهمية دورها في تحقيق الصحة النفسية والتوافق للفرد نشأ أقدم فروع الإرشاد هو الإرشاد المهني الذي يهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وقدراته واستعداداته وميوله، وفهم عالم المهن وسوق العمل في بيئته من أجل توجيهه لاختيار مهنة المستقبل. وهذا ما عبر عنه "جون هولند، John Holland" في نظريته الشهيرة حول الميول المهنية، والتي تعتبر من النظريات الأكثر شيوعا في علم النفس المهني، وقد تم استخدامها على نطاق واسع لمساعدة الأفراد في تحديد خياراتهم المهنية، حيث يرى أن التفضيلات المهنية هي إحدى مظاهر الشخصية، لذلك من الممكن دراسة شخصية الأفراد بناءً على اهتماماتهم المهنية. وبهذا يتمثل هدفه في وصف الأشخاص والبيئات وتفاعلاتهم بناءً على التصنيف RIASEC (واقعي، مفكر، فني، اجتماعي، مقدم، تنظيمي)، والذي يمثل ستة أنواع رئيسية من الشخصية مرتبطة بستة أنواع رئيسية من البيئات المهنية، وقد ساهم هذا بشكل كبير في ظهور المنحى التربوي للتوجيه الذي جعل من عملية الانتقاء عملية مدروسة ودقيقة وقرارا يتخذه الفرد بنفسه، ولا يجب أن يترك فيه للصدفة أو الظروف المحيطة بالقرار الذي يسبقه تخطيط وتفكير محكم يتحدد على أساسه المسار الدراسي والمهني. حيث يرى "هولند، Holland" (1997) التفضيلات المهنية على أنها "سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته التي تدفعه لاختيار مهنة معينة عم غيرها".

وفي هذا تعتبر التفضيلات المهنية عاملا محوريا في تحقيق الرضا الشخصي والمهني، إذ تساعد الأفراد على اتخاذ القرارات المهنية السليمة وتحديد مساراتهم المهنية بناءً على ما يتماشى مع قدراتهم واهتماماتهم الشخصية. كما أنها تساعد الأفراد على تحديد أهدافهم المهنية بشكل أكثر فاعلية ووضوح، مما يساهم في زيادة الالتزام والرضا المهني، بالإضافة إلى أهميتها في بناء الهوية المهنية للأفراد. فعندما يفهم الأفراد تفضيلاتهم المهنية، يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن مساراتهم المهنية وأهدافهم التي يسعون للوصول إليها. فيمكن أن يفضل البعض العمل في بيئة مكتبية هادئة ومنظمة، في حين يمكن لآخرين ازدهار في بيئة عمل ديناميكية ومليئة بالتحديات. بالإضافة إلى ذلك يساعد فهم التفضيلات المهنية أصحاب العمل على توفير بيئة عمل ملائمة ومحفزة لموظفيهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والارتياح في العمل. ومع تطور الوعي بأهمية التفضيلات المهنية، بدأت الشركات ومؤسسات التوظيف في تبني أساليب تقييم أفضل لملائمة الموظفين المحتملين للوظائف المتاحة، تستخدم الأدوات

مقدمة

والاختبارات المختلفة مثل اختبارات الشخصية والمهارات والقدرات لتحديد مدى ملائمة المرشحين لمتطلبات المهنة والبيئة المحددة للعمل.

كما ترتبط التفضيلات المهنية بمهارة اتخاذ القرار ارتباطا وثيقا في سياق العمل والحياة المهنية، وقد أكدت على ذلك نتائج دراسة "دالي، وياسين" (2023). وتعتبر التفضيلات والميول المهنية جزءا أساسيا من هذه العملية، حيث تؤثر على القرارات التي يتخذها الفرد حول مهنته المستقبلية، كما يمثل التوافق المهني بشكل عام اتخاذ قرارات مدروسة ومناسبة وفقا للتفضيلات والميول المهنية. من ناحية أخرى، يؤثر امتلاك مهارات اتخاذ القرار على الطريقة التي يقوم بها الشخص بتقييم الخيارات المختلفة، واختيار الأفضل بموجب المعايير المحددة، تتضمن هذه المهارات القدرة على تحليل البيانات والمعلومات بدقة، وتقييم العواقب المحتملة للخيارات المختلفة، والقدرة على التعامل مع المخاطر بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك فإن القدرة على التوازن بين التفضيلات المهنية والقدرات الشخصية في اتخاذ القرارات يعزز الفعالية المهنية، حيث يمكن للأفراد الذين يعرفون تفضيلاتهم المهنية ويمتلكون مهارات جيدة في اتخاذ القرارات أن يشقوا طريقهم بثقة نحو النجاح الشخصي والمهني. لهذا أصبحت التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني عنوانا لدراسات عديدة.

ومن هنا نرى أن التفضيلات المهنية لها علاقة بمستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، هذا ما يقودنا إلى البحث عن طبيعة العلاقة القائمة بين هذين المتغيرين. ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، وقد احتوت على ستة فصول مقسمة إلى جانبين، الجزء الأول يتعلق بالجانب النظري للدراسة، والثاني يتعلق بالجانب الميداني.

حيث يضم الجانب النظري أربعة فصول، خصص الفصل الأول بتقديم موضوع الدراسة، ويتضمن تحديد مشكلة الدراسة، وصياغة فرضياتها، ثم أبرزنا أهميتها وأهدافها، وبعد ذلك تم ضبط وتحديد المفاهيم الإجرائية للبحث.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى الأطر النظرية المفسرة لمفاهيم الدراسة، حيث تم التطرق إلى مجموعة من المداخل النظرية متمثلة في نظريات الحظ والصدفة، ونظريات السمة والعامل، والنظريات النمائية، ونظريات الشخصية، والنظريات الاجتماعية، وأخيرا النظرية التحليلية.

مقدمة

وخصص الفصل الثالث للتفضيلات المهنية، من خلال عرض مفهوم التفضيلات المهنية، ثم علاقة التفضيلات المهنية ببعض المفاهيم وحدود التداخل، وخصائص الميول والتفضيلات المهنية، ثم عناصر الميول والتفضيلات المهنية، والعوامل المؤثرة في الميول والتفضيلات المهنية، وأهمية دراسة الميول والتفضيلات المهنية، وأهداف التفضيلات المهنية، وعلاقة التفضيلات المهنية ببعض عوامل الشخصية، وأخيرا قياس التفضيلات المهنية.

أما الفصل الرابع تم التطرق فيه إلى مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، فقرر الباحث تقسيمه إلى جزأين، الأول: اتخاذ القرار، وقد ضم العناصر النظرية التالية: مفهوم اتخاذ القرار، وعناصر عملية اتخاذ القرار، وأهمية اتخاذ القرار، وأنواع القرارات، وخطوات اتخاذ القرار، وأساليب اتخاذ القرار. والثاني، عنون بمهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وقد احتوى على ما يلي: المهارة، حيث تم التطرق لمفهوم المهارة، ثم أبعاد المهارة، وبعدها اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، والمفاهيم المتداخلة مع اتخاذ القرار المهني، وأسس وعوامل اختيار مهنة المستقبل، ثم صعوبات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، ودور الأسرة والمدرسة في بناء اتجاهات اختيار مهنة المستقبل، وتنمية مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وأخيرا طرق قياس مهارات اتخاذ القرار.

أما الجانب الميداني فقد ضم فصلين، وهما الفصل الخامس، الذي يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم عرض أهم الخطوات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة من إجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، ومجتمع الدراسة وعينته، كما تم التطرق فيه كذلك إلى الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، وأهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات التي تم جمعها.

وفي الفصل السادس تم عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة وفي الأخير خاتمة، مع التطرق إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. المفاهيم الإجرائية للدراسة.

أدى إدخال الحاسب الآلي في مجال الصناعة إلى تطوير بالغ الأهمية في العلاقة بين الإنسان والآلة، بل إن هذا الإدخال أحدث ثورة تكنولوجية كبيرة، بحيث تقلصت أعداد الوظائف على غرار الوظائف الإدارية والكتابية البسيطة، كما ظهرت وظائف أخرى على غرار البرمجة، الأمن السبيري، التسويق، وينتظر أيضا التوسع في إدخال الحاسب الآلي، وخاصة مع ظهور الذكاء الاصطناعي في المجالات المختلفة. ومن خلال هذه التطورات التقنية أصبح العالم اليوم مترابطا بشكل كبير، وتفرض هذه التطورات إعادة صياغة عدة أهداف من بينها أهداف التعليم، بحيث أن اليوم وفي العصر الحديث لا يقتصر التعليم على نقل المعرفة الثابتة، بل يركز على إعداد الطلبة للمستقبل، وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة للنجاح في عالم متغير ومتربط. حيث يرى "رانسيسك، Rensink" (2020, p14)، أن أنظمة التعليم اليوم هدفها إعداد الطلبة، ليكونوا قادرين في المستقبل على الاندماج في العمل والمجتمع والمنافسة مع الاقتصاد العالمي المفتوح، ويتمكنوا من ولوج عالم الشغل، ويكونوا صانعي تغيير في مجتمعاتهم.

فمن الواضح أن معايير التعليم وما كان يتوقع من المؤسسات التعليمية أصبح من الماضي، وهذا يشير إلى تحول في مفهوم التعليم ومعايير، والأساليب والممارسات التقليدية التي كانت معتادة في الماضي أصبحت غير كافية أو غير ملائمة في الوقت الحالي. إذ يتوقع من المؤسسات التعليمية حاليا تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات المستقبلية التي تساعدهم على التكيف مع التغيرات الحالية والاستعداد للتطورات المستقبلية، حيث تسمح المعارف والمهارات للأفراد والمجتمعات بالاستعداد للتغيرات المحتملة، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من آثارها أو التكيف معها، ذلك أن عالمنا المتغير باستمرار أصبح يتطلب أكثر من أي وقت مضى اكتساب القدرة على استشراف المستقبل وحل مشكلاته المتوقعة، وقد أكد على ذلك "فيبولفول وآخرون، vibulphol, et al" (2015, p149). بالإضافة إلى أن فاعلية التعليم تتطلب التركيز على اكتساب وتنمية مهارات المستقبل لدى المتعلمين، ذلك كونها المهارات التي تساعدهم على التعلم المرن، وترتبط بالعمل والمهن وجوانب الحياة والتواصل الاجتماعي، وتعدهم للقيادة، وتمكنهم من استخدام الوسائل التقنية والتكنولوجيا بمهارة، وهذا ما يراه "هوارد وآخرون، howard et al" (2016, p3).

كما أن نظرة المجتمع الحديث إلى الثروة تغيرت، وأصبحت نظرة الأمم إلى الثروة لا تقاس بما تملك من رأسمال مادي، بقدر ما تقاس بما لديها من رأسمال اجتماعي مؤهل بشكل جيد، له من الصفات

والخصائص العلمية ما يجعله قادرا على الإنتاج والاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة. ولذلك تملك الدول المتطورة اليوم إمكانيات مادية وبشرية تخولها لترشيد استغلال مواردها المتاحة، وذلك بتكوينها لقاعدة علمية وعملية مؤهلة مبدعة، قادرة على التحكم في التكنولوجيا.

وحسب ما جاء في النشرة الرسمية للتربية الوطنية (2008)، المتعلق بمهام المدرسة، فإن هذه الأخيرة تضطلع بمهام التعليم والتنشئة الاجتماعية والتأهيل، ويتعين عليها اكتساب التلاميذ المعارف في مختلف مجالات، ومساعدتهم على بناء مشروعهم الشخصي والقيام بالاختيارات المدرسية والمهنية عن دراية، وفقا لاستعداداتهم، وقدراتهم ورغباتهم، وتطلعاتهم من جهة، ووفقا لمقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى. كما أشار "هانسن، hansen" (2011, page 37)، على أن الدراسات الحديثة التي أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي والمركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (CEDEFOP) ومؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، تؤكد على أهمية مساعدة الأفراد على التفكير في تطلعاتهم، اهتماماتهم، مهاراتهم، وصفاتهم الشخصية، ومؤهلاتهم وقدراتهم ومواءمتها مع الفرص المتاحة في اختيار المهنة المستقبلية. وذلك لأن المهنة تعد عنصرا أساسيا في حياة الإنسان، فهي الركيزة الأساسية لوجوده وتقدمه على مختلف الأصعدة، كما أن لها دورا محوريا في الحياة الاجتماعية، حيث أنها من أهم العوامل التي تؤثر على حياة الأفراد والمجتمعات، حيث توفر لهم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، كما تسمح للأفراد بتطوير مهارات وقدرات جديدة، واكتساب الثقة بالنفس. ويشير "ساسنسليو، Sainsaulieu" (1988. P369)، إلى أن البعد الاجتماعي للعمل يسمح للأفراد بالاندماج داخل فضاء محدد للتنشئة الاجتماعية، لذلك يمكن أن نعتبر العمل بمفهومه العصري السمة الأساسية لتواجد الأفراد فهو يعبر عن القيمة المركزية التي تسمح ببناء الهوية والتواجد ضمن علاقة تجعله يضحى بالتقدير الذاتي، إضافة إلى أن العمل هو الوسيلة التي تسمح للفرد بالتعرف على ذاته والتوصل إلى هويته وبالتالي إلى حريته. كما أكد "غيشارد وإيتو، Guichard & Huteau" (2001)، على أهمية ضرورة بناء الذات وتحقيق الذات من خلال مهنة المستقبل، فاختيارات الفرد المهنية هي الشكل السائد لمفهوم الوجود في القرن العشرين في البلدان الغنية الدخل، وإن لم تكن هذه قاعدة عامة.

كما يشكل موضوع مهنة المستقبل هاجسا هاما يؤرق تفكير الأطفال والشباب وأولياء الأمور على حد سواء، ففي ظل عالم سريع التغير، يزداد الطلب على مهارات جديدة ووظائف لم تكن موجودة من قبل، وتبدأ رحلة اختيار مهنة المستقبل منذ الطفولة، حيث تتشكل الأفكار الأولى حول المهن المفضلة،

إلا أنه نادرا ما تبقى هذه الأفكار ثابتة، بل تتغير وتتطور مع مرور الوقت وازدياد الخبرات والمعارف، ذلك أن التفكير لا يرقى إلى مستوى الثبات بل إنه يتذبذب بين مهنة وأخرى، ومع التقدم في العمر تبدأ الأفكار المتعلقة بمهنة المستقبل في التبلور بشكل أوضح، ذلك أن الفرد يبدأ في تقييم قدراته واهتماماته بشكل واقعي أكثر. وقد أشارت دراسة "زغوان، وإسعادي" (2021)، إلى أن عملية الاختيار المهني تبدأ منذ الطفولة، لكن تبقى هذه الأفكار في أذهانهم غير مستقرة إلى أن تبدأ بالاستقرار النسبي في المراحل المتقدمة، كما أن هناك العديد من العوامل التي تلعب دورا في توجيه التفكير المتعلق بمهنة المستقبل. ومتعارف عليه علميا أن عملية الاختيار الدراسي والمهني تسير مراحل نمو الطفل المختلفة كما تؤكد على ذلك أولى الدراسات والنظريات التي حاولت أن تبحث في هذا الموضوع وهي دراسة "سوبر، Super" (1953)، والتي حاولت تفسير مراحل النمو المهني لدى الفرد، ودراسة "جينزبرغ وزملائه، Ginzberg, et al" (1951)، التي أشارت إلى أن النضج المهني يتم عبر مراحل نمو ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة الواقعية، وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية. فاختيار مهنة المستقبل هي عملية محددة تعكس مرحلة مميزة لكل فرد وهي مرحلة النضج، ذلك أن عملية الاختيار المهني تبدأ بمرحلة الاختيارات الخيالية حيث تكون اختيارات الأطفال بناء على خيالات، وتصل إلى غاية سن 10 و11 سنة، ثم تبدأ مرحلة الاختيارات التجريبية وتكون ما بين 11 إلى 17 سنة. وأكد "بوصلب" (2014، ص100) هذه المرحلة تبدأ من الاهتمامات ومن ثم تطور القدرات، ثم التركيز على متطلبات المهن، وأخيرا مرحلة الاختيارات الواقعية التي تتناسب مع مرحلة التعليم العالي.

كما ظهرت العديد من النظريات في هذا المجال، ومن بينها نظرية "هولاند، Holland" (1959)، التي تسلط الضوء على أهمية فهم ميول الأفراد وتفضيلاتهم المهنية، حيث يعتبر استكشاف وفهم التفضيلات المهنية مسألة بالغة الأهمية في حياة الأفراد، سواء في الحاضر أو المستقبل، كما يترتب على هذه التفضيلات تأثيرات كبيرة على حالتهم النفسية ومسارات حياتهم المهنية. وتقوم نظرية هولاند في التفضيل المهني على مفهوم الأنماط المهنية الستة التي حددها، وتمثل هذه الأنماط مجموعة من التفضيلات المهنية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مسارات مهنية محددة. وحسب ما أشارت إليه "بولهواش" (2014، ص320)، فإن هذه الأنماط تشمل: النمط الواقعي، النمط المفكر، النمط الفني، النمط الاجتماعي، النمط المقدم، والنمط التنظيمي. ويتيح فهم هذه الأنماط فرصة للأفراد لتحديد مجالات مهنية تتوافق مع ميولهم وقدراتهم، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات مهنية مدروسة وتحقيق رضا وتحقيقا

في مسارات حياتهم المهنية، يعتبر فهم وتطبيق نظرية "هولاند Holland" في التفضيل المهني أداة قيمة لتوجيه الأفراد نحو اكتشاف وتحقيق أهدافهم المهنية بطريقة موضوعية ومبتكرة.

ويتمثل جوهر التطور النظري لـ "جون هولاند، Holland" (1959)، في حقيقة أن التفضيلات المهنية هي امتداد لشخصية أي فرد، كما أن اختيار مهنة هو وسيلة للتعبير عن الذات، حيث أن التطوير المهني الطريق لتأكيد الذات من خلال المصالح والقيم، وبالتالي تمنح درجة التوافق بين الاهتمامات واختيار مهني معين الرضا الشخصي فيما يتعلق بمهام المهنة. وقد توصل "هولاند، Holland" في دراساته التي امتدت من عام 1952 إلى 1974 إلى أن هناك فروقا ثابتة ومتميزة بين الطلبة في توجيهاتهم المهنية. وأن هذه الفروق تعود لما لدى الفرد من معلومات عن المهن وعن الذات وعن الظروف والضغوط الاجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية المناسبة، وهذا ما أكدته كل من "بلعيد، وقماري" (2018، ص 87).

ولقد شهد مجال الاهتمامات المهنية تجردا ملحوظا في دراسات علم النفس التطبيقي، وذلك بالنظر إلى الأدلة التي تظهر صلاحيتها التنبؤية للنتائج المهنية الرئيسية، وفي هذا أشارت دراسة "كزين هو وآخرون، Xin Hou, et al" (2024)، أن هناك حاجة إلى مقاييس تكاملية وموثوقة وصالحة للمضي قدما في الأبحاث في هذا المجال. كما أكدت الدراسة على أن نموذج RIASEC للاهتمامات المهنية لـ "هولاند، Holland" (1997)، كان التصنيف الأكثر استخداما ودراسة لتقييم ستة أنواع رئيسية من الاهتمامات المهنية. وهذا ما يثبت أن الأبحاث في هذا المجال لا تزال متواصلة، حيث سعت الكثير من الدراسات الحديثة إلى معرفة تأثير الشخصية والميول والتفضيلات المهنية على الاختيار المهني للفرد، فقد هدفت دراسة "فرنانداز وآخرون، Fernandez, et al" (2023)، إلى فهم القرارات المهنية لخريجي الضيافة، لفحص ما إذا كان يمكن توقع اختيار المهنة بناء على سمات الشخصية، حيث تم تصنيف المهن وفقا لنموذج RIASEC وأبعادها الستة (واقعي، مفكر، فني، اجتماعي، مقدم، تنظيمي). كما هدف "هوف وآخرون، Hoff, et al" (2024)، إلى دراسة الاهتمامات المهنية لفهم ومعرفة الفروق بين الجنسين في القوى العاملة. وهدفت دراسة "شيلفهوت وآخرون، Schelfhout, ET AL" (2022)، إلى التحقق من تناسب الاهتمامات الشخصية والبيئة المناسبة، بين اهتمامات RIASEC للطلاب وبين المظهر البيئي لبرامج الدراسة، لقد أظهرت هذه الطريقة تأثيرات أكبر بكثير لملائمة اهتمام الفرد بالبيئة

على التحصيل الأكاديمي مقارنة بالنهج السابق في المجال. كما اهتمت "ياسين" (2021)، بدراسة الميول والاختيارات المهنية في علاقتها أنماط الشخصية لدى الطلاب.

كما هدفت العديد من الأدبيات المحلية والعربية إلى فهم التفضيلات المهنية وتأثيرها على اختيارات الطلاب وتوجهاتهم المهنية، فقد هدفت دراسة "دالي، وياسين" (2023) إلى الكشف عن العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، وأجرى "جيلالي" (2018) تحليلاً للعلاقة بين الميول المهنية للطلاب واختياراتهم في التخصصات الدراسية، فيما ركزت دراسة "سواقد" (2017) على إنشاء مقياس لقياس التفضيلات المهنية لطلاب الصف العاشر في الأردن، وفي سياق مشابه، أظهرت دراسة "البادري" (2017) أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الميول المهنية للأفراد ومستويات قلقهم من المستقبل واحتياجاتهم النفسية. وتبرز هذه الدراسات أهمية فهم عوامل توجه الطلاب نحو مساراتهم المهنية المستقبلية، وتوفير الدعم والإرشاد المناسب لهم لاتخاذ قرارات مهنية مدروسة، كما يظهر البحث في هذا المجال أن الميول المهنية قد تكون مرتبطة بعوامل نفسية واجتماعية متعددة، ويشير إلى أهمية توجيه السياسات التعليمية والمهنية لتعزيز تطوير المهارات وتحقيق توافق أفضل بين ميول الفرد واحتياجات السوق العمل.

وقام "عرار" (2016) بإجراء دراسة لاستكشاف العلاقة بين الميول المهنية ومجموعة متنوعة من الذكاءات، وفي سياق مماثل، استهدفت دراسة "المسعود وطنوس" (2015) تقنين قائمة تفضيلات المهنة التي وضعها "جون هولاند" للبيئة الأردنية، مما أكد ضرورة أن يكون التوجيه المهني للشباب قائماً على أسس علمية وموضوعية تعتمد على أدوات وتقنيات ذات موثوقية ودقة مقبولة، لضمان اختيار مهنة مناسبة لهم وللمجتمع. وأشارت نتائج البحث الذي أجراه المسكري وآخرون، "AIMiskry, et al" (2009)، لتحديد الفروق بين الجنسين على قائمة التفضيلات المهنية (VPI) لـ "جون هولاند" في الاختيار المهني لدى طلبة البكالوريوس في الجامعات الحكومية في (ماليزيا)، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وبالأخص البيئة الواقعية والمغامرة لصالح الذكور. كما أفراد العينة ميلاً إلى الاعتقاد بأن بعض المهن تناسب جنسا دون آخر.

وتعتبر مرحلة التعليم الثانوي مرحلة حيوية بناء وتشكيل مستقبل الطالب، إذ تمثل النقطة التي تلي مرحلة التعليم الأساسي بجميع فروعه، وتهدف إلى صقل وتنمية قدرات الفرد وتأهيله للمساهمة في تقدم

المجتمع، وقد أشارت "ياسين" (2001) إلى أن الطلاب هم في أمس الحاجة إلى تعريفهم بميادين الدراسات المختلفة ومساعدتهم على استكشاف عالم الشغل والتخصصات المهنية مما يسمح بضبط الميل الدراسي لديهم. وتشكل فترة المراهقة جزءا حرجا من مسار التنمية البشرية، حيث يعاني الأفراد في هذه المرحلة من تحديات نفسية وجسدية تجعلهم عرضة لمجموعة من للاضطرابات والتغيرات، ويتطلب إدراك هذه الحالة الحساسة من النظام التعليمي والمعلمين فهما عميقا لاحتياجات وتحديات المراهقين، وتقديم الدعم اللازم لهم للتأقلم مع مرحلة المراهقة بشكل أكثر توازنا وثقة بالنفس، كما يتطلب ذلك تبني استراتيجيات تعليمية متخصصة تهدف إلى تعزيز التطور الشخصي والأكاديمي للطلاب خلال هذه المرحلة الحساسة من حياتهم. كما تعتبر مرحلة التعليم الثانوي فترة حاسمة في حياة الطلاب، حيث يجدون أنفسهم أمام قرار مهم يحدد مسار تعليمهم ومستقبلهم المهني، ويعد اختيار التخصص الدراسي ومن ثم المهنة التي سيمارسونها في المستقبل من بين التحديات الرئيسية التي يواجهها طلاب المرحلة الثانوية، إذ ينبغي لهم أن يأخذوا في الاعتبار ميولهم الشخصية، وقدراتهم، واهتماماتهم عند اتخاذ هذا القرار الحيوي.

فيمكن لاختيار التخصص أن يكون ناجحا إذا تم بناؤه على مواهب وميول الطالب وتفضيلاته، مما يؤدي إلى تطوير مسار مهني يناسبهم ويحقق طموحاتهم، ومن ناحية أخرى، قد يكون اختيار التخصص غير موفق إذا لم يتم اعتماده على معرفة ووعي بالقدرات والميول الفعلية للطالب، مما قد يؤدي إلى انتكاسات وتحديات في المستقبل. إضافة إلى ذلك، تلعب العوامل الاجتماعية، مثل آراء الوالدين والأقارب وتأثير الزملاء، دورا هاما في صياغة قرارات الطلاب التعليمية والمهنية، حيث تسهم في توجيههم وتأثيرهم على اختياراتهم. وحسب ما أشار إليه "مقداد، وحسين" (2011، ص14) فإن دراسات علماء النفس مثل "أركسون، Erikson"، و"بياجيه، Piaget"، تؤكد على أهمية مراعاة الميول والاهتمامات الشخصية عند اتخاذ القرارات التعليمية، واختيار مسارات المهنية المستقبلية، يعتبر هذا الأمر محوريا في تطوير مسارات حياتية ملهمة ومرضية، حيث يساهم في بناء رؤية شاملة للذات وتحقيق النجاح المهني والشخصي.

إن اختيار مهنة المستقبل قد يكون من أصعب القرارات التي تواجه الطلبة في حياتهم الدراسية، ويتطلب التعامل معها بمنتهى الدقة والحذر، فالقرار مصيري، ولا يتم بين عشية وضحاها، بل على الفرد أن يدرس ذاته دراسة تامة، ويلم بعالم الشغل بشكل جيدا وبصورة واعية، ويدرك أن الاختيار غير موفق

سيؤثر سلبي عليه وعلى مجتمعه. وقد أوضحت العديد من الدراسات ذلك، على غرار دراسة "المجالي" (2006)، ودراسة "الغافري" (2005).

دون أن ننسى أنه قد لا يوفق الطلاب بشكل المطلوب الذي يمكنهم من اختيار المجال المهني المناسب بعد إنهائهم المرحلة الأساسية العليا، وقبل انتقالهم إلى المرحلة الثانوية، وبطريقة أو بأخرى يجدون أنفسهم في مجال دراسي يتقدمون به ليكتشفوا فيما بعد بأن اختيارهم لا ينسجم مع ميولهم واهتماماتهم وحتى احتياجات السوق، كما أشار "البادري" (2018، ص41)، إلى أن القرار غير سليم ينعكس على المستقبل العلمي والمهني ككل. وقد أشارت نتائج دراسة "عرار" (2018) أن طلبة الصف العاشر لا يملكون المعرفة الكافية حول فروع الثانوية العامة، كما أن الطلبة يتوجهون لطلب المشورة فيما يتعلق باختيار المسار الأكاديمي أو المهني إلى أسرهم بالمرتبة الأولى، وفي آخر المطاف يتوجهون للمرشد التربوي.

كما قد تسبب صعوبة الاختيار واتخاذ القرار بعض المشاكل النفسية، كالقلق، والحيرة، والغموض، والفراغ، وعدم وضوح الرؤية، وذلك لصعوبة ما يواجه الفرد أثناء اتخاذ قرار اختيار مهنة المستقبل، وتزداد صعوبة اتخاذ القرار مع المرحلة العمرية التي يمر بها المراهق، حيث تتميز مرحلة المراهقة بالتغيرات الانفعالية العديدة التي تطرأ على المراهق، وأغلب هذه الانفعالات من النوع الحاد العنيف الذي يجعل صورة المراهق غير صورته في مرحلة الطفولة التي كان عليها في سابقا، كما تطرأ عليه مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية، تؤثر في نمو سلوك المراهق، فنجد أن النمو الاجتماعي يتأثر بالجانب الانفعالي. وما يبرز لدى المراهق من مظاهر انفعالية هو نوع من القلق على مهنة المستقبل، فالمراهق يحاول أن يتخذ القرارات بنفسه دون تدخل من طرف أسرته، فهذه القرارات تحدد مستقبله التعليمي والمهني فيجد نفسه أحيانا أمام تحقيق رغبات وقرارات والديه، وهنا يحدث تعارض بينهما وتسبب في وجود مشاكل نفسية واجتماعية وأخرى تربوية وتعليمية تعيق مساره الدراسي والاجتماعي داخل الأسرة والمجتمع، كما أنها تحتاج إلى خدمات إرشادية تساعد على التغلب عليها وإيجاد حلول لها. وقد أكد "زقاوة" (2021، ص24) أن أكثر ما يقلق الشباب ويثير لديهم المخاوف المستقبلية هو البطالة وصعوبة التمكن في التوظيف السريع بعد التخرج وتحقيق النجاح الاجتماعي، والرغبة في الاستقلالية عن الوالدين، وهذا كله يساهم في ازدياد نسبة القلق من المستقبل.

وأشار "حجازي" (2014، ص16) إلى أن هناك نسبة قليلة من الطلبة الذين يسجلون لتخصصات لتلاهم ميولهم وقدراتهم، في حين أن بعض الطلاب بعد السنة الأولى ينسحبون من الدراسة أو يغيرون مسار دراستهم وذلك لأسباب شخصية، نفسية واقتصادية، وغيرهم يبقى على مقاعد الدراسة ويكمل ما بدأ به، ولكنه سرعان ما يغير مجال عمله بعد التخرج مباشرة أو يعمل في مهنة لا تشعره بالسعادة ولا تظهر أقصى قدراته وإبداعاته. وتحدث "جاتي، وزملائه، Gati, et al (1996) عن صعوبات مركزية تتفرع عنها عشر صعوبات فرعية تؤثر بشكل أو بآخر وبدرجات متفاوتة على الأفراد عند اتخاذ القرار المهني، وهذه الصعوبات قد تواجه الطالب قبل اتخاذه قراره المهني وتتأثر حداثها عموما بعوامل التنشئة وبعوامل لشخصية أخرى كالثقة بالنفس، التصور الذاتي والشعور بالقدرة العامة وقد تواجهه في الوقت الذي يحتاج فيه لاتخاذ قراراته المهنية وبالذات في مرحلة الدراسة الثانوية.

ويحتاج اتخاذ القرار إلى الاعتماد على المعرفة المهنية مثل المعلومات والقواعد والنظريات والأساليب والآليات المتعلقة بحدث القرار نفسه، في حالات خاصة لأحداث القرار من الممكن أن يصل متخذ القرار إلى خيار دون أن يكون لديه معرفة مسبقة بأحداث القرار، وهذا ما أكدته دراسة " نينغ، وجانج، Neng & Gang (2022, p2). كما قد يتباين الأفراد في الطرق التي يتعاملون بها في اتخاذ القرارات نظرا لتنوع البيئات والمواقف الحياتية وأنماط الشخصيات، فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم ايجابية ويستندون إلى ذواتهم في اتخاذ القرار فيما نجد بعض الأفراد يمسون بعربات الآخرين ليخطوا لهم القرارات التي تمس حياتهم، وقد أشار "هيلر، heller (1992)، أن بعض الباحثين الذين اهتموا بدراسة القدرة على اتخاذ القرار قد لاحظوا أن معظم أفراد عيناتهم يسعون إلى القرارات الجاهزة، أو أنصاف الحلول المعتمدة على أنصاف الحقائق. وهذا يدل على الفشل في استخدام استراتيجيات تحديد المشكلة وتطوير حلول لها، ويبين لنا أيضا أن هناك ضعف عام في مهارة اتخاذ القرار لدى الصغار والكبار، كما أشارت نفس الدراسة أن هناك قصور في الأبحاث والدراسات التي تعمل على تنمية هذه المهارات لدى الفرد منذ الطفولة.

كما توصلت دراسة "مدور وآخرون" (2020)، أن مستوى القرار المهني كان متوسط لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، باختلاف نوع الجنس ونوع الدراسة والعوامل الاقتصادية والثقافية والتحصيل الدراسي، كما سجلت عدم وجود فروق بين الجنسين وبين التخصصات العلمية والأدبية. في مستوى اتخاذ القرار المهني، وتبين أن معظم أفراد الدراسة ليس لديهم كفاية في اتخاذ القرار المهني ومستوى النضج والوعي لا

يزال أقل من المتوسط. كما تشير نتائج البحث، إلى أن الأسرة عادة تكون أكثر ميلا لاتخاذ القرارات عندما تكون غير راضية عن السياق التعليمي الحالي، أكثر من البحث عن مدارس أفضل لأطفالها، ومن المرجح أن تفضل الأسر ذات الدخل المنخفض الاختيار أكثر من الأسر ذات الدخل المرتفع، وقد أكدت هذا دراسة "أيابي، Ayapy" (2003, page520)، وفي نفس السياق تشير نتائج دراسات "النوباني" (1990)، ودراسة "النجار" (2004)، إلى أن اختيار كثير من الناس لمهنتهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقرباء والأصدقاء أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية. وفي هذا أشارت دراسة "دالي، وياسين" (2022)، إلى أن الأسرة تساهم في تربية الاختيارات المهنية وتنمية مهارة اتخاذ القرار بمستوى متوسط لأبنائها. بينما أظهرت نتائج دراسة "حجازي" (2014) وجود اختلاف بين الطلبة الذكور والإناث في تفضيلاتهم المهنية من جهة، ومن جهة ثانية أظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة يتأثرون بالمشورة في القضايا التي تتعلق بالدراسة أو العمل، حيث يحتل الأصدقاء المرتبة الأولى، يليهم الأقارب، وفي آخر المطاف يتوجهون للمرشد. توصلت دراسة "البادري" (2018) إلى أن الوالدين هم أكثر تأثيرا على طلبة الصف الثاني عشر في اتخاذ القرار المهني، أيضا الإرشاد الأسري والمدرسي والمجتمعي فعال في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني عشر. وأظهرت نتائج دراسة "ألوي وآخرون، Alloway" (2004)، أن للآباء الدور الأكبر في الاختيار المهني لدى أبنائهم، ومن ثم مرشدي المدارس المتمثل دورهم بتوضيح المسارات المهنية. وفي هذا الصدد أشارت نتائج دراسة "روبيبي ويرو، Ruibi Weru" (2016)، إلى أن مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض لدى طلبة الثالث الثانوي في الجزائر، كما أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية الذات لدى الطلبة متوسط. كما توصلت دراسة "صوالحه" (2016) إلى وجود مستوى متوسط في النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن.

ونظرا لما تتطلبه مرحلة التعليم الثانوي من تحديد نوع الدراسة والشعبة التي يرغبون الالتحاق بها، والتي ستكون بمثابة حجر الأساس نحو اختيار مهنة المستقبل، لذلك تأتي أهمية اتخاذ القرار المهني المناسب لمواجهة الصعوبات التي يمر بها الطلاب عند اختيارهم للمسارات الدراسية لما قد يواجههم من تأثيرا لأقران أو إجبار الأسرة لهم في تحديد مهنة المستقبل، أو الضغوط من قبل المعلمين، أو الاختيار في

ضوء مغريات بعض المهن ومكانتها الاجتماعية. وقد بينت نتائج دراسة "أمواه وآخرون، Amoah et al (2015)، أن هناك علاقة إيجابية بين دور المرشد والتأثير على الاختيارات المهنية للطلبة فيما يتعلق بمهنة المستقبل من خلال التوجيه المهني.

وقد ارتبط مفهوم التفضيل المهني بكل من مفهوم الاختيار المهني ومفهوم اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، لما يطرحه هذا الأخير من إشكاليات وصعوبات تتجلى في التردد والقلق في الوضعيات التي تستدعي اتخاذ القرار المرتبط باختيار مهنة، فتعتبر عملية اتخاذ القرار الدراسي أو المهني من أهم التحديات التي تواجه التلاميذ في المرحلة الثانوية والقدرة على اختيار تخصص ما قضية أساسية تواجههم خلال حياتهم الدراسية. وقد أشار "مدور، ولآخرون" (2020، ص323) إلى أن القرار يتطلب إعمال الفكر ومعالجة المعلومات بدرجات متفاوتة، ويعتبر القرار التعليمي والمهني من أهم القرارات على الإطلاق، لما لهذا القرار من تأثير على الفرد ومستقبله المهني وحياته الأسرية والاجتماعية على وجه عام.

انطلاقاً من أن قرار اختيار مهنة المستقبل يجب أن تلقى اهتماماً وعناية من قبل الفرد نفسه والمحيطين به، كالآباء والمعلمين والباحثين، بحيث يكون دورهم قائماً على تعزيز الميول والتفضيلات المهنية لدى الفرد في ظل واقعه الشخصي ومقدار معرفته ووعيه بقدراته وإمكاناته وبما يلبي احتياجاته الحياتية بعيداً عن أية ضغوط خارجية من جهة، وتنمية مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل من جهة أخرى، فإن كان القرار نابع من أعماق الفرد ذاته، ويتوافق مع ميوله، واستعداداته، وقدراته وتفضيلاته المهنية الأمر الذي يشعره بالرضا والسعادة وبالتالي تحقيق الإنتاج والريادة في العمل.

وبما أن التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل من العوامل المهمة التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل المناسبة، حيث أن التفضيلات المهنية تساعد الفرد على تحديد المهن التي قد تتناسب معه، بينما تساعد مهارة اتخاذ القرار على اختيار المهنة المناسبة من بين الخيارات المتاحة، فإذا كان الفرد يمتلك مهارة اتخاذ القرار فإنه سيكون قادراً على تقييم العوامل المهمة التي يجب مراعاتها عند اختيار المهنة، مثل الدخل والظروف المهنية والاستقرار الوظيفي.

وفي حدود علم الباحث، ومن خلال ما تم الاطلاع عليه، أنه لا توجد أية دراسة بحثت في العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل في الجزائر، ويمكن القول أن هناك قلة في الدراسات العربية التي بحثت دراسة وتحديد هذه العلاقة، وإن لم نقل لا توجد، وخاصة لدى طلاب سنة ثانية ثانوي، وكذلك فإن أغلب الدراسات المحلية والأجنبية، بحثت في أنماط الشخصية المهنية، وأغفلت دراستها عن البيئات المهنية، ولذلك يرى الباحث أن شعب السنة الثانية ثانوي تعتبر بمثابة بيئات مهنية تعليمية، وجب التحقق من التوافق بين أنماط الشخصية المهنية والبيئات المهنية التعليمية لدى طلاب هذه المرحلة. من هنا برزت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة، قصد بناء مقياس للتفضيلات المهنية في الجزائر، وكذلك التعرف إلى طبيعة العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وكذلك التعرف إلى طبيعة العلاقة في ظل مجموعة من المتغيرات تتمثل في النوع الاجتماعي، الشعبة الدراسية، أنماط الشخصية المهنية. من هذا المنطلق تأتي الدراسة الحالية قصد الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.

1. إشكالية الدراسة: هل توجد علاقة ارتباطية بين التفضيلات المهنية وبين مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

والذي تندرج ضمنه الإشكاليات الفرعية التالية:

- هل يوجد ارتباط موجب بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر ومتوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) تعزى لمتغير الجنس؟
- هل يوجد تباين في أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) يعزى لمتغير الشعب الدراسية؟
- هل يوجد تباين في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يعزى لمتغير أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية؟
- ويخلص الباحث إلى طرح الأسئلة الاستكشافية التالية:
- ما هي أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
- ويتفرع منه سؤالين استكشافيين:
- ما هي أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات العلمية؟
- ما هي أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية؟
- ما هي مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
- ما هي أهم الأنشطة التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
- ما هي أهم الكفاءات التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
- ما هي الميول المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية؟
- ما هي أهم المهن المعبرة عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

2. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين التفضيلات المهنية وبين مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الآتية:
- يوجد ارتباط موجب بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر ومتوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) تعزى لمتغير الجنس.
- يوجد تباين في أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) يعزى لمتغير الشعب الدراسية.

- يوجد تباين في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يعزى لمتغير أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) لصالح النمط المفكر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة رياضيات.

3. أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما تهدف الدراسة الحالية إلى:
- بناء مقياس للتفضيلات المهنية سهل التطبيق والفهم، وتحديد خصائصه السيكومترية، باستخراج دلالات الصدق والثبات.
 - التحقق من الارتباط بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر وبين متوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار.
 - التأكد من دلالة الفروق في أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) الذي يعزى لمتغير الجنس والشعب الدراسية.
 - التأكد من دلالة فروق الإحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير أنماط التفضيلات المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي)، و متغير الجنس، والشعب الدراسية.
 - التعرف على أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية.
 - التعرف على مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.
 - التعرف على أهم الأنشطة التي تعبر عن التفضيلات المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية.
 - التعرف على أهم الكفاءات التي تعبر عن التفضيلات المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية.

- التعرف على أهم الميول المهنية التي تعبر عن التفضيلات المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- التعرف على أهم المهن التي تعبر عن التفضيلات المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى التحقق من وجود علاقة موجبة بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما تنطوي أهمية هذه الدراسة على الأهمية النظرية من جهة والأهمية التطبيقية من جهة أخرى، ويمكن عرضها على النحو التالي:

- الأهمية النظرية :

نحاول من خلال هذه الدراسة الحالية معرفة العلاقة القائمة بين التفضيلات المهنية ومستويات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتكتسي الدراسة الحالية أهميتها في كونها تتناول موضوعاً حديثاً في حدود إطلاع الباحثين وخاصة على المستوى المحلي إذ يتضح للباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة أنه لم تجرى دراسة محلية تناولت هذين المفهومين (التفضيلات المهنية واتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل). كما تستمد الدراسة الحالية أهميتها أيضاً من أهمية الموضوع المطروح لدى شريحة مهمة من المجتمع.

- الأهمية التطبيقية:

في ضوء ما قد تسفر عنه الدراسة من نتائج يمكن الاستفادة منها في تصميم برامج التوجيه والإرشاد التي يمكن أن تساعد في فهم التفضيلات المهنية بشكلها الصحيح اتخاذ القرار الصائب المتعلق بمهنة المستقبل بما يتناسب وشخصية وميول، وقدرات، واستعدادات الفرد.

5. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

من أهم المصطلحات المستخدمة في هذا البحث التفضيلات المهنية، مهارة اتخاذ القرار، مهنة المستقبل. وفيما يلي تعريف مختصر لهذه المصطلحات.

- **التفضيلات المهنية:** التعريف الإجرائي للتفضيلات المهنية هو ما يختاره الطالب من أنشطة، وكفاءات، ميول مهنية، وقائمة المهن، حيث تتناسب مع ميوله، قدراته، إمكانياته، واستعداداته، وسيعبر عنها من خلال مجموع نمط شخصيته والبيئة المهنية المحددة في مقياس التفضيلات المهنية.
- **مهارة اتخاذ القرار:** هي مجموع الدرجات التي سيحصل عليها الطالب على مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، ويتم بعد الفحص الدقيق للبدائل.
- **مهنة المستقبل:** تتمثل مهنة المستقبل في المهنة التي يريد الطالب مزاولتها بعدما يتخرج من المرحلة الجامعية، حيث يقوم الطالب بتوجيه نفسه نحوها عبر التخصص الذي يختاره.

الفصل الثاني:

الأطر النظرية المفسرة لمفاهيم الدراسة

1. نظريات الحظ والصدفة.

2. نظريات السمة والعامل.

3. النظريات النمائية.

4. نظريات الشخصية.

5. النظريات الاجتماعية

6. النظرية التحليلية.

خلاصة الفصل.

تمهيد

يهدف الاختيار المهني إلى مساعدة الفرد على فهم نفسه ومعرفة قدراته واهتماماته، وربطها بعالم المهن من جهة، وتطوير مهاراته وقدراته، واكتساب المعلومات اللازمة حول عالم المهن، من جهة أخرى، من أجل اتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة المستقبلية التي سيشغلها، ومدى إشباع حاجاته النفسية وتنمية قدراته المختلفة عن طريق العمل بهذه المهنة.

كما أن للاختيار المهني أهمية كبيرة حياة الأفراد والمجتمعات، حد سواء، ولقد أكد العديد من المنظرين في هذا المجال على غرار، فرانك بارسونز (F. Parsons) ودونالد سوبر (D. Super)، وجينزبرغ (Ginzberg)، وجون هولاند (J. Holland). وآخرون على أنه يؤثر على حياته المهنية والشخصية والاجتماعية الحاضرة والمستقبلية، ويساعد الفرد على تحقيق أهدافه والنجاح في حياته المهنية، كما يساعد الفرد على الشعور بالرضا عن الذات وتحقيق ذاته.

وفي هذا المجال خاضت العديد من النظريات التي برزت في مجال علم النفس المهني، في موضوع الاختيار المهني من خلال تفسير وشرح عملية اختيار المهنة لدى الفرد، وتختلف هذه النظريات في تركيزها على العوامل التي تؤثر على عملية الاختيار، فبعضها يركز على العوامل الداخلية للفرد، مثل الميول والقدرات والقيم، وبعضها الآخر يركز على العوامل الخارجية، مثل الفرص المتاحة والضغط الاجتماعي، والمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والبيئة التي يعيش فيها الفرد التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على اتخاذ قراراته المهنية، بحيث تستند كل نظرية إلى خلفية علمية خاصة بها.

وعليه سيتم استعراض، فيما يأتي، مختلف الاتجاهات النظرية ضمن هذا المجال، للوصول في الأخير إلى تبيان الخلفية النظرية المعتمدة ضمن هذه الأطروحة:

1. نظريات الحظ والصدفة:

على الرغم من إدراج مفهوم وأحداث الصدفة في أدبيات علم النفس المهني، إلا أن الأبحاث التجريبية كانت محدودة نسبياً، وعلى الرغم من قلة الدراسات أيضاً فقد تم استخدام مفهوم الصدفة في العديد من الأبحاث والدراسات، من بينها دراسة "بيتسورث وهانسون، Betsworth & Hanson"، (1996)، ودراسة "ميلر، Miller" (1983)، ودراسة "جويندون وهانا، Guindon & Hanna"

(2002). حيث عرف "ميلر، Miller" (1983, p17) الصدفة بأنها "حدث غير مخطط له يغير سلوك الفرد بشكل ملموس".

كما أن أحداث الصدفة ترتبط عموماً بأحداث أو مواجهات غير مخطط لها، أو عرضية، أو ظرفية، أو غير متوقعة، أو غير مقصودة، لها تأثير على التطور الوظيفي والسلوك، وهذا ما يراه أيضاً "روجوسكي، Rojewski" (1999, p, 269). كما أن الحظ والصدفة يتدخلان في حياة الإنسان ابتداءً من صدقة الميلاد التي تحدد الجنس والعائلة، والعرق، والطبقة الاجتماعية والجنسية، وهذا ما أكدت عليه النظرية الاجتماعية، وأشار إلى ذلك كل من "شارتزر وستون، Shartzer & Ston" (1976). كما أن الفرد قد يلتحق بمهنة معينة عن طريق الحظ والصدفة، وليس دائماً بواسطة تخطيط مقصود، بل قد يندفع الشخص في الوقت والمكان المناسبين فيحصل على وظيفة لم يخطط لها، وفي هذا يرى "كابلو، Caplow" (1954)، "أن الفرد قد يندفع لاختيار مهنة ما، محكوماً بقوى لا شعورية". وهكذا حسب هذا الاتجاه فإن عملية اتخاذ القرار والاختيار المهني ليست عملية عقلانية، وإنما تحكمها عوامل الصدفة والحظ والقوى الخفية اللاشعورية، كما أنها تربط بمجموعة من العوامل الاجتماعية المتداخلة بين مهنة الفرد، ودخل أسرته وخلفيتها التاريخية، وظروفها الاجتماعية والاقتصادية.

وتشير بعض الدراسات إلى أن أحداث الصدفة يمكن أن تؤثر على اتخاذ القرارات المهنية إلى حد كبير، ويرى "تشارلز وتشين، Charles & Chen" (2005)، أن ممارسة السيطرة البشرية في الجوانب المهنية للحياة يجب أن تأخذ في الاعتبار بجدية عامل الصدفة الذي غالباً ما يظهر في تجارب الحياة. كما أن الأحداث العشوائية تعد من العوامل مؤثرة في صنع القرار المهني، ففي دراسة "برايت وآخرون، Bright et al" (2005) التي أجراها حول أحداث الصدفة في اتخاذ القرارات المهنية، تم تقديم نتائج استطلاع واسع النطاق لطلاب المدارس الثانوية والجامعات للتحقيق في التأثيرات على صنع القرار المهني، أفادت النتائج أن نسبة 69.1% من عينة البحث تؤثر الأحداث العشوائية على قراراتهم المهنية، وتبين أن دور موضع السيطرة مرتبط بشكل معتدل بالإبلاغ عن أحداث الصدفة، ويميل الأشخاص ذوو السيطرة الخارجية إلى الإبلاغ عن المزيد من الأحداث العشوائية أكثر من نظرائهم ذوي السيطرة الداخلية.

كما تطرق العديد من العلماء والباحثين إلى مفهوم الظروف والأحداث البيئية وتأثيرهما على عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار، على غرار "ميشل وكرومبولتز، Mitchell & Krumboltz" (1996)

رواد نظرية التعلم الاجتماعي، التي تعترف بتأثير الصدفة على النمو المهني للفرد، كما أشار إلى ذلك أيضا "تشارلز، وتشين، Charles & Chen" (2005, p254) في دراسته، كما أن البيئة الأسرية، خاصة أسلوب الأبوة والأمومة يمكن أن يكون له تأثير على مصادفة على توجه الفرد في حياته المهنية اللاحقة، وتؤكد هذا أيضا دراسة "رو ولونيبورج، Roe & Lunneborg" (1990).

ويمكن أيضا أن يقرر الأفراد التخلي عن خياراتهم المهنية المفضلة بناء على الواقع الخارجي، ويمثل هذا الواقع الخارجي عملية إدراك واقعية من الفرد إلى فرصة الوصول الضئيلة للغاية أو الهدف، ومن ثم فإنه يتخذ قرارا بإنهاء المزيد من الجهود في متابعة هذا البديل، ومن المرجح أن يتم حذف البديل من قائمة الخيارات ويبدأ الشخص في النظر إلى الخيارات التي لديها فرص أفضل للنجاح. وترى "جوتفريدسون، Gottfredson" (1996, p. 195)، في نظريتها حول التقييد والتسوية، على أنها عامل من عوامل الصدفة. كما أوضحت دراسة "رو وباروخ، Roe & Baruch" (1967)، أن الأفراد لم يصفوا تجارهم المهنية على أنها سلسلة من الاختيارات المنطقية، وقد ركزوا على الأحداث الطارئة والمؤثرات الخارجية التي أثرت على مساراتهم المهنية.

كما أن العديد من المنظرين والمستشارين تمكنوا من إثبات أن للصدفة دور في المسارات المهنية واتخاذ القرارات المهنية الخاصة بالأفراد. وإضافة لما سبق ذكره فإنه يمكن أن تكون أحداث الصدفة إيجابية أو سلبية، فيمكن أن تشمل لقاءات مع أشخاص آخرين، أو الكوارث الطبيعية، والفرص، وسواق العمل، كما يمكن القول أن الصدفة إيجابية، وذلك لخصائص وخبرات التعلم لدى الأفراد، بينما تلعب الصدفة دورا أكثر سلبية لدى الأفراد ذوي صعوبات التعلم في تطورهم المهني، وإعدادهم المهني، وتحصيلهم المهني، وقد أكدت على هذا العديد من الدراسات والأبحاث، مثل دراسات كل

من، "كابلو، Caplow" (1954)، "برايفلد، Brayfield" (1964)، رو وباروخ، Roe & Baruch (1967)، "كريست، Crites" (1969)، "هارت وشريستسن، Hart & Christensen" (1971)، "وليام وآخرون، Williams et al" (1998)، كل هذه الدراسات أشارت إلى أن عملية اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل لدى الفرد يتأثر بأحداث الصدفة إلى حد كبير.

ويرى الباحث أيضا أنه على الرغم من أن الصدفة والحظ يمكن أن يلعبا دورا مهما في الاختيار المهني، إلا أنها ليست عاملا مباشرا في الاختيار المهني، حيث يتطلب اتخاذ قرار المتعلق بمهنة

المستقبل عملية صنع قرار متعمدة على الوعي وتأخذ في الاعتبار دوافع الفرد وقيمه واهتماماته، ومن المهم أيضا أن يكون الفرد مستعدا للاستفادة من الفرص التي قد تتاح له، حيث يمكن للفرد القيام بذلك من خلال تطوير مهاراته وخبراته وبناء علاقات اجتماعية قوية. وفي هذا يرى "دونيجان، Dunnigan" (2011)، أنه يمكن للفرد معرفة التفضيلات المهنية، وميوله، واهتماماته المهنية، لتحديد المهن التي تتناسبه بشكل أفضل. لذلك فإن مفهوم الحظ والصدفة في الاختيار المهني، ليس عاملا مباشرا في الاختيار المهني، وقد أشارت دراسات أخرى أن للصدفة تأثير أقل بكثير على اختيار مهنة المستقبل، فقد وجدت دراسة "بيتسورث وهانسون، Betsworth & Hansen" (1996)، التي أجراها على العمال المحترفين أن نسبة 63% من الرجال و 85% من النساء إلى أن حياتهم المهنية تأثرت بأحداث الصدفة بشكل أقل ذلك أنهم اعتمدوا على التخطيط والإعداد.

وتشير الأبحاث أيضا إلى أن بعض العوامل مثل الوعي بالمهارات والقدرات والاهتمامات من المرجح أن تؤثر على النمو المهني وعلى عملية اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل أكثر مما يمكن أن تؤثر عوامل الصدفة، فقد أشارت كل من دراسة "سالومون وسلاني، Salomone & Slaney" (1981)، ودراسة "سكوت وهاتالا، Scott & Hatalla" (1990)، على أن أحداث الصدفة تؤثر على الاختيار المهني لدى الأفراد غير المحترفين والأقل نضجا ووعيا بالمهارات والقدرات والاهتمامات، مما يجعلهم عاجزين عن التخطيط والإعداد لمهنة المستقبل.

وكخلاصة لما تم عرضه، يرى الباحث أن نظريات الحظ والصدفة، تؤكد أن الفرد قد لا يختار مهنته بناء على اهتماماته وقدراته فحسب، بل أيضا بناء على العوامل الخارجية التي لا يمكنه التحكم فيها. لذلك فإن الصدفة والحظ تلعب دورا مهما في الاختيار المهني. ويمكن أن تؤثر الصدفة على مسار الفرد المهني بشكل كبير، وعلى سبيل المثال قد يلتقي الفرد بشخص ما يعرض عليه وظيفة غير متوقعة، أو قد يحصل على فرصة للمشاركة في تجربة تعليمية أو تدريبية تفتح له آفاقا جديدة. كما يرى الباحث أيضا إلى أن نظريات الحظ والصدفة في الاختيار المهني تشير إلى أن العوامل الخارجية يمكن أن تلعب دورا مهما في اختيار الفرد لمهنة معينة، يمكن أن تشمل هذه العوامل ما يلي:

- الظروف الاقتصادية: يمكن أن تؤثر الظروف الاقتصادية على توفر الوظائف ومستوى الأجور.

- العوامل الاجتماعية: يمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية، مثل الثقافة والعائلة والأصدقاء، على خيارات الفرد المهنية.
- الأحداث غير المتوقعة: يمكن أن تؤدي الأحداث غير المتوقعة، مثل فقدان الوظيفة أو الانتقال إلى مدينة جديدة، إلى تغيير مسار الفرد المهني.

2. نظريات السمة والعامل:

نظرية السمة والعامل لصاحبها لـ "فرانك بارسونز، F. Parsons" (1909)، تفترض أن لكل شخص سمات معينة وخصائص ثابتة، كما أن لكل مهنة متطلبات وشروط وخصائص ثابتة، وإذا عرف الشخص خصائص المهن المختلفة، يستطيع من خلال المقارنة أن يختار المهنة التي تلعب سماته وخصائصه الثابتة.

بدأت بوادر ظهور هذه النظرية مع أعمال "بارسونز، Parsons" (1909)، مؤسس حركة التوجيه المهني، الذي قام بتطوير منهج مطابقة المواهب، والذي تم تطويره لاحقاً إلى نظرية السمات والعوامل في الاختيار المهني، كما طور خطة لتعليم المستشارين، وتم توضيح خطته في كتابه "اختيار مهنة، Choising a Vocation" (1909)، والذي ضمن بين ثناياه الخطوات الصحيحة التي يجب إتباعها عند اختيار مهنة ما، كما كان يدور حول إيجاد وسائل تمكن من وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، فانتشر التوجيه بسرعة في أمريكا سنة (1909-1910) حيث حدد "بارسونز، Parsons" مبدأين للتوجيه المهني هما:

أ- دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

ب- مد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمها.

وأخذت حركة التوجيه في التطور بأخذ الجمعية الأمريكية على عاتقها التوجيه المهني وأنشئ مكتب المعلومات المهنية والتوجيه عام (1939)، وبعد الحرب العالمية الثانية ازداد الاهتمام بالتربية المهنية، وأنشئت مكاتب للتوجيه المهني لتكوين اليد العاملة اللازمة للعمل الحربي، والتحاق الجنود المرشحين للأعمال التي تناسبهم. ويعد "بارسونز Parsons" من المساهمين في ظهور ونشأة علم النفس المهني بعد إنشائه أول مكتب للتوجيه المهني في أمريكا ووضع أسس اختيار المهنة المناسبة، وأكد على دراسة وتحليل المهن والحرف المختلفة ومساعدة الفرد في الحصول على المعلومات الكافية عنها. وأشار "القاسم"

(2001 ، ص 198) أن مكتب المهن لـ "بارسونز Parsons" فضل كبير في مساعدة الشباب في اختيار مهنتهم المستقبلية، وفي إعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها، وفي بناء مهارتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني.

كما أن نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة- العامل (Trait- Factor)، أكدت أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي:

- الاختبارات لقياس الفرد.

- الحصول على المعلومات عن المهنة.

- اتخاذ القرارات من هذين العمليتين.

وأكد "بارسونز، Parsons" (1909)، على ضرورة الاهتمام بخدمات ومكاتب التوجيه المهني وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية والنفسية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي التنوع والتوسع في المهن والحرف وفرص العمل وإمكانيات كل فرد وميوله ورغباته واستعداداته، في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة. كما أن الفهم الواضح لقدرات الفرد، واهتماماته، ويقارنها بتصوره لذاته عند اتخاذ القرار المهني. ويرى كل من "أوسيبو، Osipow" (1984)، و "كامبل Campbell" (1997)، أنه من الضروري للحفاظ على المجتمع نفسه أن تظل الاستشارة فيما يتعلق باختيار المهنة جزءا لا يتجزأ من الحركة. وأكد "شميدت، Schmidt" (2003)، أنه على الرغم من أن "بارسونز، Parsons" لم يكن سوى واحد من كثيرين ممن سعوا إلى إصلاحات اجتماعية في ذلك الوقت، إلا أنه كان قادرا على تأمين دعم قادة المجموعات القوية في الأعمال التجارية والعمل والتعليم والسياسة.

ويذكر "بارسونز، Parsons" (1909)، أن اتخاذ القرار المهني يحدث عندما يحقق الأشخاص ما

يلي:

- فهم دقيق لصفاتهم الفردية (القدرات والاهتمامات والقدرات الشخصية).

- المعرفة بالوظائف وسوق العمل.

- الحكم العقلاني والموضوعي حول العلاقة بين سماتهم الفردية وسوق العمل.

يؤكد "بارسونز، Parsons" (1909)، في كتابه "اختيار مهنة Choosing a vocation" على

بعض الافتراضات والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها النظرية وتتمثل في ما يلي:

- يتمتع كل شخص بنمط فريد من السمات التي تتكون من اهتماماته وقيمه وقدراته وخصائصه الشخصية، ويمكن تحديد هذه السمات بشكل موضوعي وتوصيفها لتمثيل إمكانات الفرد.
- تتكون كل مهنة من العوامل المطلوبة للأداء الناجح لتلك المهنة. يمكن تحديد هذه العوامل بشكل موضوعي وتمثيلها كملف تعريف مهني.
- من الممكن تحديد التوافق أو التطابق بين السمات الفردية وعوامل الوظيفة باستخدام عملية حل المشكلات، اتخاذ القرار المباشرة.
- كلما اقترب التوافق بين السمات الشخصية وعوامل العمل، زاد احتمال الأداء الوظيفي الناجح والرضا.
- كما يؤكد "بارسونز، Parsons" (1909)، في نفس كتابه أن الاستشارة الشخصية أمر أساسي في البحث عن وظيفة، وعلى وجه الخصوص، يشير إلى سبع مراحل يجب على المستشار المهني العمل من خلالها مع العملاء:
- البيانات الشخصية: أولاً القيام بإنشاء بيان بالحقائق الأساسية عن الشخص، مع تذكر تضمين كل حقيقة لها تأثير على المشكلة المهنية.
- التحليل الذاتي: يتم الفحص الذاتي على انفراد ويتوجه من المستشار، بحيث يجب تسجيل كل اتجاه واهتمام قد يؤثر على اختيار العمل الحياتي.
- اختيار العميل وقراره: قد يظهر ذلك في المرحلتين الأوليين. يجب على المستشار أن يضع في اعتباره أن اختيار المهنة يجب أن يتم من قبل العميل، حيث يعمل المستشار كمرشد.
- تحليل المستشار: يقوم المستشار باختبار قرار العميل لمعرفة ما إذا كان يتماشى مع "المهمة الرئيسية".
- نظرة مستقبلية على المجال المهني: يجب أن يكون المرشد على دراية بالمعرفة الصناعية مثل قوائم وتصنيفات الصناعات والمهن، بالإضافة إلى مواقع التدريب والتلمذة الصناعية.
- الحث والمشورة: إن الموقف واسع الأفق المقترن بالتفكير المنطقي والواضح أمر بالغ الأهمية في هذه المرحلة.
- المساعدة العامة: يساعد المستشار العميل على التوافق مع العمل المختار والتفكير في القرار.

وكاستنتاج عام يرى الباحث أن نظرية السمات والعامل تعمل في ظل فرضية أنه من الممكن قياس كل من المواهب الفردية والسمات المطلوبة في وظائف معينة، وتفترض أيضا أن الأشخاص قد يكونون متطابقين مع مهنة مناسبة لهم. وحسب جهة نظر "بارسونز، Parsons" فإنه عندما يكون الأفراد في وظائف تناسب قدراتهم بشكل أفضل، فإنهم يحققون أفضل أداء وتكون إنتاجيتهم أعلى. كما تمثل هذه النظرية نهجا هاما في فهم عملية الاختيار المهني والتوجيه المهني، وبناء على هذه الأفكار، يمكن للأفراد اختيار المهنة المناسبة لهم من خلال مقارنة سماتهم الشخصية بمتطلبات المهن المختلفة، وتتميز النظرية بالتركيز على عناصر مثل تحليل الذات وفهم القدرات والاهتمامات الشخصية، بالإضافة إلى توفير المعلومات الكافية عن المهن المختلفة.

ويهدف النظام الذي اقترحه "بارسونز، Parsons" إلى مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية مدروسة ومنطقية، تلبى تطلعاتهم وتوافق مع سماتهم الشخصية، ومن خلال تطبيق مبادئ النظرية والمبادئ العملية التي وضعها "بارسونز، Parsons"، أصبح بإمكان الأفراد توجيه مساراتهم المهنية بشكل أفضل، وزادت فرصهم في تحقيق النجاح والرضا المهني، كما يعتبر تطبيق هذه النظرية واحدا من الأسس الرئيسية لعلم النفس المهني، وقد أسهمت في تطوير العديد من البرامج التوجيهية والاستشارية في مجالات التعليم والتدريب والتوظيف. بالتالي، يمكن القول إن نظرية السمة والعامل تمثل إسهاما مهما في فهم عملية اختيار المهنة وتوجيه الأفراد نحو مسارات مهنية تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، ومن خلال استخدام النظرية وتطبيقها بشكل فعال، يمكن تحقيق توافق أفضل بين الفرد والمهنة، مما يسهم في تعزيز الرضا المهني وزيادة الإنتاجية والنجاح في الحياة المهنية.

3. الأطر النظرية النمائية:

تعتبر الأطر النظرية النمائية من بين أهم النماذج والمناهج في علم النفس المهني التي بحثت عن دراسة النمو المهني وعملية الاختيار المهني، وقد ساهمت عدة نظريات في إبراز العديد من الآليات ومناهج وأساليب الاختيار، وكذلك مراحل اتخاذ القرار ومدى ارتباط هذه المهارات بالقدرات والاستعدادات الفطرية لدى الفرد، وكذلك مدى تأثرها، وتأثيرها على طول مسار الحياة ومن أهم رواد هذه النظريات نجد كل من سوبر (Super) وجينزبرغ (Ginzberg). وتتعرف النظريات النمائية بالتغيرات التي يمر بها

الأفراد عندما ينضجون، وتؤكد على نهج مدى الحياة في اختيار المهنة والتكيف معها، وتصنف هذه النظريات عادة الحياة العملية إلى مراحل، وتحاول تحديد السلوكيات المهنية النموذجية في كل مرحلة.

1.3 نظرية "سوبر Super" في النمو المهني:

نشأت مساهمة سوبر Super الواضحة في الإرشاد المهني من خلال تبنيه منظورا تنمويا حول الاختيار المهني، وأكد أن رؤية الفروق الفردية للمهن والعمال تتجاهل وجهة النظر الطولية التي يمكن للمرء من خلالها ملاحظة كيف يقوم الأفراد بتوسيع ذخيرتهم المهنية للتأقلم والانتقال إلى مواقف أكثر تطابقا، وأكد "سافيكاس، Savickas" (2001) أنه من هذه الرؤية الأساسية، وضع فرضيات مهمة حول النضج المهني ومراحل النمو. وأكد موقع "careersnz" (2012) أنه في الخمسينيات من القرن الماضي، عندما بدأ "سوبر Super" في صياغة مفاهيمه النظرية، كان الافتراض السائد لنظرية السمات والعوامل في الإرشاد المهني هو أن القدرات والاهتمامات المختلفة كانت حاسمة في تحديد الاختيار المهني والنجاح. كما أن مفاهيم "سوبر Super" تحتل مكانة خاصة في النظريات المتعلقة بنشأة التفضيلات والاختيارات المهنية، وفي الواقع من ناحية ينظر إلى نظريته على أنها أساس ممارسات معينة، ومن ناحية أخرى تطور نموذجه منذ صيغته الأولى في الخمسينيات.

ويرى "سوبر، Super" (1963)، أن الشباب الذين يقدر دور العمل ويلتزمون بالمشاركة الفاعلة فيه، يدركون أن عليهم إعداد أنفسهم ليصبحوا عمالا منتجين بشكل عام، وفي النهاية تدريب أنفسهم على مهنة معينة. وتتميز هذه العملية التحضيرية بمراحل المراهقة والشباب، وهي الفترة التي وصفها "سوبر Super" بأنها مرحلة الاستكشاف في التطور المهني، والسلوك الرئيسي للتكيف في هذه المرحلة هو السلوك الاستكشافي، أي السلوك والتفكير الذي يزيد من معرفة الذات حول قيم العمل والاهتمامات المهنية والقدرات المهنية، كما ينتج عنه صندوق واسع من المعلومات المهنية والمعرفة بعالم العمل. وفي هذا الصدد يرى "قيشارد وإيتو، Guichard & Huteau" (2023) أن القصد من "سوبر، Super" ليس تفسيريا بشكل أساسي مثل النظريات الأخرى، وإنما هدفه هو تحديد المبادئ اللازمة لتدخلات التوجيه والإرشاد الفعالة.

وتشكل المواقف تجاه التخطيط والاستكشاف النصف الأول من نموذج "سوبر، Super" (1974) للنمو المهني في المراهقة، أما النصف الآخر من النموذج فيتكون من كفائتين معرفيتين تشملان

المعلومات واتخاذ القرار، تشير الكفاءة المعلوماتية إلى المعرفة حول العمل والمهن والوظائف. وحسب "سافيكاس، Savickas" (2001, P52) تشير الكفاءة المتطورة في المعلومات المهنية إلى أن الفرد يتمتع بالمعرفة الكافية لتطبيق المعلومات المهنية على نفسه والبدء في تبلور تفضيلاته المهنية في مجال ومستوى معينين، ويشكل تبلور التفضيلات المهنية أول مهمة تطويرية في مرحلة الاستكشاف في مسيرة مهنية. وفقا لنموذج "سوبر Super"، يعرف الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة اتخاذ القرار جيدا ما يجب مراعاته عند اتخاذ الخيارات التعليمية والمهنية، يطبقون هذه المبادئ في اتخاذ خيارات تتوافق مع اهتماماتهم وقدراتهم مع المهن المقابلة، ويكون الأفراد ناضجين أو مستعدين لاتخاذ خيارات مهنية مهمة عندما تكون معرفة اتخاذ القرار مدعومة بكمية كافية من المعلومات المهنية، بناء على الاستكشاف المخطط له، وأشار "سافيكاس، Savickas" (2001) إلى أن مستوى النضج يكون فيه الأفراد مستعدين لمناقشة محتوى خياراتهم بشكل هادف، ولهذا يكون لاختبارات الاستعداد، ومقاييس الاهتمامات، واستطلاعات القيم معنى بالنسبة للعملاء الناضجين، لأنهم يعرفون بالفعل عن عالم العمل وكيفية اتخاذ القرارات المهنية. إلا أن الشباب غير الناضجين سيتخذون خيارات، ولكن من المحتمل أن يتم تشويهِه خياراتهم من قبل أفراد الأسرة والأقران والحدس والاندفاعات والصدفة.

وأدرج "سوبر، Super" (1980) تدريجيا في اعتباره عددا كبيرا من نتائج الأبحاث التي أجريت في مجال التوجيه. حدثت هذه التطورات وفقا لثلاثة خطوط رئيسية:

- الأولى تمثلت في منح مكانة أكبر للعوامل النفسية والاجتماعية والمحددات الاجتماعية أو الثقافية في نهج بناء مشاريع الحياة ومسار المهن.
- يتعلق التغيير الثاني بمكانة المهنة في مسار الحياة، وقد أشار "سوبر، Super" (1980)، إلى أن أعماله في البداية ركزت على النمو المهني، واعتبارا من الثمانينيات، تم التركيز على ربط الأدوار الاجتماعية المختلفة وعلى مسار الحياة ككل.
- يرتبط التطور الثالث بالتطور السابق، وقد ترجم هذا إلى انخفاض معين في مكانة التقييمات "الموضوعية" (اختبارات القدرات والاهتمامات والقيم) مقابل تلك الممنوحة للتمثيلات التي يشكلها الفرد عن نفسه في هذه الحالة.

وينظر إلى المهنة في نموذج سوبر على أنها عملية مستمرة من النمو المهني، التي تبدأ في الطفولة وتستمر طوال الحياة، ويعرف "سوبر، Super" (1980, p283) النمو المهني بأنه "تغيرات متتالية في السلوك المهني والاتجاهات والقيم". من خلال هذا فإن النمو المهني عملية ذات اتجاهين، تتضمن التغييرات في خصائص الفرد والتغيرات في البيئة المهنية، وينظر إلى الفرد على أنه كائن نشط يشارك في إنشاء مستقبله المهني، وينظر إلى البيئة المهنية على أنها مجموعة من الفرص والعقبات التي يواجهها الفرد، وقد أكد هذا أيضا "قيشارد، وإيتو، Guichard & Huteau" (2023).

وأشار "أبو حماد" (2008) إلى أن نظرية "سوبر Super" في علم النفس المهني تقوم على الأسس

التالية:

1- الفروق الفردية: تتمثل الفروق الفردية بالنسبة للنمو المهني من النواحي النفسية المختلفة مثل الذكاء والقدرات والميول والاتجاهات والشخصية.

2- تعدد إمكانيات الفرد: معنى هذا المبدأ تعدد النواحي التي يمكن للفرد أن يوفق فيها وقد ثبت هذا منذ منذ فجر حركة القياس النفسي عندما طبق اختبار "ألفا وبيتا Alpha & beta" عام (1917) على القوات المسلحة الأمريكية.

3- استمرارية التوافق: إن المراهقين والراشدين يواجهون مشاكل متتابعة خلال سنوات الحياة المختلفة كما أن لكل مرحلة مشاكل خاصة بها ومن ضمن هذه المشكلات مشكلات تتعلق بالمهنة واختيارها والالتحاق بها، ويؤكد "سوبر Super" على أن التفضيلات المهنية والاهتمامات المهنية للأفراد ومواقف الحياة والعمل التي يتعرضون لها، ومفهوم الذات هذا كله يتغير من وقت لآخر مطابقاً للتجارب والخبرات الحياتية المختلفة بحيث تكون عملية التفضيل المهني والاختيار المهني عملية مستمرة طوال الحياة.

4- النمو المهني عبر مراحل الحياة: في مراحل الحياة المختلفة تتغير الآمال والطموحات والتوقعات المهنية بالنسبة للأفراد طبقاً لما يلقاه من تجارب الفشل والنجاح وتتدرج نظرة الفرد إلى المهنة في مرحلتين:

- مرحلة الاستطلاع: وهي ثلاث أوجه التخيل ثم التصور المؤقت ثم الواقعية.

- مرحلة التحديد: ولها وجهين المحاولة ثم الاستمرار.

5- توجيه النمو المهني: من أهم المبادئ في نظرية "سوبر Super" أن النمو المهني يمكن توجيهه خلال مراحل الحياة المختلفة، وذلك رغم وجود العديد من الأدلة على أهمية الوراثة في تحديد ذكاء الفرد وكذلك أهمية تحديد الوراثة في تحديد شخصية الفرد، إلا أنه لا توجد دلائل أيضاً على أن ذكاء الفرد واستعداداته وقدراته وشخصيته كل ذلك هو نتيجة تفاعل الفرد على البيئة. وأكد "ملحم" (2007)، ص (325) على أن مهمة الجهات التعليمية والتربوية، والعملية الإرشادية في المؤسسات التربوية، هي حسن توجيه الفرد، حيث تستغل أقصى ما لديه من إمكانيات واستعدادات. وذلك في محاولة تحقيق أقصى أداء يمكن أن يصل إليه الفرد، كما أن عملية الإرشاد المهني هي عملية تستهدف أيضاً تحسين مفهوم الذات عند الفرد مما يساعده على النجاح في العديد من الفرص. وفي محاولات "سوبر Super" لتشكيل نظرية مهنية شاملة في الخمسينيات وحتى منتصف التسعينيات في النمو المهني مدى الحياة وفي توجيه المهني انطلق من ثلاثة وجهات نظر أساسية:

1. منظور تنموي: يركز على مسار حياة الفرد من خلال السلوك المهني ويؤكد على الاستمرارية في النمو المهني. حدد سوبر وزملاؤه خمس مراحل رئيسية للنمو المهني.

- المرحلة الأولى: مرحلة النمو (Croissance): من الولادة حتى سن 14: تتميز هذه المرحلة بنمو الفرد الجسدي والعقلي والانفعالي، ويبدأ الفرد في تطوير اهتماماته وقدراته وقيمه الذاتية.

- المرحلة الثانية: مرحلة الاستكشاف (Exploration): من 15 إلى 25 سنة: تتضمن هذه المرحلة بعض التفضيلات المهنية وبداية التدريب على مهنة معينة، فيجرب العمل من خلال خبراته التي يمر بها، وغالباً ما يشمل ذلك على تربية متخصصة أو نوعية كتلك التي توفرها مراكز التدريب المهني لطلبة ما بعد المرحلة الثانوية، أو برامج الكليات أو المعاهد المهنية، وأشار "ملحم" (2007)، ص (325) أنه في هذه المرحلة ينمو لدى الفرد اختيار أولي ومهارات مناسبة للعمل. وير الباحث أن الأفراد في هذه المرحلة يسعون نحو فهم أنفسهم والعثور على مكانهم في عالم المهن، من خلال الفصول الدراسية وخبرة بعض الأعمال والهوايات، ويحاولون تحديد اهتماماتهم وقدراتهم ومعرفة مدى تناسبهم مع المهن المختلفة، كما أنهم يتخذون خيارات مهنية مؤقتة ويحصلون في النهاية على وظيفة، وتتضمن هذه المرحلة ثلاث مهام للنمو المهني الأول بلورة التفضيل المهني، هو تطوير وتخطيط هدف مهني مؤقت، ثانياً تحديد التفضيل المهني وهو تحويل التفضيلات المهنية العامة إلى اختيار محدد في هدف مهني ثابت، ثالثاً تنفيذ التفضيل المهني من خلال استكمال التدريب المناسب في

المهنة المختارة. وأشار "سوبر، Super" (1963)، إلى أن هذا السلوك الاستكشافي المهم يتأثر بمواقف الفرد تجاه التخطيط واستكشاف المستقبل. كما وصف "سوبر Super" (1974)، المواقف تجاه المستقبل، بصياغته لكلمة "التخطيط Planning"، وتعني الوعي بضرورة اتخاذ الخيارات التعليمية والمهنية وفي نهاية المطاف، والرغبة في الاستعداد لاتخاذ هذه الخيارات، تعني المواقف تجاه الاستكشاف الميل إلى استخدام الفرص والموارد البيئية بنشاط لاكتشاف المزيد عن عالم العمل بشكل عام والمهن المفضلة بشكل خاص.

- المرحلة الثالثة: مرحلة التأسيس (Establisment): من 26 إلى 44 سنة: هي الفترة التي يسعى فيها الفرد، بعد حصوله على منصب مناسب في مجال العمل المختار، إلى تأمين المنصب الأولي والبحث عن فرص لمزيد من التقدم، وتتضمن هذه المرحلة ثلاث مهام تنموية، الأولى هي تحقيق الاستقرار أو تأمين مكان واحد في المنظمة من خلال التكيف مع متطلبات المنظمة وأداء واجبات المهنة بشكل مرضي، ثانياً تعزيز موقف الفرد من خلال إظهار مواقف العمل الإيجابية والعادات الإنتاجية إلى جانب بناء علاقات مواتية مع زملاء العمل، ثالثاً الحصول على التقدم إلى مستويات جديدة من المسؤولية.

- المرحلة الرابعة: مرحلة الاستقرار (Maintenance): من 45 سنة إلى 64 : وتسمى بمرحلة الصيانة هي فترة التكيف المستمر، والتي تشمل مهام النمو المهني المتمثلة في التمسك والمواكبة والابتكار، يسعى الأفراد للحفاظ على ما حققوه، ولهذا السبب يقومون بتحديث كفاءاتهم وإيجاد طرق مبتكرة لأداء وظائفهم الروتينية، ويحاولون أيضاً العثور على تحديات جديدة، ولكن عادة ما يتم فتح آفاق جديدة قليلة في هذه الفترة.

- المرحلة الخامسة: مرحلة الانحدار (Disengagement): (أكثر من 65 سنة) هي المرحلة النهائية، وهي فترة الانتقال من القوى العاملة، في هذه المرحلة، يواجه الأفراد المهام التنموية المتمثلة في التباطؤ، والتخطيط للتقاعد، وحياء التقاعد مع انخفاض الطاقة والاهتمام بالمهنة، ينسحب الأشخاص تدريجياً من أنشطتهم المهنية ويركزون على التخطيط للتقاعد وفي الوقت المناسب، ينتقلون إلى حياة التقاعد من خلال مواجهة تحديات تنظيم أنماط حياة جديدة. كما حدد "سوبر وزملاؤه" "Super et al" (1996) خمسة أبعاد أساسية للنضج المهني: التخطيط أو الوعي بالحاجة إلى

التخطيط للمستقبل، والاستعداد للاستكشاف، والكفاءة المعلوماتية التي تشمل المعرفة حول العمل، والمهنة، والأدوار المهنية في الحياة، ومهارات اتخاذ القرار، والتوجه نحو الواقع.

2. منظور ظاهري:

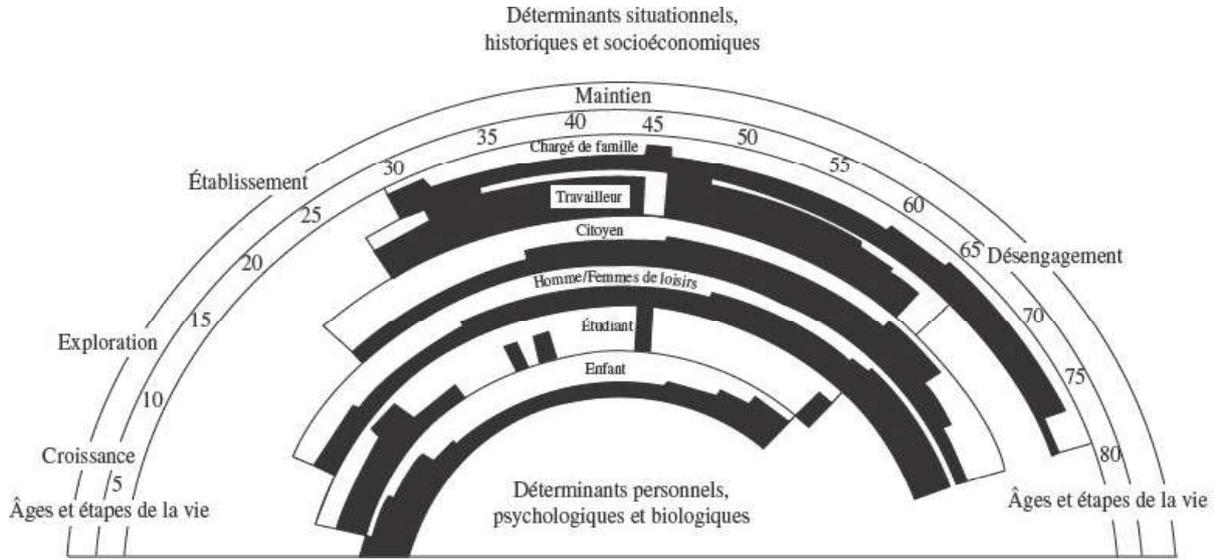
يؤكد على دور مفهوم الذات في النمو المهني لدى الفرد، فقد أدرج سوبر في تفسيره لسلوك المهني فكرة أن الناس يبنون قراراتهم المهنية على معتقدات حول قدراتهم الخاصة والصفات الذاتية الأخرى، ولقد رأى أن الاختيار المهني هو عملية تنفيذ مفاهيم الذات، ودور العمل كمظهر من مظاهر الذات، والنمو المهني كعملية نشطة لتحسين التوافق بين مفهوم الذات والبيئة المهنية. ويعرف سوبر مفهوم الذات المهني على أنه مجموعة من السمات الذاتية ذات الصلة مهنيًا بالفرد، وقد يتحول مفهوم الذات المهني في النهاية إلى تفضيل مهني، ويعتقد سوبر أن عملية النمو المهني يمكن توجيهها، من بين أمور أخرى، من خلال مساعدة الأشخاص على تطوير وقبول مفاهيمهم الذاتية المهنية، وبالتالي فإن عملية اختيار المهنة وتطويرها هي في الأساس عملية تطوير وتنفيذ مفهوم الذات. كما يعتقد "سوبر Super" في نظريته أيضًا أن مفهومنا الذاتي، أو الطريقة التي نرى بها أنفسنا ونعتقد أن الآخرين يروننا بها، مهم لرضانا عن خياراتنا المهنية، ويمكن أن توفر نظريته إطارًا مفيدًا لفهم الاحتياجات والاهتمامات المهنية،

وقد أكد "براون وماريناتشيو، Brown & Marinaccio" (2020)، أن نظرية "سوبر Super" تصف تقاطع النمو المهني مع الأدوار العديدة التي يلعبها الفرد طوال حياته.

3. منظور سياقي:

في وجهة نظر "سوبر Super" هذه يسلط الضوء على أهمية الأدوار الاجتماعية المتعددة وتفاعلها عبر مدى الحياة، أي وجهة نظر النمو المهني في سياق جميع الأدوار الحياتية التي ينفذها الفرد، إن دور العمل على الرغم من أهميته المركزية للعديد من الأشخاص، ليس سوى واحد من بين العديد من الأدوار الحياتية التي يشغلها الفرد في حياته، ولا يمكن فهم أي من الأدوار بشكل صحيح دون مراعاة مجموعة الأدوار بأكملها. وأشار "سوبر Super" إلى العمل كأسلوب حياة وأشار إلى أن التكيف المهني المرضي ممكن فقط عندما تكون طبيعة العمل وأسلوب الحياة مكملين لقدرات الفرد واهتماماته وقيمه. ويرى "سوبر Super" أن الحياة المهنية للأشخاص لا يمكن فهمها خارج سياقهم الاجتماعي، ولفهم مهنة الفرد

بشكل كامل من الضروري استكشاف الشبكة الكاملة لأدوار حياته، وفقا لوجهة نظر أحدث لـ "سوبر Super" فإن كوكبة التفاعلات بين الأدوار هي التي تشكل المهنة. ويكن تلخيص كل ما سبق في الشكل التالي:



الشكل رقم (01): يوضح مراحل النمو وفق نظرية سوبر.

المصدر: (Guichard, Huteau, 2023)

حسب "سوبر Super" مساحة الحياة تتوافق مع ستة أدوار اجتماعية كبيرة: طفل، طالب، رجل أو امرأة أثناء أوقات الفراغ، عامل، مواطن، أب أو أم. هذه الأدوار ليست محددة بعمر معين، في المقابل، يميل كل عمر إلى أن يتميز أكثر أو أقل أو حتى معدوم. على سبيل المثال، يفضل الرجل البالغ عموما أدواره كعامل وأب، ولكنه يربطها أيضا بأدوار المواطن، ورجل أو امرأة في أوقات الفراغ، والبقايا المتبقية من دوره كطفل. بالنسبة لأي فرد معين، في كل لحظة من وجوده، تكون بعض الأدوار مركزية بينما تكون أخرى ثانوية. هذا ما تسعى إلى التقاطه فكرة هيكل الحياة (life structure). وتتفاعل هذه الأدوار المختلفة ويمكن أن تدعم بعضها البعض أو تكون محايدة أو تعارض بعضها البعض، على سبيل المثال، يمكن أن يرفض الطالب الذي يفضل دوره كطفل اختيار مهنة لن ترضي والديه. وهذه الهياكل الحياتية ليست ثابتة، وإنما يتمثل مسار الحياة في تعديل فترات الانتقال والتوازنات بين الأدوار المختلفة. وعادة ما تكون النشاطات المهنية عنصرا أساسيا في تنظيم شخصية غالبية البالغين، ومع ذلك هذا ليس

هو الحال بالنسبة للجميع، ففي بعض الأحيان، تكون أدوار أخرى مثل الهويات أو المسؤوليات العائلية مركزية. وتعتمد مركزية هذا الدور أو ذاك لشخص معين على التقاليد الاجتماعية، ولا سيما الأدوار المخصصة للرجال والنساء، وبنية العرض في وقت معين، بالإضافة إلى تفضيلاته وقدراته.

وفي الأخير يمكن تلخيص نظرية "سوبر Super" في النقاط الأربع عشرة بناء على مقال "سوبر وآخرون Super et al., (1996) :

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وشخصيتهم واحتياجاتهم وقيمه واهتماماتهم وسمات شخصيتهم ومفهومهم لذاتهم.
2. بناء على سماتهم، يكون الأفراد أكثر أو أقل مقدرة على ممارسة مهنة معينة.
3. تتميز كل مهنة بمجموعة من القدرات وسمات الشخصية اللازمة لممارستها. ومع ذلك، فإن الرابط بين الفرد والمهنة مرن، حيث يمكن لكل فرد ممارسة مهن مختلفة نسبياً ويمكن ممارسة كل مهنة من قبل أفراد مختلفين بشكل ملحوظ.
4. تستقر التفضيلات والمهارات المهنية، وكذلك المواقف الشخصية والمهنية للأفراد، وبالتالي مفاهيم الذات التي تشكل نتاج اجتماعي تدريجياً، من نهاية المراهقة حتى النضج المتأخر.
5. يشكل مسار الحياة (الدورة القصوى) سلسلة من "مراحل الحياة" حيث تهيمن على التسلسل الزمني للنمو والاستكشاف والتأسيس والحفاظ على الانسحاب. يمكن تقسيم هذه المراحل بدورها إلى فترات تتميز ببعض المهام التنموية. وتظهر نفس العمليات نفسها في العمل، من ناحية، عند الانتقال من مرحلة إلى أخرى، على سبيل المثال، عند الانتقال من المرحلة التي يهيمن عليها دور الطالب وعملية الاستكشاف إلى المرحلة التي يهيمن عليها دور العامل وعملية التأسيس، ومن ناحية أخرى، كما تتأثر مهنة الفرد بأحداث شخصية أو مهنية أو اجتماعية، كحادث أو طلاق أو البطالة، إلخ...، ثم نتحدث عن "الدورات المصغرة" التي تشمل مراحل الانسحاب والنمو والاستكشاف والتأسيس.
6. تحدد مهنة الفرد على حد سواء من خلال المستوى الاقتصادي الاجتماعي لوالديه وقدراته العقلية وتعليمه ومهاراته وخصائصه الشخصية، وخاصة قيمه واهتماماته ومفاهيم الذات، والفرص المتاحة له والنضج المهني.
7. النضج المهني هو القدرة على مواجهة متطلبات بيئته وتوقعاته الشخصية في وقت معين.

8. النضج المهني هو بناء نفسي اجتماعي. ومن وجهة نظر مجتمعية، يمكن تعريفه من خلال مقارنة المهام التنموية التي يقوم بها الفرد مع تلك المتوقعة منه، حسب عمره. ومن وجهة نظر نفسية، يمكن تعريفه بشكل تشغيلي من خلال مقارنة الموارد المعرفية والعاطفية للفرد مع تلك اللازمة لمواجهة هذه المهمة.
9. يمكن مساعدة الفرد في نمو حياته المهنية، من ناحية، من خلال تسهيل نضج مهاراته واهتماماته وموارده للتكيف، ومن ناحية أخرى، من خلال مساعدته على اختبار مفاهيم الذات الخاصة به على أرض الواقع وتطويرها.
10. إن عملية النمو المهني هي في الأساس عملية تشكيل وتحقيق مفاهيم الذات المهنية. إنها عملية من التكامل والتنازل حيث يظهر مفهوم الذات أنه نتاج التفاعل بين القدرات الموروثة، وتجارب التدريب، والفرص المتاحة للفرد لمراقبة ولعب أدوار مختلفة، وتقييم الرؤساء والزملاء لقدرة الفرد على لعب هذه الأدوار.
11. عملية التكامل أو التنازل بين العوامل الفردية والاجتماعية، بين مفاهيم الذات والواقع، هي عملية لعب الأدوار والتعلم بالارتداد، سواء كان هذا الدور يُلعب في الحلم أو في مقابلة استشارية أو في أنشطة فعلية، مثل فصل دراسي أو نادي أو وظيفة بدوام جزئي أو اندماج مهني فعال.
12. كلما كان الفرد أكثر قدرة على تحقيق قدراته واحتياجاته وقيمه واهتماماته وسمات شخصيته ومفاهيم الذات الخاصة به، كان أكثر رضا عن وجوده. ويعتمد الرضا على الاستقرار في نوع العمل والوضع المهني وأسلوب الحياة الذي يتوافق مع الأدوار التي اكتشفها أنه مناسب له خلال مراحل النمو والاستكشاف.
13. كلما كان الأفراد أكثر قدرة على تحقيق مفاهيم الذات الخاصة بهم في عملهم، كانوا أكثر رضا عن عملهم.
14. على الرغم من أن النشاط المهني هو عنصر أساسي في تنظيم الشخصية لمعظم الأفراد، إلا أنه ليس كذلك بالنسبة للجميع. في بعض الأحيان تكون الأدوار الأخرى، مثل الهوايات أو المسؤوليات الأسرية، على سبيل المثال، تعتمد مركزية دور ما لفرد معين على التقاليد الاجتماعية، خاصة الأدوار المتعلقة بالرجال والنساء، وكذلك على تفضيلاته وقدرته.
- 15.

2.3 نظرية جينزبرج وزملائه Guinzberg and All:

تعد نظرية "جينزبرغ وزملائه, Ginzberg et al (1951)، من المحاولات الأولى لوضع نظرية النمو المهني، والتي نشرت في كتابهم "اختيار مهنة "Choice Occupational"، ونشروا أول نظرية شاملة للسلوك المهني الناتجة عن دراسة تجريبية تم فيها إجراء المقابلات على أربعة وستين طالبا في مدرسة "هوراس مانكولن، Horace Mancolin"، وجامعة كولومبيا الجديدة، وكلاهما في مدينة نيو يورك. استنادا إلى طريقة أخذ العينات المستعرضة، اختار "جينزبرغ وزملائه، Ginzberg et al" مجموعة كانت لديها أقصى قدر من الحرية في الاختيار المهني، وكان هدف الباحثين وضع تعميمات حول أنواع الاختيار المهني الذي يقوم به الشباب قبل الكلية وبعدها.

وأشار "مادواكولام، Maduakolam" (2000, p31) أنه بناء على نتائجهم، خلصوا إلى أن عملية اتخاذ القرارات المهنية يمكن أن يتم تنفيذها من حيث ثلاث مراحل تنموية يمكن التمييز بينها بالطريقة التي يترجم بها أيديه ودوافعه واحتياجاتها إلى اختيار مهني. كما أكدوا على أن اختيار مهنة المستقبل عملية تستغرق وقتا طويلا أي أنها لا تتم في لحظة واحدة دون مقومات، ولكنها تتم بعد عدة قرارات متتالية تتعد على مدى سنوات طويلة، ككل قرار منها يتأثر بسابقه ويؤثر في لاحقه، ثم أن هذه القرارات مرتبطة بالكم الزمني للفرد وبنموه الشخصي. وأشار "بوصلب" (2015، ص86) أنه تنتهي عملية الاختيار المهني عادة بمحاولة التوفيق بين مختلف مظاهر الشخصية كالعوامل الاجتماعية كالاقتصادية التي يعيش فيها الفرد.

كما يعد "جينزبرج Ginzberg" أول من وضع مفهوم النضج المهني من منطلق تطوري، وقد أشار "قيسي" (2017، ص282) إلى أنه هو من وضع الفكرة القائلة أن "القرارات المهنية لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان". ومن هنا يتضح تأثره بالنظرية التحليلية بأعمال "فرويد" حينما قسم الشخصية إلى: الهو، الأنا، والأنا الأعلى، وبالمقابل قسم جينز برج الشخصية بدوره إلى قسمين: الأولى شخصية تميل إلى الاستمتاع، والثانية شخصية تميل إلى العمل.

كما يرى "جينزبرج Ginzberg" أن هناك أربعة متغيرات أو عوامل رئيسية تتحكم في عملية الاختيار المهني هي: الواقعية، ونوعية التعليم، والعوامل الانفعالية، والقيم. بمعنى أن البيئة الاجتماعية والبيئة الاقتصادية يلعبان دورا هاما في توجيه اختيارات الفرد الدراسية والمهنية، كما تسهم نوعية العملية

التربوية التعليمية في ترقية الاختيارات المهنية لدى الفرد، كما أن لاتجاهات الفرد والقيم الشخصية التي يؤمن بها تزيد من تعقد تشابك عملية الاختيار لديه. إذ يؤكد "جينزبرج Ginzberg" على أن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة وممتدة طيلة حياة الفرد تعني هذا أن الشخص يمكنه أن يختار عدة مهن طيلة حياته أو على امتداد حياته لأن لديه القدرة على أن يحدث الموائمة بين رغباته وإمكاناته وأن يجد لكل هذا ما يتطابق معها في عالم المهن دون أن يهدر أي فرصة ما متاحة أمامه. وقد أكد "البادري" (2011، ص 70) أن الاختيار المهني عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه قدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها.

ويرى "جينزبرج Ginzberg" أن الفرد أثناء مراحل نموه الزمنية المختلفة يتطور من خلالها وبالموازاة مع قدراته ونضجه المهني، حتى يستطيع أن يصنع قرارا مهنيا يعكس حاجياته الشخصية، كما يؤكد على أنه في المراحل الأولى من العمر تكون خيارات الفرد المهنية غير واقعية، وخيالية، وغير مؤسسة، بل هي عبارة عن ميول شخصية متواجدة في محيطه الاجتماعي، ثم تدريجا ومع تزايد في العمر الزمني، تتطور هذه الخيارات وتتمو باكتساب الخبرة، ويرى "قيسي" (2017، ص 282) أنه في الأخير يتم تجريب هذه الخيارات على الواقع واستنتاج واستخلاص الخبرة، وتحليل التجربة وهكذا تدريجيا تصبح الخيارات في النهاية مناسبة وتنسجم مع رغبات الفرد ومع طموحاته وميولاته وخطوط وبصمات شخصيته. وحسب نظرية "جينزبرج Ginzberg" فإن مرحلة المراهقة هي المرحلة الأكثر تأثير في عملية النمو المهني والاختيار المهني.

مراحل الاختيار المهني و اتخاذ القرار لدى "جينزبرج Ginzberg":

يمر الأفراد بسلسلة من المراحل التنموية المهنية المختلفة، ولكل مرحلة منها مجموعة من المهام التنموية التي يجب على الفرد إكمالها من أجل الانتقال إلى المرحلة التالية. المراحل التنموية المهنية وفقا لـ"جينزبرج، Ginzberg" (1971, P75- 76) هي:

أولاً: الاختيارات الخيالية: حتى سن العاشرة أو الحادية عشرة، تكون اختيارات الأطفال أساسا لما في خيالهم، فلا يحلم الأطفال بمهن لا توجد في الثقافة التي يعيشون فيها، فيمكنهم أن يروا أنفسهم يمارسون مهنة معينة، وتستند اختياراتهم هذه ببساطة إلى جاذبية بعض الأنشطة للبالغين، دون إدخال علاقة بين الوسائل والأهداف، يعتقد "جينزبرج Ginzberg" (1971) أن الأطفال يشاركون أولاً في اللعب ويحاكون

وظائف ومهن مختلفة، ليقوموا لاحقاً بلعب أشكال مختلفة من الوظائف الحقيقية. من خلال هذا يحدد الطفل رغبته في مهنة ما، ويجرب مجموعة متنوعة من مواقف البالغين من خلال لعب أدوار العمل الوهمية. ولأن الطفل يقوم باختيارات متعددة دون معرفة العوائق التي من المحتمل أن تقف في طريقه، فقد تم اختيار مصطلح "الخيال" من قبل "جينزبرغ، Ginzberg" للتعبير عن طبيعة الاختيارات في هذا العمر. وقد أشار "بيلي وستات، Bailey & Stadt" (1973, p 66) أنه على الرغم من أن المعيار الأساسي لاختيار نشاط العمل هو متعة القيام به، إلا أن السمة البارزة لفترة الخيال هي أن الاختيارات عشوائية ويتم اتخاذها دون الرجوع إلى الواقع والقدرات والإمكانات.

ثانياً: الاختيارات التجريبية: من سن الحادية عشرة إلى السابعة عشرة، (11 إلى 17 سنة)، وتشير إلى قلق متزايد بشأن ظروف الواقع، وتتميز هذه الفترة بالاعتراف بمشاكل اتخاذ قرار بشأن المهنة المستقبلية، واختيار الأنشطة في المقام الأول من حيث الميول والاهتمامات، وتقييم قدرة الفرد على العمل في مجالات الاهتمام، الوعي بالعوامل التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند اتخاذ الاختيار المهني، والتحول من العوامل الذاتية الاهتمام والقدرات والقيم إلى ظروف الواقع. ووفقاً لـ "جينزبرج وآخرين et al Ginzburg" (1951)، تعد المرحلة الانتقالية نقطة محورية في تطور الفرد وتتوافق مع نهاية المرحلة الثانوية، ويلاحظ Ginzberg وآخرون أن الشباب يعتبرون اختياراتهم بمثابة تجارب، فهم لا يلتزمون بقرارات لا رجعة فيها، كما أن الرغبة في "الوضوح" هي التي توجههم في المقام الأول، ويتبعون التجارب، فهم يعرفون أنهم لا يتحكمون في جميع العناصر اللازمة للاختيار، كما أنهم على دراية بأنهم في طور التعلم والتكوين والتحول، ويسألون عن قدراتهم واهتماماتهم، في نظرهم، التجارب هي الوسيلة الوحيدة لمحاولة لمس هذا الواقع المتغير باستمرار. وتنقسم هذه المرحلة إلى أربع فترات مختلفة: الاهتمامات والقدرات والقيم، وأخيراً الانتقال.

1) الاهتمامات: حتى سن 11 أو 12 عاماً، يبرر المراهق اختياره بناء على معيار واحد فقط: ما يثير اهتمامه في لحظة معينة.

2) القدرات: بدءاً من سن 13-14 عاماً، يقدم المراهقون اعتباراً جدياً في حجتهم: ما يعرفون كيف يفعلونه. تتأثر تصوراتهم المهنية: تختلف المهن ليس فقط من حيث جاذبيتها، ولكن أيضاً من حيث التدريب الذي تتطلبه.

(3) القيم: حوالي سن 15-16 عاما، يبدأ الشباب في طرح سؤال اختيارهم بعبارات مختلفة، ويكتشفون أنه هناك العديد من العوامل: ما يحبون القيام به، ما يعرفون كيف يفعلونه، ما سيسمح لهم وضعهم بالقيام به، ما يمكنهم توقعه من مهنة معينة، وما إلى ذلك. لكن ما الوزن الذي يجب إعطاؤه لكل من هذه العوامل المختلفة؟ وفي الأخير يشير "جينزبرج وآخرون" (Ginzberg et al, 1951, P84) أن هذا الأمر يتعلق بإيضاح أهدافهم وقيمهم واستخدامها كقاعدة نهائية لترتيب العوامل المتعددة التي يجب عليهم أخذها في الاعتبار، ويؤكد أيضا على المزايا والإشباع المرتبطين بممارسة مهنة ما، والأهم من ذلك أنهم يعتبرون النشاط المهني يمكن أن يسمح للموضوع بتحقيق الذات.

(4) الانتقال: في هذه المرحلة لا يمكن للمراهق تقديم إجابات نهائية على هذه الأسئلة، فقط الاختبارات ستسمح له برؤية ذلك بوضوح، ولكن، لا يزال محتفظا بوضع التبعية، سواء في المنزل أو في المدرسة الثانوية. سيوفر له دخول الجامعة الخبرة اللازمة للإجابة على هذه الاستفسارات.

ثالثا: الاختيارات الواقعية: فترة الخيارات الواقعية هي فترة التعليم العالي، وتتكون من ثلاث مراحل: الاستكشاف والتبلور والتخصيص، وتتميز باكتساب الخبرات والتعليم الذي يحتاجه الفرد لحسم الاختيار المهني، القدرة على تجميع القوى العديدة، الداخلية والخارجية، التي لها صلة بقرار الفرد، والتخصص والتخطيط في المجال الذي يختاره الفرد، ويصبح الفرد مدركا أنه يجب عليه التوصل إلى حل وسط، بين رغباته والفرص المتاحة في العالم الحقيقي، كما أن الاختيار المهني ليس قرارا واحدا، بل هو عملية تنموية تحدث على مدى عشر سنوات أو أكثر.

1- الاستكشاف: يصف "جينزبرج" (Ginzberg) الاستكشاف بسلوك الطالب في سنته الأولى بالجامعة، حيث أنه وقت البحث النشط عن لمعلومات، وحسب "جينزبرج وآخرون" (Ginzberg et al., 1951, p. 95) فإن الطالب الجديد يسعى إلى اكتساب الخبرة التي يحتاجها لحل مشكلة اختياره المهني، ويأمل في اكتساب هذه الخبرة من خلال استكشاف مختلف التخصصات التعليمية، والانخراط في مناقشات مع الأشخاص المطلعين كالأساتذة والمستشارين، وحضور المؤتمرات، وكذلك الحصول على معلومات بطرق مختلفة حول مختلف مجالات المعرفة والمهن.

2- التبلور: في السنة الرابعة من الدراسات العليا، "يبلور" الطالب اختياراته. أصبحت تجاربه الآن بحيث يمكنه ترتيب عوامل التأثير العديدة على اختياره المهني. إنه على دراية بـ "ميوله"

(propensities) يرغب في إنهاء استكشافاته ويرغب في الانخراط في طريق ما. يقضي ساعات طويلة في العمل الذي يثير اهتمامه ولا يثبط عزيمته بالعقبات التي يواجهها.

3- التخصيص: في هذه المرحلة لا يزال الطالب بحاجة إلى التعبير عن هذا الميل من خلال اختيار مهنة، تحدد هذه "ترجمة" الميل إلى اختيار مهني التخصيص. تحدث، كما تحدث "Ginzberg" عن الطلاب الذين راقبهم، عندما يكونون في السنة الخامسة من الدراسات العليا، ويرى أن هناك معياران يمكن من خلالهما تحديد ما إذا كان الفرد في هذه المرحلة من التخصيص، الأول هو رغبته في التخصص، منحصرًا نفسه في مجال ضيق نسبيًا، والثاني يتعلق بمقاومته للابتعاد عن مشروعه الوظيفي، إلا في حالة وجود بدائل جذابة بشكل خاص.

3.3 نظرية تيدمان Tiedeman في اتخاذ القرار المهني:

يعتمد نموذج اتخاذ القرار لدى "ديفيد تايدمان David Tiedeman" على نظرية التطور لـ "إريك أريكسون، Erik Erikson"، التي ترى بأن نمو الأنا الصحي يعتمد على إدارة ناجحة للآزمات في كل مرحلة من مراحل الحياة، وما إذا كان للفرد رؤية إيجابية عن نفسه، فيما يتعلق بالسياقات الحياتية المختلفة في كل مرحلة. والتي بدورها مستمدة من التحليل النفسي وأعمال "فرويد، Freud".

وحسب "ليونج، Leong" (2008, p.1658) فإن "تايدمان Tiedeman" يؤكد على أن هناك صلة قوية بين "نمو الأنا" و "النمو المهني"، هذا بدوره مرتبط بشكل وثيق بالنمو المهني ونمو مهارات اتخاذ القرار المهني. وإذا نظرنا إلى المرحلة الرابعة من نظرية "إريكسون Erikson"، فعندما يكون الطفل في المدرسة الابتدائية قادرا على عمل رسومات لمهنة ما أو يكون قادرا على استخدام المفك أو المقص بنجاح، وسيكون لديه شعور بالنجاح أو عدمه إذا كان غير قادر على ذلك. ويوضح "شرف Sharf" (2002, p.150) بشكل أكثر تحديدا أنه لا يقتصر هذا على الأنا وشعور الطفل بذاته فحسب، بل سيكون له أيضا تأثير على عملية اتخاذ القرار المهني. وضمن هذا الإطار، يمكننا بسهولة التعرف على تطور نظرية "الحياة هي مهنة، Life-is-Career" التي طورها كل من "تايدمان وميلر، Tiedeman & Miller" (1984) والتي تتناول تطور الفرد داخل سياق الحياة المهنية.

إن أساس مقارنة "تايدمان Tiedeman" حول نمو المسار المهني واتخاذ القرار، هو افتراض أن الفرد مسؤول عن سلوكه، لأنه يتمتع بالقدرة على الاختيار ويعيش في عالم غير محدد مسبقا، وكما

أوضح "هارين، Harren" (1976) فإن وجهة نظر "تيدمان، Tiedeman" تؤكد على أن استمرارية النمو تكون داخلية أو نفسية، بينما يكون عدم الاستمرارية ذا أساس اجتماعي أو بيئي ناتج عن طبيعة البنية الاجتماعية، وإن المحرك الأساسي لسلوك الفرد هو تجربة أو توقع عدم الاستمرارية وعدم الراحة، والتي تؤدي إلى اتخاذ إجراءات وقرارات هادفة، ويؤدي الحل الفعال إلى زيادة السيطرة على سلوك الفرد، والتعبير النهائي عن هويته من خلال مسار مهني يحدده بنفسه.

ويرى "تيدمان وأوهارا، Tiedeman & O'Hara" أن التطوير الوظيفي يرتبط بالتطور المعرفي وهو جزء منه. وقد استخدم كل مرحلة من المراحل الثماني التي يقترحها "إريكسون Erikson"، ويرتبطون بما افترضه "ميلر تيدمان، Miller & Tiedeman" (1997) لاحقاً، من خلال دمج هذه المراحل الثماني للنمو، ويؤكدون بأن الحياة والمهنة متكاملتان. كما يركز "تيدمان وأوهارا، Tiedeman and O'Hara" على عملية صنع القرار، ويرون أن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة طوال الحياة، ويتعرفان بمرحلتين، توقع الاختيار والتكيف معه، وقاموا بتقسيم مرحلة التوقع في اتخاذ القرار إلى أربع مراحل ليست متسلسلة دائماً ولا ترتبط بالعمر. وأشار "شارف Sharf" (1997, p.370) أنه يمكن للأفراد أيضاً أن يكونوا في مراحل مختلفة في وقت واحد لاتخاذ قرارات مهنية مختلفة، ويمكن أن تكون بمثابة دليل إرشادي مهني.

وتتكون نظرية "تايدمان Tideman" من مرحلتين أساسيتين وهما، التوقع، والتوافق المهني، وأشار "هارين، Harren" (1976) أن عملية صنع القرار هي عملية تمييز وتكامل إدراكي، تبادر عند توقع عدم استمرارية أو مشكلة تحتاج إلى حل، وأثناء اتخاذ القرار يمر الفرد بسبع مراحل متتالية، المراحل الأربع الأولى تحضيرية أو تمهيدية لتنفيذ القرار، بينما تحدث المراحل الثلاث الأخيرة أثناء التنفيذ أو صنع القرار، يمكن وصف هذه المراحل السبع على النحو التالي:

أولاً: مرحلة التوقع : تتضمن هذه المرحلة التي ذكرها "تايدمان Tideman" في نظرية اتخاذ القرار المهني من أربع مراحل، بحيث أنّ هذه المراحل لا تسير بتسلسل دائماً ولا ترتبط بعمر محدد للفرد، و قد يمرّ الفرد في مختلف المراحل في فترة زمنية واحدة، وهذه المراحل تساعد المرشد المهني في فهم عملية الاختيار المهني وطبيعة عملية الإدراك والعاطفة من المشاعر، بحيث يقوم المرشد المهني بالتنقل بين

هذه المراحل عندما يقوم بمساعدة الفرد على الاختيار المهني. وتتمثل مراحل مرحلة التوقع من خلال ما يلي:

(1) **مرحلة الاستكشاف:** يقوم الفرد بإتباع خطوات غير منظمة عندما يقوم في هذه المرحلة، بحيث يتخيل نفسه في مواقع مختلفة ويقوم بتجريب بعض السلوكيات ويتخيل أهداف عديدة حول المهن، وهذا الأسلوب ينعكس على اختياره للمهنة ويمكن أن يساعده المرشد هنا في توضيح جوانب القوة وفي معرفة نفسه، وهنا يواجه الفرد تأثير عوامل خارجية عندما يقوم باتخاذ القرار المهني.

(2) **مرحلة التبلور:** في هذه المرحلة يظهر نوع من الاستقرار في تفكير الفرد وتدفق المشاعر والأفكار، وتتضح مزايا وعيوب تنوع الاختيار الذي يبدأ يظهر وقد يتم اتخاذ قرار مهني مؤقت وقد لا يحدث.

(3) **مرحلة الاختيار:** بحيث تعد هذه المرحلة أهم مرحلة؛ لأنَّ الفرد يقوم بالاختيار وقد تكون هذه الاختيارات متغيره من حيث الوضوح والتعقيد وقد يحدث إدراك ووعي أو بدون إدراك ووعي.

(4) **مرحلة التوضيح:** يتم في هذه المرحلة التوضيح للفرد أنه يمكنه اتخاذ قرارات بديلة عندما يشعر أنَّ اتخاذ القرارات القديمة كان خطأ، ويتوجب عليه اتخاذ قرارات مهنية جديدة؛ لكي ينجح في المستقبل المهني.

ثانياً: مرحلة التوافق المهني: يقصد أن يقوم الفرد بتنفيذ الاختيار المهني الذي قام في اتخاذ القرار المهني بشأنه، وتتم هذه المرحلة بثلاث مراحل أساسية وهي:

(1) **مرحلة الحث على التنفيذ:** هنا يقوم الفرد بالذهاب أو التخصص في عمل معين أو التخصص في كلية أو جامعة معينة، وذلك للالتزام بتنفيذ الاختيار المهني.

(2) **إعادة التشكيل:** بحيث يتم هنا انضمام الفرد إلى مجموعة العمل والانتماء إليها والعمل معها بشكل مستمر.

(3) **التكامل:** بحيث يحدث التكامل والتوازن بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، بحيث يتقبل الفرد والمجموعة مع بعضهما البعض، ويكون الاختيار أو اتخاذ القرار المهني جزء من الفرد.

- أساليب قياس اتخاذ القرار المهني في نظرية تايدمان Tideman :

تم تطوير نظرية "تايدمان Tideman" في اتخاذ القرار المهني من أجل أن تقيس مستويات الاختيار المهني، ويرى أن أنماط وأساليب اتخاذ القرار تتمثل في: التخطيط، الحدسي، الاندفاعي، المعذب، المؤجل، المشلول، الجبري، والمتوافق، وينظر إلى التخطيط على أنه النمط الأكثر فعالية، بينما يكون الحدسي فعالاً في بعض الأحيان. كما وجد ثلاث مستويات وأساليب لقياس الاختيار المهني، وتتمثل هذه الأساليب من خلال ما يلي:

(1) أسلوب التفكير في اتخاذ القرار المهني: بحيث يتمثل هذا الأسلوب بقدرة الفرد على التخطيط عندما يتخذ القرار المهني، فيضع بالاعتبار مشاعره ومعارفه وقدراته المهنية وميوله المهنية وقيمه وبعدها يقوم باتخاذ القرار المهني المناسب لها.

(2) أسلوب الحدس في اتخاذ القرار المهني: بحيث يتمثل هذا الأسلوب على قدرة الفرد على أن يتخذ القرار المهني بالاعتماد على المشاعر المختلفة أكثر من طريقة التفكير، ومن أجل أن يكون اتخاذ القرار المعتمد على الحدس سليم وناجح فيتوجب على الفرد أن يحلل نواحي القوة لديه، بحيث هناك الكثير من المهن تعتمد على المشاعر الروحانية مثل رجل الدين.

(3) أسلوب الاعتماد في اتخاذ القرار المهني: يتمثل هذا الأسلوب باعتماد الفرد على رأي وأسلوب غيره في اتخاذ القرار المهني، مثل أن يقوم الأهل بالاختيار عنه.

وقد أكد "تيدمان، Tideman" أن القوة الذاتية للفرد ودورها في تنمية وتقوية قدراته في اكتشاف الواقع، والقدرة الحقيقية، وفي العمل على استثمارها وتحقيقها بأساليب متنوعة ومفيدة له، وتجعل عملية اتخاذ القرار نابعة من ذاته. كما حدد هدف العملية الإرشادية في دعم نمو الفرد بتزويده بمهارات فردية خاصة به، تجعله واعياً وقادراً على بناء أو تصحيح نظام اتخاذ القرار الخاص به، كما أشارت "عبادية" (2007، ص 78-79) إلى أن النظرية تدعم تقوية نمو الأنا عند الفرد بما يساعده على تحديد مسؤولياته الذاتية الخاصة، ومسؤولياته في اتخاذ قراره المهني، وقرارات حياته الخاصة دون التأثير بآراء الآخرين .

ويرى الباحث أنه يمكن استخدام نظرية "تيدمان، Tiedeman" لمساعدة الأفراد على فهم عملية اتخاذ القرار المهني، وتحديد أهدافهم المهنية والتخطيط لتحقيقها، وبالتالي يمكن ذلك الأفراد من اختيار مهنة المستقبل مناسبة لهم.

4.3 نظرية مانن وشاين Maanen, & Schein:

يرى "مانن وشاين، Maanen & Schein" (1979, p209, 210) أن ما يتعلمه الأشخاص عن أدوار عملهم في المؤسسات غالبا ما يكون نتيجة مباشرة لكيفية تعلمهم لها، وأنه منذ الوقت الذي يدخل فيه الأفراد مكان العمل لأول مرة إلى الوقت الذي يتركون فيه عضويتهم وراءهم، فإنهم يختبرون ويلزمون أنفسهم في كثير من الأحيان بأسلوب حياة متميز، مكتمل بإيقاعاته ومكافأته وعلاقاته ومتطلباته وإمكاناته، وبما أن عملية التنشئة الاجتماعية تنطوي على نقل المعلومات والقيم، فهي في الأساس مسألة ثقافية. كما يرون أيضا أن التنشئة الاجتماعية تتضمن تعلم منظور ثقافي يمكن تطبيقه على الأمور الشائعة وغير العادية التي تحدث في مكان العمل، حيث توفر للفرد رؤية منظمة لحياة العمل التي تمضي قدماً ويوجه الخبرة ويأمر ويشكل العلاقات الشخصية في بيئة العمل، ويوفر القواعد الأساسية التي بموجبها يجب إدارة السلوك اليومي.

كما لاحظ "مانن وشاين، Maanen & Schein" (1979) أنه لن يكون كل التعلم قابلاً للتكيف أو التكيف على الفور بالنسبة للفرد، لأن الأشكال الثقافية غالبا ما تستمر لفترة طويلة بعد أن لم تعد ذات قيمة فردية. ويفترض وجود أربعة مراحل خاصة بالنمو المهني عبر فترة حياة الفرد، فهما يقران بأن التباين والفروق الفردية ستكون موجودة لا محالة، ولكنهما يعتقدان أن نموذج المراحل الذي وضعه يعطي إطارا نافعا ومفيدا للنمو المهني أو الوظيفي، ويتضمن ما يلي:

- **أولا: مراحل النمو المهني:** وتتضمن مراحل النمو المهني أربع مراحل أساسية وهي:

1) **مرحلة الاستكشاف Exploration Stage:** وخلالها يتم البحث عن مهنة كما يتحدد التوجه المهني

للفرد بدرجة كبيرة .

(2) **مرحلة التأسيس Establishment Stage**: وتتضمن مها كمطالب البحث عن مهنة، وبفارسة الوظيفة غالباً، كتطور الكفاءة المهنية القصوى مهنية ذات قيمة، كما يختار الفرد في هذه المرحلة مهنة ويبدأ في تأسيس نفسه فيها.

(3) **مرحلة الحفاظ على الوظيفة أو الاستمرار فيها Maintenance Stage**: وهي المرحلة التي يصل فيها الفرد إلى درجة عالية من الإنتاجية كأفضل مستول من القبول كالرضا.

(4) **مرحلة نقل الخبرة Experience transfer stage**: وهي آخر مراحل النمو المهني، وفيها يستخدم الفرد خبراته وتجاربه السابقة في تقديم الرأي وفي تعليم الآخرين. و في هذه المرحلة أيضاً، قد يعيد الفرد تقييم أهدافه المهنية واتخاذ قرارات جديدة بشأن مسيرته المهنية.

- **ثانياً: المسارات المهنية**: إن أهم ما يميز هذه المراحل هي تقسيمها إلى مسارين للنمو مسار خارجي للمهنة ومسار داخلي للمهنة أو الوظيفة ويقصد بهما ما يلي:

(1) **المسار الخارجي للمهنة External Career Path**: يشير إلى المسار الذي يوجه الفرد في مهنة ما، كما يصف هذا المسار الطريقة التي يتابع الفرد من خلالها اتجاهه نحو المسارات المهنية الأخرى أو ما يسمى بالبديلة.

(2) **المسار الداخلي للمهنة Internal Career Path**: ويتكون من توقعات الفرد ومن ادراكاته، كما أنه يشير إلى التتابع أو التخطيط الذي يرسمه الفرد في مخيلته من هذا فان ما يخضع لطبيعة تصميم الحياة الشخصية والأحداث الفردية.

ويرى الباحث أن نظرية "مانن وشاين، Maanen, & Schein" للاختيار المهني نظرية مهمة في مجال علم النفس المهني إذ توفر النظرية إطار مفاهيمي يمكن استخدامه لفهم عملية اتخاذ القرار المهني، كما توفر النظرية أدوات وتقنيات يمكن استخدامها لمساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية أفضل.

4. نظريات الشخصية:

نظريات الشخصية المفسرة لعملية الاختيار المهني هي مجموعة من النظريات التي تشرح وتفسر طبيعة عملية اختيار المهنة، وتسعى هذه النظريات إلى فهم سبب اختيار الأفراد لمهن معينة والعوامل التي تؤثر في هذا الاختيار، حيث ترى أن الشخصية هي أحد أهم العوامل التي تؤثر على عملية الاختيار المهني، وتركز هذه النظريات على سمات الشخصية التي ترتبط بنجاح الفرد في المهن المختلفة، مثل الذكاء والقدرات والمهارات والقيم والاتجاهات والاهتمامات، وهناك العديد من النظريات الشخصية المفسرة لعملية الاختيار المهني وهي كالتالي:

1.4 نظرية هولاند Jhon Holand في التفضيلات المهنية:

تعتبر نظرية "جون هولاند، J. Holland" من النظريات الأكثر شيوعاً في علم النفس المهني والتوجيه المهني، والتي لا تزال كذلك بعد ما يقارب من 60 عاماً من صياغتها الأولى، وتسمى بنظرية الشخصية والبيئات المهنية RIASEC. وقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث على أن نظرية "هولاند Holland" من أهم النظريات التي تناولت موضوع الاختيار المهني والتفضيلات والميول المهنية. فقد أشار "بريوكس، Brioux" (2019) في أطروحته على أن نظرية "هولاند، Holland" واحدة من أكثر النظريات التي تم الاستشهاد بها في مجال البحث في علم النفس المهني.

وعرض "هولاند، Holland" ملامح نظريته في عام 1959، وقدم نسخة أكثر تطوراً منها في عام 1966، ثم ما يمكن اعتباره النسخة النهائية في عام 1973، وقد تم استخدامها على نطاق واسع لمساعدة الأفراد في تحديد اختياراتهم المهنية، وتقتصر هذه النظرية تحديد وقياس الاختلافات الفردية من حيث القدرات والاهتمامات أو حتى سمات الشخصية، وفقاً للمبادئ الأساسية لعلم النفس التفاضلي، الذي كان في ازدهار آنذاك. وفقاً لـ "قيشارد وإيتو، Guichard, Huteau" (2023) إن هذه النظرية تعتبر سلوكيات التوجيه هي نتاج المطابقة، أو التوافق، بين شخصية الأفراد والبيئة المهنية.

إن الفرضية الأساسية لـ "هولاند، Holland" (1959) هو أن الاختيارات المهنية هي إحدى مظاهر الشخصية، لذلك من الممكن دراسة شخصية الأفراد بناء على اهتماماتهم المهنية، وبهذا يتمثل هدفه في وصف الأشخاص والبيئات وتفاعلاتهم بناء على التصنيف "RIASEC" (واقعي، مفكر، فني، اجتماعي،

مقدم، تنظيمي)، لذلك هناك ستة أنواع رئيسية من الشخصية مرتبطة بستة أنواع رئيسية من البيئات المهنية. ويرى "هولاند، Holland" (1973) أن الأفراد قادرون على تحديد اهتماماتهم من خلال التجارب المختلفة التي يعيشونها، وبناء على تمثيل هرمي لهذه التصنيفات، من خلال مؤشرات (الاتساق، التمايز، الهوية المهنية)، بهدف تقدير درجة بنية الشخصية بناء على تمثيل فردي لملف الاهتمامات المهنية.

كما أن الشخصية تعتبر متسقة عندما يتوافق أعلى نقطتين في الملف مع حرفين متتاليين من سلسلة "RIASEC"، وأشار "جينجراس، Gingras" (2007) أنه يمكن اعتبارها بعد ذلك متميزة إذا لوحظ فجوة عالية بما فيه الكفاية بين أعلى نقطة وأدنى نقطة في الملف. أخيراً، بناء على أعمال "إريكسون Erikson" (1959)، تشير الهوية المهنية إلى إدراك الفرد لاهتماماته الخاصة، وخصائصه الشخصية، وأهدافه، وقدرته على تحديدها. وفي نظريته يصف "هولاند، Holland" البيئات المهنية "RIASEC" بناء على نوع الشخصية المهيمنة، ويشترك الأفراد الذين يتطورون في بيئة مهنية معينة في نفس نوع الشخصية، أي النوع المهيمن في بيئتهم المهنية. باختصار، فإن الفرضية الرئيسية لهذه النظرية هي أن الأفراد، بغض النظر عن صفاتهم، يبحثون دائماً عن تناغم بين شخصيتهم وبيئتهم المهنية، وقد كانت هذه الفرضية مصدراً للعديد من الدراسات التجريبية التي تشير إلى اعتبار تصورات الفرد موضوعية، وبالتالي اعتباره كائناً عقلانياً. وحقائق أن هذه النظرية لا تزال حديثة تستند إلى حد كبير إلى حقيقة أنها تقع عند تقاطع المفهومين التشخيصي والتعليمي للتوجيه المهني، تشخيصي أولاً لأنه يمكن بسهولة مقارنته بنظرية القدرات، وتعليمي بعد ذلك لأنه يسمح بإمكانية استكشاف الاحتمالات المهنية للفرد.

وأشارت العديد من الأبحاث والدراسات الحديثة، على غرار دراسة "جينجراس Gingras" (2007)، و"نوتا Nauta" (2010)، و"بريوكس Brioux" (2019)، على أنه لا تزال إلى حد اليوم معظم الأدوات المستخدمة في ممارسات التوجيه المهني، تعتمد على نظرية RIASEC فهي أساس هيكله برامج المعلومات في التوجيه المدرسي والمهني. وفقاً لهذه النهج، يمكن تحقيق استكشاف الاحتمالات المهنية من خلال حث الأفراد على تجربة أنشطة تتعلق بالسته قطاعات الرئيسية للأنشطة التي حددتها التصنيفات، مع السماح لهم بتأكيد شخصيتهم من خلال تطوير أنماط شخصية تلبي معايير الاتساق والتمايز المحددة مسبقاً. كما يوضح "هولاند Holland" في أعماله (1959, 1966, 1973, 1997) أنه يكون لدى الأفراد إمكانية الوصول إلى معلومات عن أنفسهم والمهن بشكل مستمر وليس فقط في الوقت الذي يجب اتخاذ القرارات فيه.

- الافتراضات الأساسية عند "هولاند، Holland" والمفاتيح الرئيسية: وضع "هولاند، Holland" (1997) أربع افتراضات أساسية في نظريته وهي:

- 1- التفضيلات المهنية هي سلوك تعبيرى يعكس فيه الفرد شخصيته وميوله وقدراته.
- 2- يستقبل الأفراد أسماء المهن المختلفة بشكل مقلوب، مكرر، ثابت مستقل عن خبراتهم المهنية.
- 3- يتم الاختيار المهني بناء على معرفة الفرد ببيئات العمل المختلفة.
- 4- يتجه الأفراد نحو المهن التي تتناسب شخصياتهم.

كما وضع "هولاند، Holland" مجموعة من الافتراضات التي تفسر الإطار النظري لعملية الاختيار المهني والأكاديمي يمكن إبرازها بما يلي:

- إن اختيار الفرد لمهنة معينة هو سلوك تعبيرى، من خلال اختياره المهني معرفته وشخصيته وقدرته ودوافعه، فالمهنة ليست مجرد مهارات وأنشطة يؤديها الفرد، وإنما طريقة حياة بالنسبة له.
- يستقبل الأفراد أسماء المهن بشكل نمطي ومقلوب، أي بشكل مكرر وثابت مستقل عن معارفهم المهنية، إذ أن معظم الأفراد ينظرون إلى عالم المهن بناء على الأنماط المهنية الشائعة.
- معظم الأفراد يمكن أن يصنفوا على أنهم يتبعون واحد من الأنماط الشخصية التالية: الواقعي أو المفكر أو الفني أو الاجتماعي أو المقدم أو التنظيمي.
- وجود تشابه بين الأفراد الذين يميلون إلى مهنة محددة من حيث النمط الشخصي.
- هناك علاقة بين اختيار الفرد لمهنة معينة وخصائصه الشخصية، أي أن المهنة التي يفضلها الفرد تتصل بعوامل شخصيته، وبالتالي تعكس فهما لذاته.
- يعتمد الرضا والثبات والتطور المهني على التطابق بين نمط شخصية الفرد المهنية، ونمط البيئة المهنية التي يمارسها.

وأشار "الشهيري" (2010، ص22) إلى أن هناك أربع افتراضات رئيسية تلخص عملية التفضيلات المهنية لدى الأفراد وتتمثل في:

- 1- في الحضارة الأمريكية فإن كل شخص يمكن أن يصنف على أنه يتبع واحدا من الأنماط الستة.
- 2- هناك ستة أنماط من البيئات هي نفسها أنماط الشخصية الستة، ويمثل كل بيئة نموذج الشخصية الذي يتفق معها، مثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئة الواقعية أكثر من وجود

الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية، وعندما يجتمع الناس فإنهم يخلقون بيئة معينة وهذه البيئة تتسم بالصفة الغالبة أو النموذج الغالب على أفراد هذه البيئة.

3- الأفراد يبحثون عن بيئة مهنية يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عنها والإفادة منها، وكذلك يقومون في هذه البيئة بأدوار.

4- سلوك الفرد إنما هو نتيجة تداخل بين شخصيته وبيئته، وعلى ذلك فإنه من الممكن فهم الفرد إذا عرف نموذج شخصيته وكذلك نوع البيئة التي ينتمي إليها.

- **أنماط الشخصية والبيئات المهنية RIASEC:** لقد صنف "هولاند، Holland" أنماط الشخصية إلى ست أنواع، واعتبر أن لكل نمط من هذه الأنماط بيئة مهنية مناسبة لها، ومن هنا فإن معرفتنا بنمط شخصية الفرد المهارة تتيح لنا التكهن بالمجال المهني المناسب له وعليه فإن التوجه نحو البيئات المهنية المختلفة يأخذ شكل هرميا، قاعدته تمثل البيئة الأكل تطابقاً مع شخصيته المهنية، في حين تمثل البيئة الأكثر تطابقاً مع شخصيته المهنية، ففي هذا الصدد وضع "هولاند، Holland" مقياساً لقياس الأنماط الشخصية لدى الأفراد، وأشار "بيتروفيسا وسبليتي، Pietrofesa & Splete" (1993) إلى أن مقياس "هولاند، Holland" تركز على أساس أن الاختيار المهني يعتمد بصورة رئيسة على السمات الشخصية والعوامل البيئية المتوفرة للفرد عن المهن وظروفها.

واهتم العديد من الباحثين المحليين بدراسة الميول المهنية وفقاً لنظرية "هولاند، Holland"، على غرار كل من "ياسين" (2001، 2021)، و"مرياح" (2021، 2022)، و"بلعيد" (2018، 2019)، (2020، 2021، 2022)، بالإضافة إلى باحثين آخرين، ودراسات عربية، وأجنبية كثيرة، حول أنماط الشخصية، والبيئات المهنية. ومن خل تلك الدراسات نستخلص أن هناك ست أنماط للشخصية المهنية، يقابلها ست بيئات مهنية نفسها، تتمثل في الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي. ونلخصها في ما يلي:

- أولاً: النمط الواقعي والبيئة الواقعية:

يمتاز أفراد هذا النمط بأنهم يجيدون التعامل والتفاعل مع الأشياء العادية، حيث أنهم يتعاملون مع البيئة بطريقة واقعية، ويتصفون بأنهم يميلون إلى النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً ومهارة جسمية، وهم يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وتعبيرات فنية أو قدرات اجتماعية، ويفضلون التصرف

والفعل أكثر من التفكير، كما أنهم يميلون إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، رغم أنهم غير اجتماعيين ولكنهم بالوقت نفسه متزنون عاطفياً وسلوكياً. ومن الأمثلة على المهن التي تمثل هذه البيئات الفلاحة والزراعة والتجارة، المهن الميكانيكية، التكنولوجيا، الملاحة الجوية وغيرها من المهن. وأشار العديد من الباحثين إلى هذا، حيث ترى "ياسين" (2021)، أن لدى الأفراد من هذا النمط النظرة الواقعية والميل إلى الإنجاز والحس العملي والمثابرة والمطابقة، كما تعجبهم الأعمال الأدائية التي تعتمد على الجهد البدني، وباستخدام الأدوات أو الآلات، مثل مهن الهندسة أو الزراعة، وأعمال الكهرباء. كما أنهم يتجنبون التفاعل مع الآخرين. كما أشارت "بلعيد" (2021)، إلى أن الميل الواقعي يمثل البيئة الصناعية اليدوية، والأفراد الذين يندرجون تحت هذا النمط لديهم مهارات جيدة في التعامل مع الأشياء الكهربائية والميكانيكية والحرفية والأعمال اليدوية، ومن أمثلة المهن التي تمثلها هذه البيئة الفلاحة . النجارة، الميكانيك، إضافة إلى المهن الزراعية والصناعية

- ثانياً: النمط المفكر والبيئة المهنية الفكرية:

يميل الأفراد ذوي هذا النمط إلى التفكير أكثر من العمل والفعل، وإلى الفهم أكثر من السيطرة، حيث يتعامل أفراد هذا النمط مع البيئة مستخدمين قدراتهم العقلية، في الوقت الذي تكون فيه قدراتهم الشخصية متحفظة، ومستقلة وتحليلية ومنطقية وتهتم بالعلوم والنظريات، وتفضل التفكير في المشكلات بدلاً من الدخول فيها، ولا تكثر بالنشاطات الاجتماعية أو السياسية أو الإدارية. فأفراد هذا النمط لديهم طموحات للحصول على تعليم عالي، إذ أنهم أذكى ولديهم نزعة علمية ومنطقية، ويرى "أبسيو، Osipow" (1983)، أن أفراد هذا النمط يفضلون التعامل مع الأفكار والرموز والكلمات أكثر من الفعل والعمل، ويميلون إلى المهن ذات الطبيعة المجردة مثل: العلوم الطبيعية والحاسوب والرياضيات والإحصاء وغيرها من المهن العلمية الأخرى. كما أشارت "ياسين" (2021)، أن الأفراد من هذا النمط لديهم من المعارف النظرية التي يعودون إليها عند توجيههم للفعل، ولديهم من المعلومات المتخصصة مما يساعدهم في حل المشكلات، ويتمتعون بالملاحظة الدقيقة، والقدرة على التفكير العميق تجدهم يقومون بالنقد البناء، وحريصين على الاستعلام، ولديهم من الفضول العلمي الكثير، ويتمتعون بالموضوعية، والمنطق، والثقافة. وتصف أشارت "بلعيد" (2021)، الميل البحثي بالبيئة العلمية الاستقصائية، حيث يفضل أصحاب هذا النمط العمل لاكتشاف حقائق جديدة ويرتاحون عند القيام بالتجارب والبحوث دراسة علوم الحياة والطبيعة

والكيمياء وقراءة ما يتعلق بالاكتشافات العلمية، ومن أمثلة المهن التي تمثلها هذه البيئة الطب، الباحثين الفيزيائيين، الكيميائيين البيولوجيين وكل ماله علاقة بالبحث العلمي.

- ثالثا: النمط الفني والبيئة المهنية الفنية:

يتميز أفراد هذا النمط بشخصية، مبدعة تعبيرية وغير تقليدية، ويفضلون الموضوعية والخيال في إيجاد أشكال ومنتجات فنية، كما أنهم حساسون ولديهم قدرة متدنية على ضبط النفس وهم لا يخافون من التعبير عن أفكارهم، ويميلون إلى الابتكار والتخيل والتعقيد، ويفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين، وأشار "السفاسفة" (1993)، أن أفراد النمط الفني يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين، ويتناسب هذا النمط مهن مثل المهن الموسيقية، والمسرح والتلحين والشعر، والرسم.

ويتعامل الأفراد في هذا النمط مع البيئة بشكل إبداعي، حيث ترى "بلعيد" (2021، ص257)، أنه يميل أصحاب هذا النمط للمجالات الفنية كالأدب والمسرح والرسم والموسيقى وغير ذلك، كما يجذب انتباهه جمال الألوان والأشكال والأصوات والمشاعر والمهن التي تمثل هذه البيئة المهن الموسيقية، المسرح، التلحين والشعر الرسم.

- رابعا: النمط الاجتماعي والبيئة المهنية الاجتماعية:

إن الأشخاص من هذا النوع يميلون إلى التعامل والتحدث مع الآخرين، ولديهم قدرة على تفهم ظروف الآخرين ومساعدتهم وتقديم العون لهم، كما أنهم يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية، إذ أنهم محافظون ويتحملون المسؤولية، ويبادرون في تقديم الخدمات الاجتماعية للآخرين. وأشار "زينكر، Zunker" (1986)، أنهم يميلون إلى الأعمال التي تؤدي بشكل جماعي ومن الأمثلة المهنية على هذه النمط والتي تناسب شخصياتهم: علم النفس والإرشاد التدريس، دعاة الدين الإحصائيين الاجتماعيين والعاملون في مجال التربية الخاصة. أشارت "ياسين" (2001، ص 80) أن أفراد هذا النمط يتميزون بحب العمل مع الجماعة، والتعاون، كما أنهم يظهرون رغبتهم في مساعدة الآخرين في حل مشاكلهم، ما يعكس روح المسؤولية التي يتحلون بها، كما نجدهم يميلون أكثر إلى النشاطات والمهن التي تعتمد على التعبير اللفظي بدلا من النشاطات المصنفة والمنظمة أو تلك التي تقوم على الاستعمال اليدوي، مثل: عالم الاجتماع، أخصائي نفسي معروض مرشد أو موجه، معلم، صحافي.

- خامسا: النمط المغامر والبيئة المهنية المغامرة:

يمتاز أفراد هذا النمط بالطموح، والثقة بالنفس والسيطرة والقدرة على إقناع الآخرين، فهم يتمتعون بالمهارات اللفظية القوية، كما أنهم يشبهون النمط الاجتماعي من حيث التوجه إلى الآخرين، لكنهم يتميزون بقدرة إقناع الآخرين أكثر من تقديم المساعدة لهم، ويفضلون الاتصالات الاجتماعية، مع أنهم لا يحبون مواقف العمل شديد التنظيم، كما أنهم يميلون إلى البيئات التي تمكنهم من القيام بالمغامرة والقيادة والإشراف والأعمال الخطرة وغير العادية، وتنام ب هذه المواصفات العاملين في حقول السياسة ووسطاء العمل القلعة اري ومن ذوي المبيعات والمحاماة، ورجال الأعمال. وأشارت "ياسين" (2001، ص 81) أنه يتميز أفراد النمط المقدم بميل إلى النشاطات التي تتطلب القيادة والمبادرة، ما يعكس بعض السمات الخاصة بهم، من ثقة بالنفس، طموح، نشاط وديناميكية، تطوع ومبادرة للقيام بأنشطة مختلفة، ناتجة عن قدراتهم في التسيير والإدارة في إقناع الآخرين، في أخذ القرارات في التنظيم.... من ذلك نجد أمثل المهن المناسبة لهذا النمط الإدارة (كل ما له علاقة بالمصالح العمومية المحاماة، التجارة، المقاوله).

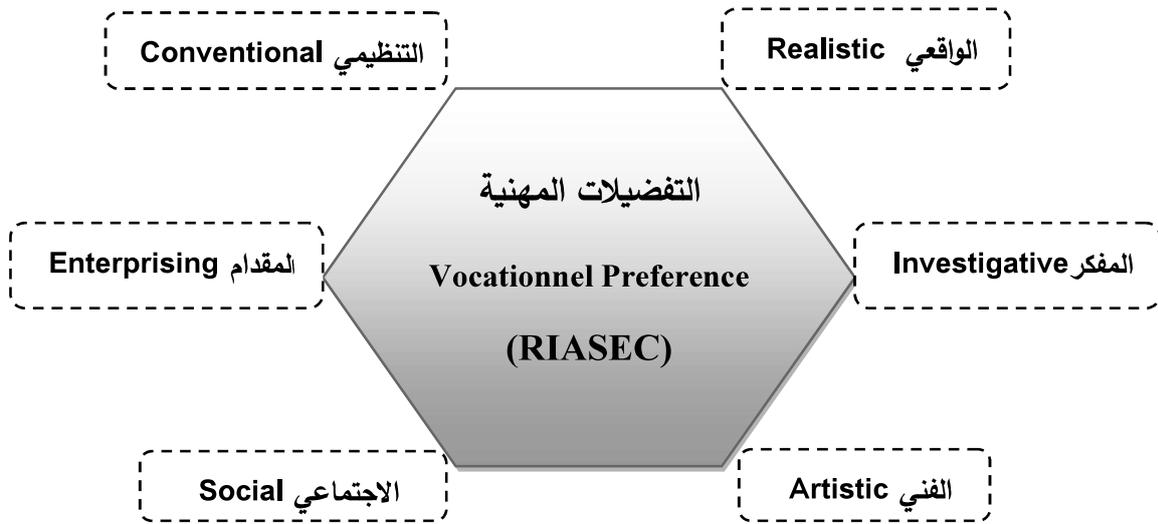
وتصف "بلعيد" (2021، ص 257)، الميل للمقاولاتية بالبيئة القيادية والإقناعية والتجارية، ذلك أن الأفراد يميلون الأشخاص في هذه البيئة إلى العمل بالمشاريع التي تستهدف تحقيق النجاح ويميلون إلى ممارسة الأدوار القيادية والمهن في هذه البيئة تتطلب مقدرة لغوية واجتماعية لأنها تعتمد على الإقناع والتعامل مع الآخرين مثل المبيعات والتسويق وإدارة المشاريع. كما أنها تناسب العاملين في العمل العقاري ومدوبي المبيعات المحامين رجال الأعمال.

- سادسا: النمط التنظيمية والبيئة المهنية التنظيمية:

يميل أصحاب هذا النمط إلى القيام بالأعمال التي تتطلب القيام بمهام وضعها الآخرون، وإلى إتباع التعليمات والالتزام بها، ويفضلون الروتين اليومي في العمل، ويمتازون بالكفاءة ومحدودية القدرة على التخيل، وممارسة الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء، كما أنهم يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيما انفعاليا، إذ أنهم يضعون قيمة عالية للأمور الاقتصادية، وينظرون إلى أنضهم أنهم رجال مسيطرون ومنظمون، ومستقرون ولديهم قدرة عالية على ضبط النفس. ومن أمثلة المهن المرتبطة بهذه البيئة مدقق، حسابات البنوك، والمحاسبون، وأمناء المكتبات، ومن شغلي أجهزة الكمبيوتر ومعلمي الرياضيات، ونظرا لأن لكل نمط من الشخصيات المهنية مميزات يتصف بها وكذلك أنه اهل البيئات

المختلفة، فإنه من وجهة نظر هولاند يمكن وضع الشخص في أي من هذه الأنماط البيئية عن طريق تعبيره أو إظهاره للاهتمامات المهنية والذي يساعده على اتخاذ القرار المبني المتلائم مع شخص بيته المهنية.

حيث ترى "ياسين" (2001، ص 81) أنهم الأفراد الذين يميلون إلى العمل المنظم أو المصنف للمعطيات، أن أفراد النمط التنظيمي يحبون التعليمات الواضحة، والأعمال المحددة الأهداف والنتائج. كما تصف ياسين" (2021) أفراد هذا النمط بأنهم يفضلون الأعمال الواضحة التعليمات والمهام والمنظمة، والمضبوطة بالقوانين، لأنهم يتمتعون بحسن التنظيم والواجب مثل الأعمال المكتبية، وأعمال الشرطة والأمن وأعمال المحاسبة، أو أمانة السر، والعمل في البنوك أو أمين مخزن نجدهم يتميزون بالحدز والضمير الحي، والخضوع للضوابط وطاعة القانون، المهم العمل باستخدام أدوات أو آلات وفق معايير وتعليمات محددة.



الشكل رقم (02): يبين أنماط التفضيلات المهنية وفقاً لتصنيف جون هولاند (J. Holland)

المصدر: من إعداد الباحث

- المفاتيح الرئيسية: بالإضافة إلى الافتراضات السابقة فإن هولاند يقدم أربعة مفاتيح رئيسية هي:
- أ- الاتفاق والاتساق:

ب- التمايز:

ج- التطابق:

د- الحساب:

أشار "هولاند، Holland" إلى خمسة مؤشرات تشخيصية مستمدة من الناحية النظرية وتعتبر محور النظرية وهي التطابق والاتساق والتمايز والحساب والهوية ووظيفة هذه المفاتيح توضيح العلاقة بين الأنماط الشخصية والبيئات المهنية.

1- **التطابق:** ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصيتهم، وبالعكس ذلك يكون تعارض (نمط للشخصية في بيئة مهنية مختلفة)، ويكون التطابق كاملاً عند وجود نمط الشخص في البيئة نفسها، مثلاً: شخص واقعي في بيئة واقعية، ويتلو ذلك في درجة التطابق عندما يكون نمط الشخصية مجاوراً للبيئة المهنية، مثلاً: شخص واقعي في بيئة بحثية، وأشار "براون، ولين، Brown & Lent" (2005)، أن عدم التطابق يحدث عندما يكون تضاد بين النقطتين اللتين تمثلان نمطي الشخصية والبيئة، كان يوجد النمط الفني في البيئة التقليدية

2- **الاتفاق والاتساق:** ويعتبر المؤشر الثاني الذي يساعد الفرد على سهولة اتخاذ القرار المهني، في حال وجود ترابط، مثلاً: النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع الفني أو المقدم، ويشير "جيشرز وآخرون، Gysbers et al" (2003) أنه من خلال الاتساق يمكن اكتشاف الميول المهنية للأفراد. وهذا اتفاق بين ميولهم والمهن على الأنماط الشخصية.

3- **التمايز:** الأنماط والبيئات تكون نقية، بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه في الغالب نمطاً واحداً، ولا تبدي تشابهاً مع الأنماط الأخرى، بينما يوجد أفراد أو بيئات أخرى تبدي تشابهاً الأخرى، وحسب "جيشرز وآخرون، Gysbers et al" (2003) فهناك أنماطاً نقية من الأفراد والبيئات، وأنماطاً غير نقية من البيئات والأفراد والبيئات، وهذا ما يسمى بالتمايز والتضاد كما هو موضح في الشكل الأسفل رقم (03).

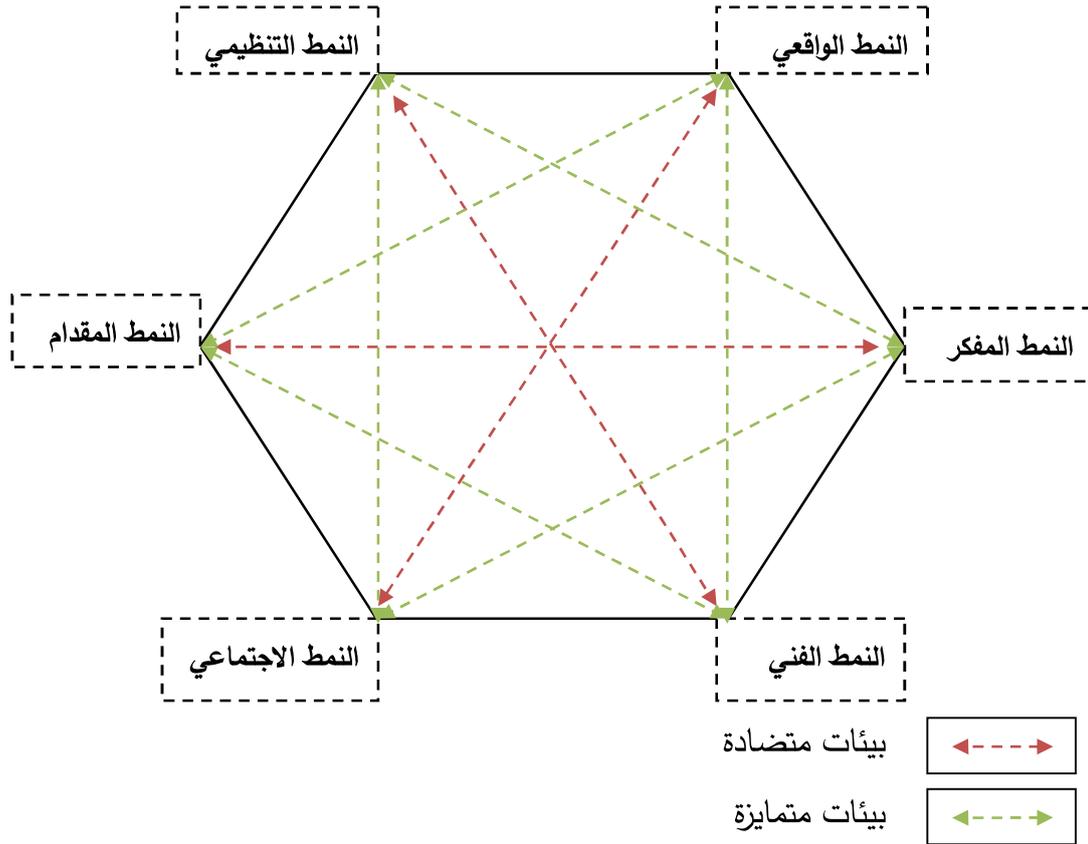
4- **الحساب:** ويرى "هولاند، Holland" أن العلاقات بين الأنماط والبيئات وداخلها يمكن ترتيبها طبقاً الشكل سداسي، على أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسياً مع العلاقة بينهما، فإذا كانت المسافة قصيرة دلت على التشابه الكبير بين النمطين، وإذا كانت كبيرة دلت على التناقض والتعارض.

5- الهوية: وتعتبر فكرة الهوية المهنية محاولة من محاولات "هولاند، Holland" في صقل نظريته، فهي ترسخ مدى وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد حول مخططاته المهنية الحالية وأهدافه وميوله، ومواهبه وقدراته، أو بصورة أبسط أين يقع الفرد في الوعي المهني، لذلك طور "هولاند، Holland" هذا النموذج المهني (My Vocational situation) لتحديد هوية الفرد المهنية. ويرى "هولاند، Holland" أن المستشارين المهنيين يواجهون أفراد غير قادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية، ويعتقد أيضا أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة:

- 1- خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.
- 2- خبرات غير كافية للتعلم في بيئات العمل أو معرفتها.
- 3- خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية.
- 4- معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.
- 5- عدم وجود معلومات عن الذات أو الافتقاد للثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

ويمكن القول أن وظيفة أخصائي التوجيه المهني في هذه النظرية تكمن في مساعدة الفرد شخصيته، وفي إيجاد البيئة المناسبة له، أي استكشاف المهنة المتطابقة مع نمط شخصيته، وبعد النمط الموزع أو النمط العام الذي تكون درجاته على الأنماط السنة متقاربة، احتياجا للإرشاد المهني، وأكثر تحببا في اتخاذ قراره المهني، وأقل معرفة بميوله، وكما ذكر في "المسعود وطنوس" (2015)، أن مضامين نظرية "هولاند، Holland" في تطبيقات الإرشاد المهني تتلخص في:

1. مساعدة المسترشدين على تقييم شخصياتهم وبيئات العمل، ومعرفة العلاقة بينهما.
2. استخدام بطاقة التصنيف المهني التي تصنف الألقاب المهنية كافة ضمن نموذج هولاند.
3. مساعدة الأفراد على معرفة سماتهم وأهدافهم الحياتية وقيمهم واستعداداتهم وقدراتهم.
4. استخدام القوائم والأدوات التي عمل هولاند على تطويرها لتلبية حاجات المسترشدين.
5. يعمل المرشد على تنظيم معلوماته المهنية بالرجوع إلى قائمة التصنيفات المهنية لهولاند.
6. واستخدام قاموس هولاند الصفات المهنية التي يصنف به المهن ضمن رموز سهل الرجوع إليها.



الشكل رقم (03): يوضح التمايز والتضاد بين البيئات المهنية حسب تصنيف جون هولاند

المصدر: من إعداد الباحث

2.4 نظرية الشخصية لآن رو Anne Reo:

بنت "رو، Reo" (1957) نظريتها في الاختيار المهني على ضوء نظرية التحليل النفسي، بافتراض أن العناصر الأساسية للشخصية تعود إلى التفاعلات المبكرة بين الآباء والأبناء، وهي التي تحدد بالتالي توجهات الأبناء نحو المهن، كما أن إشباع حاجات الطفل عنصر مهم في توجيه ميول واهتمامات الفرد وتحديد نشاطه المهني بالمستقبل، والتي تشمل على أربعة أساليب هي: الحماية الزائدة، المطالب الزائدة، رفض الطفل وتجنبه، وتقبل الطفل، ولهذه الأساليب تأثير كبير في الميول والسلوك المهني واتخاذ القرار. فإذا كانت العلاقة قائمة على التقبل والاحترام، فإن الأطفال سوف يهتمون بمهن تتعلق بممارستها بالناس، وإذا كانت العلاقة قائمة على الخوف والقلق فإن الأبناء سوف يهتمون بمهن مرتبطة بالأشياء. وترى "رو، Reo" (1957) أن هناك ثلاثة أنواع من العلاقات العاطفية تؤثر في التفضيل المهني لدى الأبناء هي، الحماية الزائدة، وفي هذا النمط يحدد الآباء اختيار الأصدقاء والخبرات، ويوجهون أبنائهم

نحو السلوكيات التي تلقى موافقتهم. وأشار "وجيه وبركات" (2017، ص 227) أن الأبناء يتوجهون إلى مهن تتعلق بالناس، والتجنب، ويتصف هذا النمط بتعرض الطفل إلى الرفض والإهمال والتجنب ويعاني من عدم إشباع حاجاته ويتردد في اتخاذ قراراته، والتقبل في هذا النمط من الرعاية يشعر الأبناء بالمحبة والاحترام ويقوم الآباء بمساعدتهم دون سيطرة أو عقاب.

وكانت "رو، Reo" (1951 ، 1957) طورت نظرية السمات الشخصية، حيث استخدمت سلسلة من الدراسات الفيزيائية والبيولوجية والاجتماعية، وفي نهاية الدراسة خلصت إلى أن الفروق الشخصية الأساسية بين مجموعتي من العلماء ترجع أساسا إلى التفاعل الذي حصلوا عليه مع الناس، ويرجع معظمها إلى العلاقة المبكرة بين الوالدين والطفل. وكتفسير للعلاقة بين تجارب الطفولة والسلوك المهني، وحسب "مادواكولام، Maduakolam" (2000; P34) فإن "رو Reo" طرحت النظرية التي تقترح أن المناخ العاطفي في المنزل له ثلاثة أبعاد:

1) التركيز العاطفي على الطفل: إما أن يكون أحد الوالدين مفرطاً في الحماية ويمارسه، يشجع على الاعتماد على الطفل ويسعى إلى مستويات عالية من السلوك أو الوالد المفرط الذي يطلب الكمال من الطفل.

2) تجنب الطفل: رفض أو مضايقة الطفل.

3) قبول الطفل: خلق بيئة حرة نسبياً عن طريق تشجيع الاستقلال بدلاً من التبعية وعدم تجاهل الطفل أو رفضه.

تقترح نظرية "رو، Reo" (1979) أن كل فرد يرث الميل إلى إنفاق الطاقات بطريقة معينة، هذا الميل الفطري نحو أسلوب إنفاق الطاقة النفسية، جنباً إلى جنب مع تجارب الطفولة المختلفة، يصوغ النمط العام الذي يطرده الفرد لتلبية الاحتياجات. وإن العلاقة بين العوامل الوراثية وتجارب الطفولة من جهة، والسلوك المهني من جهة أخرى، هي التي تحاول نظرية "رو، Reo" (1957, P82) توضيحها حيث يطور الشخص المواقف والاهتمامات والقدرات الأساسية، اعتماداً على المناخ العاطفي الذي يمر به، بعد ذلك يتم التعبير عنها في "النمط العام لحياة الكبار"، والعلاقات الشخصية، وردود الفعل العاطفية، والأنشطة، والاختيار المهني. ومن خلال التفاعل بين الوالدين والطفل، يظهر الشخص توجهها رئيسياً نحو

إحدى فئات التصنيف المهني التي وضحتها "رو" (1957)، في نظريتها وهي: (الخدمة، اسم تجاري، المنظمات، التكنولوجيا، في الهواء الطلق، العلوم، الثقافة العامة، الفنون والترفيه).

حيث أشار "مادواكولام، Maduakolam" (2000, P35)، الأشخاص الذين نشئوا في منازل دافئة مفرطة الفعالية يظهرون توجهها رئيسيا تجاه الجماعات ليكونوا ضمن المجموعة المهنية الثالثة (المنظمات).

يمكن تقسيم نظرية "رو، Reo" إلى مجالين رئيسيين: الجوانب النظرية للشخصية وتصنيف المهن، حيث قامت بدمج الاحتياجات النفسية المستوحاة من التسلسل الهرمي للاحتياجات لـ "ماسلو، Maslow"، التي تنشأ من التفاعلات بين الوالدين والطفل في تصورهما للشخصية، وصنفت "رو، Reo" أنماط التفاعل بين الوالدين والطفل إلى ثلاث فئات، كل واحد منها بصنفين.

1. التركيز العاطفي على الطفل، وتصنف أيضا على أنها مفرطة في الحماية أو مفرطة في الطلب.
2. تجنب الطفل، وتصنف أيضًا على أنها رفض عاطفي أو إهمال.
3. قبول الطفل المصنف كذلك على أنه عرضي أو محب.

أدى اهتمام "رو، Reo" في التفاعلات بين الوالدين والطفل إلى تطوير استبيان العلاقات بين الوالدين والطفل ومراجعتها كوسيلة لتقييم هذه التفاعلات بدقة، من خلال التفاعلات بين الوالدين والطفل اعتقدت رو أن الأطفال استمروا في تطوير توجه إما تجاه الناس أو لا. ولم يؤد البحث في تأثير التفاعلات بين الوالدين والطفل على اختيار المهنة إلى دعم كبير لهذه النظرية، حيث تم الاستشهاد بمخاوف بشأن استدعاء الموضوع للتفاعلات بين الوالدين والطفل، والاختلافات في أنماط الأبوة بين الوالدين وبمرور الوقت، وأحجام العينات، من بين أمور أخرى.

ويرى الباحث أن نظرية "رو، Reo" للاختيار المهني، تفترض وجود علاقة بين بيئة طفولة معينة، واحتياجات التنمية، والشخصية، وفي النهاية اختيار الوظيفة، كما أن كل شخص يولد بميول نفسية معينة ومجموعات من نقاط القوة والضعف الفسيولوجية والجسدية، تتعارض مع ظروف بيئية معينة، ولاسيما ممارسات تربية الأطفال، ويتطور التسلسل الهرمي للاحتياجات حيث يسعى كل فرد لتلبية تلك الاحتياجات في نوع معين من بيئة العمل.

3.4 نظرية سترونج وكيودر Strong & Kuder:

يستند "سترونج وكيودر، Strong & Kuder" في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى أن الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسية معينة تتشابه ميولهم الدراسية العقلية والاجتماعية والترويحية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهنة أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد احتمال في نجاحه ورضاه عن هذه المهنة، وأشار "عبد العزيز" (2012، ص 105) وبالرغم من ذلك فإن ازدياد هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها إذ لا بد من وجود القدرة والاستعداد.

وقد وضع "سترونج Strong" اختبار الميول المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار، ويستخدم بجانبه عددا من المقاييس مثل جمع تقديرات الأساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص، وتكر أهداف المتقدم وتركيزه من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية. ويمثل الاختبار المذكور لـ "سترونج Strong" صفة الميول المهنية (SUIB) "Strong's Vocational Interest Blank" ويساعد هذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختيار المهني للكبار، وذلك من خلال الكشف عن ميولاتهم المهنية. ويهدف الاختبار إلى قياس درجة إتقان ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة، وبقدر ميل الفرد بمقارنته بأجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها. ويحتوي الاختبار المذكور على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه منوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كان يرغب هذا النشاط أو يكرهه أو لا يهتم به. كما أن الزمن اللازم للإجابة عن فقرات الاختبار (40) دقيقة فقط، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول رجال ونساء ناجحين في أعمالهم. وقد وضع "كيودر Kuder" اختبار للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطالب المرحلة الثانوية، ويهدف هذا المقياس إلى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكية والعلمية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية. ولعل من أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يلي:

1- التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو الدراسي.

2- توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافل عنها ولا يستطيع إدراكها.

3- اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين.

وفيهذا المقياس في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عليه أو سخطه عنه.

5. النظريات الاجتماعية:

1.5 نظرية التعلم الاجتماعي واتخاذ القرار:

تتعلق نظرية التعلم الاجتماعي لـ "كرومبلتز، Krumboltz" من افتراض أساسي ورئيسي مفاده أن الفرد كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات يتأثر بها ويؤثر عليها، وعملية التعلم تحدث من خلال التفاعل مع سلوكيات الآخرين وأفعالهم ويتعلم الأفراد الكثير من الخبرات والمعارف والاتجاهات وأنماط السلوك من خلال الملاحظة والمحاكاة، وتلعب إجراءات التعزيز والعقاب دورا في احتمالية تعلم مثل هذه السلوكيات من عدمها، وترى هذه النظرية أن الأفراد يضعون أهدافا معينة ويسعون إلى تحقيقها، ويضعون معايير خاصة للحكم على هذه الأهداف. وأشار "العتايقة" (2011، ص9) إلى أن نظرية التعلم الاجتماعي في الإرشاد المهني. ترى أن الخيارات المهنية ناتجة عن عدد لا محدود من الخبرات التي قد تكون مخطط لها أو غير مخطط لها ناتجة عن مواقف بيئية مختلفة. وتركز نظرية التعلم الاجتماعي على العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تؤدي الدور الأهم، والمسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها، وتركز هذه النظرية على تقوية عملية اتخاذ القرار المهني وتعزيزها، وحسب "زونكر، Zunker" (2002) أن النظرية تؤكد على أهمية الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت ذلك القرار.

استمد "كرومبلتز، Krumboltz" نظريته في الإرشاد المهني من مفاهيم التعلم الاجتماعي والنظرية السلوكية، كما حدد أربعة عوامل أساسية تؤثر وتلعب دورا هاما في النمو والاختيار المهني المناسب لدى الأفراد لخصها "شارف، Sharf" (2006) في:

1. الجانب البيولوجي (الموهبة الحيوية): وهي الصفات التي تمت وراثتها أو اكتسابها بالفطرة، وتتمثل في المظهر الخارجي مثل القدرات العقلية والجسمية وغيرها.
 2. الظروف البيئية وأحداثها: هي الظروف والأحداث التي تطرأ على الفرد وتحدث له، وغالبا ما تخرج عن سيطرته تتمثل في اعتبارات اجتماعية، ثقافية، اقتصادية وسياسية، تؤثر على الاختيار المهني وعملية اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
 3. الخبرات التعليمية: هي الخبرات التي يكتسبها الفرد وتكسبه العديد من المهارات، وتحدث غالبا من خلال عملية التفاعل الاجتماعي والبيئة.
 4. مهارات أسلوب المهمات: وتتمثل في المهارات التي يطورها الفرد حينما يصادف أو يكون في مواقف تعليمية وتلقي خبرات مختلفة. هذه الخبرات إما تكون متبوعة بتعزيز أو متبوعة بعقاب، لتأتي ردة الفعل الناتجة عن ذلك في استمرار هذه الخبرات ونموها مثل مهارة حل المشكلات ومهارات العمل. وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، وحسب ما أشار إليه "الصويط" (2008، ص40-41) فيعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في اختياره المهنة هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد.
- كما أشارت النظرية إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها حيث أشار "باندورا، Bandura" إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير، ويشير أيضا إلى أن الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل إن تفاعل العوامل الاجتماعية الفردية معا هو الذي يمكن أن يقرر اثر الصدفة على حياة الإنسان.

وخلاصة القول إن الاتجاه الاجتماعي هو المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى "آن رو، Anne Reo" مثلا، ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى "سوبر Super" ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى "هولاند، Holland" أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال

إنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل تتمثل في: الطبقة الاجتماعي التي ينتمي لها الفرد، ودخل الأسرة وثقافة الوالدين، والخلفية العرقية والدينية والقومية، والأسرة وطموحات الوالدين وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها، والبيئة والمجتمع المحلي، والمدرسة، والضغوطات الاجتماعي وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل، وإدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له، ووضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص، ومنطقة السكن.

أشار "زونكر، Zunker" (2002) أن "كرومبلتز، Krumboltz" أكد في نظريته على مبدأ مهم، وهو أن لكل فرد حرية الاختيار من بين البدائل المهنية المطروحة والتي تتفق مع ميوله ورغباته، وتحقق له الرضا والسعادة التي ينشدها. ولقد استطاع "كرومبلتز وسورانسون، Krumboltz & Sorenson" (1974) من تعميم نموذج لخطوات اتخاذ القرار يتضمن ثمان خطوات وهي على النحو التالي:

- **تحديد المشكلة والأهداف** : بمعنى الوصف المحدد لمشكلة المسترشد المهني، ثم تحديد الأهداف الإرشادية، وأشار "الراشدي" (2017، ص27) بأنها النتائج النهائية المتوقعة من سلوك الأفراد، ويكون صياغتها بشكل إجرائي ليسهل قياسها.
- **تحديد الوقت والالتزام الزمني**: ويتضمن وقت انعقاد الجلسة الإرشادية ومدتها، ويوم الجلسة، وعدد الجلسات، والوقت الذي يمضيه المسترشد خارج الجلسة لتنفيذ النشاطات التي تهم الجلسة.
- **تحديد الأنشطة المطلوبة**: وفي هذه المرحلة يتم تضييق الخيارات المهنية، مع تحديد الأنشطة المطلوبة كالاطلاع على احتياجات سوق العمل من المهن، ودراسة مميزات بعض المهن.
- **جمع المعلومات وتنفيذ الأنشطة**: ويتم فيها جمع المعلومات عن المهن، من حيث: مميزاتها، وظروفها، ومدى توافرها في سوق العمل، وشروطها ومتطلباتها الأكاديمية والتدريبية وغيرها.
- **مناقشة المعلومات وتحليلها**: والهدف من هذه المرحلة هو التنبؤ بالتخصصات والمهن المختلفة المناسبة له بناء على المعلومات المجمعة.
- **إعادة تقييم المراحل**: ويتم فيها المراجعة والتقييم لتحديد فرص النجاح في اقل عدد ممكن من المهن، فإما إن يتم تأكيدها أو تغييرها.

- القرار التجريبي: حيث يتم في هذه المرحلة اختيار دقيق لتخصص أو اثنين، ويتطلب في هذه المرحلة من الفرد اكتشاف ميزات المهن المرغوبة تحديدا دقيقا، وإسقاط المهن الأخرى.
- التعميم: تعميم خطوات هذا النموذج على مشكلات تواجه الفرد وتحتاج منه إلى اتخاذ قرار معين.
- ويشير "كرومبلتز، Krumboltz" في نظريته إلى وجود معيقات تمنع وصول الفرد إلى اتخاذ القرار المهني السليم حددتها "العتايقه" (2011) في:
- فشل الفرد في تحديد الجهد الذي تتطلبه عملية الاختيار المهني واتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
- قد يوجد أشخاص يحذفون أو يتجاهلون احتمالية بدائل القرار.
- قد يوجد أشخاص يعانون من ألم جسدي أو قلق نفسي، وبالتالي ليس لديهم القدرة على تحقيق أهدافهم.

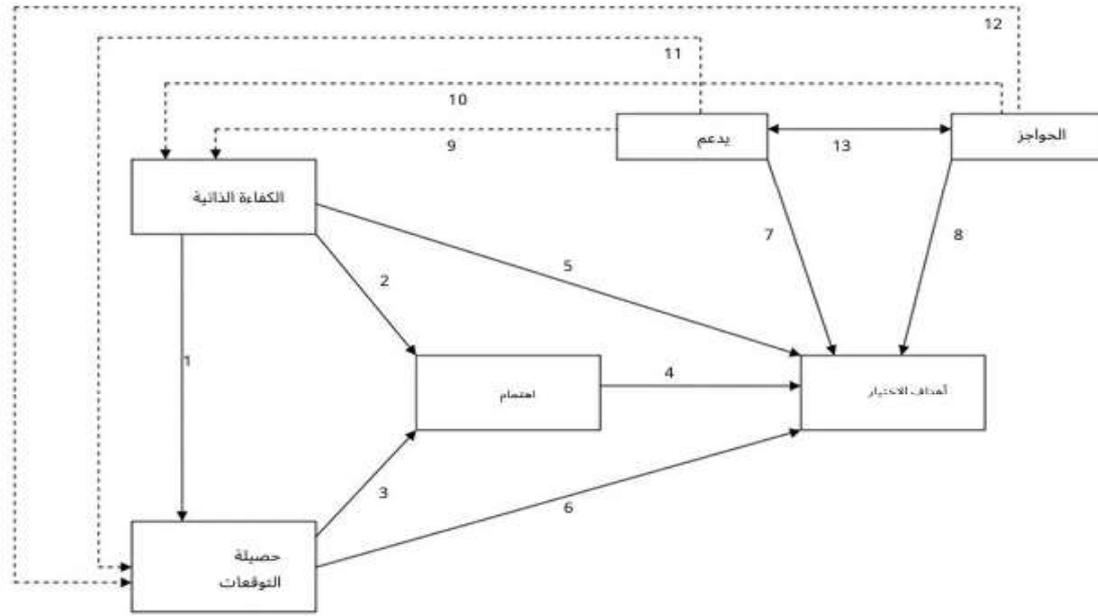
2.5 النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية (scct) Social cognitive career theory :

لقد حظيت النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية لـ "لينت وآخرون" "Lent et al", SCCT, (1994) بقدر كبير من الاهتمام التجريبي كإطار لفهم الجوانب المختلفة للتطوير الأكاديمي والمهني، ويعتمد نموذج SCCT على نظرية "باندورا، Bandura" (1986، 1997) المعرفية الاجتماعية العامة، وهي نظرية إرشادية للتعزيز والتنظيم الذاتي تم تطبيقها على العديد من مجالات الأداء النفسي والاجتماعي، ولقد استحوذ مفهوم الكفاءة الذاتية لـ "باندورا، Bandura" (1977)، وهو جزء أساسي من النظرية المعرفية الاجتماعية، على اهتمام الباحثين والممارسين المهنيين بشكل خاص.

وقدم "هاكيت وبيتز، Hackett & Betz" (1981)، و"بيتز وهاكيت، Betz & Hackett" (1981)، هذا المفهوم إلى أدبيات علم النفس المهني، مشيرين إلى قدرته على المساعدة في شرح جوانب مهمة من السلوك المهني، مثل نقص تمثيل المرأة في المجالات المهنية التي يهيمن عليها الذكور، وقد ساعد عملهم في إثارة قدر كبير من البحث اللاحق الذي يربط الكفاءة الذاتية بالخيارات والجوانب الأخرى للتطوير الوظيفي في مجموعة واسعة من عينات الطلاب والعاملين. وبالنظر إلى الكم الكبير من البحث الذي أعقب صياغة النظرية المعرفية الاجتماعية لـ "باندورا، Bandura" (1986)، وتطبيقاتها الأولية على السلوك المهني، فإن "لينت وآخرون، Lent et al" (1994)، قاموا بتطوير نموذج "SCCT"

لتلخيص وتنظيم النتائج الحالية المتعلقة بالمهنة بشأن الكفاءة الذاتية، لدمج المفاهيم والتنبؤات المعرفية الاجتماعية الأخرى التي تم دراستها في الأدب المهني، وتقديم مجموعة من الفرضيات الرسمية لتوجيه المزيد من الاستفسار حول التطوير الوظيفي من منظور معرفي اجتماعي.

يتألف "SCCT" في الأصل من ثلاثة نماذج مقطعية تهدف إلى شرح العمليات التي من خلالها يطور الأشخاص الاهتمامات الأكاديمية والمهنية الأساسية، ويقومون باتخاذ ومراجعة الخيارات التعليمية والمهنية، وتحقيق أداء متفاوت الجودة في المجالات الأكاديمية والمهنية. وقد حسب ما أشار إليه "لينت وبراون، Lent & Brown" (2006)، تم مؤخرا طرح نموذج رابع يركز على الرضا التعليمي والعملية. وفقا لنموذج اختيار "SCCT"، يقوم الأشخاص بتطوير أهداف لمتابعة الأنشطة الأكاديمية والمهنية التي تتوافق مع اهتماماتهم وكذلك مع كفاءتهم الذاتية وتوقعات النتائج، على سبيل المثال من المرجح أن تؤدي الاهتمامات المتعلقة بالعلم إلى جانب الكفاءة الذاتية العالية وتوقعات النتائج الإيجابية فيما يتعلق بالمساعي العلمية إلى تعزيز اختيار الأنشطة ذات الصلة بالعلم في سياقات المدرسة والعمل، ومن المفترض أن تؤثر الكفاءة الذاتية وتوقعات النتائج على الاختيار بشكل مباشر وغير مباشر من خلال المصالح، بالإضافة إلى ذلك، من المفترض أن تتأثر الأهداف بالتعرض للدعم والحوافز البيئية، فوجود الدعم والغياب النسبي للعوائق يمكن أن يعزز أهداف الاختيار بشكل مباشر وعبر عدة مسارات غير مباشرة (انظر الشكل) يتعامل نموذج الاختيار أيضا مع العملية التي يتم من خلالها ترجمة الأهداف إلى إجراءات اختيار، على الرغم من عدم تضمين هذا الجزء من النموذج في الشكل التالي:



الشكل رقم (04): نموذج النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية SCCT

المصدر: من إعداد الباحث

3.5 نموذج جيلات (Gelatt):

قدم "جيلات، Gelatt" (1962)، نهجا عقلانيا تماما لاتخاذ القرارات في مقالة له، نشرت في مجلة علم النفس الإرشادي، بعنوان "اتخاذ القرار: إطار مفاهيمي مرجعي للإرشاد". ويتطلب هذا النهج من صناع القرار تحديد أهدافهم بوضوح، وتحليل المعلومات بعقلانية، والتنبؤ بالعواقب، والاتساق. ومن ثم تم بناء إطار مرجعي متوافق لتقديم المشورة. وأشار "جيلات، Gelatt" (1989)، أنه غير رأيه بشأن اتخاذ القرار، وما كان في السابق هو السبيل لاتخاذ القرار لم يعد كذلك، كما أكد "جيلات، Gelatt" (1989)، أن عملية صنع القرار لم تعد كما كانت من قبل، أو على الأقل الطريقة التي ننظر بها إلى عملية صنع القرار لم تعد كذلك، وهذا يعني أن الإطار المرجعي القديم للإرشاد لا ينبغي أن يكون كما كان.

يعتمد نموذج "جيلات، Gelatt" على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في سير حياته، بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية، ويرى أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني أقل بكثير مما يعتقد، وأن توقعات الفرد الذاتية مرتبطة بتوقعات المجتمع، وأشار كل من "الزين" و "أبو أسعد" (2017)، أن "جيلات، Gelatt" يفترض أن المجتمع يقدم فرص مهنية ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.

ويبدو أن عمل "جيلات، Gelatt" (1989)، حول عدم اليقين الإيجابي، وصنع القرار في عصر العولمة، والذي يبدو أنه لا يمكن التنبؤ به، أكثر أهمية من أي وقت مضى. حيث يرى "جيلات، Gelatt" أن عملية صنع القرار تتكون من ثلاث مراحل: الحصول على المعلومات، ومعالجة المعلومات عن طريق ترتيبها وإعادة ترتيبها، واتخاذ القرار، وبسبب التكنولوجيا والعولمة، فإن هناك معلومات أكثر من أي وقت مضى، إلا أن عملية معالجة المعلومات تكون أمرا صعبا، وقد يكون اتخاذ القرارات أمرا صعبا نظرا للضغوط التي يشعر بها الأفراد غالبا لاتخاذ القرار الصحيح.

ويرى "جيلات وجيلات، Gelatt & Gelat" (2003)، أن عدم اليقين الإيجابي هو نهج مبتكر لصنع القرار، ويقدم منظورا يعترف فيه الناس ويتبنون عدم اليقين في النتائج بسبب عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل، ومع الاعتراف بالطبيعة المتناقضة لهذا المفهوم، فإنهم يذكرون أن الغرض من عدم اليقين الإيجابي هو زيادة الوعي بالإمكانيات حيث أن معظم الناس يركزون في كثير من الأحيان على ما هو محتمل أو مفضل. كما أنه يؤكد على أن قليلا من قرارات الإنسان تتخذ في ظروف من التيقن، والأكثر احتمالا أنها تتخذ في ظل حالة من الجمع بين الشك والمخاطرة، ويصنف "جيلات، Gelatt" كافة الظروف التي يمكن أن تُتخذ فيها القرارات على النحو التالي.

- 1) حالة اليقين: ذلك إذا كان كل اختيار يؤدي إلى نتيجة معروفة على وجه التأكيد.
- 2) حالة المخاطرة: ذلك عندما يقود كل اختيار إلى عدة نتائج ممكنة، احتمالاتها معروفة.
- 3) حالة الشك: ذلك عندما يقود كل اختيار إلى عدة نتائج ممكنة، ولكن احتمالاتها غير معروفة.
- 4) حالة الجمع بين المخاطرة والشك: عندما لا يكون الشخص متأكدًا من درجة احتمالية النتائج، ولكن لديه من البيانات ما يمكنه من تقدير حظوظ نجاح كل منها.

إن عملية اتخاذ القرارات عند "جيلات، Gelatt" هي عملية مستمرة تقوم على سلسلة من الإجراءات المترابطة المتكاملة التي توصل الفرد إلى اتخاذ قرار معين، حيث أشار "السفاسفة وأبو أسعد" (2011)، على أن قرارات الفرد تتأثر بمجموعة من العوامل وتشمل على ما يلي:

1. السمات والقدرات الوراثية: وتتمثل في الصفات الموروثة التي قد تكون عائقًا أمام الفرد عند اتخاذ قراره المهني.

2. الظروف البيئية: وهي عوامل خارجية تقع خارج سيطرة الفرد، فبعض الظروف تؤثر في اكتساب وتعلم مهارات، وتطوير الأنشطة المهنية للفرد مثل: سياسة الحكومة التي تنظم المهن، والأزمات الطبيعية والكوارث، فهي تؤثر في الظروف الاقتصادية وبالتالي تؤثر على الفرص المهنية.

3. خبرات التعلم: أي كل ما تعلمه الفرد من البيئة وملاحظة سلوكيات الآخرين فهي تؤثر حتما في تخطيط الفرد المهني وخاصة عند ارتباطه بالتعزيز.

4. مهارات الفرد: مثل مهارات حل المشكلات وعادات العمل والاستجابات المعرفية والعاطفية فهي تؤثر بشكل كبير على الفرد عند عملية الاختيار المهني. وتكمن أهمية نظرية "جيلات، Gelatt" في أنها توضح طبيعة عمل المرشد في المدرسة، وأشار "تولبرت، Tolbert" (1980)، أنه من خلال تلك النظرية يمكن للمرشد أن يساعد الطالب في مهارة اتخاذ القرار في مجال النمو والتوجيه المهني، من حيث تأثير الخبرات الماضية، والعلاقة بين القرارات الحالية، وبعيدة المدى وما بينهما.

ومما لا شك فيه أن من المهام الرئيسية التي يقوم بها المرشد المهني مساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المهني، حيث أنه عملية يبدأ بها المرشد منذ السنوات الأولى من الدراسة بالصفوف الأولى، ويستمر للمرحلة الثانوية، ولا شك أن أهم مرحلة يمر بها الطلبة في الإرشاد المهني بعد مرحلة الصف العاشر هي المرحلة الثانوية، حيث يقع على المرشد المهني مسؤولية كبيرة في القيام بتوجيه الطلبة وإرشادهم بتزويدهم بمهارات متعددة ومنها مهارة حل المشكلات وإجراء المقابلة الوظيفية، وكتابة السيرة الذاتية، ومهارة اتخاذ القرار المهني.

4.5 نظرية جوتفريدسون Gottfredson :

ترى "ليندا جوتفريدسون، Gottfredson" بأن التمثل الاجتماعي للمهن هو العنصر الحاسم في عملية الاختيار المهني، فالمسلمة الأساسية في نظريتها هي أن التفضيلات المهنية والاختيارات المسارية تشكل أساس محاولة لتحقيق الذات الاجتماعية، وبشكل ثانوي الذات السيكولوجية. كما أنها في نظريتها "جوتفريدسون، Gottfredson" (1996, p181) تركز على ثلاثة مفاهيم أساسية: أولاً الخريطة المعرفية للمهن، ثانياً التأطير الممكن، وثالثاً الحلول الوسطية. فالكائن البشري بالنسبة لها وبحسب تطوره من الطفولة إلى المراهقة يشكل خريطة معرفية للمهن، محددًا على أساسها تلك التي تهتمه وبحسب الفرص التي يدركها ، ويقدم حلولاً وسطية تخضع لنفس المنطق طوال الحياة.

الخريطة المعرفية وسيرورة تحديد الممكن: حين يبدأ الشاب في تشكيل أبعاد ناجعة لمفهوم الذات بالنظر إلى الاختيار المهني وكذا الخريطة المعرفية للمهن ، وتشمل هذه العملية أربع فترات:

الفترة الأولى: وتسمى بالتوجيه نحو بسطة الجسم وقوته ولما بين 3-5 سنوات تقريبا حيث يشرع الأفراد في تقسيم الناس بشكل بسيط مثل كبير ، صغير ، قوي ضعيف. وينظرون إلى لمهن كأدوار الراشدين، وليست لديهم تصورات قارة بالنسبة لادوار الجنسين.

الفترة الثانية: وتسمى بالتوجيه نحو الأدوار الجنسية ما بين 6-8 سنوات، وفي هذه الفترة يصبح الطفل قادرا على وعي الأدوار الاجتماعية للجنس، ويصبحون قادرين على التفريق بين الجنسين من خلال النشاطات واللباس، حيث ترى "جوتفريدسون، Gottfiedson" (1981, p560) بأن الفروق الجنسية في التفضيلات لا تتغير إلا نادرا من أول الأقسام الابتدائية إلى نهاية سلك الثانوي.

الفترة الثالثة: وتسمى بالتوجيه نحو التقويم الاجتماعي ما بين 9 و 13 سنة انطلاقا من سن التاسعة يشرع الطفل في تقويمه للمهن، باعتبار مكانتها الاجتماعية، فيعرف فيها أولا الرموز والمؤشرات الأكثر رؤية والأكثر بدهاة، ثم عليها تقريبا جوانب أخرى أكثر تجريدا واكل رؤية، وترى "جوتفريدسون، Gottfiedson" (1981, p561) أن هذه السيرورة تنتهي بدمج مختلف المؤشرات على فهم تداخل العوامل للمشكلة للموقع الاجتماعي، وبإمكان الأطفال تقويم المهن على نفس السلم كالكبار حين وصولهم من 13 سنة، وعليه ينسق للمراهقون هذا البعد الثاني مع البعد الأول المتعلق بالذكورة والأنوثة، وبينون خريطة معرفية للمهن والتي هي بالأخرى خريطة للعلاقات الاجتماعية ولأساليب الحياة. كما أشارت "جوتفريدسون، Gottfiedson" (1981, p550) أن عملية التأطير الممكن، فتتجلى في تحديد منطقة ما على هذه الخريطة فعند نهاية المرحلة السابقة يضع الشاب الحد بين المهن التي تبدو مقبولة لهم "جنسيا والمهن الأخرى فيأخذون بعين الاعتبار بعد الشرف الاجتماعي، ومن ثم يبرز عاملان أساسيان الأصل الاجتماعي والنجاح الدراسي فهذان الأخيران يرفعان مستوى الطموح في المشاريع المهنية.

الفترة الرابعة وتسمى بالتوجيه نحو ذات أحادية، انطلاقا من 14 سنة، يشرع المراهق مميزات شخصيته المتعلقة بمفهومه عن ذاته لصقل مشاريعه المهنية، وهذا من خلال اهتماماته، قدراته، قيمه، كما يهتم المراهق بمختلف المجالات المهنية، أي أنماط المهن والمهنيين حيث يشرع المراهق في اعتبار التفضيلات المهنية ضمن إطار مشروع حياتي كعمون ممتاز لأسرته المستقبلية اقتصاديا وتربويا.

التسوية: هي تلك العملية التي يتراجع بمقتضاها الأفراد عن التطلعات للمهنية التي يفضلونها، فحينما لا يجدون أو لا يتخيلون إيجاد فرص مهنية تناسب تطلعاتهم، وترى "جوتفريدسون، Gottfriedson" (1996, p196) أن هذه التسوية تصبح ضرورية في العديد من الحالات ن وهي قد وهي تكون مستبقة بحسب تقديرهم لمطابقة فرص الواقع أو تجريبية بعد مواجهة عالق حول دون تحقيق الاختيارات المفضلة

6. النظرية التحليلية في الاختيار المهني:

يرى "بريل Brill" بأن الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني حيث أن اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع وبدون التفكير في المستقبل في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته. كما يرى "بريل، Brill" أيضا أن الاختيار المهني ليس مجرد صدفة بل أن دوافع الشخص هي التي وجهته نحو اتخاذ قراره المهني. وأكد "الصويط" (2008، ص33)، بأن المهنة تلعب دورا في إشباع الدوافع والرغبات النفسية عند الفرد، وأن الأمراض النفسية والعصابية تلعب دورا في عملية الاختيار المهني، كما أن هذه النظرية ترى بأن القدرات الجسمية والعقلية لوحدها لا تلعب إلا دورا جزئيا في اختيار المهن ونوعها، بالإضافة إلى أن متغيرات الشخصية لها دورا هاما في عملية الاختيار المهني. كما أشار "عبد العزيز" (2012، ص69)، بأن الفرد يختار المهنة التي يجد فيها وسائل للتفيس عن رغباته ودوافعه وتقليل القلق لديه. كما أن المدرسة التحليلية ترى أن أساليب التنشئة الاجتماعية لها دور في عملية الاختيار المهني، ويرى "فرويد" أن الغرائز ومراحل التثبيت عند الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دور في اتخاذ القرار المهني للفرد، فالذين لديهم ميول عدوانية يميلون للعمل في الجزارة وخلق الأسنان لتصريف الميول العدوانية.

خلاصة الفصل

ومن خلال ما تم تناوله من النظريات سابقة الذكر، فإن المهنة بالنسبة للفرد لا تقتصر على كسب المال فقط بل لتحقيق الذات أيضا، حيث يعبر الفرد عن ميوله وقدراته وإشباع حاجاته النفسية من خلال العمل الذي يختاره الفرد مستقبلا، كما أنه يحقق له التوافق مع ذاته ومجتمعه. ومن هنا جاء هذا الفصل لتسليط الضوء على النظريات التي تناولت عدة مفاهيم أهمها، الاختيار المهني، التفضيلات المهنية،

اتخاذ القرار المهني، النضج المهني. ويرى الباحث أن نظريات الاختيار المهني واتخاذ القرار هي مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنته، وتتنوع هذه النظريات في العوامل التي تركز عليها، ولكنها تشترك جميعا في أنها تحاول تقديم إطار عمل لفهم طبيعة عملية الاختيار المهني.

وتقدم نظريات الاختيار المهني إطارا لفهم العوامل المتعددة التي تؤثر على قرار الفرد في اختيار مهنته، وتشير إلى أن هذا القرار لا ينتج عن عامل واحد فقط، بل هو نتاج تفاعل بين سمات الفرد الشخصية، مثل، المهارات، والميول، والتفضيلات المهنية، والقيم، والعوامل البيئية، مثل، التوقعات الاجتماعية، والفرص المتاحة في سوق العمل.

وتختلف نظريات الاختيار المهني في تركيزها على بعض العوامل دون غيرها، وتقدم أدوات وتقييمات مختلفة لفهم ميول الفرد وقدراته. ولذلك يمكن القول أنه لا توجد نظرية واحدة شاملة تفسر جميع جوانب عملية الاختيار المهني، فكل نظرية تقدم منظورا مختلفا يساعد على فهم هذه العملية بشكل أفضل.

وبشكل عام، تساعد نظريات الاختيار المهني الأفراد على فهم أنفسهم بشكل أفضل، من خلال تقييم مهاراتهم وميولهم وقيمهم، وفهم البيئة المهنية، من خلال معرفة متطلبات المهن المختلفة وفرص العمل المتاحة، ومن ثم اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، من خلال المقارنة بين سماتهم الشخصية ومتطلبات المهن المختلفة. كما تمكن الأفراد التخطيط لمستقبلهم المهني، من خلال تحديد الأهداف المهنية ووضع خطة لتحقيقها. وأخيرا، تؤكد نظريات الاختيار المهني على أهمية التوافق بين الفرد والمهنة، وأن هذا التوافق يساعد على تحقيق الرضا المهني والنجاح في الحياة المهنية.

كما تستخدم هذه النظريات في مجال التوجيه والإرشاد المهني، حيث تساعد المرشدين على فهم احتياجات وأهداف طلابهم، وتقديم المشورة لهم في عملية اختيار واتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل، كما تستخدم هذه النظريات في مجال البحث العلمي، حيث تساعد الباحثين على فهم العوامل التي تؤثر على اختيار المهنة.

وتم في هذه الأطروحة الاعتماد على نظرية "هولاند، Holland"، التي تصنف الأفراد والبيئات المهنية إلى ستة أنواع رئيسية: واقعي، مفكر، فني، اجتماعي، مقدم، تنظيمي، ذلك أن نظرية "هولاند،

Holland"، ساهمت في إثراء مجال علم النفس المهني من خلال تقديم إطار نظري جدهام لفهم التوافق بين الشخصية والبيئة المهنية، كما ساعدت النظرية في فهم العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنته، بالإضافة إلى أن النظرية ساعدت في تطوير أدوات تقييم التفضيلات المهنية، والتي على أساسها تم بناء مقياس التفضيلات المهنية المستخدم في الجانب التطبيقي. كما أن للنظرية استخدام واسع في مجال مساعدة الأفراد في اختيار المهن، حيث يمكن استخدام نظرية "هولاند، Holland" لمساعدة الأفراد في اختيار المهن المتوافقة مع شخصياتهم، كما يمكن استخدام اختبار "VPI" لتقييم ميول الأفراد المهنية وتوجيههم نحو المهن المتوافقة مع شخصياتهم. كما مساعدة المرشدين المهنيين في توجيه الأفراد من خلال استخدام نظرية "هولاند، Holland" لفهم احتياجات الأفراد وأهدافهم المهنية، كما يمكن للمرشدين المهنيين استخدام اختبار "VPI" لتقييم ميول الأفراد المهنية وتوجيههم نحو المهن المتوافقة مع شخصياتهم. كما أنه يمكن استخدام نظرية "هولاند، Holland" لتحسين التوافق بين الفرد والمهنة من خلال مساعدة الأفراد في اختيار المهن المتوافقة مع شخصياتهم، حيث يؤدي تحسين التوافق بين الفرد والمهنة إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

الفصل الثالث: التفضيلات المهنية

1. مفهوم التفضيلات المهنية.
 2. علاقة التفضيلات المهنية ببعض المفاهيم وحدود التداخل.
 3. خصائص الميول والتفضيلات المهنية.
 4. عناصر الميول والتفضيلات المهنية.
 5. العوامل المؤثرة في الميول والتفضيلات المهنية.
 6. أهمية دراسة الميول والتفضيلات المهنية.
 7. أهداف التفضيلات المهنية.
 8. علاقة التفضيلات المهنية ببعض عوامل الشخصية.
 9. قياس التفضيلات المهنية.
 10. المساهمة العلمية والمهنية لنظرية هولاند *Holland*.
- خلاصة الفصل.

تشير أدبيات البحث في مجملها أن التفضيل المهني يعد من أقوى دوافع السلوك الإنساني، ويعتبر عاملاً أساسياً في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، حيث يعكس اختيارات الفرد بما يتوافق مع ميوله واهتماماته الشخصية والمهنية، كما أنه من أهم الدوافع الداخلية التي تتسم بقوة الإلهام والتحفيز للفرد لتحقيق أهدافه المهنية والشخصية، وتشجعه على تطوير مهاراته واكتساب المعرفة اللازمة لتحقيق نجاح وازدهار في مجاله الدراسي أو المهني المختار، لذلك يعد توجيهها نحو بذل المزيد من الجهد في الدراسة أو العمل، كما يعد التفضيل المهني أيضاً انعكاساً عميقاً لشخصية الفرد. كما أن التفضيلات المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، وفي شعورهم بالرضا والارتياح، كما أنه يختلف الأفراد في تفضيلاتهم المهنية.

ومن خلال أعمال كل من، "هولند، Holland"، و"غيشارد، Guichard"، و"إيتو، Hureau" و"بيار تاب، Pierre Tap"، التي أحدثت صدى كبير في مجال دراسة الشخصية، ودراسة التوجيه نحو مهن المستقبل، تبين أن التفضيل المهني يتشكل تدريجياً عند مرحلة المراهقة بعد تلقي المرافقة الإرشادية التي تساعد الطالب على استكشاف عالم الشغل والفروع المهنية فهو إذن المجموع الكلي لصفات الشخصية، وأشارت "ياسين" (2001، ص46)، إلى أن التفضيل المهني يتضمن أنماط الاستجابات الانفعالية لدى الفرد ومدى ثبوتها.

كما أن التفضيلات المهنية سلوك يعبر الطالب به عن ميوله وأهدافه وتصورات له للمهنة المستقبلية، وفقاً لقدراته وحاجاته، مع مراعاة مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، على غرار التحصيل الدراسي للفرد، والحالة الاقتصادية والاجتماعية، وفرص العمل المتاحة، بحيث قد تصبح النظرة التقليدية مقتلاً للميول والتفضيلات المهنية والتصورات المستقبلية، التي يضع بها الطالب أهدافه، ويركز على اهتماماته من خلالها ليرتقي إلى سبل النجاح ويتحدى كافة الصعوبات التي تواجه طريقه ومسار تحصيله العلمي وذلك كله مرتكز على تحديد المنهج من خلال ضبط للانفعالات، وترسيخ القدرات ضمن عملية المعالجة من خلال الكفاءة الذاتية، واستكشاف المستقبل والسعي للعمل المفضل من خلال التفضيلات المهنية.

1. مفهوم التفضيلات المهنية:

ورد في معجم المعاني الجامع أن اسم تفضيل مصدره فَضَّلَ، وتفضيله على غيره أي جعله مفضلاً، متقدماً على غيره، وهو ترجيح أحد الأمرين على الآخر لمزية فيه. وهذا يدل على أن اسم التفضيل اشتراك لشيئين في أمر واحد، إلا أن أحدهما زاد على الآخر في هذا الأمر، كما ورد أيضاً في معجم المعاني الجامع كلمة تفضيل يراد بها وصف الموصوف بالزيادة على غيره، وحده ابن هشام بقوله "وهو الصفة الدالة على المشاركة والزيادة".

أما اصطلاحاً لم يتم العثور في أدبيات علم النفس على تحديد مدلول للتفضيل كمفهوم مستقل، بل اعتبره العلماء والباحثون مفهوماً مرادفاً للميل لذلك يحدد تعريف التفضيل بنفس تعريف الميل. وتعددت تعريفات الميل باختلاف وجهات نظر العلماء، واختلاف التوجهات والتخصصات التي ينتمي إليها الباحثون في هذا المجال، وتعتبر كلمة "interest" من الكلمات الشائعة في وصف اهتمامات الأفراد، كما تعتبر الميل من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت بها العديد من الدراسات النفسية والتربوية.

وحسب "ياسين" (2021)، فإن الميل ضرب من الشعور بالاهتمام، وعندما يهتم الطالب بنشاط معين، لأنه يشكل لديه ميل قوي لذلك النشاط ويبتهج بمزاويلته له، فتجده يبذل قصارى جهده فيه. وهذا ما أكده "هولاند، وهولاند، Holland & Holland" (1977, P226). كما أشارت "مرياح، وهامل" (2021)، إلى أن مصطلح الميل المهنية هو جزء من البناء المركزي للشخصية، يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني، والتكيف مع المهنة المختارة، ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة.

أما "سترونغ، strong" (1981)، والذي ارتبط اسمه بحركة قياس الميل المهنية، فيعرفها بأنها "مجموعة الخيارات التي يقوم بها الفرد من بين الأنشطة التي ينخرط فيها، حيث يفضل بعضها وينبذ بعضها الآخر". بينما "جيلفورد، Guilford" (1948) فقد عرف الميل بأنه: "نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة". وهذا يشير إلى أن اصطلاح الميل يدل على أنماط الاختيار بين البدائل، وهذه الأنماط لها بعد الاستقرار عبر الزمن، ولا تكون ناتجة عن ضغوط خارجية، وبمعنى آخر فإن هذه الأنماط تبدو كنتيجة لخصائص الشخص الذي يختار، وكذلك لخصائص البدائل التي يختار بينها.

وتحمل الميول في طياتها معنى التفضيل، ويعتبر "هولاند، Holland" من أشهر الباحثين الذين زاجوا بين الميول والتفضيلات المهنية والشخصية، والذي يرى أن الفرد غالبا ما يختار مهنته وفقا لما يعبر عن شخصيته، وأنه يجذب نحو المهن أو الأنشطة التي تشعره بأنها ستزوده بخبرات تناسب شخصيته، بالإضافة إلى ذلك يرى "هولاند، Holland" أن أفراد المهنة الواحدة لهم شخصيات متشابهة، وفي كثير من المواقف تكون لهم نفس الاستجابات. وحسب ما جاء في أطروحة "ميسون" (2011)، ص78) أن الميول المهنية تعني: "مجموعة تفضيلات الفرد نحو مهن أو نشاطات أو هوايات مهنية معينة، كما أن أنماط الميول المهنية فيقصد بها التفضيلات والاهتمامات الأكثر شيوعا لدى الأفراد على كل من هذه المهن والنشاطات والهوايات المهنية".

وأشار "هولاند، Holland" في مقالاته (1985, 1997) إلى التفضيلات المهنية على أنها "سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته التي تدفعه لاختيار مهنة معينة عم غيرها". وتعتبر الشخصية تنظيما كليا ديناميكيا متميزا، يظم جملة من سمات سيكولوجية من البسيط إلى المركب، ليستجيب لمتطلبات الغير، تحقيقا لعملية التكيف الانفعالي والاجتماعي، وتساهم في تكوين الشخصية المتكاملة عدة عوامل داخلية وخارجية، وتتشكل عبر أبعاد نفسية محددة، كما تعمل الأنساق الاجتماعية والثقافية على تبلورها إلى شخصية يسمو وعيها من خلال العلاقة بين الفرد والمجتمع.

وأشارت "أحميدة" (2004، ص51) إلى أن التفضيل هو "ضرب من الخبرة العاطفية، تستحوذ على اهتمام الفرد وترتبط في الأغلب بالتفاهة لموضوع معينة، أو قيامه بعمل ما، كما أنه " شعور يصاحب الفرد وانتباهه لموضوع معين". وبذلك هو شعور يميز الفرد عن غيره من الناس وهو نوع من اهتمام يحدد بموضوعات يتجه بها الفرد في حرية. كما أنه تنظيم وجداني يجعل الفرد المتعلم يعطي انتباها واهتماما لموضوع دراسي أو مادة دراسية أو تخصص دراسي معين ويشترك في أنشطته الإدراكية والعقلية والعلمية، ويرتبط به ويشعر بقدر من الارتياح في ممارسته لأنشطته.

ويرى كل من "كنتلي، Kentli" (2014)، و "العمرى" (2019)، على أن التفضيلات المهنية هي العملية التنموية التي تتألف من عدة مراحل منظمة وفقا لأعمار الطلبة، وتعتمد على قدرات ومعارف الطلبة مع تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية ويشكل الآباء النموذج للطلبة في تشكيل التوقعات المستقبلية في اختيار المهنة المناسبة لهم، بحيث يقوم المعلم والمجتمع المدرسي في دعم قراراتهم، مع الاختلاف بين الجنسين في الاختيار بالإضافة لاختلاف القدرات الشخصية والعوامل البيئية في تحفيز

الطالب لاختيار المساق الذي يريده. كما أن التفضيلات المهنية مرتبطة بالدور الذي يرى الفرد بأنه قادر على أدائه والقيام به في إحدى المهن.

وفي هذا الصدد يرى "سوبر، Super" أنه يتوجب على الفرد بلورة تفضيلاته المهنية، في المرحلة ما بين 14-18 سنة، أي في مرحلة المراهقة، حيث يطلب منه في هذه المرحلة أن يكون أفكارا عن العمل المناسب له، ويطور مفهوم الذات المهنية، ويكتشف امكاناته الذاتية، والمجالات المرغبة لديه، الأمر الذي يساعده في الاختيار المهني. ويرى الباحث أن التفضيلات المهنية هي وصف لشخصية الفرد، وميوله، واستعداداته، وقدراته، كما تعبير عن تطلعات الفرد نحو مهنة المستقبل، وتتمثل في أنماط الشخصية والبيئات المهنية التالية حسب تصنيف "هولاند، Holland": النمط الواقعي، النمط الفني، النمط الاجتماعي، النمط المفكر، النمط المقدم، والنمط التنظيمي.

2. علاقة التفضيلات المهنية ببعض المفاهيم وحدود التداخل:

أولاً: التفضيلات المهنية والميول المهنية: الميل هو اختيار بين مجموعة كبيرة من البدائل أما التفضيل فهو اختيار بين مجموعة محدودة من البدائل لا تتجاوز الاثنين. ويرى الباحث أن مصطلحي التفضيل والميل لهما نفس المعنى في هذه الدراسة.

ثانياً: التفضيلات المهنية والاهتمامات المهنية: أشارت "كراجه" (1997، ص 220)، إلى أن الاهتمامات المهنية هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين. كما ينظر قاموس علم النفس المهني للاهتمامات المهنية بأنها جزء من البناء المركزي للشخصية، وأشار كل "صقر" (2008، ص 66)، و"طه" (2003، ص 827)، أن ذلك الجزء يمتلك صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة، ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة والتي تستثير في الفرد متعة نفسية نتيجة حبه لها.

ويدل الاهتمام المهني أيضا على تفضيل الفرد لمهنة معينة بناء على أفكار مسبقة أو تصورات معينة أو خصائص شخصية. وحسب "جون هولاند، Holland" هي أحد مظاهر الشخصية وأن وصفها هو وصف لشخصية الفرد، ويمكن لسمات شخصية ما أن تدل على المهنة المناسبة له، وهذا ما أكده كل من "مقداد، وعبد الله" (2014، ص 215)، و"بلعيد" (2021). كما يرى "هولاند، Holland" أن بلورة الاهتمامات المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار والتخطيط المهنيين، ويفترض بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركزية

حيث أن مستوى التوافق بين الميول والمهنة قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. وقد أشار إلى ذلك أيضا "العريزي" (2011، ص 54)، كما ويؤكد "هولاند، Holland" بأن الأفراد ينجذبون للأنشطة التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم. وبهذا يكون أهم عامل يجب التنبه له قبل عملية الاختيار المهني هو السمات الشخصية للفرد وإمكاناته وميوله، فالفرد بخبرته عن نفسه يرسم ملامح شخصيته ويختار مجال العمل أو الدراسة الأكثر مناسبة للخصائص الشخصية. وأشار في ذلك "هانسن، Hansen" (1995)، و"شاري، Charry" (1981)، إلى أن أدوات قياس الاهتمامات أصبحت تستخدم في الأبحاث التطبيقية بغرض استكشاف الميل للمهني الذي يقود إلى قرارات متعلقة باختيار التخصص الدراسي ومن ثم تحديد التوجه المهني.

وفي الأخير يمكن القول أن الاهتمامات المهنية وهي التفضيل الشخصي والرغبة الداخلية لممارسة مجموعة من الأعمال أو أنواع معينة من المهام. والاستعداد لبذل أقصى جهد والاستمرار للعمل فيه لأطول فترة ممكنة مع الشعور الداخلي بالسعادة والرضا أثناء العمل.

ثالثا: التفضيل المهني والاختيار المهني: أشار "سوبر، Super" (1982)، إلى أن الاختيار المهني يشير "تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل". وكما في نظريته في الاختيار المهني أو مصطلح النمو المهني والذي استخدمه في هذه النظرية ليشتمل على مصطلحي التفضيل والاختبار المهني. وهنا يكون الاختبار المهني يعني التفضيل المهني، ويرى الباحث من ذلك أن مصطلحي التفضيل والاختبار لهما نفس المعنى في هذه الدراسة.

رابعا: التفضيل والاتجاه: كثيرا ما يحدث خلط بين مفهوم الميل والمفهوم الاتجاه وذلك للصلة القوية بينهما فالاتجاه والميل يرتبطان ارتباطا وثيقا ببعض. ويعرف الاتجاه على انه أسلوب منظم ومنسق في التفكير والشعور، ورد الفعل اتجاه الناس والأفكار بشكل عام. وعرفه كل من "عبد الرحيم، وعبد الرحيم" (2021)، على أنه استعداد وجداني مكتسب، أي أنه ليس فطريا وهو ثابت نسبيا، يحدد سلوك الفرد ومشاعره إزاء ما يحيط به، كما أشار "بوخريسة" (2006، ص30) إلى أن الاتجاه قد يتخذ شكلا سلبيا متمثلا في الكراهية والنفور أو إيجابيا متمثلا في الإقدام والمحبة، كما قد يكون ضمنيا أو يكون صريحا.

كما تشترك الاتجاهات والميول والتفضيلات في مكوناتها، فالاتجاه النفسي نحو أي موضوع هو مزيج من المكونات الثلاث وهي كالتالي: المكون الانفعالي، أو العاطفي، وهو يمثل مشاعر الحب والكراهية التي

بوجهها الفرد نحو موضوع الاتجاه، وهو يرتبط بتكوينه العاطفي، إذا أحب موضوعا يندفع نحوه ويستجيب له على نحو إيجابي كما قد ينفر من موضوع ويستجيب له بشكل سلبي.

ويرى الباحث أن التفضيلات والميول من المحفزات السلوكية مثل الاتجاهات لكن هناك فروقا بينهما، فالميل نحو مهنة معينة يكون كبيرا إذا ارتبط بإشباع الدوافع الأساسية كدافع الأمن أو التقدير الاجتماعي أو توكيد الذات، والميول مثل الاتجاهات مكتسبة لكن هناك فروقا أخرى بينهما، فالميل المكتسب دائما ما يكون إيجابيا، أما الاتجاه فقد يكون سلبيا أو إيجابيا أو محايدا، وبينما يكون الميل نشطا دائما محركا لسلوك الفرد نحو الأعمال والأشياء التي يميل إليها، يكون الاتجاه نشطا أو غير نشط، ويؤدي الميل وظيفته مباشرة والآن لذلك يعتبر الميل ذا طبيعة خاصة، أما الاتجاه فهو أكثر عمومية قد لا يؤدي وظيفة في تحريك السلوك على الإطلاق. وهناك فرق أساسي وجوهري بين الاتجاه والميل، ذلك أن الميل يتعلق موضوعه بنواح ذات طبيعة شخصية لا تقبل النقاش أو الاختلاف حولها في حين يتكون الاتجاه حول القضايا الخلافية التي يتباين حولها استجابات الأفراد، وإذا كان الاتجاه يعتمد على المعتقدات والمعلومات في ظهوره وتغيره فإن الميل كاستجابة قبول ممكن أن يتكون دون حاجة للمعلومات.

3. خصائص الميول والتفضيلات المهنية:

تعتبر التفضيلات المهنية من أحد العوامل أو المتغيرات الهامة في اتخاذ عدت قرارات، كما يعتبر التعرف على الميول والتفضيلات المهنية أحد الجوانب الأساسية التي تساعد الفرد على التوجه نحو مجال مهني معين. وحسب "ياسين"، (2021، ص44)، يعتبر التفضيل استجابة قبول إزاء موضوع خارجي معين، يتم اكتسابها وتعلمها، وفي هذا الشأن يرى "هولاند، Holland" أن الفرد من المحتمل أن يسلك السلوك المناسب لكل نمط من أنماط البيئات، وأن الميول هي في نفس الوقت وصف لشخصية الفرد، فينزع نحو تفضيل شيء ما أو أحد أوجه النشاط على نشاط آخر، كاختيار مهنة بدل أخرى.

وقد تم الإشارة في مفهوم التفضيلات المهنية أن الميل المهني يعرف في ضوء مشاعر التقبل وعدم التقبل للأنشطة المختلفة، وإن كل شخص يشارك في الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي بها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها، فالفرد يتجه نحو ما يحب من الأنشطة، ويظهر لها استعدادا، كما أن الميول تبدو واضحة في عملية التفضيل التي يقوم بها الأفراد في الأنشطة وللأعمال المختلفة. ومن بين الباحثين الذين

الأوائل الذين اهتموا بقياس الميول المهنية نجد "سترونج، Strong" (1943)، الذي لخص خصائص الميول بما يأتي:

- 1/ التفضيل ليس جانبا سيكولوجيا منفصلا غيره، لكنه مظهر المظاهر المتعددة للشخصية.
- 2/ التفضيل يعبر عن الرضا، لكنه ليس بالضرورة دليلا على الكفاءة.
- 3/ أن يفضل الفرد شيء معين يصور لنا ما حدث بالماضي، وما يمكن أن يحدث بالمستقبل.
- 4/ لدى الفرد نزعة شخصية سلوكية للانجذاب نحو نشاط معين الأنشطة العملية المختلفة، لأن الميول والتفضيلات المهنية تحقق ذاتية الفرد.
- 5/ التقديرات تكون دقيقة على يد موجه ذو خبرة، وليس على يد هاو، وتكون أكثر دقة عندما تقوم على أساس التحليل الإحصائي لعدة مئات من الحالات.
- 6/ التفضيلات المهنية تقترب بالسلوك فالتطلب الذي لديه ميول عالية مهنية يتوقع منه أن يمارس العمل بطريقة مختلفة بشكل أفضل من النشاطات الإنسانية الأخرى، كما تقترب بمستوى الأداء في العمل مع توافر الاستعدادات لدى الفرد.
- 7/ تشير التقديرات المهنية للتفضيلات إلى ما يريد ويرغب أن يقوم به الإنسان، لكنه لا يدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة غير مباشرة.
- 8/ مقاييس واختبارات التفضيلات المهنية تزودنا بمعلومات لا تحصل عليها من اختبارات القدرات، فهي تشير إلى ما يريد أن يقوم به الفرد، وصولا إلى السعادة والرضا في حياته، وأن التفضيلات المهنية قابلة للقياس، إما من خلال الاستجابات اللفظية للأفراد المفحوصين، أو من خلال ملاحظة النشاطات العملية التي يقوم بها الأفراد.

وورد عن "عرار، وتيسير (2020، ص 26) بأن الميول والتفضيلات المهنية تتميز بأربع خصائص، قد أشار إليها "سترونج، Strong" في أبحاثه وهي:

1. خاصية الانتباه (Attention): الانتباه هو عملية نفسية تشير إلى تركيز الوعي على مثير معين أو مجموعة من المثيرات، مع تجاهل المثيرات الأخرى.

ويرى الباحث أن هذه الخاصية تمثل إحدى العمليات الأساسية التي تساعد الفرد على تحديد أهدافه في ضوء ميوله، واستعداداته، وإمكانياته، وتركيز وعيه على اهتماماته الشخصية. كما أن الفرد يبدي إهمالا أو تجاهلا للمثيرات الأخرى التي لا تلبى احتياجاته وتطلعاته، كما يمكن القول الانتباه يعد آلية أساسية لتنظيم وتنظيم المعلومات الواردة، حيث يمكنه تعزيز التركيز والتحكم في العمليات العقلية والسلوكية، يتضمن الانتباه عدة عناصر مثل قدرة الفرد على تحديد المعلومات الهامة، والتركيز عليها، وتجاهل المعلومات غير الضرورية، وبذلك يمكن أن يؤثر الانتباه على أداء الفرد في مجموعة متنوعة من المهام والأنشطة، سواء في الحياة اليومية أو في البيئات الدراسية أو المهنية.

2. خاصية الشعور (Feeling): أي حب وتفضيل الفرد لهذا الشيء، والشعور يشر إلى مجموعة من أحاسيس ومشاعر الفرد، مثل السعادة، والحزن، والغضب، والخوف، والقلق، والرغبة، والألم، والمتعة.

ويرى الباحث أن الشعور خاصية تمثل الجانب العاطفي والداخلي والذي قد يعكس تجارب الفرد أو اهتماماته الشخصية، حيث يعبر عن مجموعة متنوعة من الأحاسيس والمشاعر والانفعالات التي تظهر في مختلف الظروف والمواقف، ويمكن أن يشمل الشعور مجموعة واسعة من الانطباعات والتجارب العاطفية، بدء من السعادة والحزن وصولاً إلى الغضب والخوف والقلق والرغبة والألم والمتعة، فعندما يشعر الفرد فإنه يعكس استجابته الشخصية والفردية للأحداث والتجارب المختلفة في حياته. فالشعور بالسعادة يمكن أن ينشأ من الإنجازات الشخصية أو اللحظات الممتعة، بينما الحزن قد ينتج عن فقدان أو تجربة صعبة، كما يمكن أن ينشأ الغضب من الظروف الإحباطية، بينما يمكن أن يختبر الفرد الخوف أو القلق في مواجهة مواقف غير مألوفة أو مخاوف محددة. وبما أن الشعور يمثل جانبا مهما من التجارب الإنسانية، فإن فهمه يساعد في التعبير عن الذات وفهم الآخرين، ويسهم في بناء العلاقات الإنسانية وتطوير النمو الشخصي والمهني للفرد، وخاصة أن المشاعر تعتبر عنصرا أساسيا في تشكيل تجارب الفرد وتحديد سلوكه وردود أفعاله على الأحداث المحيطة به.

3. خاصية التوجه (Direction): أي اتجاه الفرد نحو هذا الشيء يميل إيجابي نحو. والتوجه هو ميل الفرد نحو شيء معين ميلا إيجابيا، مع تركيز الاهتمام أو الانتباه نحو هذا الشيء.

ويشير التوجه نحو سعي الفرد لتحقيق الهدف أو التفاعل معه من خلال عدة مثيرات بشكل فعال وإيجابي، وعندما نتحدث عن خاصية التوجه، فإننا نشير إلى القدرة على توجيه الانتباه والاهتمام نحو هدف معين أو نحو شيء محدد يعتبر إيجابيا بالنسبة للفرد، يمكن أن يتجلى هذا التوجه في شكل اهتمام عميق، أو رغبة قوية، أو تفان في تحقيق أهداف معينة.

4. خاصية الفاعلية (Activity) والفاعلية هي القدرة على تحقيق النتائج المرجوة أو المطلوبة، كما تعبر عن قدرة الفرد على تحقيق أهدافه الشخصية. ويمكن القول بأن الفاعلية هي قيام الفرد بالعمل في مهنة تتناسب ميوله وتفضيلاته.

ويرى الباحث أن هذا المفهوم يتعلق بقدرة الفرد على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية، سواء كانت هذه الأهداف تتعلق بمساره المهني، أو تحقيق نجاح في مجال معين، أو تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ويُظهر مستوى الفاعلية قدرة الشخص على التأقلم مع الظروف المتغيرة، واتخاذ القرارات الصائبة والإيجابية التي تسهم في تحقيق أهدافه، فإذا كان الفرد فاعلا فإنه يبدي تفاعلا فعالا مع بيئته، ويعمل بجد لتحسين وضعه وتطوير نفسه، كما يعكس مفهوم الفاعلية أيضا القدرة على العمل في مجال يتناسب مع ميول الفرد وتفضيلاته، مما يزيد من فرص نجاحه ورضاه في العمل، لذلك لأنه عندما يكون الفرد فاعلا في مساره المهني، فإنه يدل على أن الفرد يستمتع بمزيج من الإشباع الشخصي والمهني، وهو يعمل بحماس لتحقيق أهدافه وتطلعاته المستقبلية. ويمكن القول بشكل عام، أن مفهوم الفاعلية يعتبر أحد العناصر الأساسية في بناء مسيرة مهنية ناجحة، حيث يمكن أن تكون القدرة على العمل بفاعلية هي المفتاح لتحقيق النجاح والتحسين المستمر في مختلف جوانب الحياة.

4. عناصر الميول والتفضيلات المهنية:

وتشمل الميول والتفضيلات المهنية على مجموعة من العناصر المكونة لها، وأشارت إلى هذه العناصر دراسة كل من "عرار" (2019، ص45)، و"بلعيد" (2020، ص75) وهي المكونات التالية:

1- المكون الانفعالي:

يشمل هذا الجانب على مجموعة من مشاعر الفرد المصاحبة عندما يمارس نشاطا ما، أو عند ممارسة مهنة ما، مثل الفرح السرور الغضب والكراهية والانزعاج، فهذه الانفعالات تلعب دورا هاما، لأنه

إذا مارس الفرد شيئاً معيناً وشعر بالسرور والفرح يؤدي إلى تحقيق الرضا ومن ثم الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاج والمردودية، وفي الجانب الآخر إذا رافقه مشاعر الألم أو الغضب والانزعاج قلت الإنتاجية، وابتعد الفرد عن ذلك النشاط، لأن الفرد بطبيعته يتجنب تلك المشاعر.

ويرى الباحث أن الميول والتفضيلات المهنية لا تقتصر على العوامل العقلانية مثل الاهتمامات والقيم والقدرات، بل تلعب المشاعر والعواطف دوراً هاماً أيضاً في تشكيلها. وأهم العوامل الانفعالية التي تؤثر على الميول والتفضيلات المهنية:

- الشعور بالمتعة: فمن الطبيعي أن يميل الفرد إلى اختيار المهن التي تشعره بالمتعة والرضا.
- الشعور بالتحدي: قد يفضل بعض الأفراد المهن التي تمثل تحدياً لهم وتساعدهم على تطوير مهاراتهم.
- الشعور بالأمان: قد يفضل بعض الأفراد المهن التي توفر لهم شعوراً بالأمان والاستقرار.
- الشعور بالانتماء: قد يفضل بعض الأفراد المهن التي تتيح لهم التواصل مع أشخاص يشاركونهم نفس القيم والاهتمامات.
- الشعور بالمسؤولية: قد يفضل بعض الأفراد المهن التي تتيح لهم المساهمة في المجتمع وتقديم مساعدة للآخرين.

2- المكون المعرفي:

يشمل هذا الجانب على ما لدى الفرد من مكتسبات نظرية معرفية حول موضوع الميل والتفضيل، فالفرد عند تفضيله أو ميله إلى تخصص دراسي أو مهني يعتقد أن هذا التخصص هو الأفضل لديه وهذا بناء على معلوماته ومعتقداته، ويغذي هذا المكون كل من الأسرة والمجتمع، علماً أن المعلومات والمعتقدات التي يكتسبها الفرد قد تكون صحيحة أو خاطئة، فالفرد عندما يميل إلى ممارسة نشاط ما، يكون بجعبته معلومات ومعتقدات حول ذلك النشاط إلا أنه ليس بالضرورة أن تكون تلك المعلومات والمعتقدات كاملة أو صحيحة.

يمكن اعتماد التصنيف الخاص بالميول من حيث طبيعة الميل: الطبيعة المعرفية، والطبيعة الانفعالية، فيكون الجانب الأول داخلي المصدر والثاني خارجي، وهذا يتماشى مع توجه "شانون وريتشارد، Shanon & Richard" (1997). ويمكن التفصيل أكثر عن النوع الأول حيث تلعب المعرفة المهنية دوراً كبيراً في اختيار المهنة المستقبلية، حيث أنها تساعد المعرفة المهنية الفرد على فهم المهن المختلفة، وتقييم قدراته ومهاراته، كما تساعد الفرد على تحديد المهن التي تتوافق مع احتياجاته واهتماماته، وتقلل

من احتمالية اختيار مهنة غير مناسبة للفرد. وبالتالي فإن الجانب المعرفي هو أحد أهم العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنته، ويتمثل في القاعدة المعلوماتية التي يمتلكها الفرد عن مختلف المهن، بما في ذلك:

- المهام والواجبات التي تتضمنها كل مهنة.
- الظروف التي يتم العمل فيها.
- المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في كل مهنة.
- الفرص المتاحة في كل مجال.
- الشخصيات التي تتناسب كل مهنة.

كما يرى الباحث أيضا أن مصادر المعرفة المهنية للفرد تتمثل في كل من تجاربه الشخصية، حيث يمكن للفرد اكتساب المعرفة المهنية من خلال تجاربه الشخصية، مثل التطوع في مجالات مختلفة، المشاركة في مختلف الأنشطة، والتحدث مع أشخاص يعملون في المهن التي يهتم بها، كما يمكن للتعليم أن يزود الفرد بمعلومات شاملة عن مختلف المهن، مثل المقررات الدراسية، الكتب والمجلات، الندوات وورش العمل، بالإضافة إلى وسائل الإعلام التي يمكن أن تقدم للفرد معلومات عن مختلف المهن، على غرار البرامج التلفزيونية، المواقع الإلكترونية، والمنصات الاجتماعية.

ويمكن القول في الأخير أن المكون المعرفي يعد عنصرا هاما للتفضيلات المهنية، لكنه ليس العنصر الوحيد الذي يؤثر على تلك التفضيلات، حيث تلعب سمات الشخصية والظروف البيئية وعدة عوامل أخرى دورا هاما أيضا.

أما الميل الثاني الخارجي فهو يتضمن جانب انفعالي، ويكون نتيجة الارتباط بعمل خارجي يزيد من القبول لدى الفرد، وبذلك يكون المصدر خارجي.

3- المكون السلوكي:

وهو نتاج للجانبين السابقين، فالمعلومات تشير إلى طريقة التصرف بينما الانفعالات تشير إلى النتيجة المتوقعة أو المرغوبة، فالفرد عندما يكون لديه مكون معرفي ايجابي مبني على الثقة والوضوح، وواقعي صحيح، تصدر منه سلوكيات تتسم بالإقبال والنشاط، أما إذا كان لديه معتقدات سلبية يصدر منه

سلوكيات منفرة فمثلا في مجال العمل تجده كثير الغياب، التأخر، كثرة حوادث العمل العجز والفشل، وقد أشار إلى ذلك "محسن" (2012). ويرى الباحث أن المكون السلوكي للتفضيلات المهنية من أحد أهم العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد للمهنة المناسبة، ويمكن تعريف هذا المكون بأنه السلوكيات والأنماط التي يظهرها الفرد في سياق أنشطة العمل. بالإضافة إلى أنه يمكن للمكون السلوكي للتفضيلات المهنية أن يساعد الفرد على اختيار المهنة المناسبة له من خلال، تحديد بيئة العمل التي تناسبه، وتتاسب صفاته الشخصية وقيمه واهتماماته، وكل هذا من خلال تحديد المهام والأنشطة المناسبة التي تثير اهتمامه وتتيح له استخدام مهاراته وقدراته. كما يمكن للفرد تحديد المهارات اللازمة التي يحتاجها للنجاح في مهنة المستقبل التي اختارها، والعمل على تطوير هذه المهارات.

5. العوامل المؤثرة في الميول والتفضيلات المهنية:

تتأثر الميول المهنية بعدد من العوامل، إذ تتضافر الكثير من العوامل في تكوين الميول المهنية لدى الفرد، حيث تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي توجد في البيئة، والخبرة الشخصية حيث تجعل هذه العوامل الفرد يميل إلى بعض المهن على حساب المهن الأخرى. يمكن استعراض أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية على النحو التالي:

- 1- **العوامل الذاتية:** تعتمد التفضيلات المهنية في تشكيلها على مجموعة متنوعة من العوامل الذاتية التي تختلف من شخص لآخر، وتشمل هذه العوامل، صفات الفرد الوراثية، وحالته الانفعالية، وسمات الشخصية، وخصائصها العقلية والجسمية، وجنسه، ذكر كان أم أنثى، ومراحل النمو التي يمر بها، والرضا عن المهنة. ونلخصها في ما يلي:
 - أ. **صفات الفرد الوراثية:** الصفات الوراثية هي الخصائص التي يتم نقلها من الآباء إلى الأبناء عبر الجينات، وتؤثر الوراثة على مجموعة واسعة من الصفات البشرية، بما في ذلك الصفات الفيزيولوجية مثل لون العين والطول، والصفات السلوكية والنفسية مثل الذكاء والتفضيلات المهنية. وقد أشار "بن علي" (2015، ص75)، إلى أن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط على الصفات الجسمية فقط، بل إنها قد تتخطاها إلى بعض الصفات الأخرى كالميول الشخصية.
 - ب. **الجنس:** يعد الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية؛ حيث نجد أن تكوين الذكر الجسدي والعضلي يختلف عن تكوين الأنثى مما

يؤثر على قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب وتكوينه الجسمي، وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة. ليس هذا فحسب بل إن التكوين الجسمي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة، أو عمل معين أو حتى تخصص معين حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكرا كان أم أنثى، حيث أشار "شحيمة" (1994، ص196)، إلى إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، وذلك كميل الصبيان إلى الصناعة، وميل البنات إلى الأشغال اليدوية، حيث تلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في إبراز الفروق بين الجنسين في الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها أفراد كل من الجنسين، خاصة الفروق في القدرات والاتجاهات والميول والمعايير الاجتماعية المتعلقة باللباس والعمل المتاح. واتضح من الدراسات الكثيرة التي أجراها المعنيون بشؤون المراهقة، من بينها، دراسة "الجسماني" (1994)، و"معوض" (1994)، أن هناك فوارق على تظهر بين الجنسين، حيث في مراحل الطفولة المبكرة لا تظهر فوارق مميزة في القدرات العقلية بين الجنسين، لكن هناك فوارق يمكن تحديدها باستعمال اختبارات الذكاء، الميول. وأظهر التحليل السيكولوجي لبعض جوانب المنجزات العقلية، أن الذكور يتفوقون على الإناث في الموضوعات التي لا تخلو من صعوبة كالرياضيات والعلوم، في حين أن الإناث يتفوقن على الذكور في الدراسات الإنسانية واللغات. وتختلف ميول الأفراد باختلاف الجنس، فالذكور يميلون لموضوعات تتعلق بالهوايات العملية والميكانيكا والكهرباء وقيادة السيارات والألعاب الرياضية كالمصارعة والملاكمة وكرة القدم وكرة السلة، في حين أن الإناث أكثر ميلا للقصاص التاريخية والعاطفية والشعر، ويشترك الجنسان في بعض الميول كقراءة الأخبار والصحف والمجلات والاستماع لبرامج الإذاعة والتلفزيون والهوايات الفنية كالرسم والموسيقى. وفيما يتعلق بالأعمال التي يمكن أن يقوم بها أفراد الجنسين، فإن هناك اختلافا واضحا بين طموح الإناث وطموح الذكور، حيث يميل الذكور إلى أن يكونوا قادة، أو مديري أعمال، أو ذوى رواتب عالية أو مشهورين في حين أن البنات كن أميل إلى تفضيل الأعمال التي يستطعن عن طريقها أن يظهرن قدرتهن على مساعدة الآخرين كأعمال السكرتارية أو التمريض أو التدريس بدلا من أعمال المحاماة أو الإدارة أو الطلب التي يفضلها البنون. ويبدأ المراهقون من الجنسين في تحديد اهتماماتهم المهنية بوضوح في سن 14 على أن ذلك التحديد يبدأ مثاليا ثم يتجه نحو الواقعية شيئا فشيئا مع التقدم في السن، فبعد أن يكون نوع العمل الذي يرغب المراهق مزاولته كمهنة مثلا هو ذلك العمل الذي يحتاج إلى المغامرة أو يتضمن خدمة إنسانية يصبح تحديد المستقل في عبارات أكثر واقعية مثل الزواج أو

عمل مضمون أو عمل له مستقبل وهكذا. ولكن سواء كانوا مثاليين أو واقعيين فإن الذكور يختلفون عن الإناث في أنهم أميل إلى الاختيار على أساس نوع المهنة، أما البنات فإنهن موجّهات للاختيار على أساس ما يؤديه العمل للناس أو ما يؤديه من خدمة بالنسبة للآخرين.

ج. العمر: يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر الميول الخاصة التي تختلف من مرحلة إلى أخرى؛ لذا فإننا نجد ميول الشباب تختلف عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الراشدين، وفي مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشاب باختلاف عمره الزمني، فكلما تقدم سن الشاب كلما زادت ميوله نضجا واستقرارا، ولذلك يمكن أن نقول أن العمر أحد العوامل المؤثرة في التفضيلات المهنية، حيث أن احتياجاتنا ورغباتنا وأهدافنا تتغير مع تقدمنا في العمر، مما يؤثر على ما نبحث عنه في مهنة المستقبل. ويرى الباحث أيضا أنه في بداية حياتنا المهنية، قد نكون أكثر تركيزا على اكتساب الخبرة وبناء مهارتنا، وقد نكون أكثر انفتاحا على المهن التي تتطلب السفر أو العمل لساعات طويلة، إلا أنه في مرحلة منتصف العمر ومع تقدمنا في السن، قد نصبح أكثر اهتماما بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وقد نبحث عن مهن توفر المزيد من الاستقرار الأمن. أما كبار السن، ومع اقترابهم من التقاعد، قد يبحثون عن مهن توفر لهم المزيد من المرونة والحرية، قد يكونون مهتمين أيضا بوظائف تسمح لهم بمشاركة خبراتهم مع الآخرين.

د. الرضا عن المهنة: أشار "عبد اللطيف" (2003)، أن الميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطا قويا بمدى الرضا عن هذه المهنة، فالناس يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية، كما أن النجاح بولد متعة أكبر في أداء العمل، ودافعا للمضي والاندماج فيه، لذلك أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية للفرد هو الرضا عن المهنة التي ينتمي إليها. ويرى الباحث أن الرضا أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير على تفضيلات الفرد المهنية، حيث يفضل الفرد المهن التي تشعره بالرضا والسعادة، حيث يؤدي الرضا عن العمل إلى شعور الفرد بالراحة والمتعة أثناء أدائه لمهامه، مما يشجعه على الاستمرار في العمل بنشاط وإنتاجية. ويؤدي التوازن بين العمل والحياة الشخصية إلى شعور الفرد بالرضا عن حياته بشكل عام، مما يؤثر بشكل إيجابي على تفضيلاته المهنية.

2- العوامل البيئية: تلعب العوامل البيئية دورا هاما في تشكيل تفضيلات الفرد المهنية، وتشمل هذه العوامل الأسرة، المدرسة، المجتمع، وغيرهم من العوامل.

أ. الأسرة: يتأثر الفرد بأسرته بصفة عامة وبالوالدين بصفة خاصة، فمعتقدات الأطفال عن ميول آبائهم لها أهمية كبرى في تشكيل ميولهم الحقيقية، حيث أشار "عبد الوهاب" (2008)، إلى أن للآباء تأثيراً كبيراً في اختيار أبنائهم لمهنتهم سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة. فالآباء الذين لهم ميول نحو هواية الرسم، أو الموسيقى، أو نحو عمل معين من شأنهم أن ينقلوا مثل هذه الميول إلى أبنائهم ومن المحتمل جداً أن يكتسب أبنائهم نفس هذه الميول ولو نسبياً. ويرى الباحث أن الأسرة واحدة من أهم العوامل الرئيسية التي قد تؤثر على التفضيلات والميول المهنية لدى الأبناء، حيث يمكن أن يؤثر الوالدان من خلال مهنتهم الخاصة، وتوقعاتهم، ودعمهم لأبنائهم على تفضيلاتهم المهنية، كما يمكن للأشقاء التأثير على تفضيلات الفرد المهنية من خلال مشاركة تجاربهم المهنية، وتقديم الدعم، والتنافس. بالإضافة الضغوط الأسرية بشأن اختيار مسار مهني معين، وهذا قد يؤثر على قراراتهم المهنية.

ب. المدرسة: المدرسة هي العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من ناحية تأثير الفرد بها فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته، حيث تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصلها وتزويده بالكثير من الصفات والاهتمامات. وأشار "عبد الوهاب" (2008، ص19) إلى أن المدرسة لها تأثيراً أساسياً في نمو الميول، حيث تبقى هذه الميول ثابتة في الحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصاً لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى، ويقررون أي هذه المهن يرغبون بالاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة. ويرى الباحث أن المدرسة توفر فرصاً للتعليم والتدريب في مجموعة متنوعة من المجالات والمواضيع، والأنشطة، ويمكن للمواد والدروس التي يتعلمها الطلاب في المدرسة أن تلهمهم وتوجههم نحو مسارات مهنية معينة. كما يمكن أن يشترك كل من المعلم، والأقران، والمناهج الدراسية، في التأثير على التفضيلات المهنية للأفراد. كما يمكن للمدرسة التأثير على التفضيلات المهنية للطلاب من خلال برامج التوجيه المدرسي والمهني، والحصص الإعلامية، فقد تقدم برامج التوجيه مشورة للطلاب لمساعدتهم في استكشاف مختلف خيارات المهنية المتاحة لهم، ويمكن لهذه البرامج توجيه الطلاب نحو المجالات التي قد تتناسب مهاراتهم واهتماماتهم.

ج. المجتمع: يتأثر الفرد تأثيراً كبيراً بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، حيث يلعب المجتمع دوراً كبيراً في توجيه الميول والاهتمامات لدى الأفراد، وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد للمجتمع على بعض

التخصصات، كالعلوم مثلا دون التخصصات الأخرى. وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع، والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة، والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، والعصر الذي يعيش فيه، وحسب ما أشار إليه "الحربي" (2008، ص 7)، فإن ذلك يبدو جليا في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشؤوا في بيئات يغلب عليها الحرمان، وميول الأشخاص الذين نشؤوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والحرية.

ويرى الباحث أن المجتمع يعتبر واحدا من العوامل المؤثرة بشكل كبير في تفضيلات المهنية للأفراد، ويؤثر بها المجتمع على تفضيلات المهنية بالطرق التالية:

- القيم الثقافية والاجتماعية: يمكن أن تؤثر القيم والتوقعات الثقافية في المجتمع على تفضيلات واختيارات الأفراد المهنية، فقد يتوقع المجتمع في بعض الثقافات من الأفراد اختيار مسارات مهنية معينة مثل الطب أو الهندسة، بينما يمكن أن يكون للثقافة الأخرى توقعات مختلفة.
- الضغوط الاجتماعية والتوقعات: يمكن أن تمارس الضغوط الاجتماعية على الأفراد لاختيار مسارات مهنية معينة بناء على توقعات المجتمع وما يُعتبر مقبولا أو مرغوبا.
- الفرص الوظيفية المتاحة: تؤثر الفرص الوظيفية المتاحة في المجتمع على التفضيلات المهنية، وبالتالي قد تؤثر على اختيارات التوجيه، حيث يمكن أن توجه الفرص المتاحة للأفراد نحو مجالات محددة.
- التقاليد والتوجهات الاجتماعية: تلعب التقاليد والتوجهات الاجتماعية دورا في تحديد اختيارات المهنية، حيث يمكن أن يكون للتقاليد الثقافية والاجتماعية تأثير على اتجاهات الفرد المهنية.
- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية: تؤثر التغيرات في البيئة الاجتماعية والاقتصادية على التفضيلات والاختيارات المهنية، حيث يمكن أن تؤدي الظروف الاقتصادية المتغيرة إلى تحديد تفضيلات الفرد فيما يتعلق بمجالات العمل المستقبلية.

وبشكل عام، يمكن أن تكون المجتمعات والثقافات والتوقعات الاجتماعية عوامل قوية في تحديد الميول والتفضيلات المهنية وبالتالي التأثير على الاختيارات المهنية وتوجهات الأفراد نحو مسارات محددة في العمل.

6. أهمية دراسة الميول والتفضيلات المهنية:

تكتسب التفضيلات المهنية أهمية كبيرة في حياة الأفراد، حيث إنها تعتبر من أهم جوانب الشخصية التي تهتم بها علماء النفس، هذا الاهتمام يعود إلى أن الأفراد يظهرون نجاحا في الأعمال والأشياء التي تتفق مع تفضيلاتهم وميولهم، فتفضيل الشيء لا يقف فقط عند حبه والنجاح فيه بل يمكن أن يتخطى ذلك إلى التعلق به والإبداع فيه.

وظهرت أهمية التفضيلات المهنية بعد الثورة الصناعية، ولعل من أقدم النظريات التي تناولت هذا الموضوع هي نظرية "بارسونز، Parsons" حيث افترض أن التكيف المهني يزداد عندما تتسجم خصائص الفرد وتفضيلاته مع المهنة. كما أشار "سترونج، Strong" إلى أن الميول والتفضيلات المهنية تعتبر مظهرا من مظاهر السلوك، وليس كيانا مستقلا بحد ذاته، كما أنها تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها سواء كان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار المهنة.

ويشير "جودت، والعزة" (1999) إلى أن الميول والتفضيلات المهنية تشكل سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية، لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة، كما أنها تساهم مع غيرها من سمات الشخصية الأخرى مثل، الاتجاهات والدوافع والقيم في التكيف التربوي والمهني. وأكد "الديني، واخرون" (2021، ص 190) إلى أن الميول تعتبر أحد عناصر الاستعداد إذ يلاحظ انجذاب الناس للمواضيع التي يكونون مستعدين لعملها، وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها بمعنى أن للميول هي التي تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي يتم بها العمل. كما أن الميول المهنية تزودنا بمعلومات إضافية، سواء أكان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار مهنة ما، إضافة إلى أن الميول تحدد الوجهة التي يتجه إليها الفرد ومدى رضاه عن دراسته و مهنته، أي إن الميول المهنية تساعد الشخص على تحقيق ذاته وتطوير طموحاته، كما تتدخل بشكل كبير في مدى نجاحه في المهنة باعتبار أنها تحدد مدى رضاه عنها، فكلما كان الفرد أكثر ميلا للمهنة كان أكثر رضا عنها، وبالتالي يقبل على مناحي النشاط المختلفة المتعلقة بها. محاولا تحقيق ذاته وطموحاته من خلال الإنجازات المحققة في هذه المهنة. كما أن القدرات والاستعدادات والتحصيل الدراسي والإعداد المهني التي يمتلكها الطالب، لا تستطيع وحدها تفسير نجاح الفرد في دراسته أو مهنته وتكيفه فيها، بل لا بد من معرفة ميول الطالب التي تعتبر عنصرا هاما في نجاحه في دراسته أو

في مهنته وتكيفه معها، ومن المعروف أن أكثر الطلبة الذين لديهم الدافعية والحماس لدراساتهم هم أكثرهم حيا وميلا للدراسة ولأوجه النشاط المدرسي ويشعرون بأن هناك صلة بين ميولهم وما يتعلمونه.

ونستنتج مما سبق أن الميول المهنية تساعد المتربص على تحقيق ذاته وتطوير طموحاته كما تتدخل بشكل كبير في مدى نجاحه في المهنة باعتبار أنها تحدد مدى رضاه عنها، فكلما كان المتربص أكثر ميلا للمهنة كلما كان أكثر رضا عنها وبالتالي يقبل على مناحي النشاط المختلفة المتعلقة بها، محاولا تحقيق ذاته وطموحاته من خلال الانجازات المحققة في هذه المهنة ويعتبر الميل قوة باطنة توجه الفرد نحو هدف معين.

7. أهداف التفضيلات المهنية:

- للتفضيلات المهنية مجموعة من الأهداف تتعلق بمجالات والوظائف مختلفة، منها تعليمية، إجتماعية، اقتصادية، وغيرها من الأهداف، ونحددها في ما يلي:
- الأهداف التعليمية: يعد اكتساب المعرفة والمهارات الأساسية الهدف الرئيسي للتعليم بصفة عامة، وتتمثل الأهداف التعليمية فيما يلي:
- تحسين التحصيل العلمي.
- تحسين إعداد الطالب ومشاركته في التعليم.
- تحقيق أعلى معدلات لأداء الطلبة.
- اكتساب المعرفة والمهارات الأساسية المطلوبة للعمل في مختلف المجالات المهنية.
- الأهداف الاجتماعية:
- تحسين مستويات العمل والأداء والارتياح الوظيفي .
- خفض معدل البطالة والأمراض النفسية كالاكتئاب.
- خفض أعمال العنف في المجتمع .
- الأهداف الاقتصادية:
- الاستفادة القصوى من تكاليف التعليم
- تحسين الدخل القومي للمجتمع.

- زيادة إنتاجية العمال لأن كلا يعمل فيما يناسبه
- الأهداف المتعلقة بالتوجيه التربوي والمهني: تلعب الميول دورا كبيرا في توجيه حياة الأفراد وتتجلى أهميتها بوضوح في تعليمهم وفيما يضعون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وتحديد مدى نجاحهم في المهن التي يقومون بها.
- الأهداف التي تتعلق بالاختيار والتصنيف: تساهم الميول في اختيار الموظفين الذين يلتحقون بيمين معينة، كما تساعد على تصنيف العمال حسب المجموعة المهنية المتوفرة .
- الأهداف التي تتعلق بالبحث التربوي والاجتماعي: أكد "جودت، والعزة" (1999، 109) على أن الباحثون استعملوا الميول من أجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية المختلفة مثل، القدرات وسمات الشخصية. ففي دراسة أجراها "هرمان، Ehrmen" (1988) أثر الفروق بين الجنسين والاختيار المهني وبعض العوامل النفسية على استراتيجيات تعلم اللغة لدى الكبار، أظهرت النتائج أن الأسلوب المعرفي والجنس والاختيار المهني تؤثر على كفاءات استخدام استراتيجيات التعلم. لذلك لا يمكن أن نغفل أهمية البحث التربوي في تلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث أنه يساعد بشكل مباشر في إعداد الثروة البشرية اللازمة لذلك، ولهذا يمثل أساسا هاما تعتمد عليه لمواجهة مشكلاتها المختلفة، ولتطور أوضاعها في ظل مجتمع المعرفة.
- كما يعد قطاع التكوين المهني من أهم مجالات إعداد الثروة البشرية وأحد سبل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تعد مطلب وغاية كل مجتمع من خلال ما تم التطرق إليه أنفاً يتضح جليا أن الكشف عن الميول المهنية أمر ضروري سواء في التوجيه المهني نحو الاختصاصات والمهن المختلفة أو في تصنيف وانتقاء الأفراد الملائمين لوظيفة ما، أو في معرفة وفهم أسباب عدم الرضا الوظيفي ومحاولة مساعدة الشخص على التكيف والاندماج مع وسطه المهني. كما تلعب الميول المهنية دورا في كل نظريات النمو المهني، ويمكن لمقاييس الميول المهنية أن تفتح آفاقا جديدة للأشخاص المترددين، فهي تمثل ما نحب أن نعمله وما لا بد من التأكيد هنا أن الميول المهنية تلعب دورا هاما في حياة الفرد من حيث كونها دافعا يدفع الفرد لأن يسلك نشاط معين عن رغبة وقصد مما يؤثر إيجابا في نتاج هذا النشاط أو العمل.

ويرى الباحث أن اختيار الفرد لمهنة المستقبل ينبغي أن يكون وفقاً لقدراته، وميوله، ورغباته، واختياراته، مما سيؤدي إلى تكيف الفرد مع المهنة التي قد يختارها، وبالتالي تحقيق السعادة له. وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من أجل التكيف مع مهنة المستقبل. يحددها الباحث في ما يلي:

أ- **تحديد الأهداف:** يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية، و ترتبط هذه الأهداف في اختيار مهنة المستقبل، فمنهم من يرغب في أن يتبوأ مركزاً اجتماعياً مرموقاً، وآخرون يرغبون في دخل مادي، فالكل يسعى إلى اختيار مهنة تحقق له ما يريد.

ب- **معرفة الذات:** تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، وتؤدي مبالغة الفرد إلى تقييم نفسه إلى اختيار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته، كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويكون دون قدرات الفرد.

ج- **الميول والاهتمامات:** يتطلب التوجيه المهني التعرف الدقيق على ميول الفرد وعلى قدراته ومستوى ذكائه.

د- **القدرات العقلية العامة:** إن لمستوى الذكاء العام للفرد والقدره العقلية الدور الكبير في الاختيار المهني، ولا يمكن أن تتساوى أي مجموعة من الأفراد في هذه القدرات، وبالتالي تختلف فرص النجاح أمامهم.

هـ- **القدرات الخاصة:** تختلف المهنة من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة، فهناك مهنة تحتاج إلى قدرات فنية ذات مستوى عال، وأخرى تحتاج إلى مهارة ودقة يدوية، ويتمتع بعض الأفراد بقدرات وإمكانات تمكنهم من النجاح في عمل معين ولا تكون عاملاً في نجاحهم في غيره.

و- **الشخصية:** تعرف الشخصية بأنها التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة.

8. علاقة التفضيلات المهنية ببعض عوامل الشخصية:

ترتبط التفضيلات بصفة عامة بالكثير من عوامل الشخصية التي تساعد على تكيف الفرد في حياته اليومية لدرجة يصعب معها التمييز بين هذه العوامل، فمثلا تتصل التفضيلات والميول اتصالا وثيقا بالاتجاه النفسي، فكلاهما ما يعبر عن شعور الشخص نحو غيره ونحو الظروف والمواقف والأشياء المختلفة ويؤثر في استعداده وطريقته التي يستجيب بها نحو الأشياء، ويؤثر أيضا في تفكيره وفي عملياته العقلية الأخرى. ويؤثر كل من التفضيل والاتجاه على سلوك الفرد، ويؤدي التفاعل بين التفضيل والاتجاه إلى توجيه سلوك الإنسان، وعلى سبيل المثال، الشخص الذي يفضل العمل في مجال معين ويكون متجها نحو النجاح في هذا المجال، وقد يبذل جهدا أكبر للوصول إلى أهدافه. وقد أشارت "ميسون" (2011) إلى أن هناك تأثير متبادل بين الميل والاتجاه، فالميل نحو أمر ما يساعد على بلورة اتجاه إيجابي نحوه، وكذلك يمهّد الاتجاه القوي نحو شيء أو موقف من المواقف إلى ظهور ميل قوي نحو هذا الشيء أو الموقف. وبينت "مقداد وزميله" (2014)، و"فنتازي وزميله" (2018)، عن وجود علاقات متعددة بين الميول المهنية وأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية، إذ ارتبط كل نمط من أنماط الشخصية بأكثر من ميل مهني واحد. ومن جانب آخر فإن التفضيل يتصل أيضا بالحاجة، حيث يفضل كل فرد دائما إشباع حاجاته الأساسية، وأن هذا الإشباع يعد عاملا أساسيا في تكوين تفضيلات الفرد، وتعتبر كل من التفضيلات والحاجات مسببات مختلفة للأعمال التي يقوم بها الفرد.

وكذلك يتصل التفضيل بحب الاستطلاع، ففي حين نجد أن الاستطلاع يمثل شعورا طارئا لدى الفرد قد يتحول مستقبلا إلى تفضيل نحو الاهتمام بشيء معين، وقد يحيد عنه إن لم يجد فيه ما يشبع حاجاته الأساسية، ونجد أن التفضيل يتصف بالاستمرارية والبعد عن الأمور الطارئة. كما يعد فهم التفضيلات المهنية أمرا بالغ الأهمية لاختيار المهنة المناسبة للفرد، وتحقيق النجاح والسعادة في حياته المهني، حيث تلعب سمات الشخصية دورا هاما في تشكيل الميول والتفضيلات المهنية، تؤثر على كيفية تفاعل الفرد مع بيئته المهنية، واختياره للمهام والأنشطة التي تناسب إمكاناته وقدراته، واهتماماته. وإن العلاقة بين التفضيلات المهنية والشخصية، تظهر بأن المهنة التي يفضلها الفرد، هي المهنة التي يتوقع أن يجد ذاته فيها، حيث يرى "سوبر، Super" أن الفرد يفضل الالتحاق والاستمرار، والنجاح في المهنة التي تنام بشخصيته وبالتالي يشعرون بالرضا في المهن التي تتطلب نمطا معينًا من الميول في قدراتهم، وميولهم، وشخصياتهم، وقد أكد هذا أيضا "الغرايبة" (1999).

وتحدث "سوبر، Super" (1988)، عن مفهوم الهوية المهنية، فيرى أن الهوية المهنية تتضح في مرحلة الاكتشاف، والتي تمتد بين الخامسة عشرة، وحدي الرابعة والعشرين من العمر، وأيده في ذلك "جينزبيرج، Ginzburg" فهو يرى أن الفرد يتوصل إلى تحديد مساره المهني الناتج عن وضوح الهوية المهنية في نهاية المرحلة التجريبية، وبداية المرحلة الواقعية وأطلق على هذه المرحلة مرحلة التبلور. وقد وصف "كوهن وآخرون، Cohen et al" (1995)، الأفراد الذين هم على دراية بهويتهم المهنية، بأنهم منخفضي القلق، ولديهم تقدير مرتفع للذات. وذكر "شهاب" (1992) بعض النقاط التي توضح العلاقة بين الشخصية، والمهنة وهي:

- إن سمات الشخصية لها علاقة ذات دلالة بالتفضيل المهني والنجاح في المعالم، يستطيع أن ينجزها أفراد ذي سمات شخصية متفاوتة إن بعض المهن دون غيرها يمكن أن ترسم مخطط نوع لشخصية اللازمة لأدائها بنجاح.

- هناك علاقة ترابطية موجبة بين الخصائص المهنية والسمات الشخصية وذلك ما تبناه كثيرا من العلماء بعد الدراسات الكثيرة التي أجريت والتي أثبتت وجود علاقة واضحة ذات دلالة بين سمات الشخصية والميول أو التفضيل المهني. ويرى "المسعودي" (2010) أن كل مهنة من المفترض أن يكون لها حد أدنى من المواصفات الشخصية لذا فإن الفرد لا يمكن أن يتقدم في مهنته بدون وجود هذا الحد الأدنى، كما أشار إلى ذلك أبو حطب من ضرورة وجود حد أدنى من الذكاء لأداء كل مهنة.

ويرى الباحث أن فهم العلاقة بين الميول والتفضيلات المهنية، وعوامل الشخصية، يساعد الفرد على اختيار المهنة المناسبة له، وتحقيق النجاح والرضا والتوافق في حياته المهنية. كما أنه يمكن تحديد أهم سمات الشخصية التي تؤثر على التفضيلات المهنية كالتالي:

- **الاهتمامات:** تشير إلى الأنشطة والمواضيع التي يجذب إليها الفرد. ترتبط الاهتمامات ارتباطا وثيقا بالميول المهنية، حيث يميل الفرد إلى اختيار المهن التي تُتيح له ممارسة الأنشطة التي يهتم بها.

- **القيم:** تمثل المبادئ والمعتقدات التي تُوجّه سلوك الفرد، تؤثر القيم على اختيار المهنة من خلال توجيه الفرد نحو المهن التي تتوافق مع مبادئه ومعتقداته.

- **القدرات:** تشير إلى المهارات والإمكانات التي يمتلكها الفرد، تؤثر القدرات على اختيار المهنة من خلال تحديد المهن التي يمكن للفرد إتقانها والنجاح فيها.

- الصفات الشخصية: تمثل الخصائص الثابتة نسبياً التي تميز الفرد عن غيره، وتؤثر الصفات الشخصية على اختيار المهنة من خلال تحديد بيئة العمل التي تُناسب الفرد، مثل بيئة العمل الاجتماعية أو بيئة العمل الفردية.

9. قياس التفضيلات المهنية:

تمثل التفضيلات المهنية عاملاً مهماً في نجاح الفرد أو إخفاقه في المهنة التي سينتمي إليها مستقبلاً، ولذلك يعد قياسها خطوة أساسية في رحلة البحث لاختار مهنة المستقبل المناسبة، لأنها بمثابة البوصلة التي توجه الفرد وتدفعه نحو بذل المزيد من الجهد في الدراسة أو العمل، كما أنها تساعد الفرد على فهم ميوله واهتماماته وقدراته، مما يسهل عليه عملية اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.

وتهدف عملية قياس التفضيلات المهنية إلى تحديد المجالات المهنية أو المهن التي يفضل الفرد إلى الالتحاق بها أو العمل فيها، وفقاً لقدراته واستعداداته واهتماماته الشخصية. ويمكن مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية أكثر فاعلية بقياس تفضيلاتهم المهنية. وذكر "خياطة" (2015)، و"عياد" (2011) أن أولى المحاولات لقياس الميول المهنية بدأت على يد "ثورنديك، Thorndike" (1912)، حين طلب من مجموعة من طلاب جامعيين ترتيب ميولهم كما يتذكرونها في مراحلهم الدراسية السابقة، وترتيب قدراتهم وفقاً لتلك المراحل، فوجد علاقة بين الميول المبكرة والقدرات. ويمكن قياس الميول باستخدام وسائل مختلفة كالتالي:

1. شبكة الملاحظة: أي ملاحظة سلوك الفرد في مواقف محددة، وتصلح هذه الطريقة في الكشف عن الميول والتفضيلات المهنية الواضحة أو الظاهرة.

2. المقابلة: ويمكن أعداد دليل مقابلة للتعرف على ميول وتفضيلات الفرد، وتكون المقابلة بشكل مباشر بسؤال الفرد عما يحبه أو لا يحبه من الأنشطة والمهن المختلفة.

3. سلم التقدير: يمكن قياس الميول والتفضيلات المهنية بسلم التقدير حيث يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم، وإعطائها درجات حسب اهتمامهم.

4. الاختبارات والمقاييس: أشار "عرار" (2019) إلى أن النشأة الفعلية بمقاييس الميول والتي تتكون من عبارات يجب عليها المفحوص وفقاً لتدرج معين، ما قام به الباحثون في معهد كارنيجي (Garngie Crop) في الولايات المتحدة الأمريكية بعد الحرب العالمية الأولى، حيث جمعوا ما يقارب ألف فقرة

للتمييز بين ميول العاملين في المهن المختلفة، ومنها انطلقت العديد من الاختبارات والمقاييس للميول والتفضيلات المهنية لاحقاً.

كما شهدت شهدت حركة قياس الميول المهنية توجهات مختلفة يمكن لنا تحديدها في توجيهين أساسيين، حيث بدأ "فرايد، Fryed" (1927) التوجه الأول للقياس، وجربه "كاودري، Cowdery" (1930)، ووسعه سترونج (1952)، ويعتمد هذا التوجه على ملاحظة أصحاب بعض المهن الذين يتشاركون فيما يفضلون، وفيما لا يفضلون، مما يساعد على تمييزهم عن أصحاب المهن الأخرى، ومقارنة تفضيلاته المهنية مع تفضيلات الأخرى للأفراد، وذلك لتحديد المهنة الأكثر ملائمة لكل فرد. أما التوجه الآخر، فيتبع كل من نظرية السمات والعوامل ونظرية الشخصية في تحديد الميول والتفضيلات المهنية، ويمثله كل من "كيودر، Kuder" (1940)، وأن رو (An Roe, 1956)، وهولاند (Holland, 1959)، ويكون هذا التوجه يصنف الأفراد وفقاً لمجموعة من العوامل المحددة، إلى مجموعات أو حقول أو بيئات مهنة محددة، وفقاً لميولهم المهنية. وهناك العديد من المقاييس والاختبارات المختلفة لقياس الميول والتفضيلات المهنية، بما في ذلك:

أولاً: مقاييس "جون هولاند، J. Holland" للميول والتفضيلات المهنية:

- قائمة هولاند للتفضيلات المهنية. **Holland Vocational Preference Inventory**:

قام "هولاند، Holland" (1953)، بتطوير القائمة لأول مرة عام 1953، ثم أعاد تطويرها عدة مرات بهدف دقة وتحديد وتشخيص نمط الشخصية المهني، وفي عام 1977 صدرت نسخة مطورة من القائمة تألفت من (84) فقرة موزعة على ستة مقاييس، يقيس كل منها نمطا من أنماط الشخصية المهنية الستة، والتي تقابل ست بيئات مهنية، ويتألف كل نمط من (14) فقرة.

تمثل هذه الفقرات أسماء مهن ولكل فترة إجابتان (نعم، لا) يقوم الطالب باختيار إحدى الثابتين وحسب رغبته فإذا كان يفضل المهنة المعنية تكون جابته (نعم) وإذا كان لا يفضلها تكون إجابته (لا). يعطى الطالب علامة إذ كانت إجابته نعم، وصفرًا إذا كانت إجابته وبلاد تحدد درجة الطالب على كل مقياس من المقاييس الم تم بين (صفر - 14) ويكون الطالب منتمياً إلى إحدى البيئات إذا كانت علامته على معلم هذه البيئة أعلى من علامته على المقاييس الخمسة الأخرى. كما أشار "مهورنز وليمان،

Mehrons & Lehman (1975)، أنه تم حساب معامل الثبات الأداة الأصلية عن طريق تطبيقه على عينة من طلاب السنة الرابعة في الجامعة عن طريق الاختبار وإعادته بفاصل زمني ستة أسابيع وتراوحت معاملات الثبات بين (0.74 - 0.98).

كما تم إعادة تطوير القائمة عام (1985)، وتكونت النسخة المعدلة هذه المرة من (160) فقرة موزعة على (11) نمطا، ويمثل كل نمط تفضيلا مهنيا أو نمطا من أنماط الشخصية المهنية التي يتميز بها الفرد.

- اختبار "هولاند، Holland" للميول المهنية الشكل (R):

اختبار الميول المهنية لـ"هولاند، Holland" الشكل R يتكون من 175 فقرة موزعة على ست عوامل رئيسية وهي: الواقعي، البحثي، الفني، الاجتماعي، المقاولاتي، التقليدي، وتتفرع إلى ثلاثة عوامل فرعية وهي، الأنشطة، الكفاءات، المهن، بحيث يتم الاستجابة عليه باختيار احد البديلين (أرغب) بممارسة النشاط أو المهنة أو (لا أرغب) في حال عدم ميل الفرد لممارسة نفس النشاط.

- مقياس البحث الموجه (SDS):

مقياس البحث الموجه (SDS) لـ"هولاند، Holland" من النماذج التي طورها في عدة طبقات بناء على نظريته الشهيرة، ويهدف هذا المقياس إلى اكتشاف الفرد ذاتيا لميوله واهتماماته المهنية، وذلك بتصنيف نفسه في أحد أنماط الشخصية المهنية الستة، والبيئة المهنية المتوافقة مع هذا النمط، مما يساعد الأفراد على الاختيار المهني والتعليمي السليم، لذا يعتبر مقياس أداة إرشاد مهني، ويشمل هذا المقياس كتيب تقويم، وكتيب تصنيف مهني. ولاستخدام المقياس يقوم الشخص بتعبئته والحصول على رمز مهني ثلاثي الأحرف، والذي يستخدم لتحديد المهن المناسبة.

ومما يميز هذا المقياس حسب "هولاند، Holland" (1997) ما يلي:

- يضاعف البحث الموجه ذاتيا خدمات المرشد بإزالة أو تقليل الوقت المطلوب لمراقبه الانضباط والأداء، وتصحيح وتصير استمارة التقويم إلى جانب الوقت المستغرق في إرشاد فردي غير ضروري عليه ينال المرشد المزيد من الوقت لأجل الناس الذين يحتاجون إرشادا فرديا ولأجل برامج التخطيط والتقويم.

- يخدم البحث الموجه ذاتياً كذلك نسبة عالية من الطلاب والكبار الذين تتضاءل حاجتهم للمساعدة الوظيفية، كما يستخدم لإغراض تقليدية عديدة في الكثير من الأحوال، فعلى سبيل المثال يستعمل البحث الموجه ذاتياً في المدارس المتوسطة، والمدارس الثانوية، والكليات ومراكز الكبار، ودور الملاحظة والسجون، ومراكز المرأة والتدريب المهني، كما تستخدم في الصناعة والأعمال التجارية لأجل التصنيف الوظيفي وتطوير الموظفين. فقد اثبت دوره في مجالات التعليم والأعمال والعلوم الاجتماعية.
- أثبت البحث الموجه ذاتياً نجاحاً في تطبيقه على جماعات صغيرة وكذلك في جماعات كبيرة.
- كذلك مما يميز البحث الموجه ذاتياً عن غيره إمكانية إعطائه المفحوص لياخذه للمنزل أو المكتبة أو في مكتب خاص أو حيثما يستطيع المرء التركيز والعمل بصورة مستقلة.

ثانياً: مقياس سترونج Strong للميول المهنية:

الصورة الأصلية لهذا الاختبار في أصله الأجنبي يتكون من (399) عنصراً مجمعة في ثمانية أجزاء وفي الأجزاء الأولى يسجل المفحوص تفضيله بأن يضع دائرة حول احد الأحرف التالية:

- يحب: (L) like.

- محايد: (i) indifferenet

- غير مهتم: (d) dislike

وكل واحد من هذه الأجزاء الخمسة مختص بواحد من الأقسام التالية: المواد الدراسية، المهن، الأنشطة المسلية، أنشطة متنوعة أخرى أما الأجزاء الباقية من الاختبار فتتطلب من المفحوص أن يرتب أنشطة خاصة حسب تفضيله لها، ويقارن ميله مع أزواج من العناصر وأخير أن يقدر مميزاته وقدراته وخصائصه الحالية. ويتضمن اختبار سترونج إلى جانب المقاييس المهنية أربعة مقاييس للتمييز المهني وهي: مستوى التخصص، مستوى المهنة الذكرية والأنثوية، التحصيل الأكاديمي . وقد أجريت على اختبار "سترونج، Strong" كثير من الدراسات أعطيت قدراً كبيراً من البيانات المتصلة بثباته وصدقه.

ثالثاً: مقياس "كيودر Kuder" للميول المهنية:

تقيس بطريات "كيودر، Kuder" الاهتمامات في المستويات التعليمية التي تبدأ بالإعدادية وما بعدها وحتى مستوى الراشدين، وهي تتناول الجوانب الثالث الأساسية التالية:

- الاهتمامات التخصصية: ويمكن الحصول فيما على رتب لعشرة مجالات مهنية تخصصية هي الأعمال الميدانية والميكانيكية والحسابية والعلمية.

- الاهتمامات المهنية: ويمكن الحصول منها درجات تشير كل منها إلى أنواع مختلفة من المهن.

- اهتمامات شخصية أو أنماط سلوكية: وتهدف لقياس خمس سمات أو خصائص عريضة للسلوك ينظر إليها باعتبارها متعلقة بمجموعات معينة من التخصصات أو السمات منها: سمة الاستقرار مثال مواقف الفالحين، سمة تجنب الصراعات مثال الأطباء، سمة العمل في مجال الأفكار مثل أستاذة الجامعة المؤلفين، سمة توجيهه وقيادة الآخرين مثال مديري الأعمال، رجال الشرطة.

أما مسح "كيودر، Kuder" للاهتمامات المهنية فقد صمم وفق محك واقعي، حيث يستخدم مجموعة مرجعية عامة وتحسب الاهتمامات المهنية للفرد من صورة معامل ارتباط بين درجتين على كل مقياس مهني وبين نمط اهتمامات مجموعة مهنية ويستخدم الحاسب الالكتروني وليس التصحيح اليدوي.

رابعاً: مقياس منيسوتا (Minnesota) للميول المهنية:

يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة: مهن الفران، النجار، الكهربائي. وقد ساهم هذا المقياس في ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة وميول الدارسين كمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية.

وأشارت "ميسون" (2011، ص 89) أن المقياس يحتوي على 21 مهنة من المهن المتواضعة مثل: الفران، الطباخ، البائع، الميكانيكي، الدهان..، وقد قسمت المهن إلى مجموعات مهنية بناء على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها ايجابيا لتكون مجموعة مهنية واحدة، وهذه المجموعات هي:

- المهن الميكانيكية.

- الخدمات الصحية.

- العمل المكتبي.
- العمل في الهواء الطلق
- الإلكترونيات.
- وخدمات الطعام والتجارة.

خامسا: قائمة لي وثورب (Lee & Thorp) للميول المهنية :

انطلق "لي وثورب، Lee & Thorp" في تصميم مقياسهما من قائمة المهن والأعمال المختلفة التي اشتقت من قاموس أسماء المهن أو عناوينها، والذي يقدم وصفا شاملا لسائر المهن والوظائف الشائعة في المجتمع الأمريكي، واستخلص "لي وثورب، Lee & Thorp" من هذه القائمة ست قالت واسعة من المهن، هي: المهن الشخصية والاجتماعية والطبيعية، والميكانيكية، والفنون والعلوم. وتتيح هذه القائمة الحصول على درجات في ثلاثة أنماط رئيسة للميول، هي: النمط العلي، والنمط الأدائي (الحركي)، والنمط العندي (الصابي)، كما تعطى ثلاث مراتب التقدير الميول، وهي عال ومتوسط، ومنخفض، وقد ارتكز صدق هذه الأداة بصورة أساسية على تحليل محتوى كل من مجالات العمل المختلفة.

سادسا: اختبار جيلفورد وآخرون Guilford, et al :

يتكون هذا الاختبار من 360 عنصر يحدد المفحوص فيه، إذا كان يعتبر كل واحد كهواية أو مهنية أو مهنية معا أولا يرغب فيه إطلاقا، ويرى "عياد" (2011، ص33) أن هذا الاختبار يفحص تسعة ميول هي: الميل الفني، الميل العلمي، الميل الخلوي، الميل القيادي، الميل الاجتماعي، الميل اللغوي، الميل المكتبي.

10. المساهمة العلمية والمهنية لنظرية هولاند Holland:

تعتبر نظرية "هولاند، Holland" أحد أهم النظريات في الإرشاد المهني، لأنها تقدم تصنيفا للمهن المختلفة، وتساعد في التعرف على توجهات الأفراد نحو المهن، كذلك تقدم أنماط للشخصية والمجالات المهنية الموائمة لكل نمط، وإن المساهمة العلمية التي قام بها "هولاند، Holland" غيرت وبصورة واضحة وكبيرة طرق الإرشاد المهني، من خلال عمله على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون في

مساعدة المسترشدين في حل الصعوبات في اختياراتهم المهنية. وتقوم نظرية "هولاند، Holland" في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته، وبهذا يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنها تعبير عن شخصية الفرد، وبذلك يمكن أن تكون هناك علاقة تبادلية بين الخصائص الشخصية والميول المهنية.

كما أن نظرية "هولاند، Holland" من النظريات التي حاولت أن توضع العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني، حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادراً على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والآخرين والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها والمستوى التعليمي للأسرة. ويرى "هولاند، Holland" في نظريته أن الطالب لا يكون ماهراً في اتخاذ القرارات إلا إذا ظهرت لديه الاهتمامات الذاتية، وحدث توافق بينها وبين السمات الشخصية معاً، والقدرة على اكتشاف مميزات المهن المرغوبة تحديداً دقيقاً، وإسقاط المهن الأخرى، كما أكد على أن المهنة ليست مجرد وسيلة لكسب العيش فقط بل إن لها دور اجتماعي يؤديه الفرد، وهي عالم متكامل يجمع بين مصالح الفرد والمجتمع.

وتركزت أعمال "هولاند، Holland" في دراسته للشخصية عن موضوع الأنماط النفسية حيث افترض أن كل فرد يشبه واحد من الأنماط الأساسية للشخصية، وحسب "رشيدي" (2014، ص 80) كلما زاد التشابه بين الفرد ونمط شخصيته كلما كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط، وهناك ست أنماط للشخصية وهي النمط الواقعي، والنمط المفكر، والنمط الفني، والنمط الاجتماعي، والنمط المقدم، والنمط التنظيمي. كما اهتم "هولاند، Holland" في أبحاثه الممتدة من سنة 1952 إلى سنة 2008 بموضوع الشخصية والمهنة المستقبلية، كون أن شخصية الفرد من أهم العوامل المهيئة للتفضيلات المهنية. وأشار "عزاق، شتوي" (2021، ص 72) أن "هولاند، Holland" توصل إلى أن هناك فروقا في توجهاتهم المهنية، حيث أن تطلعات الأفراد نحو ممارسة مهنة معينة تتميز بأنماط بيئية محددة قد تتناسب مع شخصية الفرد وتطلعاته المهنية، وأشار إلى أن التداخل بين السمات الشخصية والأنماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار النفسي والمهني. فالتفضيل المهني يعتبر من الموضوعات ذات الأهمية في حياة الأفراد الحاضرة والمستقبلية، فتتمثل النمطية في مجموعة التفضيلات المهنية التي تحدد المشروع المهني للفرد، التي حصرها "هولاند، Holland" في ستة أنماط مهنية محددة في النمط الواقعي، النمط المفكر، النمط

الفنان، النمط الاجتماعي، النمط المقدم، والنمط التنظيمي، وأكد هذا أيضا "بولهواش" (2014)، ص320).

ويتمثل الجوهر التطوري للنظرية في حقيقة أن التفضيلات المهنية هي امتداد لشخصية أي فرد، حيث أن اختيار مهنة ما هو وسيلة للتعبير عن الذات. ويشير "هولاند، Holland" (1997) في نظريته إلى أن التفضيلات المهنية هي أحد مظاهر الشخصية وأنه يمكن وصف أي فرد من خلال ملامح شخصيته وسماتها، فيصبح اختيار المهنة هو تعبير عن الشخصية المرتبطة بأحد الأنماط. ولذلك فإن ملائمة نظرة الفرد لذاته والتفضيل المهني يشكل النمط الشخصي الظاهري وهو عملية متطورة تشكلت من خلال الوراثة، وماضي الفرد والاستجابة لمتطلبات البيئة، ولذلك فإن الشخص عندما يختار مهنته فإنه يختارها بناء على النمط الشخصي الظاهري. وتظهر المساهمة العلمية لنظرية "هولاند، Holland" من خلال الكثير من المقالات، التي تؤكد على التأثير الهائل لأفكار "هولاند، Holland" منذ أن نشر نظريته سنة 1959، وتشير المراجعات مثل "جيلسو وفريتس، Gelso & Fretz" (1992)، و"براون وبروكس، Brown & Brooks" (1996)، و"أوسيبو وفيتزجيرالد، Osipow & Fitzgerald" (1996)، إلى أن تأثير "هولاند، Holland" على علم النفس المهني في الثلاثين عاما الماضية لم يسبق له مثيل، كما يظهر الاطلاع على الكتب المدرسية في مجال الإرشاد المهني مدى الانتشار الواسع لنظرية "هولاند، Holland". كما أن ملخصات الاستشهاد البحثي، توضح أيضا التأثير الذي أحدثه "هولاند، Holland" في هذا المجال، حيث يكشف مؤشر الاستشهاد في العلوم الاجتماعية الحالي، والذي يفهرس فقط منشورات المجالات عن 2700 مرجع مستشهد به لعمل "هولاند، Holland"، وهذه هي فقط الاستشهادات التي تم إدراجها فيها باعتباره المؤلف الأول.

وانضم "هولاند، Holland" في عام 1994 إلى صفوف أفضل وأذكى علماء النفس من خلال حصوله على جائزة المساهمات المهنية المتميزة في المعرفة من قبل جمعية علم النفس الأمريكية (American Psychology Association)، وأكد "موشينسكي، Muchinsky" (1999)، أن أعماله البحثية اتسمت بالتكامل الواضح بين احتياجات الممارسة وأهداف البحث. (p134).

وجاء الاعتراف بجهود "هولاند، Holland" أيضا من خلال مجموعة من الباحثين، حيث أشار "موشينسكي، Muchinsky" (1999)، أنه "لا توجد نظرية أو صياغة أخرى تقترب من المساهمة العلمية المفيدة التي قدمها "هولاند، Holland" لكل من الباحث النظري والممارس التطبيقي". (p99)

أما من الناحية المهنية، يمثل هرم "هولاند، Holland" السداسي أيقونة نظرية غنية بالافتراضات القابلة للبحث، بالإضافة إلى أدوات تقييم ذات فائدة علمية ومهنية، وأدى تطوير نظرية "هولاند، Holland" في الشخصية المهنية إلى إنشاء مقاييس تستخدم على نطاق واسع في البحث والممارسة، حيث أنشأ جرد التفضيلات المهنية (VPI)، (Holland, 1958) وهو أداة محورية لتفعيل عمله النظري المبكر ولعقود من الأبحاث المؤثرة. وفي السبعينيات، قدم البحث الموجه ذاتيا (SDS)، (Holland, 1979)، وهو عبارة عن قائمة جرد سهلة الاستخدام للغاية استخدمها عشرات الملايين من الأشخاص في الاستشارة والبحث. وكان تأثير VPI و SDS لـ "هولاند، Holland" في المقالات التي غالبا ما تعتمد على البحث باستخدام هذه المخزونات، كما أن تأثيرها منتشر أيضا في الكتب الكلاسيكية التي كتبها هولاند حول منهجه (Holland, 1966, 1985, 1997) ويعد قاموس الرموز المهنية "هولاند، Holland" (RIASEC) مثلا آخر على التطبيق المفيد الواضح لنظرية هولاند، والذي يمكن استخدامه مع جميع قوائم الجرد التي تنتج رمز "هولاند، Holland".

خلاصة

تعتبر التفضيلات المهنية أحد أهم العوامل التي تحفز السلوك الإنساني، وتمثل عاملا أساسيا في تحقيق النجاح أو الفشل في المسار الدراسي أو المهني للفرد، إذ يعكس اختيار الفرد لمجال معين مدى توافقه مع ميوله واهتماماته الشخصية والمهنية، ويشكل محركا داخليا قويا يلهمه ويحفزه على تحقيق أهدافه المهنية والشخصية. وتشير التفضيلات المهنية إلى الاهتمامات والميول التي يظهرها الأفراد تجاه مجالات العمل المحددة، التي تعزز اكتساب المعرفة وتطوير المهارات الضرورية لتحقيق النجاح والازدهار في المجال الدراسي أو المهني المختار، وتدفع الفرد لبذل المزيد من الجهد في مسعاه نحو تحقيق أهدافه. ويُعتبر التفضيل المهني أيضًا تعبيرًا عميقًا عن شخصية الفرد، إذ يتأثر اختيار المجال المهني بميوله وتوجهاته الشخصية. بالإضافة إلى أنه يمكن أن تتأثر التفضيلات المهنية بعوامل متعددة مثل المهارات الشخصية، والقيم، والاهتمامات، والخبرات السابقة، والشخصية. ويتباين الأفراد في تفضيلاتهم المهنية

وميولهم، حيث يختلف كل فرد في ميوله واهتماماته وتوجهاته المهنية التي تشكل جزءا أساسيا من هويته وشخصيته.

من خلال ما سبق ذكره، يمكن القول أن التفضيلات المهنية لها أثر بعيد في شخصية الفرد، وفي حياته الحاضرة والمستقبلية، لأنها تعتبر عنصرا مهما في بناء وتشكيل شخصيته وهويته المهنية، فعندما يختار الفرد مجالا مهنيا يتناسب مع ميوله واهتماماته الشخصية، يبدأ في بناء هويته المهنية وتطوير مهاراته وقدراته في هذا المجال، وعلى مدى مرور الزمن، يصبح العمل والمهنة جزءا أساسيا من حياة الفرد وتجربته الشخصية.

وتعتبر نظرية "هولاند، Holland" من أهم نظريات الإرشاد المهني، فهي تقدم تصنيفا للمهن المختلفة وتساعد في التعرف على توجهات الأفراد نحو المهن، كما أنها تقدم أنماط للشخصية والمجالات المهنية الموائمة لكل نمط. وساهمت بشكل كبير في تغيير طرق الإرشاد المهني. وأساس النظرية هو أن التفضيلات والميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية، حيث أن اختيار مهنة ما هو وسيلة للتعبير عن الذات ترى أن هناك علاقة تبادلية بين الخصائص الشخصية والميول المهنية، حيث يميل الأشخاص إلى اختيار المهن التي تواكب سماتهم الشخصية وتلبي احتياجاتهم النفسية.

وكان لـ "هولاند، Holland" التأثير الهائل لأفكاره على علم النفس المهني، والانتشار الواسع لنظريته في الكتب المدرسية في مجال الإرشاد المهني، وحصوله على جائزة المساهمات المهنية المتميزة في المعرفة من قبل جمعية علم النفس الأمريكية، دليل على أن نظريته غنية بالافتراضات القابلة للبحث. وفي هذا يقول "لوكان، Locan" (1997) في أن الاعتماد على الميول والتفضيلات المهنية في عملية التوجيه والإرشاد تحقق ثلاثة أهداف هي: الاستكشاف، أي زيادة عدد المهن التي يمكن أن يضعها الفرد في اعتباره، والتوكيد بمعنى مساندة الطموح المهني للفرد، وأخيرا فهم الذات أي فهم الفرد لطبيعة ميوله وذلك من خلال المعلومات التي يحصل عليها، وهذه هي الفكرة الأساسية لأعمال "هولاند، Holland". حيث أن الباحث من خلال هذه النظرية، والمقاييس أهمها قاموس الرموز المهنية "هولاند" (RIASEC)، ووجد التفضيلات المهنية (VPI)، ومقياس البحث الموجه ذاتيا (SDS) استطاع في هذه الدراسة تم بناء مقياس للتفضيلات المهنية، الذي يصنف الأفراد والبيئات المهنية إلى ستة أنواع رئيسية: الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي. بهدف مساعدة الطلاب والأفراد في زيادة وعيهم ومعرفتهم

بتفضيلاتهم وميولهم المهنية من جهة، وتعريفهم بالمهن والبدائل المهنية المتاحة أمامهم، والتعرف على عالم الشغل، والانتماء النفسي له من جهة أخرى، بالإضافة إلى مساعدتهم لتعلم وتنمية مهارات صنع القرار واتخاذها. ذلك لأن الفرد قد لا يراعي تفضيلاته المهنية، أو أن هذه الأخيرة قد تتأثر بمجموعة من العوامل الأخرى، والتي قد تم شرحها سابقاً.

الفصل الرابع: مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل

أولاً: اتخاذ القرار

1. مفهوم اتخاذ القرار.
2. عناصر عملية اتخاذ القرار.
3. أهمية اتخاذ القرار.
4. أنواع القرارات.
5. خطوات اتخاذ القرار.
6. أساليب اتخاذ القرار.

ثانياً: مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل

1. المهارة.
 2. اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.
 3. المفاهيم المتداخلة مع اتخاذ القرار المهني.
 4. أسس وعوامل اختيار مهنة المستقبل.
 5. صعوبات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
 6. دور الأسرة والمدرسة في بناء اتجاهات اختيار مهنة المستقبل.
 7. تنمية مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.
 8. طرق قياس مهارات اتخاذ القرار.
- خلاصة الفصل.

أولاً: مهارة اتخاذ القرار

تعد عملية اتخاذ القرار عملية ذات أهمية بالغة، ذلك أن الفرد يواجه في حياته العديد من المواقف والمشكلات التي تتطلب منه الفصل فيها، والتي تتدرج من حيث أهميتها وآثارها، فالقرار الذي يتخذه الفرد له صلة بالحاضر، ويؤثر في الواقع، وله أبعاد وأثار في المستقبل.

ويعتبر كل من "أدال، ودنيالز، Udall & Daniels" (1991)، أن عملية اتخاذ القرار جزءاً من استراتيجيات التفكير، كونها تتطلب استخدام العديد من مهارات التفكير كالتحليل والتقويم، والاستنباط، والاستقراء، وهذه تعد من بين أهم العمليات العقلية المعرفية أثناء اتخاذ القرار.

ويواجه الطلاب خلال مسيرتهم التعليمية العديد من القرارات الحاسمة، أهمها تلك المتعلقة بمستقبلهم الدراسي والمهني، وتعتبر هذه العملية مثيرة وملينة بالتحديات والفرص، حيث يبدأ الطالب بتقييم نفسه ومهاراته واهتماماته، ليكتشف شغفه ويحدد مساره المهني المناسب، كما تتضمن هذه المرحلة خطوات أساسية، تبدأ بتحديد الأهداف الشخصية والمهنية، ثم استكشاف مختلف الخيارات المتاحة في المجال الدراسي والمهني، وتلعب العوامل الشخصية دوراً هاماً في هذه العملية، أهمها الميول والمهارات والقيم، ويجب على الطالب أن يدرك نقاط قوته ونقاط ضعفه، وأن يوازن بين رغباته وقدراته لاتخاذ القرار السليم.

1. مفهوم اتخاذ القرار:

تعريف: يعرف القرار ضمن أدبيات علم النفس وعلوم التسيير، على أنه الاختيار المدرك والواعي لبدل أو خيار معين من بين ما هو متوفر من البدائل أو الخيارات، وذلك بشرط أن يتم على أساس التحقق والتأكد في اختيار البديل أو الخيار المناسب. وبالرجوع إلى المفهوم اللغوي للقرار، جاء في معجم المعاني أن القرار هو "اختيار طريق للسلوك من بين عدة بدائل مع ملاحظة أن القرارات الهامة وليدة التقارير المدروسة".

وأشار "بوزيد" (2023، ص 138) إلى أن القرار هو المستقر أي ما قر عليه الرأي. والقرار مفهوم لغوي حديث من حيث المعنى لا من حيث اللفظ، وهو يعني أفضل بديل لحل المشكلة، واختيار بديل معين من بين البدائل الكثيرة الممكنة لأجل الوصول إلى هدف وحل مشكل ما والاختيار يكون من بين مجموعته بدائل المتاحة في وقت وموقف معين لمواجهة المشكلة واختيار البديل الأكثر كفاءة وفاعلية من بين تلك البدائل المتاحة وعلى هذا الأساس، أشار "الغالي" (2013، ص 68) إلى أن القرار يقوم على

عملية المفاضلة وبشكل واعي ومدرك بين مجموعة بدائل وحلول متاحة لمتخذ القرار لاختيار واحد منها باعتبارهم أنسب وسيله لتحقيق الهدف. ويعرف القرار أيضا على أنه فصل أو حكم في مسألة ما أو قضية أو خلاف. وجاء عن "محمودي" (2023، ص13) أن القرار هو الفحص الدقيق للبدائل الممكنة التي تقود إلى تحقيق الأهداف.

بشكل عام، فإن أغلب مفاهيم القرار تشير إلى أنه البديل الأفضل المختار ضمن مجموعة من البدائل المتنافسة، لذلك نصفه بأنه العملية التي بموجبها يتم المفاضلة بين مجموعة من البدائل، وذلك لتحقيق هدف معين، كما أنه فعل يختاره الفرد بوصفه أنسب وسيله متاحة لانجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها من حل المشكلة التي تشغله، وما القرار إلا عملية تنبؤ تحاول الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل، والقصد منها التحكم فيما سيحدث مستقبلا ومجاوبته.

بالإضافة إلى أن تسمية القرار (décision) كلمة لاتينية معناها القطع أو الفصل بمعنى تقليب أحد الجانبين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك يتم اختياره بطريقه تقطع أو توقف عمليه التفكير وينتهي النظر في الاحتمالات الأخرى. وعرف كل من "بون وكيرتر، Boone & kurter" (1992)، عملية اتخاذ القرار بأنها الاختيار بين بديلين أو أكثر بإتباع الخطوات الآتية: إدراك المشكلة وتعريفها، تحديد البدائل الموجودة، وتحليلها، ثم اختيار البديل الأكثر مساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وتنفيذها.

وتشير مختلف دراسات الباحثين من بينها "بوصلب" (2015، ص 73)، و"مشري، وسيدي موسى" (2023، ص183-184)، و"كونتز و فيريش، Koontz & Weihrich" (1998)، على أن اتخاذ القرار عملية إصدار حكم عم يجب فعله، في موقف معين بعد تحليل المشكلة، والفحص الدقيق للبدائل، ووزنها، في ضوء محكات معينة. أو اختيار البديل المناسب من بين بدائل مختلفة وفقا لمجموعه خطوات متسلسلة من اجل حل مشكله معينه وذلك لتحقيق الأهداف.

من خلال ما سبق ذكره، وبعبارة بسيطة، يمكن القول أن القرار هو عملية المفاضلة التي يتم فيها اختيار بديل من بين البدائل المتوفرة، (على الأقل بديلين) وفقا لأسس مدروسة، من أجل الوصول إلى هدف معين، أو حل مشكل مطروح.

ويرى الباحث أن عملية اتخاذ القرار عملية مركبة تهدف إلى اختيار أفضل البدائل والحلول المتاحة اعتمادا على ما لدى هذا الفرق من معايير وقيم معينه تتعلق باختياراته، كما أنه يترتب عليها التزام الفرد

ببذل قصارى جهوده العقلية والفكرية لتحقيق ذلك الهدف. وبما أنها عملية ذهنية متقدمة، فهي تتضمن السعي لجمع أكبر عدد من المعلومات المتعلقة بالبدائل الممكنة للحل ثم اختيار البديل المناسب ضمن استراتيجيات مناسبة للوصول إلى الحل المناسب، ولقد أكد على هذا كل من "قطامي" (2010)، (ص417)، و "أبو خاطر" (2014)، و"حبوش" (2017، ص44) من خلال أن عملية اتخاذ القرار هي قدرة الفرد على المفاضلة بين عدة بدائل المطروحة لحل مشكله ما واختيار البديل الأنسب لتحقيق الهدف فالمطلوب في ضوء ما يملك من قيم ومعايير خاصة.

بناء على ما سبق ذكره، يستخلص الباحث أن أهم ما اتفق الباحثين عليه، في تحديدهم لمفهوم عملية اتخاذ القرار، يشتمل على ما يلي:

1. الوعي بالوضع: حيث تتطلب عملية اتخاذ القرار وعياً بالبدائل المتاحة، وتقييمها بشكل مدروس.
2. السعي لجمع المعلومات: يشمل اتخاذ القرار عملية جمع المعلومات المتعلقة بالبدائل الممكنة لاتخاذ القرار.
3. التفكير الدقيق والتحليل: يتطلب اتخاذ القرار دراسة وتحليل للبدائل المتاحة ووزنها.
4. التحقق والتأكد: يجب أن يتم اختيار البديل المناسب بناء على تحققه من مطابقته للمعايير المحددة.
5. الحكم أو القطع: حيث يشير إلى الاختيار النهائي الذي يتم اتخاذه بعد التفكير والتحليل.
6. اختيار البديل الأكثر كفاءة وفاعلية: حيث يتم اختيار البديل الذي يعتبر الأنسب لتحقيق الهدف المطلوب.
7. الاستناد إلى معايير وقيم محددة: يتم اتخاذ القرار بناء على معايير وقيم معينة تعكس احتياجات المنظمة أو الشخص.
8. القدرة على المفاضلة: يعتمد اتخاذ القرار على قدرة الفرد على مقارنة البدائل واختيار الأنسب منها.
9. اتخاذ القرار كعملية ذهنية متقدمة: تشمل استراتيجيات مناسبة للوصول إلى الحل المناسب.

باختصار، يمكن القول أن اتخاذ القرار عملية تشمل الوعي بالبدائل، والتحليل والتقييم، والاختيار بناء على معايير وقيم معينة بعد جمع المعلومات الضرورية لاتخاذ القرار الأمثل.

2. عناصر عملية اتخاذ القرار:

أشارت العديد من الدراسات والأبحاث من بينها دراسة كل من "بوشارب" (2014، ص 25-26) و"شيروف" (2023، ص 129) إلى عملية اتخاذ القرار تتمثل في مجموعة من العناصر وأهمها كل من متخذ القرار، موضوع القرار، الأهداف، المعلومات، التنبؤ، البدائل، القيود، فيما يلي سنعرض على هذه المفاهيم:

- **أولاً: متخذ القرار:** يطلق لفظ متخذ القرار على الفرد أو الجماعة التي لها الصلاحيات في اتخاذ القرارات الممنوحة
- **ثانياً: موضوع القرار:** يمثل موضوع القرار المشكلة التي يجب على متخذ القرار حلها قبل تفاقمها وغالبا ما تكون مشاكل تقليديه روتينيه تتكرر باستمرار أو مشاكل حيوية كوضع الخطط وهناك مشاكل طارئة تحدث نتيجة تغير في ظروف البيئة المحيطة
- **ثالثاً: الأهداف والدوافع:** يجب تحديد الأهداف قبل اتخاذ القرارات ينبغي الوصول إليها وأهمية القرارات تعتمد على درجة أهمية الهدف المراد تحقيقه وكلما كان الهدف قابلاً للقياس كلما كان ذلك سبباً لاتخاذ القرار السليم. ويشير الدافع إلى الرغبة الداخلية التي تدفع الإنسان نحو تحقيق أهدافه والتي تهدف لتحسين حياته وتحقيق الرفاهية مستقبلاً، أما داخل المنظمات فإنها تسعى إلى تحسين المردودية والإنتاج. إن وجود هدف ودافع وراء اتخاذ القرار من الأمور الضرورية فكما هو معروف في مجال العلوم السلوكية والدافعية الإنسانية وراء كل عمل أو سلوك دافع ووراء كل دافع حاجه معينه يراد إشباعها إذا فالهدف هو تجسيد الحاجة لتحقيق الهدف يعني حدوث عمليه الإشباع وبناء عليه لا يتخذ القرار إلا إذا كان وراءه دافعا لتحقيق هدف معين فتزداد أهميه القرار المتخذ كل ما ازدادت أهميه الأهداف المراد تحقيقها من هذا القرار المتخذ وعليه يمكن أن نقول أن الهدف هو مبرر لاتخاذ القرار.
- **رابعاً: المعلومات والبيانات:** إن جمع المعلومات والبيانات اللازمة لتحليل المشكلة أمر ضروري فهي المردود الرئيسي للمنظمة الذي يعطي للمتخذ القرار رؤية واضحة عن طبيعة المشكلة ويجب أن تتصف هذه المعلومات بالمصداقية والثقة عدم التحيز والشمولية والتوقيت المناسب

- **خامسا: التنبؤ:** إن معظم القرارات التي يصدرها منتخب القرار تتوقف على متغيرات مستقبلية والتي يجب تقديرها وتحديدها نتائجها المنظمة، والتنبؤ وهو التقدير والتنبؤ من خلال الحدس على ما سوف يترتب على المتغيرات المكانية والزمانية المحيطة بالقرار والمؤثرات الايجابية والسلبية بشكل مسبق، لتقليص الفجوة بين النتيجة المتوقعة والنتائج المرغوبة للاستجابة للانحرافات الإيجابية القصوى وتخفيف من شدة الانحرافات السلبية المحتمل.

- **سادسا: البدائل:** هي مجموعة الطرق والحلول المتاحة التي يمكن الاعتماد على أي منها لبلوغ الغاية المنشودة، ويتم ترتيب هذه الحلول وفقا لدرجة قربها وبعدها عن المعيار الذي يتم وضعه لاختيار البديل الأقرب واتخاذ القرار المناسب. كما سبق لنا وان ذكرنا أنه لا بد من وجود بدائل في عملية المفاضلة أو الاختيار فوجود بديل واحد يدل على عدم وجود مشكلة في الاختيار وهي حالة نادرة جدا.

- **سابعا: القيود:** هي تلك العوائق التي تمنع زيادة عدد البدائل المتاحة، وهي قيود يواجهها متخذ القرار. حيث يواجه متخذ القرار عدد من قيود البيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر على قراره بالإضافة إلى قيود أخرى كعنصر الزمن أهميه القرار الذي يجب أن من الآثار السلبية لهذه الخلود ومن الأمثلة عن ومن أمثله هذه القيود الإمكانيات المتوفرة، الكفاءة، إلخ.

3. أهمية اتخاذ القرار:

نظرا للأهمية البالغة لعملية اتخاذ القرار فقد نالت عناية بالغه من جل علماء النفس والاجتماع والإدارة الحديثة، حيث يتفق هؤلاء العلماء على أن هناك معنى واضح لاتخاذ القرار في وجود بدائل تحتاج إلى المفاضلة واختيار أنسبها، فمن خلال اتخاذ القرار يمكننا أن نميز بين النجاح والفشل أي تعتبر بمثابة أداة فعالة ومعبره بشكل أساسي عن مدى تحقيق النجاح أو الفشل التي يمارسه الأفراد لاستثمار الجهود والوصول إلى الأهداف وتحقيقها.

وتتمثل أهمية اتخاذ القرار في كونه يعد من أهم المهارات تأثيرا وفاعلية في نجاح الحياة وتحسين نوعيتها وكذلك يحتم على ذلك المتعلمين اتخاذ العدد من القرارات مثل اختيارهم لبعض المواد أو الاختيار الذي يحدد التخصص الدراسي الذي ستكون عليه مهنتهم المستقبلية. حيث تتغلب على تلك العملية قدرا من الطاقة الانفعالية والفكرية، وكذلك تتطلب من الفرد استعداد خبراته السابقة في المواقف سواء كانت بسيطة أو مركبة، ومن ثم تصنيفها تلخيصها أو استنباط العلاقات فيما بينها.

وحسب "محمودي، وطاجين" (2022، ص638-639) فإن أهمية عملية اتخاذ القرار للفرد تبرز من خلال العديد من القرارات التي يتخذها في حياته اليومية والتي يتأثر بها، ويؤثر بها على الآخرين، وبالنسبة للجامعات الصغيرة فإنها تبرز من تأثر سلوك فرد هذه الجماعة بسلوك أعضاء الجماعات الإنسانية التي ينضم إليها، ويتشكل سلوك الفرد من خلال القيم والتوقعات والمعايير، وهذه تؤثر في القارات السياسية التنظيمية العامة لتلك المنظمات.

ويرى الباحث أن اتخاذ القرار هو عملية حيوية في حياة الفرد والمؤسسات والمجتمعات بشكل عام، كما أنه يعتبر عملية فعالة لتحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة، وخاصة على الصعيد الشخصي، وتتمثل أهميته في ما يلي:

- تحقيق الأهداف: يساعد اتخاذ القرار على تحقيق الأهداف المطلوبة، فعندما يتم اتخاذ قرارات مناسبة، يمكن للأفراد والمنظمات الوصول إلى أهدافهم بكفاءة أكبر.
- حل المشكلات: يساعد اتخاذ القرار في حل المشكلات والتعامل مع التحديات التي تواجه الأفراد والمؤسسات من خلال تحليل الوضع واختيار البدائل المناسبة.
- تعزيز التطوير الشخصي: على الصعيد الشخصي والمهني، يمكن أن يساهم اتخاذ القرار في تطوير مهارات الفرد في التفكير وتحليل الوضع وتقدير النتائج المحتملة.
- تحقيق التوازن: يمكن استخدام اتخاذ القرار لتحقيق التوازن بين الاحتياجات المختلفة والأولويات في الحياة الشخصية والمهنية.
- تحقيق التطور والتغيير: في العالم الحديث المتغير بسرعة، يجب على الأفراد أن يكونوا قادرين على اتخاذ قرارات سريعة وذكية لمواكبة التطورات والتغييرات.
- تحسين العلاقات: اتخاذ القرارات الجيدة يمكن أن يعزز من العلاقات الشخصية والاجتماعية، حيث يمكن للأفراد أن يتقوا في قدرة بعضهم على اتخاذ القرارات المناسبة.

من خلال ما تم عرضه، يرى الباحث أن اتخاذ القرار عملية الحساسة، قد كانت ولا تزال من أهم مجالات الاهتمام للعلماء والباحثين، في عدة ميادين، منها علم النفس والاجتماع والإدارة، والسياسة، وقد أشار العديد من الباحثين الذين قد سبق ذكرهم إلى أهمية فهم عملية اتخاذ القرار، حيث يتمثل جوهرها في الاختيار بين البدائل المتاحة. ذلك أن اتخاذ القرار يعكس جوهر النجاح أو الفشل، ويعتبر أداة فعالة

تعبّر عن قدرة الفرد على تحقيق الأهداف والمسار نحو النجاح، كما تعد هذه العملية من أهم المهارات التي تؤثر بشكل كبير في نوعية الحياة والنجاح الشخصي.

بالإضافة إلى ذلك، فإنه يجب على الأفراد اتخاذ العديد من القرارات في حياتهم اليومية والمهنية، مثل اختيار التخصص الدراسي، وتحديد مسار حياتهم المهنية المستقبلية، لذلك فإن أهمية اتخاذ القرار تظهر من خلال تأثيرها على مختلف جوانب الحياة الشخصية، والاجتماعية، والمؤسسية، حيث يمكن للقرارات المناسبة تحقيق الأهداف، وحل المشكلات، وتطوير المهارات، وتحقيق التوازن، والتكيف مع التغيرات السريعة في العالم المعاصر.

4. أنواع القرارات:

- القرارات وفقا لظروف اتخاذها: صنف باحثون أمثال "بيترفيسا، وسبليت، Pietrofesat And Spelet (1981)، القرارات التي يمكن أن يتخذها الإنسان في إلى قرارات وفقا لمجموعة من الظروف المختلفة، كما أشار إليها أيضا "بن موسى" (2013، ص54)، وحسب هؤلاء فإن هذه القرارات تنفرع إلى أنواع وهي:

- قرارات تؤخذ في حالة من اليقين: ذلك إذا كان كل اختيار يؤدي إلى نتيجة معروفة على وجه التأكيد. ويرى الباحث أن هذه القرارات تكون في ظروف التأكد، حيث تلتزم بدرجة عالية من التأكد من حيث المعلومات المتوفرة بشأنها إذ لا تتضمن أي متغيرات غير مؤكدة الحصول فهذا النوع من القرارات يعتمد وبشكل كبير على الموثيق العالية بالمعلومات.

- قرارات تؤخذ من المخاطرة: ذلك إذا كان كل اختيار يقود إلى عدة نتائج احتمالاتها معروفة أو متوقعة.

- قرارات تؤخذ في حالة من الشك: ذلك عندما يقود كل اختيار إلى عدة نتائج ممكنة، وكل احتمالاتها غير متوقعة. ويرى الباحث أن هذه القرارات تكون في ظروف عدم التأكد، وتمثل القرارات التي لا يتم تحديد احتمالات حدودها وفقا للبدائل المتاحة أو أنها أقل تحديدا ووضوح منها في حالة المخاطرة إذ إن حالات عدم الاستقرار التي تتخذ فيها القرارات كغيرها غالبا ما يتم استخدام الخبرة المتراكمة لدى متخذ القرار أو الاستعانة بالأراء والمقترحات الجماعية والخبرات المتاحة لدى الأفراد

- قرارات تؤخذ في ظل حالة من الجمع بين الشك والمخاطرة: وهذا عندما لا يكون الشخص متأكد من درجة احتمالية النتائج المترتبة على اختياراته، وأشار "موساوي" (2009، ص37) إلى أنه يمكن أن

تتوفر لديه بيانات تمكنه من تقدير نسبة نجاح كل اختيار. ويرى الباحث أن هذه القرارات تكون في ظل المخاطرة، وتتمثل بتحديد احتمالات وصول كل الحالات أو البدائل في ضوء تحقيق النتائج المتوقعة لكل بديل وهذا نوع من هو الأكثر انتشاره حيث تكون البدائل معروفة ولكن النتائج مشكوك فيها.

ويرى الباحث أن هناك العديد من أنواع القرارات، ويعتمد نوع القرار على السياق والمجال الذي يتعلق به القرار، ونذكر بعض الأنواع الأخرى للقرارات حسب اتجاه الدراسة الحالية، وهناك العديد من الأنواع الأخرى حسب السياق والمجال الذي تتعلق به القرارات. وبالتالي هناك قرارات أخرى يمكن تصنيفها في القرارات الفردية والقرارات الجماعية، القرارات التعليمية، القرارات المهنية، والقرارات الشخصية: وهي كما يلي:

- **القرارات الفردية:** هي قرارات تخص الإنسان كفرد وليس كجزء من تنظيم الجماعة في الفرض يتخذ القرارات التي تتناسب وميوله ورغباته الشخصية وكذلك أهدافه التي رسمها لحياته الشخصية كفرد.
- **القرارات الجماعية:** فهي ثمرة جهد ومشاركة من جانب متخذ القرار مع أولئك المعنيين بالموضوع، وتسمى أيضا بالقرارات الاجتماعية لأنها تشمل القرارات التي تؤثر على المجتمع، مثل المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع أو العمل الاجتماعي.
- **القرارات التعليمية:** تتعلق بمسار التعليم والتدريب، مثل اختيار الدورات الدراسية أو البرامج التعليمية، وهو ما يستخدم عند التخطيط للتعليم وبناء المناهج التربوية والدراسية.
- **القرارات الشخصية:** هو ذلك القرار الذي يخص الإنسان فردا ويتناول موضوعا شخصيا ويكون تأثير الآخرين عليه ثانويا بغض النظر عن كونه ينتمي إلى جماعة معينة أو لا، وهذه القرارات تتعلق بالأمر الشخصية للفرد، مثل اختيار الوظيفة، أو الزواج، أو شراء منزل.
- **القرار المهني:** وهو قرار اختيار الفرد لمهنته المستقبلية ويرى معظم العلماء أن الاختيار المهني جانب من جوانب سلوك.

5. خطوات اتخاذ القرار:

أشارت معظم الدراسات والأبحاث إلى أن تعدد النماذج المفسرة لعملية اتخاذ القرار، ورغم ما يبدو من اختلاف بين الباحثين في هذا الموضوع إلا إن هناك اتفاق كبير بينهم فيما يخص خطوات اتخاذ القرار، فيتفق كل الباحثين على إن صنع القرار يمر بمجموعة من المراحل، إلا أنهم يختلفون في عدد هذه المراحل وترتيبها. ويمكن القول أن أغلب ما تم الاتفاق عليه هو أن خطوات اتخاذ القرار هي:

- تحديد المشكلة Identifying Problems.

- تطوير البدائل وتحديدها Developing And Identifying Alternatives.

- تقييم البدائل Evaluation Alternatives.

- اختيار البدائل Making Choice.

- تنفيذ القرار Implementing Decision.

- متابعه القرار Following- Up The Decision.

وتبنت "أبو خاطر" (2014) ست مراحل لعمل اتخاذ القرار هي: تحديد الموقف، جمع المعلومات من مصادر متعددة، تحديد البدائل الممكنة والمتوفرة، دراسة النتائج والمحتملة لكل بديل، ترتيب البدائل حسب أفضليتها، وأخيرا اتخاذ القرار.

و اعتبر "بوكراس" (2001) إلى أن هناك مجموعة من الخطوات التي تسهم في قرار صحيح، والتي تتمثل في: تحديد الهدف (تحديد وتشخيص المشكلة)، حصر كافة العوامل المؤثرة، وضع البدائل المناسبة، اختيار البديل الأنسب، التنفيذ الذي سيتم بالمرونة والتقييم ويتضمن عملية إصدار حكم على فاعلية القرار الذي تم اتخاذه.

يرى "أوارانج، Awarang" (2008, P29) أن عملية صنع القرار هي عبارة عن مجموعة من المراحل أو الخطوات التي يتم تنفيذها في قبل اتخاذ القرار، وهي كالتالي:

- المرحلة الأولى: وهي مرحلة تشخيص وجمع المعلومات العاملة بالمشكلة المطروحة.

- المرحلة الثانية: وهي مرحلة بناء النموذج، ويتم في هذه المرحلة تحديد الخيارات (البدائل).
 - المرحلة الثالثة: وهي مرحلة اختيار البديل الأنسب من بين مجموعة البدائل الممكنة.
- وحسب ما جاء في دراسة (Boumedyen, 2010, P26)، و(عبدلي، 2023، ص 6) فإن عملية صنع القرار تمر بخمس مراحل وهي:

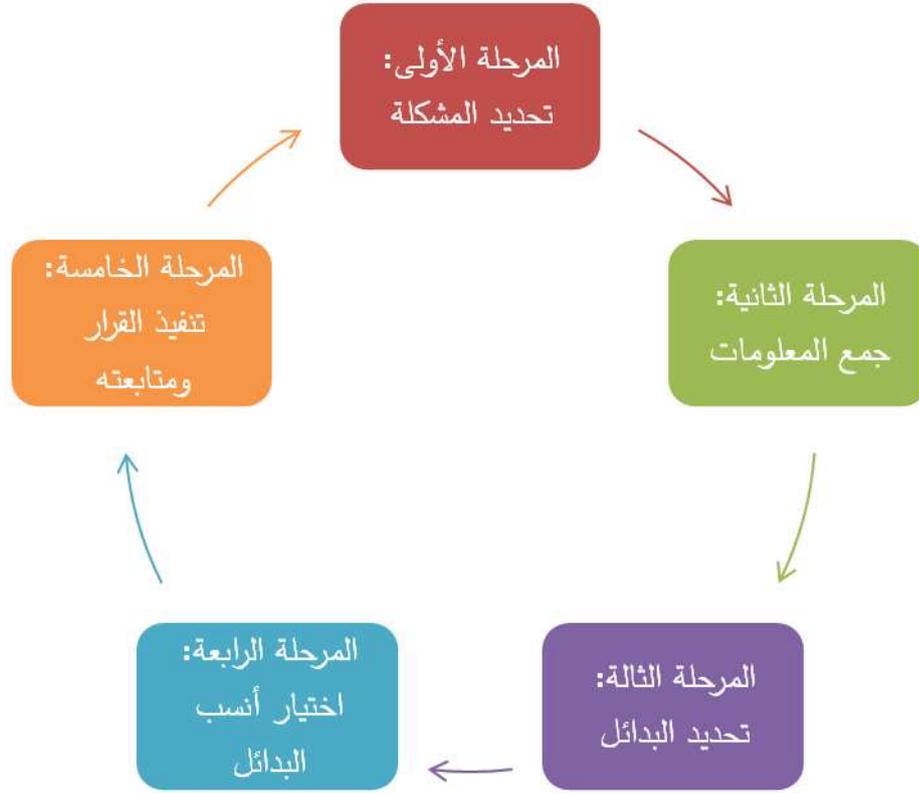
- أولاً: يتم تحديد الأهداف التي ترغب المنظمة في تحقيقها.
- ثانياً: البحث عن مجموعة البدائل الممكنة و جمع البيانات
- ثالثاً: إجراء المقارنة بين البدائل من أجل الوصول لاختيار البديل المناسب على أساس المعايير المحددة من طرف المنظمة .
- رابعاً: تتمثل الخطوة الرابعة في تنفيذ القرار .
- خامساً: عملية مراقبة تنفيذ القرار وتقييم النتائج المترتبة عنه.

واتجهت اهتمامات الباحثين بشكل مكثف نحو بناء النماذج المتعددة لعملية اتخاذ القرار، وما يمكن أن يشمل عليها من مهارات أو خطوات متتابعة، أو عمليات معرفية، أو ما تتضمنه عملية اتخاذ القرار من عناصر مختلفة، وتتمايز هذه النماذج عن بعضها وتختلف من حيث التفصيل أو من حيث البساطة والتعقيد بناء على ما يشتمل عليه كل نموذج من هذه العناصر. ويوضح نموذج باير (Bayer, 1988) أساليب التفكير لمهارات في اتخاذ القرار، وما تشتمل عليه من خطوات تكشف عن طبيعة المهارات المعرفية المتضمنة فيها كمنشآت سلوكية هادفة لحل المشكلات المتصلة باتخاذ القرار، وهي كالتالي:

- تحليل الموقف: وهو الخطوة الأولى لاتخاذ القرار ويتطلب التعرف الأرض على المكونات الأساسية التالية:
- تحديد الهدف المراد التوصل إليه وخصائصه في الوقت الحاضر .
- التعرف على العوائق أو العوامل التي تمنع تحقيق هذا العمل، وهناك تحديد شامل يشمل الجهود المبذولة للتعرف على الأسباب والمعوقات لهذه الموانع أو العوامل العائقة وعندما يتم تخطيط الموقف وتحديده فإن هذه البدائل لكي تتحقق هذا الهدف فينبغي أن تعرف وتحل.
- تحليل البدائل: وتشمل هذه الخطوة الثانية ما يلي التعرف على البدائل تقويم البدائل بحسب الأهداف المصادر التكلفة العوائق والنتائج ترتيب البدائل بحسب المعلومات والمعايير التي وضعت.

- اختيار البديل الأفضل: ويشكل الخطوة الثالثة ويتضمن ما يلي:
 - إعادة تقييم البدائل ذات الدرجة العليا بحسب القيم التي لدى الشخص، بحسب العواقب المتوقعة.
 - التعرف على المخاطر المحتملة المترتبة على كل بديل والتأكد من صحة البدائل لكل بديل وتقييمها، ومن ثم يتم الاختيار النهائي للبديل الملائم من بين البدائل.
- بناء على ذلك فإن خطة العمل لتنفيذ القرار يمكن أن تشمل أن تتمثل في صوره مجموعة من الأساليب المخططة والتقنيات ربما أكثر من اتخاذ القرار نفسه. ومن خلال ما تم ذكره يرى الباحث أن عملية اتخاذ القرار هي عملية معقدة تتضمن العديد من العناصر والخطوات. ونلخص خطوات العملية الأساسية التي تشملها عملية اتخاذ القرار:
- التحليل وجمع المعلومات: هذه الخطوة تتضمن جمع المعلومات ذات الصلة بالقرار المطلوب. يجب على الشخص جمع معلومات كافية وموثوقة من مصادر متعددة.
 - تحديد الهدف: يجب على الفرد تحديد الهدف الذي يريد تحقيقه من خلال اتخاذ القرار. هل الهدف هو تحقيق مكاسب مالية، تحسين العلاقات الاجتماعية، أو شيء آخر؟
 - تحليل الخيارات: يجب تحليل جميع الخيارات الممكنة المتاحة لاتخاذ القرار. يتضمن ذلك تقييم مزايا وعيوب كل خيار والتفكير في العواقب المحتملة لكل منها.
 - تقييم العوامل المؤثرة: يجب على الشخص مراعاة العوامل المؤثرة مثل الزمن، والموارد المتاحة، والضغوط الاجتماعية، والعواطف الشخصية.
 - اتخاذ القرار: بناء على التحليل والتقييم، يتخذ الشخص القرار النهائي. يمكن أن يكون القرار إما باتخاذ إجراء معين أو اختيار واحد من بين الخيارات المتاحة.
 - تنفيذ القرار ومتابعته: (أنه لا ينتهي صنع القرار عند اختيار البديل بل لا بد من جعله واقعيًا وملموسًا فالقرار في حد ذاته لا قيمة له إذا لم ينفذ. وأشار "بوزيد" (2023، ص 142) أن مرحلة التقييم في غاية الأهمية وذلك بالتأكد من أن القرار كان فعالاً في حل المشكلة وقد حقق الأهداف المرجوة منه ومتابعة أي انحراف أو اختلال لتقويمها، ويتم التحقق من سلامة تنفيذ القرار وفق ما خطط له من خلال التغذية العكسية التي هي أساس معرفة فاعلية القرار
 - التعلم: عملية اتخاذ القرار تتيح فرصة للشخص للتعلم واكتساب الخبرة. يمكن أن تساعد القرارات السابقة في تحسين عمليات اتخاذ القرار المستقبلية. وأكد "بوزيد" (2023، ص 140) على أن عملية

اتخاذ القرار تحتاج لإتباع عدة خطوات لضمان الوصول إلى قرارات سليمة ونجد في كثير من الأحيان أن هذه المراحل تتداخل فيما بينها نظرا لعدم وجود فاصل زمني يحددها ، وقد اتفق أغلب الباحثين على المراحل الآتية: يمكن تلخيص المراحل السابقة في الشكل الآتي:



الشكل رقم (05): يوضح خطوات ومراحل اتخاذ القرار

المصدر: من إعداد الباحث

6. أساليب اتخاذ القرار:

إن أساليب اتخاذ القرارات تتعدد وتتنوع في صعوبة اتخاذها أو سهولتها، بالنسبة للجهد والكلفة والوقت والدقة في تقدير النتائج، وبعد الحدس والحكم الشخصي تجاه مشكلة معينة، وإيجاد الحل الملائم لها من أسهل أساليب اتخاذ القرار، ثم تتدرج تلك الصعوبة والتعقيد عند استخدام الأساليب في اتخاذ القرار. و يتوقف استخدام أحد هذه الأساليب دون الآخر على طبيعة متخذ القرار نفسه ومدى تقديره لصعوبة تحديد المشكلة أو سهولتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما تعتمد على طبيعة المشكلة و مدى التعرف على الظروف والمتغيرات المؤثرة عليها، كذلك فإن استخدام أسلوب دون آخر يتأثر بمدى توافر

الإمكانات اللازمة لاستخدامه، ومدى الاستخدام الفعال للمعلومات والبيانات المتاحة لأنها تشكل القاعدة الأساسية التي يعمل المدراء من خلالها للوصول إلى القرار الرشيد إذ أن متخذ القرار يقوم بالاستناد إلى تلك المعلومات بتحليل المشكلة لمعرفة محتوياتها وأبعادها ثم إتباع الخطوات الرئيسية في اتخاذ القرار. وتشكل أساليب اتخاذ القرار مجموعة فرعية من الأساليب المعرفية، والتي تعرف عموماً بالطريقة التي ينشر بها الناس قدراتهم الفكرية، ويرى "جالوتي، Galotti" (2006, p 630) أن اتخاذ القرار هو العملية المعرفية التي ينتج عنها اختيار البدائل واختيار الخيارات أو اتجاهات العمل أو الطريقة التي يتعاملون بها مع المهام المعرفية. كما اقترح "ثون هولم، Thunholm" (2004) أنه لا ينبغي النظر إلى أساليب اتخاذ القرار على أنها نزعة قائمة على العادة فحسب، بل يجب اعتبارها أيضاً خاصية ثابتة لمتخذ القرار، لأنها تعتمد أيضاً على القدرات المعرفية الأساسية المستقرة للفرد ويحدد أسلوب اتخاذ القرار على أنه نمط الاستجابة الذي يظهره الفرد في موقف اتخاذ القرار، إذ يتم تحديد نمط الاستجابة هذا من خلال وضع اتخاذ القرار ومهمة اتخاذ القرار ومتخذ القرار الفردي، تشمل الاختلافات الفردية بين متخذي القرار الاختلافات في العادات ولكن أيضاً الاختلافات في القدرات المعرفية الأساسية مثل معالجة المعلومات والتقييم الذاتي والتنظيم الذاتي، والتي لها تأثير ثابت على نمط الاستجابة عبر مهام ومواقف اتخاذ القرار المختلفة. وأشارت دراسات عديدة، مثل دراسة "سكوت وبروز، Scott & brows" (1995)، ودراسة "سبايسر وسميث، Spicer & Smith" (2005 p137)، ودراسة "بافولار، وآخرين، Bavalár, & Et al" (2018)، ودراسة "عثمان وآخرون، Othman & Et al" (2020, p72)، على أن نمط الاستجابة المعتاد المكتسب الذي يظهره الفرد عند مواجهة موقف قرار، إنه ليس سمة شخصية، بل نزعة قائمة على العادة للتفاعل بطريقة معينة في سياق قرار. وأشارت دراسة "هاشم" (2022) إلى أن هناك خمسة أنماط مختلفة لصنع القرار واتخاذها، تتمثل في العقلاني، البديهي، الاعتمادي، التجنبي، والعفوي. وعرف أسلوب اتخاذ القرار على أنه نمط الاستجابة المعتاد المتعلم الذي يظهره الفرد عند مواجهة موقف قرار.

وحدد "سكوت وبروس، Scott & brows" (1995) خمسة أساليب مستقلة لاتخاذ القرار، ولكنها ليست متعارضة، ويبدو أن الأفراد يستخدمون مزيجاً من الأساليب عند اتخاذ قرارات مهمة إذ يتميز أسلوب اتخاذ القرار العقلاني بالبحث الشامل عن المعلومات، والتقييم المنطقي للبدائل ومن السمات البارزة للأسلوب العقلاني اتخاذ القرارات بطريقة منطقية ومنهجية، والنظر في الخيارات المختلفة من حيث هدف محدد. كما يتضمن أيضاً عوامل مثل التخطيط للقرارات المهمة بعناية وإعادة التحقق من مصادر

المعلومات للتأكد من الحصول على الحقائق الصحيحة قبل اتخاذ القرارات أما الأسلوب الحدسي يتميز بالميل إلى الاعتماد على الغرائز والمشاعر الداخلية وردود الفعل. واتخاذ القرارات بناءً على ما يبدو أنه صحيح، بدلاً من وجود سبب منطقي لذلك. إذ يتم الاهتمام بالتفاصيل في تدفق المعلومات، بدلاً من البحث المنهجي عن المعلومات ومعالجتها.

وحسب "ثون هولم، Thunholm" (2004) فيعرف الحدس بأنه "القدرة على بلوغ المعرفة المباشرة أو الفهم دون التدخل الواضح للفكر العقلاني أو الاستدلال المنطقي". في حين يستلزم اتخاذ القرار العقلاني نوعاً مختلفاً تماماً من نظام معالجة المعلومات عن اتخاذ القرار الحدسي وهو يتألف من القدرة المعرفية على معالجة المعلومات بشكل منطقي وتفسير الحدث بدقة من خلال التفكير الواعي والتفكير التحليلي. أما الأسلوب المعتمد يتميز بالبحث عن التوجيه والدعم من الأشخاص الآخرين عند اتخاذ القرارات المهمة، ومن المعتاد بالنسبة للأسلوب المعتمد أنه نادراً ما يتخذ قرارات مهمة دون استشارة أشخاص آخرين، وغالباً ما يستخدم نصيحة الآخرين في مواقف اتخاذ القرار.

ويرى "جابين وإيتالس، Jabeen & Etals" (2013, p274)، أنه يتميز أسلوب التجنب بالميل إلى تأجيل اتخاذ القرار كلما أمكن ذلك واتخاذ قرارات اللحظة الأخيرة. إن تجنب اتخاذ قرارات مهمة حتى يتم الضغط عليها، هو أمر نموذجي لهذا الأسلوب، ربما لأن التفكير فيها يؤدي إلى الشعور بعدم الارتياح، كما يتميز الأسلوب العفوي بمشاعر فورية ورغبة في اجتياز عملية صنع القرار في أسرع وقت ممكن. فهو سريع ومندفق عادة ما يتم اتخاذ القرارات، ويؤسس متخذ القرار العلوي قراراته على ما يبدو طبيعياً في الوقت الحالي، كما يمكن النظر إلى الأسلوب العفوي كنوع من الأسلوب الحدسي عالي السرعة، وربما يستخدم في مواقف اتخاذ القرار مع ضغط الوقت.

ثانياً: مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

يعتبر فهم عملية اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل في أهمية هذه العملية في حد ذاتها، وضرورتها في تحديد مسار الحياة المهني، وتحقيق النجاح على عدة مستويات أمراً ذا أهمية بالغة، فعملية اتخاذ القرار المهني لا تقتصر على اختيار المهنة نفسها فحسب، بل تشمل أيضاً على قرارات متعددة منها، تحديد المسارات الدراسية والمهنية، اختيار التعليم أو التدريب أو التكوين المهني، واتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير المهارات وتحقيق التقدم الشخصي والمهني.

وتتضمن عملية اتخاذ القرار المهني العديد من التحديات والعوامل التي يجب مراعاتها، كما أن هذه العملية شخصية تتطلب التفكير العميق والتقدير الدقيق للخيارات المتاحة، وأن يكون القرار المهني مبنيًا على معرفة شاملة بالمجال المهني المحدد، وتقدير القدرات الشخصية والتحديات التي قد تواجهها في المستقبل، وقد يتطلب أحيانًا المخاطرة والتجربة. كما أن القرار المهني قرار شخصي يعبر عن تطلعات الفرد وطموحاته، ويسهم في بناء مستقبل مهني ناجح ومرض.

1. المهارة:

1.1 مفهوم المهارة:

يشير مفهوم المهارة (Skill) في اللغة إلى الفعل "مَهَرَ"، أي حذق، والاسم منه "ماهر"، أي حاذق وبارع، وحسب "ابن منظور" (1993، ص184) يقال أن فلان مهر في العلم أي كان حاذقًا عالمًا به، وامتقنا له. أما اصطلاحًا فقد أشار "كروم" (2017) إلى أن "المهارة هي قدرة الفرد التي تجعله يتصرف بحسن التصرف في عمله، وبالحدق في القيام بمهام معينة".

وحسب ما سبق ذكره تشير المهارة إلى القدرة على القيام بمهام معينة بفعالية وبدقة، ويمكن أن تكون المهارة ناتجة عن التدريب والتجربة، وتتطور مع مرور الوقت، وتشمل المهارات مجموعة واسعة من القدرات والمعرفة، بما في ذلك المهارات الفنية، والمهارات العقلية، والمهارات الاجتماعية، والمهارات الحركية. كما تعتبر المهارة عملية (Process)، وهذا يشير إلى أنها سلسلة متتابعة من الإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والتي يمارسها المتعلم بهدف أداء مهمة ما، ولأنها عملية فإن تعلمها يتضمن أنها تسير وفق خطوات ثابتة وبطريقة منظمة، ومتتابعة ومتسلسلة ومتدرجة، ومحددة، كما يحكم الرضا عن أداء المهارة. وقد أشارت "قطامي" (2005) أن المهارة تكون معرفية (Cognitive)، أو نفس حركية (Psychomotor)، أو حس حركية (sen sorymotor) في كثير من الخبرات المبكرة، كما أنها عملية تترسخ بالتكرار والإعادة، وتحليل المهارة إلى خطوات محددة، وبسير متسلسل، وبأداء محدد، يمكن أن يسهم في تحديد الأداء المنجز وذلك بتحديد معايير الأداء الذي يدل على تحقيق الهدف.

ويرى الباحث أن هناك العديد من المهارات، مثل استراتيجيات التفكير، وحل مشكلات واتخاذ القرارات ... الخ. هذه المهارات تتطلب تنسيقًا وتآزرًا بين العمليات الذهنية من مثل الملاحظة، والتوقع،

والإدراك، والانتباه، ومن ثم وضعها في صورة سلسلة منظمة من الخطوات المتتابعة والمرتجة تضم العلاقة بين جوانب المهارة المختلفة. كما أن تعلم المهارة يسير وفق خطوات محددة وثابتة، ومرتجة، ومنظمة، ومتسلسلة، ومنتابعة، ويتم فيها تحديد المهارة على صورة نتاج معرفي شامل، يقدم للمتعلم أو المتدرب، ويطلب إليه إعادة صياغة النتاج كما يدركه ويتم المناقشة فيها بين المدرب والطلبة حتى يتعرف الطلبة على خصائص هذا النتاج وما الذي يريدون تحقيقه بدلالة معايير انجاز يتم الاتفاق عليها.

2.1 أبعاد المهارة: أشارت "قطامي (2005) إلى أن المهارة تتكون من عدد من الأبعاد وهي:

- البعد الإدراكي (Preceptuel Dimension)
 - البعد المعرفي (Cognitive Dimension)
 - البعد المتعلق بالخصائص النفسية للمتعلم (Psy Coordination Dimen)
 - البعد التنسيقي (chological characteristics Dimension)
- البعد الإدراكي:** ويتضمن ذلك السيطرة على المتغيرات المرتبطة بالمهارة وعناصرها، وأهمية وقيمتها، والأهداف التي يريد تحقيقها. ويمكن تحقيق هذا البعد من خلال على إدراك هذه العناصر بالإجراءات التالية:

- تحديد المهارة تحديدا إجرائيا دقيقا.
 - مناقشة العناصر التي يمكن الانتباه إليها في المهارة.
 - تحديد الأهداف و الوعي بالحاجة التي تتحقق بإتقان المهارة.
 - مناقشة العناصر المتعلقة بالمهارة والعناصر غير المتعلقة.
 - إعداد بيان محدد يتضمن العناصر المتعلقة حسب تدرجها في برنامج التدريب على المهارة.
- البعد المعرفي:** يتضمن هذا البعد الجوانب المتعلقة ببنية المهارة من مثل الخبرات والمعارف، والمفاهيم والحقائق والمعلومات والمبادئ، والأدلة، بالإضافة إلى العمليات المعرفية التي تستخدم في معالجة الخبرة أو المهارة، مثل جمع المعلومات، والتصنيف، الترتيب، التنظيم، التفضيل. بالإضافة إلى البناء المعرفي، والتخزين، التنبؤ... الخ.

البعد المتعلق بالخصائص النفسية للمتعلم: يتطلب إتقان المهارة استعدادات متعددة استعدادا جسميا يتعلق بقدرة المتدرب على أداء المهارة من مثل استعداد العينين على الملاحظة والإبصار، واستعداد اليدين على المعالجة للمواد. والاستعداد النفسي ويتمثل في مقاومة المتعلم لعوامل الإحباط،

والممل المترتب أحيانا عن تدني مستوى الأداء عما يتوقعه، أو مخالفة النتائج الذي تحقق لما يريده أو غياب الشعور بالانجاز ... الخ. والاستعداد الذهني مرتبط بقدرته على الملاحظة، والانتباه، والتذكر. والعمليات المعرفية من حس حركية، والعمليات المادية، وما قبل العملية والمجردة، ويتحدد مستوى العملية المعرفية والاستعداد المعرفي بالمرحلة النمائية. وتشكل الدافعية (Motivation) أحد المتغيرات النفسية الهامة لدى المتعلم، والدافعية هي الحالة الداخلية أو الخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه وتصونه لتحقيق هدف ما، ويتم التركيز هنا على الدافعية الداخلية (Intrinsic Motivation) لدى المتعلم إذ يكون مدفوعا، أو دافع تحقيق الذات، أو دافع التفوق. أما الدافعية الخارجية (Extrinsic Motivation) لدى المتعلم فهي من مثل الحصول على مكافأة سواء كانت مادية أو معنوية، ويفضل التركيز على تطوير الدوافع الداخلية لدى المتدرب إذ يكون هدفه انجاز مهمة ما، أو حل مشكلة ما، أو اكتشاف شيء جديد.

البعد التنسيقي: ويتضمن هذا البعد التآزر الحسي حركي بين ما يواجهه المتعلم مع منبهات والعناصر الوظيفية والأداء المتعلق بها من مثل وضع الإصبع على الكلمة المنطوقة، أو متابعة الكلمة المنطوقة بعينه.. أو إدراك مجموعة العناصر في موقف إدراكا كلياً، أو تنظيم الأشياء وفق بعد اللون أو بعد الحجم.

2. اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية:

تعتبر مرحلة التعليم الثانوي إحدى المراحل التعليمية في البنية الحالية للمنظومة التربوية، وهو مرحلة تلي مرحلة التعليم الأساسي بجميع أنواعها، حيث تهدف إلى إعداد وتكوين الطاقات البشرية التي يحتاج إليها المجتمع، ومن ثم تحديد الأهداف العامة للتربية والتعليم، وهي مرحلة هامة جدا بالنسبة لمستقبل التلميذ، وكذلك تصادف مرحلة حرجة من مراحل النمو الإنساني وهي مرحلة المراهقة، والتي تكتنفها أزمات وتغيرات تجعل المراهق مضطربا وغير متوازن فيها. كما أن اتخاذ القرار المهني جانب من جوانب السلوك يتمثل في اختيار الفرد لمهنته المستقبلية. ولذلك سعت مختلف الأبحاث والدراسات إلى إيجاد تفسير له.

ويشير مفهوم اتخاذ القرار المهني إلى عملية الموازنة بين معرفة الذات من جهة ومعرفة عالم المهن والعمل من جهة أخرى والاختيار من ضمن ما يناسب خصائص الشخصية، وهذا ما أكده "زونكر، Zunker" (1986). كما أشار "الريشان" (2019، ص 204) إلى أن اتخاذ القرار المهني هو اختيار الطالب بشكل واعي للبدائل المهني من بين مجموعة من البدائل المختلفة.

وتعتبر عملية اتخاذ القرار الدراسي والمهني من أهم التحديات التي تواجه التلاميذ في المرحلة الثانوية نظرا لعدم القدرة على اختيار تخصص ما كونه قضية أساسية تواجههم خلال حياتهم الدراسية، وهو قرار يتطلب إعمال الفكر ومعالجة المعلومات بدرجة متفاوتة ويعتبر القرار التعليمي والمهني من أهم وأصعب القرارات لما لهذا القرار من تأثير للفرد وعلى مستقبله المهني وحياته الأسرية والاجتماعية على وجه عام. كما تعد المرحلة الثانوية من المراحل التعليمية الهامة في حياة التلاميذ حيث يتطلب منهم اجتياز هذه المرحلة بتحديد نوع التخصص الذي يرغبون الالتحاق به في الجامعة أو التكوين المهني بعد انتهائها والذي سيكون بمثابة البنية التحتية للمهنة المستقبلية التي تتوافق مع قدراتهم وميولهم، وفي هذا السياق أشارت دراسة "مدور، وآخرون" (2020، ص224) إلى أنه يتوقف نجاح الطالب العملي على مدى اختياره للتخصص الدراسي وفق أسس سليمة، لذلك يتوجب على التلميذ لاختيار أحد التخصصات المهنية حسب المسار الذي يتوجه إليه.

ويشير مفهوم مهنة المستقبل إلى الوظيفة أو العمل الذي يسعى الفرد للوصول إليها، كما تعد وسيلة لكسب العيش واستمرارية الحياة، وهي تتطلب علما وتدريباً يتصل بالمهام والمهارات المحددة التي يتطلبها أداء العمل، وأشار الكثير من الباحثين على غرار، "الذنيبات" (2006، ص3)، و"كراس وبلقوميدي" (2021، ص215)، و"عتيق" (2013)، إلى أن مهنة المستقبل هي "الوظيفة أو العمل الذي يطمح الفرد لمزاومته في المستقبل، بما يتوافق مع معتقداته ويتناسب مع قدراته وإمكاناته واحتياجات سوق العمل، حيث يضع الفرد لنفسه خطة لبلوغ هذه الطموح". كما عرفها كل من "دالي، ياسين" (2022) بأنها "المهنة التي يختارها الشخص لمستقبله ويوجه نفسه نحوها عبر التخصص الذي يختاره".

إن أهمية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية لأمر يستدعي بدوره كل أنواع الحيرة والتردد، إذ أن اتخاذ القرارات المهنية تسبقها عملية اختيار المسارات الدراسية وفي حقيقة الأمر هي عملية تبدأ من المراحل الأولى من حياة الفرد فتبدأ الميول والاتجاهات تتبلور تدريجياً لتتجسد في النهاية بشكل قرارات مهنية، ونظراً للتغيرات السريعة في عالم المهن من حيث المتطلبات وظروف والتكنولوجيا ونظر لتشابك العوامل في عملية اختيار مهنة المستقبل واتخاذ القرار المتعلق بها طيبا الدراسات بعض العوامل الاجتماعية وتربويه كوالدين العقارب والأصدقاء والمواد الدراسية كما بينت دراسة أخرى أهميه الصفات الشخصية كالمولود والاستعدادات والاهتمامات. ويرى الباحث أن المرحلة الثانوية مرحلة مهمة في حياة الطلاب، حيث تحدد مستقبلهم الأكاديمي والمهني في هذه المرحلة، حيث يختار الطلاب المسارات الأكاديمية التي

يريدون متابعتها، ويستعدون للالتحاق بالجامعة أو التكوين المهني أو سوق العمل، لذلك من المهم أن يبذل الطلاب في هذه المرحلة قصارى جهدهم في الدراسة والتركيز على أهدافهم المستقبلية. كما أن طلاب المرحلة الثانوية يواجهون العديد من التحديات، أهمها، التغيرات الجسدية والعقلية والعاطفية حيث يشهد الطلاب في هذه المرحلة العديد من التغيرات الجسدية، مثل نمو الجسم والبلوغ، والتغيرات العقلية، مثل تطور التفكير النقدي والقدرة على اتخاذ القرارات، والتغيرات العاطفية، مثل زيادة الاستقلالية والحاجة إلى القبول الاجتماعي، بالإضافة إلى الضغوطات المدرسية حيث يواجه الطلاب في هذه المرحلة ضغوطا كبيرة من المدرسة، كما يتعرض الطلاب في هذه المرحلة لضغوطات اجتماعية من أقرانهم وأصدقائهم وعائلاتهم، كتحقيق التوقعات الاجتماعية. لذلك تزداد الاحتياجات طلاب المرحلة الثانوية إلى الدعم والتوجيه من أجل التغلب على التحديات التي يواجهونها، وتشمل هذه الاحتياجات:

- الدعم العاطفي: يحتاج الطلاب في هذه المرحلة إلى الدعم العاطفي من أفراد الأسرة والأصدقاء والمعلمين، للمساعدة في التعامل مع التغيرات الجسدية والعقلية والعاطفية التي يواجهونها.
- التوجيه الأكاديمي: يحتاج الطلاب في هذه المرحلة إلى التوجيه الأكاديمي من المعلمين والمستشارين، للمساعدة في اختيار المسارات الأكاديمية والمستقبلية المناسبة لهم.
- الدعم الاجتماعي: يحتاج الطلاب في هذه المرحلة إلى الدعم الاجتماعي من أقرانهم وأصدقائهم، للمساعدة في بناء العلاقات والشعور بالانتماء.

3. المفاهيم المتداخلة مع اتخاذ القرار المهني:

- صنع القرار واتخاذ القرار:

يخلط بعض الباحثين بين مفهوم صنع القرار ومفهوم اتخاذ القرار لدرجة تجعل العديد منهم يستخدمون المفهومين على أنهما يحملان نفس المعنى وفي الحقيقة أنه يوجد اختلاف بين المفهومين وهو على النحو التالي:

عملية صنع هي العملية التي تتضمن جميع مراحل إعداد القرار بدءا بتحديد الهدف أو المشكلة وموضوع القرار، مرارا بجمع المعلومات والبيانات وبلورتها وتحديد مجموعة من البدائل والمفاضلة بينهما ووصولاً إلى اختيار البديل الأفضل الذي يتم إصداره بصيغته موحدة تجسم القرار المطلوب. وحسب ما أشار إليه "بوزيد" (2023، ص 139) فإن الفرق بين صنع القرار واتخاذ القرار، فهذا الأخير الهدف

النهائي لعملية صنع القرار والتي تشمل أيضا تحديد المشكلة، تحديد البدائل وتقديمها ومتابعة تنفيذ القرار وتصحيح مساره إذا تطلب الأمر.

ويرى البعض الآخر أن عملية صنع القرار تعني الطريقة المنظمة لمواجهة المشكلات والمواقف أثناء العمل عن طريق توفير المعلومات الدقيقة وإيجاد البدائل المناسبة واختيار البديل الأفضل من بينهما في سبيل تحقيق الهدف وهذا ما أكده "بوصلب" (2015، ص72). بينما عملية اتخاذ القرار هي العملية النهائية التي تتمثل في الاختيار من بين البدائل العديدة، وهي عملية واعية تتمثل في اختيار أفضل البدائل من بين مجموعه من البدائل المتاحة بعد دراسة وتقييم النتائج المتوقعة من كل بديل لتحقيق هدف معين أو معالجه مشكله معينه لأكبر عائد وقل تكلفه في ضوء الظروف والإمكانيات المتاحة.

- الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني:

يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية. ويرى "جيلات، Gelat" أن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها، وهذا أكده أيضا "الصويط" (2011، ص11).

ويرى "سوبر، Super" (1955) مصطلح الاختيار المهني، الذي يستخدم على نطاق واسع في المناقشات والدراسات المتعلقة بالتنمية والتكيف المهني، ينقل فكرة مضللة عن الدقة والدقة في الوقت، وعن الوحدة والتفرد في حياة الفرد. فالاختيار، وفي الواقع هو عملية وليس حدثا، وينبغي أن يشير المصطلح إلى سلسلة كاملة من الاختيارات، مما يؤدي عموما إلى إلغاء بعض البدائل والاحتفاظ بأخرى، إلى أن تؤدي عملية التضييق في الوقت المناسب إلى ما يمكن تسميته بالاختيار المهني. وبالتالي، قد يفضل المراهق مهنة المحاماة وهو لا يزال في المدرسة الثانوية، ولكن خياراته المهنية تتكون أولا من اتخاذ قرار بشأن المسار الأكاديمي للدراسة في المدرسة الثانوية، ثم الدراسات العليا في كلية الحقوق، وأخيرا مهنة المحاماة كموظف في مكتب محاماة. وحتى بعد ذلك تستمر عملية الاختيار المهني، إذ يجب عليه في الوقت المناسب أن يختار بين البقاء موظفا في مكتب المحاماة، أو أن يصبح شريكا فيه أو في مكتب آخر، أو أن ينشئ ممارسته الخاصة.

- النضج المهني واتخاذ القرار المهني:

عرف هولاند، "Holland" (1977) النضج المهني بأنه: "قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن، وسوق العمل، وأنه نافذة شخصية للفرد على عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية".

وأشار كل من "باتون وكريد، Patton & Cread" (2001)، و"الراشدي" (2017، ص14)، بأن النضج المهني مستوى تكوّن التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد، كما أنه ذلك السلوك الذي يظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد، وهو يتألف من جانبين أساسيين هما: جانب المعرفة وجانب التأثير الانفعالي العاطفي

4. أسس وعوامل اختيار مهنة المستقبل:

يعاني الكثير من الأفراد عند اختيارهم لمهنة معينة الكثير من الصعوبات فكثير من الأفراد غير قادرين ولا راضين عن أعمالهم التي يعملون به، ولا شك أن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد عدد السكان والمهن المتوفرة ومتطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية واجتماعية على حد سواء ومن هنا كان الاختيار المهني والتخطيط له بصورة جيدة من العوامل الفعالة في تحقيق النجاح المهني والرضا النفسي لدى الأفراد.

كما أن قرار اختيار المهنة هو من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته، وهي قضية فردية اجتماعية وتعتبر فردية لأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمور أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمراره في هذا العمل أو التوقف عنه، نجاحه أو فشله فيه المردود المادي والمناسب للبيئة الاجتماعية، أما كونه قضية اجتماعية فلأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويجدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات وعند اختيار مهنة معينة يجب الأخذ بعدة عناصر منها الميول والاستعدادات والقدرات. وتتميز عملية اختيار مهنة المستقبل بأنها تحمل في طياتها دلالات هامة بالنسبة لمستقبل الفرد والمجتمع معاً، ومن أبرز العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

- تأثير الوالدين:

إن نتائج البحوث في هذا المقام تشير قدرا من الجدل حيث يؤثر الآباء في اختيار أبنائهم بطرق عدة ، إذ يروا بأنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها، كما أن الرغبة في التعويض كأن يحلم الأب أن يكون طبيبا فإنه يحقق ذلك الحلم من خلال أبنائه. كما قد يكون الآباء قدوة لأبنائهم وقد يتخذ الأبناء مع آبائهم باختيارهم ومن غير قصد نفس المهنة وأحيانا يكون العكس بنبذ الأبناء مهنة آبائهم أو مهنة يختارها الآباء لأبنائهم.

- تأثير الأقران والأصدقاء:

تشير الدراسات عن دور الأقران في اختيار المهنة إلى نتائج متناقضة، بعض هذه الدراسات تؤكد أن للأقران والأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضهم البعض لاختيار مهنة واحدة، وذلك من باب استمرارية سلوك التعلق، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الغرض و أشارت أن تأثير الوالدين يفوق تأثير الأقران في توجيه واختيار الأبناء لمهن محددة، فقد أشار "سيمون" إلى أن أثر الوالدين في اختيار المهن أعلى من تأثير الأقران.

- الحيرة والتردد:

لا يدهشنا أن نجد بعض الطلاب مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية التي أمامهم محدودة والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد وقد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني. وأشارت "أعمر"(2016، ص 108) إلى أن الاختيار المهني يتأثر بالفرص السانحة للتوظيف والتي تتحكم فيه الظروف الاقتصادية، العامة في الدولة، مما يدفع بالأفراد إلى اختيار أعمال لا تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، كما أن الاهتمام بالمكان والنجاح المادي الذي يناله الشخص سببا في تفضيل مهنة دون أخرى.

إن القرار المهني المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعى فيه ميول الفرد وقدراته وقيمه وسماته الشخصية وتفضيلاته المهنية وسوق العمل يساهم في النجاح المهني، فالشخص الناجح مهنيا يهتم بجمع معلومات وافيه وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل ويفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار استطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعة الأمر الذي يساعده على الشعور بالسعادة والرضا والإنتاج وتحقيق ذاته المهنية. وحسب "أعمر"

(2016، ص 121) فإن الرضا عن العمل لدى الفرد مرتبط بتقدير الرفاق والأسرة للمهنة التي يختارها الفرد.

وقد أشار "الخزاعي" (2019، ص 559-560) إلى مجموعة أخرى من العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني، تنقسم هذه العوامل إلى:

- 1- **العوامل الداخلية:** تتضمن ميول الفرد وقدراته واستعداداته وسماته الشخصية.
- 2- **عوامل خارجية:** وتشتمل على البيئة المادية والاجتماعية والأسرية وما تتضمنه، كتدخل الأهل في القرار الذي يخص أبناءهم حيث يفرضون عليهم قرارات لا تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم.
- 3- **عوامل الواقع:** يتخذ الفرد القرار المهني لجملة من الأمور التي تتعلق بالرغبة بالحصول على المسؤولية أو فرص الترقية أو الدخل والمكافآت بكونها تحقق لهم متطلبات المادية الكافية، وقد يحدث العكس إذ يرغب الأفراد في احتراف المهنة إلا أنها تعارضها ثقافة المجتمع.
- 4- **عوامل تتعلق بالعمل ذاته:** قد يؤثر في اتخاذ القرار المهني متطلبات المهنة ذاتها عوامل تتعلق بتعدد الفرص المتاحة أن الفرد يمتلك قدرات واتجاهات نحو مهنة معينة إلا أنه في بعض الأحيان تراوده فرص متاحة لا تشمل بما يطمح إليه بأية صلة وتجعله يتنازل ويضحك ويضحى برغبات القبول فرص متاحة
- 5- **عوامل تتعلق بمتخذ القرار:** تعد هذه العوامل بالمتغيرات في شخصيه متخذ القرار أو الجوانب النفسية المتعلقة به وكذلك ميوله وقيمه واتجاهاته وقدراته وقد تصادف أو تعترض متخذ القرار أيضا شيئاً من الخوف والقلق خشية من القرار الذي يتخذه.
- 6- **عوامل تتعلق بعدم توفر المعلومات عن المهن:** الكثير من الأفراد عند اتخاذهم قراراتهم المهنية نتيجة لوجود معلومات كافية حول ما يريدون وكثير من الأفراد كان ضحية لقلّة المعلومات عما يريد.

وذكر "جودت والعزة" (2004، ص 136-137)، مجموعة من العوامل المؤثرة في اختيار مهنة

المستقبل وتتمثل هذه العوامل نلخصها فيما يلي:

- 1- القدرة العقلية العامة (الذكاء): حيث يكون لمستوى الذكاء العام للفرد الدور الأكبر في الاختيار المهني لكونه قدرة معقدة.
- 2- القدرات الخاصة: تختلف المهن من حيث ما تتطلبه من قدرات خاصة، فهناك مهن تحتاج إلى قدرات فنية وذات مستوى عال، وأخرى تحتاج إلى مهارة ودقة يدوية، ويتمتع بعض الأفراد بقدرات وإمكانات تمكنهم من النجاح ف عمل معين ولا تكون عاملا في نجاحهم في غيره
- 3- الخصائص الشخصية: بالرغم من التشابه بين الأفراد إلا أن هناك فروقا فردية تميز كل شخصية عن سواها والفروق بين الأفراد كثيرة ومتعددة والأشكال، فهناك فروق تعود لعامل الجنس وهناك فروق تعود لعامل السن.
- 4- الميول والتفضيلات المهنية: يتباين الأفراد في ميولهم وتفضيلاتهم واتجاهاتهم المهنية التي قد تتطابق مع قدراتهم أو لا تتطابق، كما أنها تتشكل لدى الفرد بفعل التنشئة المنظمة في المدرسة، وغير منظمة في المنزل والمجتمع، وعدم اتفاق مهنة معينة مع ميول وتفضيلات الفرد يكون بمثابة تثبيط وعدم الاستفادة من إمكاناته وقدراته.
- 5- مستوى التعليم والثقافة: تعتمد بعض المهن على التحصيل المرتفع في جميع المجالات وبعضها يقتضي تحصيلًا عاليًا في مجال واحد، وبعضها يحتاج إلى تحصيل متوسط، كما نجد بعض المهن التي لا تحتاج إلى مستوى ثقافي متقدم.
- 6- العلاقات الاجتماعية: يعتبر موقع الفرد في المجتمع ونظرته عن المكانة التي يتبوؤها فيه، تؤثر على نوع المهنة التي يمكنه النجاح بممارستها، فقد يجد بعضهم غبنا في اضطراره للعمل في مجال قد يعتقد أنه لا يتناسب مع مكانته ووضعه الاجتماعي.
- 7- الاستعدادات الكامنة: وتشمل الكشف عن القدرات الكامنة لدى الفرد والتنبؤ بإمكانات الفرد المستقبلية والتكيف مع المهن الجديدة.
- 8- دوافع العمل: يمكن تصنيف دوافع العمل حسب التالي:
 - الدافع الاقتصادي (كسب المال)
 - الدافع الاجتماعي (تبوء مكانة اجتماعية)
 - الدافع الفكري (مكانة علمية)
 - الدافع الشخصي (تأسيس أسرة)

9- الواقعية: مع تقدم العمر فإن الأفراد يصبحون أكثر واقعية في اختياراتهم المهنية، فيكونون أكثر ميلا إلى المهن التي تتسجم مع قدراتهم وميولهم والفرص المتاحة في المجتمع.

وأشار "ناجي وآخرون، Nagy, et al (2019, p242) إلى أن هناك مجموعة من العوامل تساهم في النمو المهني والاختيار المهني واتخاذ القرار وإحداث التغييرات المتعددة طوال الحياة المهنية:

- التغييرات في الشخصية: على الرغم من أن منظور السمة الكلاسيكية يوحي بذلك أن سمات الشخصية في مرحلة البلوغ تمثل اختلافات مستقرة بين الأفراد، إلا أن "روبرتس ومروزيك، Roberts & Mroczek (2008) أشاروا أن المنظور السياقي يؤكد أن الشخصية تتغير كرد فعل لتجارب الحياة، مثل انتقال الأدوار. كما أكدوا أيضا على أن الأبحاث الحديثة تظهر تغييرات ذات معنى في الشخصية قد تحدث السمات مع تقدم العمر.

- تغييرات في الإدراك: على الرغم من أن بعض الجوانب المركزية للتغير المعرفي تتبع تطورا على شكل حرف U على مدى العمر (مع مستويات منخفضة لدى الأطفال وكبار السن وتصل إلى ذروتها في مرحلة البلوغ المبكر ومنتصف العمر)، فإن فكرة أن الشيخوخة المعرفية هي ببساطة التنمية في الاتجاه المعاكس، ويبدو أن التغييرات المعرفية في كل نهاية من مراحل العمر تختلف نوعيا لأن عوامل مثل النضج، والتأثير البيئي، والفروق الفردية وخبرة التعلم، وما إلى ذلك. وقد أكد "كريك وبيالبيستوك، Craik & Bialystok (2006) أن لها تأثيرات مختلفة جدا على الأفراد طوال حياتهم على الرغم من وجود علاقة سلبية شاملة بين العمر ومجموعة متنوعة من الوظائف المعرفية. كما يرى "سالتهوس، Salthouse (2006) أن العديد من هذه القدرات تظل مستقرة حتى وقت لاحق من الحياة، مثل سن 60 عاما أو أكثر، ولا تتراجع إلا تدريجيا بعد ذلك.

- التغييرات في قيم العمل: أشار "نورد وآخرون، Nord, et al (1988)، على أن قيم العمل تمثل ما يريده الناس ويتوقعونه من العمل ويفترض عموما أن تكون مستقرة نسبيا خلال مرحلة البلوغ، مع ذروة الاستقرار بعد سن الخمسين. ويؤكد "جين و راوندس، Jin & Rounds (2012)، على أنه يمكن تفسير هذا الاستقرار من خلال الاختيار المهني ونماذج التنشئة الاجتماعية المهنية. ويرى "مورتيمر ولورنس، Mortimer & Lorence (1979)، أنه يمكن التحقق من الاستقرار والتغير في قيم العمل من خلال الطريقتين المذكورتين: أولا، استقرار ترتيب الرتب، والذي يصف استقرار الأهمية النسبية لقيمة العمل مقارنة بالأشخاص الآخرين؛ وثانيا، التغير على المستوى المتوسط، والذي يمثل التغييرات

داخل الفرد نتيجة للنضج والتغيرات المجتمعية. وحسب "جين وراوندس، Jin & Rounds" (2012)، والذي يدعم فكرة أن قيم العمل مستقرة نسبيا بين الفروق الفردية، فإنه على الرغم من ذلك يرى أن استقرار ترتيب قيم العمل مرتفع بمرور الوقت، إلا أن التغير في المستوى المتوسط يحدث مع تقدم الأشخاص في العمر. ومثل هذه التغييرات مع التقدم في السن هي تحول في دوافع العمل من الدوافع الخارجية إلى الدوافع الجوهرية (أي أهمية المكافآت الداخلية مثل تلبية قيم الفرد)، اهتمام أقل بالمنافسة، والمزيد حول تطوير أو تدريب الآخرين، بالإضافة إلى تأكيد هوية الفرد ومفهومه الذاتي أيضا، ومع تقدم الأشخاص في السن، فإنهم يميلون إلى تطوير رؤية أقل مثالية للعمل، ويشير "وي سمولا و ساتون، Wey Smola & Sutton" (2002)، إلى أن هذه التغييرات إلى أن معنى العمل بالنسبة للعمال الأكبر سنا يتغير أيضا نظرا لأن العمال الأكبر سنا يولون اهتماما أقل للمنافسة، وأكد "كويج وآخرون، Kooij et al" (2011) أن معنى عملهم هو بشكل متناقض إرضاء دوافعهم وقيمهم الداخلية.

- **التغييرات في المواقف المهنية:** تبين أن المواقف المهنية تتغير بشكل طفيف مع تقدم العمر، فقد أشارت نتائج دراسة "إن جي وفيلدمان، Ng & Feldman" (2010) أن العمال الأكبر سنا أفادوا عن ارتفاع مستوى الرضا المهني، وانخفاض مستويات الإرهاق، ومواقف وظيفية أكثر إيجابية وأقل سلبية، وبشكل عام. تتوافق هذه النتائج مع جوانب الرفاهية المتعلقة بالمهمة والأشخاص والمنظمة والتي أشار إليها "شيببي وآخرون، Scheibe et al" (2015) في دراسته. وفيما يتعلق بأحد المواقف الوظيفية الرئيسية للرضا المهني أظهرت الأبحاث الحديثة لكل من "ثيلجن وآخرون، Thielgen et al" (2015)، أنه يرتبط ارتباطا وثيقا بتطابق الدوافع الضمنية والصريحة في المجال التابع للعمال الأكبر سنا، على وجه التحديد مجال الدافع التابع هو الثالث من مجالات الدافع الثلاثة الكبرى، بجانب مجالات القوة والإنجاز، ويمثل جميع أنواع العلاقات الإيجابية مع الآخرين في حين أن دوافع السلطة والإنجاز تكون أكثر وضوحا لدى الموظفين الأصغر سنا، فإن المجال الانتسابي له أهمية متزايدة بالنسبة للموظفين الأكبر سنا. وبالنظر إلى أن الحاجة إلى التطابق بين الدوافع الضمنية والصريحة تزداد مع تقدم العمر، يمكن للعمال الأكبر سنا إرضاء دوافعهم التابعة عندما تكون دوافعهم الضمنية والصريحة متطابقة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. وأظهرت الأبحاث حول المواقف المهنية أيضا، أن الأشخاص في مرحلة الصيانة أو التراجع في حياتهم المهنية لا يبلغون عن درجات أقل من

الرضا المهني أو الالتزام أو المشاركة في عملهم مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، وهذا ما أكدته دراسة "أورنستين وآخرون، Ornstein et al (1989) وهذا يتناقض مع الافتراض في نماذج المرحلة المهنية الكلاسيكية، كما استعرضنا أعلاه، والمهام التنموية المحددة لها، والتي تنص على أن العمال الأكبر سنا معنيون بالانسحاب من العمل، إذا كان الأمر كذلك، فمن المتوقع أن ينخفض الرضا المهني والالتزام والمشاركة مع تقدم العمر، وقد أكد تروكسيو وآخرون Truxillo, et al (2012) أن هذا لم يتم العثور عليه في الأبحاث التجريبية السابقة ويمثل هذا التناقض وسيلة مثيرة للاهتمام للبحث المستقبلي.

- **التغييرات في تحديد الأهداف والتحفيز:** وفقا للنظرية الانتقائية الاجتماعية والعاطفية التي تدعي أن إدراك الوقت يلعب دورا أساسيا في اختيار الأهداف الاجتماعية والسعي لتحقيقها. فقد أشار "كارستسن، إيزاكويترز، وتشارلز، Carstensen, Isaacowitz, & Charles (1999)، في دراستهم أنه مع زيادة العمر، يتحول منظور الوقت من مفتوح (أي الحياة التي يعيشها منذ الولادة) إلى محدود (أي، الحياة المتبقية حتى الموت)، مما يعني ضمنا أهمية متزايدة وضعت على الوقت المتبقي. عندما يتم إدراك مثل هذه الحدود الزمنية، يتم إعطاء الأولوية للأهداف الموجهة نحو الحاضر والمتعلقة بالمعنى العاطفي على الأهداف الموجهة نحو المستقبل. وأكد هذا لاحقا كل من "لوكنهوف وكارستسن، Lockenhoff & Carstensen (2004). ويشير "فرويدفو وهيرشي، Froidevaux & Hirschi (2015) إلى أن العمل الهادف يصبح ذا أهمية متزايدة مع تقدم العمال في العمر. ويرى "بالتس وبالتس، Baltes & Baltes (1990) أن التركيز التحفيزي يتحول من منظور النمو والتنمية إلى اتجاه الصيانة وتقليل الخسارة مع تقدم الأشخاص في السن.

- **عوامل أخرى:** أشار "بوزيد" (2023) إلى أن عملية اتخاذ القرارات تتأثر بسلوك الفرد والتغيرات التي تحدث له من انفعالات تتناوبه خلال المواقف المختلفة كالفرح والحزن والقلق. كما أن الحالة النفسية والصفات الشخصية لمتخذ القرار وتكوينه الشخصي تؤثر في مقدرته على اكتشاف المشكلات وابتكار الحلول واتخاذ القرارات فإذا كان تأثير هذه العوامل ايجابيا فإن القرار سيكون ناجحا ومنطقيا. كذلك تشكل المواقف والظروف المحيطة بالمشكلة عاملا مؤثرا على هذه العملية ويمكن التمييز في هذه الحالة بين أربع حالات وهي: القرار في حالة التأكد والقرار في حالة عدم التأكد والقرار في حالة المخاطرة والقرار في حالة الاختلاف. وتتأثر عملية اتخاذ القرار بعامل مهم وهو الوقت والذي قد يكون

في صالح متخذ القرار إذا زادت المدة الزمنية المتاحة لاتخاذ القرار كما يمكن أن تكون ضده إذا ضاقت.

من خلال ما سبق يستخلص الباحث أن هناك العديد من العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار، وتختلف هذه العوامل من شخص لآخر ومن موقف لآخر، ومن بين العوامل الأكثر أهمية التي تؤثر في اتخاذ القرار تشمل:

- **المعلومات:** حيث أن جودة وكمية المعلومات المتاحة للشخص تلعب دورا حاسما في اتخاذ القرار، وكلما كانت المعلومات أكثر دقة وشمولية، كان أسهل اتخاذ القرار.
- **الأهداف والأولويات:** تلعب الأهداف والأولويات الشخصية والمهنية دورا كبيرا في توجيه اتجاه القرار، حيث قد يتوجب على الشخص تحديد ما إذا كان القرار يخدم أهدافه وأولوياته أم لا.
- **القيم والمبادئ:** القيم والمبادئ الشخصية تلعب أيضا دورًا هامًا في اتخاذ القرار، حيث يمكن أن تتعارض بعض القرارات مع القيم والمبادئ الخاصة بالشخص، مما يجعلها صعبة أو غير مقبولة.
- **الضغوط الاجتماعية:** قد تؤثر ضغوط الأصدقاء والعائلة والمجتمع على اتخاذ القرار، فيمكن أن يكون لدى الفرد اعتبارات اجتماعية تؤثر على قراراته.
- **الزمان والموارد:** توافر الوقت والموارد المتاحة يمكن أن يكون له تأثير كبير على القرار، وقد تكون بعض الخيارات ممكنة فقط في ظل الظروف الزمنية والمالية المحددة.
- **التحليل والتقييم:** تلعب قدرة الشخص على تحليل الخيارات المتاحة وتقييم مزايا وعيوب كل خيار دورًا كبيرًا في اتخاذ القرار.
- **العواطف:** العواطف والمشاعر يمكن أن تكون لها تأثير كبير على القرار، فقد يتخذ الشخص قرارًا استنادًا إلى مشاعره وليس فقط استنادًا إلى المنطق.
- **الخبرة السابقة:** الخبرة السابقة في مجال معين يمكن أن تساعد الشخص على اتخاذ قرارات أفضل، حيث يمكن أن يستند إلى تجاربه السابقة.
- **الظروف الخارجية:** العوامل البيئية والاقتصادية والسياسية يمكن أن تؤثر أيضًا على قرارات الشخص، حيث قد تجبر الظروف الخارجية على اتخاذ قرارات معينة.
- **الأخلاق والقوانين:** الالتزام بالأخلاقيات الشخصية والقوانين واللوائح يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في اتخاذ القرار.

5. صعوبات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

تتمثل صعوبة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل والاختيار المهني إلى مجموعة من الصعوبات الشخصية التي تطرقت إليها الدراسات النفسية المختلفة وقام "جاتي وآخرون، Gati, et al (1996)، وهم من أهم الباحثين في مجال قياس صعوبات اتخاذ القرار المهني في الولايات المتحدة بدراساتها. هذه الصعوبات تفسر شكل وصحة اتخاذ القرار المهني الذي يقوم به المراهق عند التفكير في مستقبله الدراسي أو المهني. ولقد تحدث الباحثون عن عشر صعوبات والتي سيتم فحصها في هذه الدراسة صعوبات لها علاقة بقلّة الاستعداد لاتخاذ القرار وهي: قلّة الدافعية، وقلّة الحزم، وتوقعات غير واقعية، وصعوبات تتعلق بقلّة المعرفة وهي: قلّة المعرفة بمراحل اتخاذ القرار، عن الذات، عن البدائل المهنية، وعن كيفية الحصول على المعلومات، وصعوبات لها علاقة بالمعلومات المتضاربة والمتناقضة وهي: معلومات غير ثابتة وصراعات داخلية وصراعات خارجية، كل تلك الصعوبات أو بعضها يفسر سلوك اتخاذ القرار لدى المراهق بصورة خاصة وبالبالغين بصورة عامة.

هناك عدد من العوامل المؤثرة في إعاقة عملية اتخاذ القرار المهني، ومن هذه العوامل وأهمها تأثير أساليب التنشئة الأسرية على النضج المهني لدى الأبناء، فالتفاعل بين الوالدين والأبناء من العوامل المهمة التي تحدد سمات الشخصية للأبناء وقد أكد "البليوي" (2009، ص4) أن الوالدين لهما تأثير فعال على الأبناء كونهما من أهم الأطراف التي تحدد وتشكل شخصية الأبناء. وتكمن صعوبة اتخاذ القرار المهني في عدم قدرة الفرد على استخدام مهاراته الأدائية وقدراته الفكرية وميزاته الشخصية بانسجام من أجل وضع إستراتيجية متميزة لاقتراح حلول متعددة وانتقاء أكثرها انسجاماً مع رغباته من جهة، ومتطلبات المجتمع وقيمه من جهة أخرى، كي يحافظ على توافقه مع ذاته ومع المجتمع الذي ينتمي إليه، وهذا ما أكده "إيسينك وكين، Eyssenk & Keene" (2000، p35). وتواجه عملية اتخاذ القرار العديد من المشاكل والصعوبات التي تحول دون فعاليتها ونذكر منها:

- عدم وفرة المعلومات اللازمة: إن سلامة وفعالية القرار تتوقف بالدرجة الأولى على دقة وكفاءة المعلومات التي ستبنى على أساسها القرارات، وأوضح "بوزيد" (2023، ص144) أن نقص

المعلومات المطلوبة إلى جانب عدم دقتها أو حداثتها وعدم توفر الأساليب العلمية الحديثة للحصول عليها وتنسيقها يعرقل عملية اتخاذ القرار السليم

- **التردد والخوف:** إن عدم القدرة على تحديد الأهداف والمشكلات بدقة ومعايير المفاضلة بين البدائل والنتائج المتوقعة منها، إضافة إلى تحدد الأساليب والأجهزة الرقابية على تصرفات متخذ القرار تجعل هذا الأخير مترددا في قراراته وبالتالي يؤثر بشكل سلبي على العملية.

- **عدم مرونة القوانين واللوائح والتعليمات المعمول:** يجد متخذ القرار نفسه عاجزا عن تعديل قراره لأسباب قانونية، إلى جانب التعنت في تفسير التعليمات والنصوص القانونية والتمسك الشديد بالألفاظ والمعاني اللغوية لها وعدم المرونة في تفهم القصد والغاية منها. ويمكن أن تسهم الجوانب الشخصية والنفسية لمتخذ القرار والتي ترتبط بشكل وثيق بخبرته وقدراته العقلية ودوافعه واتجاهاته وانفعالاته وسلامته صحيا ونفسيا بشكل سلبي على القرار وبالتالي على المؤسسة ونجاحها، وفي هذا أشار "بوزيد" (2023، ص145) على أن متخذي القرار منهم من يميل إلى التركيز على الجوانب الإنسانية، والبعض الآخر يميل إلى القيم الروحية والدينية، وعليه فالقرار السليم يجب أن يتخذ في حدود أهداف المؤسسة بعيدا عن الأهواء والنزاعات الشخصية.

- **التغير الاجتماعي السريع:** وتتمثل في صعوبة التنبؤ بالمستقبل وعوامل التغير كالتقدم التكنولوجي وحاجات المواطنين ومطالبهم، والاختيار الخاطئ للموظفين في المناصب الإدارية القائم على المحاباة والمحسوبية مما يؤدي إلى هدر الطاقات البشرية والمادية. بالإضافة إلى عدم الاعتماد على الأساليب الكمية في اتخاذ القرار إما لجهل بها أو لصعوبة تطبيقها. ويجد متخذي القرار أنفسهم وبشكل مستمر في مواجهة العديد من المشاكل المتفاوتة الصعوبة، ويتم الكشف من الحاجة اتخاذ القرار من خلال جمع وتحليل البيانات والمعلومات والغالية عادة من اتخاذ القرارات هو تحقيق مكسب أو تقادي خسارة.

ولقد لخص "أون، أون" (2002) الصعوبات التي قد يواجهها متخذ القرار أثناء ممارسة نشاطه في

مجموعة من النقاط كالتالي:

- تعدد الأهداف التي يسعى متخذ القرار إلى تحقيقها في نفس الوقت، والتي تكون في العادة أعراف متعارضة فيما بينها، هذا ما يخلق نوع من الارتباك و التشتت لدى متخذ القرار .
- العديد الكبير للأفراد المعنيين بعملية اتخاذ القرار .

وأشار "عبدلي" (2023، ص8) إلى أن اتخاذ القرار ليس بالأمر الهين، حيث أن هناك صعوبة في الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالمشكلة المطروحة. كما أن هناك بعض الصعوبات والعقبات التي تعترض متخذي القرارات وتحملهم تحت وطأة الخروج بقرارات وأغلبها يدور حول الآتي:

- التفكير غير الحيادي معظم قراراتنا.
 - تتأرجح بتأثر العوامل المحيطة بنا التي تجعلنا نميل إلى التحيز لأفكار تغطية معينة، فلا بد من التحرر من كل ما يحرف القرار عن موضوعيته، ليكون قرارا سليما في نتائجه
 - نقص مهارة متخذ القرار في السير بمراحل العملية على أفضل صورة وبالوقت المناسب
 - عجز متخذ القرار عن تحديد المشكلة تحديداً، وواقعياً أو عدم قدرته على التمييز بين للمشكلة السطحية والمشكلة الحقيقية.
 - عجز متخذ القرار عن إمكانية توقع النتائج السلبية والإيجابية للحلول الممكنة.
 - نقص المعلومات وتعقيدها، أو كثرة للمعلومات وفوضويتها.
- كذلك أكدت "قنون" (2023، ص 142) على أن الضغوط الخارجية التي يمكن أن يتعرض لها الفرد داخل الجماعة أو خارجها تؤثر بشكل مباشر على عملية اتخاذ القرار.

كما يرى "سوبر، Super" (1995) إلى أنه يتم تقديم العديد من المناهج المدرسية المختلفة التي يجب على التلميذ المراهق الاختيار من بينها، يمكن الإشارة إلى هذه الاختيارات على أنها اختيارات ما قبل المهنية، لأنها في حين أنها اختيارات من بين العروض التعليمية، إلا أن كل منهج دراسي موجه نحو نوع من المهن. وفي هذا يطرح سوبر مجموعة من التساؤلات: هل وصل المراهقون في مرحلة مبكرة إلى مرحلة من التطور يعرفون فيها أنفسهم، وعالم المهن؟ وكيف يمكنهم التكيف معه بشكل جيد بما يكفي لاتخاذ مثل هذه الاختيارات؟ لقد نظمنا التعليم بطريقة تتطلب اختيارات مهنية أولية لمن هم في الرابعة عشرة من العمر أو أقل من ذلك؟ هل هم مستعدون لذلك؟ وأشار كل من "أمير وآخرون، Amir , et al" (2008) و"أبا الخيل" (2017، ص61) إلى أن صعوبة اتخاذ القرار المهني تتمثل في عدم قدرة الفرد على اختيار المهنة المستقبلية التي تتناسب مع ميوله وقدراته نتيجة لنقص الدافعية أو المعلومات عن الذات أو المهن المتاحة أو عن عملية اتخاذ القرار المهني.

ويرى "سوبر، Super" (1995) أن "المعلمون وعلماء النفس في حاجة ماسة إلى فهم النمو المهني، وطرق الحكم على النضج المهني، ومعرفة الخبرات التي تساهم في نمو النضج المهني، وبمعرفة درجة النضج المهني التي بلغها التلاميذ والخبرات التي من المحتمل أن تساهم في مزيد من النمو". كما أشار أيضا أن مصطلحات النمو المهني والنضج المهني غير موجودة في أدبيات التوجيه المهني، ويواجه الأفراد مصطلح الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني.

وبينت نتائج دراسة "ماري، Mary" (2008) أن معظم الطلبة في القرن 21 من ضغوطات يعانون من ضغوطات متزايدة في اتخاذ القرارات المهنية بسبب التغيرات العديدة في عالم العمل والتغيرات التي تجعلهم داعي يعيدون التفكير في حياتهم المهنية حيث أن العديد من الوظائف ستختفي أو ستتغير وقد لا تتناسب هذه الوظائف أو لا تلبى المتطلبات الجديدة التي بيئات العمل المتغيرة.

فإذن، يخلص الباحث إلى أن مرحلة المراهقة طويلة نسبيا، يصاحبها عادة الكثير من المشكلات، ما يرجع منها إلى طبيعة المرحلة ذاتها، وما استحدثته في نفوس المراهقين من تغيرات يشعرون بها ولا يجدون منفذا لإشباعها ولتحقيقها أو إلى ما يلقونه من المجتمع الخارجي من عدم فهم وتقدير واختلاف في وجهات النظر، كما أن المراهقين الذين يعانون من مشكلات خطيرة لا يتحملون المسؤولية عندما يصبحون كبارا، وتشير بعض الدراسات إلى أن المراهقات يواجهن مخاوف ومشكلات حياتية أكثر من المراهقين فاهتمامات الإناث تنصب في المظهر والعلاقات الاجتماعية، في حين ينصب اهتمام الذكور في العمل المدرسي والاختيار المهني.

واستنتج الباحث أن صعوبة اتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في أن المراهق يحاول أن يتخذ القرارات بنفسه إشراك أسرته في اختياراته، فهذه القرارات تحدد مستقبله التعليمي والمهني فيجد نفسه في موقف تتعارض فيه رغباته واختياراته مع تلك التي رسمها له والديه، مما يحدث تعارض بينهما، وتسبب حيرة، قلق، وضغط... الخ. واستنتج الباحث أن المشكلات الانفعالية لها تأثير بالغ على شخصية المراهق فهي تؤدي إلى وجود مشكلات اجتماعية وأخرى تربوية وتعليمية تعيق مساره الدراسي والاجتماعي داخل الأسرة والمجتمع فهي تحتاج إلى خدمات إرشادية تساعد على التغلب عليها وإيجاد حلول لها.

وقد يتعرض طلاب المرحلة الثانوية إلى مشاكل تتعلق أساسا كون أن الطالب يعد مراهقا حيث يعاني المراهق في هذه الفترة من صراعات تؤدي به إلى من فقدان التوازن النفسي وهو ما يؤدي إلى عدم

تقدير الذات وعدم الإحساس بالقيم الذاتية فسرعة وفجائية هذه المرحلة تجعل المراهق غير قادر على مسايرتها وتحمل مسؤولياتها وهو ما يفسر لجوئه إلى أحلام اليقظة والاستمرار فيها لتخفيف القلق والتوتر الناجم عن تلك التغيرات، بالإضافة إلى هذا فإننا نجد أن تعارض الميول والرغبات التي تنشط أثناء هذه الفترة وبشكل ملفت للانتباه مع القيم والتقاليد الاجتماعية السائدة تخلق جوا من الصراعات النفسية بين الأنا الأسفل والضمير، وهذا ما يؤدي إلى مشكلات نفسية وبالتالي اللجوء إلى الميكانيزمات الدفاعية أو ظهور العقد النفسية والسلوكيات العدوانية، وهذا ما يخلق الأثر السيئ في نفسية المراهق وما يتبعه من تأنيب للضمير وعدم الاستقرار والشعور الدائم بالذنب.

بالإضافة لتعرض طلاب المرحلة الثانوية لمشاكل اجتماعية فعندما يبلغ الطفل مرحلة المراهقة يشعر بأنه صار قادرا على تحمل المسؤولية والاستقلالية بنفسه والمقدرة على حياة مستقرة بعيدا عن سلطة الأهل التي غالبا ما يجدها تقف عائقا في وجهه بأوامرها ونواهيها التي يراها بأنها تقيد حريته ومفروضة عليه، هذه المشكلة من شأنها تعقيد أمور المراهق، وجعله ينفر من البيت ويعاني عدم التوافق الأسري، وكذلك رفضه في الوسط الأسري كراشد، ومعاملته على أنه طفل وما زال غير قادر على القيام حتى بأدنى المسؤوليات، ونجد هذه الظواهر شائعة خاصة في الأسر التي تعاني من التسلط الأسري.

أما المشكلات الاجتماعية الأخرى فهي كثيرة ومتعددة، حيث أن المراهق يواجه المجتمع ويتصادم معه في العادات والتقاليد والإلزامية، التي تتعارض مع رغباته وميوله حسب اعتقاده ذلك، ونجده دوما يعاني من مشكلة عدم التوافق الاجتماعي التي تتجم عن رفضه وعدم السماح له بالمشاركة في الحوار على أساس عمد نضجه وأنه لم يصبح راشدا وهذا ما يؤدي إلى قيمته الذاتية أو تشوهها لديه.

وقد يتعرض طلاب المرحلة الثانوية إلى مشكلات مدرسية حيث يمكن يواجه المراهق عدة مشاكل في الوسط المدرسي ففي هذه المرحلة يتصادم المراهق مع أستاذه باعتباره أصبح برفض كل ما يتعارض مع اتجاهاته ويقبل كل ما يتماشى معها، وأهم هذه المشكلات هي إرغام المدرس للمراهق على تقبل وتمثل آراء واعتقادات لا تتناسب مع اتجاهاته وميوله، وهذا ما يؤدي به إلى القلق والتوتر والنفور من تلك المادة، وعناد المدرس وحتى ممارسة العدوان عليه وكره المدرس وكره المادة الدراسية من بين أهم مشكلات المراهق المدرسية، وظف إلى ذلك صعوبة البرامج والمناهج التي لا تتوافق مع قدرات المراهق وتؤدي به إلى الهروب من المدرسة

6. دور الأسرة والمدرسة في بناء اتجاهات اختيار مهنة المستقبل:

1.6 الأسرة ودورها في اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

تقوم الأسرة من القدم بدور مهم وقاعدي في توجيه وتربية الفرد منذ طفولته من الناحية النفسية والاجتماعية والسلوكية والتربوية وذلك من خلال نقطتين أساسيتين هما التنشئة الاجتماعية وتبني القيم الوالدية، بحيث من خلالهما تتولى الأسرة رسم المعالم الأولى لشخصية الطفل. وهناك ارتباط وتبعية للأسرة وقوانينها خاصة في المجتمعات العربية خاصة أثناء تحديدهم وتقريرهم لمصيرهم المستقبلي، وخصوصا فيما يتعلق بالمهنة وفرص العمل، هذا لما تعطيه مجتمعات هذه الدول من أهمية للجماعة الأسرية. وفي هذا الإطار تشير إحدى نتائج الدراسات، على أن % 99 من الأبناء يواصلون أعمال آبائهم، لاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي واليدوي، حيث يوفر الآباء لأبنائهم مجال التدريب المهني، وغالبا ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلا عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية للأبناء، مما يدفعهم الاقتداء بهم والاختيار عن غير وعي لمهنة الآباء. وهذا ما يسميه "بلو Blow" بوراثة المهن، حيث يتوارث الأبناء عن آباءهم مهنا معينة تأثرا بهم وبما حققته هذه المهن في المسيرة الحياتية لأسرهم.

ومن هنا يمكن القول بما أن الأسرة، هي أول من يقوم بإرساء النواة الأولى في شخصية الطفل واتجاهاته وقناعاته، وقراراته من خلال تأثره باتجاهات وطموحات آبائه نحو مواضيع الحياة ككل، بما فيها الدراسية، القيم، الاتجاهات، الميول... المهن، إذا فهي أول نقطة ينطلق منها استعداد الفرد والطالب نحو مهنة المستقبل، وبالتالي استعداده لإعداد وبناء مشاريعه الحياتية، الدراسية، المهنية وحتى الأسرية، وهنا يمكن أن تكون الأسرة فعالة بطريقة إيجابية، وبدرجة كبيرة.

ويرى الباحث أن أهم دور يمكن أن تقوم به الأسرة هو بناء دعائم قراراته وتصور أهدافه وتنمية طموحاته، ومهاراته كالتخطيط والانجاز يرتبط بقدرة الآباء على تنفيذ هذه المهارات وتعليم وتمكين الأبناء من تطبيق هذه المهارات، كالتخطيط، الانجاز، اتخاذ القرار مع إدراك أهمية تولي المسؤولية والتحكم في كيفية قيادة الذات، واحتياجاتها وأولوياتها بشكل أكثر وضوحا في إعداد وبناء مشاريعهم المهنية.

2.6 المدرسة ودورها في اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

انطلاقاً من كون المدرسة ثاني مؤسسة اجتماعية رسمية، تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة، وتوفير الظروف المناسبة للنمو الجسمي والعقلي، الاجتماعي والانفعالي خاصة بعد التحولات والتعديلات، والإصلاحات التي شاهدها أغلب منظومات التربية للدول العربية، خاصة على مستوى مناهجها كتنظيم ومرحلة تعليمية، حيث أصبح للمدرسة أدوار لا يمكن إنكارها، في توجيه وتحديد التلميذ لتخصصه الدراسي والمهني، وهذا الأمر ليس بغريب فدورها من القدم يتمثل في التأثير على اختيارات الطلاب بالشكل المقصود والغير مقصود للمعلم والهيئة الإدارية المدير، المستشار (...). ومن أهم هذه الإصلاحات ما يعرف بالمقاربة بالكفاءات والتي تعمل بصورة خاصة على بناء كفاءات ناجعة وقادرة على المبادرة والتكيف مع متطلبات المجتمع الحديث، خاصة بعدما أصبحت مسألة التوجيه وبلورة المشروع الشخصي للمتعلم حقا مكتسبا لجميع التلاميذ بمساعدة إدارة المدرسة ومدرسيها ومستشاري التوجيه من خلال التربية المهنية وتربية الاختيارات. بشكل مقنن ومقصود باعتبار أن التربية المهنية وتربية الاختيارات عمليتان غير منفصلتان فهما يركزان على كيفية بناء سلوك ومواقف ومرتبطتان بالتوجيه التلميذ وتوجهاته التربوية والمهنية، انطلاقاً من نوعين من التمثلات والتي تشكلان المحددات الرئيسية لكل مشروع وهما تمثلات الذات (الكفاءات، المهارات، الحوافز (...). وتمثلات العالم الاجتماعي) مسالك التكوين، أنواع المهن (...). مع الاهتمام بكيفية بناء هذه التمثلات لدى المتعلم وكذا الاهتمام بسيوررات واستراتيجيات اختيار المشروع وتوقع احتمالات تحقيقه.

في هذا الإطار يؤكد "شونك وآخرون، Schunk et al" أن الهدف الأساسي من التعليم هو تزويد الطلبة بقدرات التنظيم الذاتي والذي يشمل على المهارات اللازمة للتخطيط والتنظيم ومعالجة الأنشطة التعليمية وترتيب الموارد وتنظيم الدافع لديهم والذي بدوره يعزز التعليم طوال الحياة إضافة إلى تطوير الحس المتنامي بالفعالية العقلية والتي تعني أهمية الإدراك وتفعيل القدرات العقلية للفرد والعديد من العوامل الاجتماعية غير التعليم الرسمي مثل تشكيل الأنداد) المنافسين (لمهارات المعرفة والمقارنة الاجتماعية بأداء الطلبة الآخرين وتفسيرات المعلمين للنجاح والفشل. كما أنه من أجل أن يصبح التلميذ قادراً على مباشرة اختياراته في الوقت المناسب فعلى المدرسة بجميع أطوارها أن تبني استراتيجيات عملها وخططها التوجيهية لدعم ومساندة التلميذ أو الطالب الجامعي في إعداد مهنة المستقبل وبالتالي بلورة مشروع مهني على أساس:

- المعرفة الجيدة لاستعدادات التلميذ، ميوله، محيطه الاجتماعي والاقتصادي.
 - إكساب التلميذ كيفية استعمال المعلومات وانتقائها، مع التقويم الذاتي.
 - إكساب التلميذ المعارف المهنية المتعلقة بالاندماج المهني وتنظيم أساليب التكوين وبناء تمثل إيجابي حول الذات.
 - تعليم التلميذ أدوات التفكير وقواعد التدبير، وأساليب ووسائل الفهم الملائمة لتحليل مكونات هذا العالم واستثمار كل قدراته لصالح مشروعه، وكل هذا يتم من خلال عدة نقاط أهمها:
 - الاحتكاك بالعالم الخارجي فيتعلم المتعلم (الطالب) بالتقليد والتقمص.
 - اكتساب معارف تؤهله للاختيار المستند على عمليات التميز أو التفرد من الناحية العقلية والجسدية التي تبرز خاصة في مرحلة التعليم المتوسط .
 - العمل على إدراك المتعلم في جميع المستويات للعلاقة الموجودة بين التعليم والعمل، إضافة إلى الرفع من دراية الطالب بالعلاقة بين المستويات التعليمية المختلفة والأعمال التي تتناسب معها.
- ومن هذا المنظور يري أيضا "أحرشاو" (2006)، أن المدرسة الجزئية مطالبة بتدعيم وتلقين التلميذ أو الطالب الجامعي مستقبلا مجموعة من الكفاءات المركزية في مقدمتها:
- 1- المسؤولية الذاتية: أن يكون المتعلم مسؤولا عن أفعاله و نتائج قراراته.
 - 2- المبادرة واتخاذ القرارات.
 - 3- التوقعية: حيث يكون في مقدوره وضع حدود زمنية لتحقيق اختياراته ومشاريعه.
 - 4- التكيف والتلاؤم: القدرة على التكيف مع المستجدات، ومن خلال ما سبق نرى أن الدور التجديدي للمدرسة بجميع أطوارها في استعداد وتحضير الطالب الجامعي لمهنة المستقبل لا يكمن فقط في إمداده المادة العلمية والمعرفية في مرحلة التعليمية السابقة، بل في إبراز قدراته ميوله وذلك لدورها في تكوين صورة الأنا عند الفرد، مع تسليط الضوء على إدراكه لمحيطه الاجتماعي والاقتصادي، وتوجيهه الوجهة الأنسب لأجل وصوله في مرحلة الجامعة والتكوين.

7. تنمية مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

إن موضوع اتخاذ القرار يحظى باهتمام شديد من الباحثين في العلوم المختلفة الأمر الذي أدى إلى وجود عدة تعريفات للقرار فقد عرف "هوجكينسون، Hodgkinson" (2003) عملية اتخاذ القرار بأنها عملية تفاعلية بين البدائل المرشحة لحل المشكلة وما بين المختارين الذين يقومون بعملية الاختيار وترشيح أحد البدائل على الأخرى، وعرف "تشاي، Chi" (2001) عملية اتخاذ القرار بأنها عملية فكرية تهدف إلى اختيار بديل من بين مجموعه بدائل لمواجهة موقف أو مشكلة ما. وتعد المرحلة الثانوية من المراحل التعليمية المهمة التي ينبغي التركيز فيها على تنمية مهارات اتخاذ القرار، وذلك لما يتسم به طلاب هذه المرحلة من خصائص عقلية وانفعالية واجتماعية تهيئه لاكتساب هذه المهارات وتوصلها لديه، كما أن هذه المهارات تشبع الكثير من حاجاته في هذه المرحلة العمرية التي يبدأ فيها المتعلم تكوين ملامح شخصيته الأساسية. وتعد مهارة اتخاذ القرار من الأهداف العليا التي تهدف الدراسات الاجتماعية لتنميتها فهي تؤكد على الخطوات العلمية التي تغير من تفكير الإنسان وتنمي قدراته وتكشف عن ميوله من خلال المهارات التي يمكن التدريب عليها كما أنها ضرورة حياتيه للفرد وذلك لكي يواجه المشكلات والمواقف التي تواجهه وتساعد على فهم مسارات الحياة.

وفي ظل ما أكدته نتائج بعض الدراسات من أن التلاميذ تنقصهم العديد من المهارات ومنها مهارة اتخاذ القرار كدراسة "جيسلر، إديسون، ووايلاند، Geissler, Edison, & Wayland" (2012)، التي أكدت جميعها على أن تلاميذ المرحلة الثانوية لديهم ضعف في تلك المهارات. وكل ذلك الأمر يفرض ضرورة تأهيل الطلاب على اتخاذ قرارات مدروسة وسليمة حيال القضايا العلمية والاجتماعية والاقتصادية، والتأمل فيها بشكل ناقد. وفي هذا يؤكد "جريجوري وكليمن، Gregory & Clemen" (2001)، على أهمية تدريب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار وذلك حتى تتطور لدى الطلاب القدرة على إدراك المشكلات ورؤيتها من زوايا متعددة، بالإضافة إلى رفض فكرة أن يقوم الآخرون باتخاذ قرارات بالنيابة عنهم. كما أشارت دراسة "حبوش" (2017، ص5) إلى ضرورة تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى الطلاب، حيث يستخدم من خلالها مجموعة من مهارات التفكير التي يجب أن يتدرب عليها ويكتسبها في المرحلة الأساسية ويوظفها في حياته العملية والعملية. وأثبتت دراسة "البعلي" (2014) فعالية استخدام نموذج التعلم البنائي في تنمية مهارات اتخاذ القرار والتحصيل الدراسي في مادة العلوم لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي بالمملكة العربية السعودية. ويشير "زيدلر، وآخرون، Zeidler et al" (2009, P74)

إلى أن مهارات اتخاذ القرار هي مهارات تفكير عليا تركز بشكل كبير على معالجة البيانات والمعلومات وذلك لإصدار حكم نهائي نحو أشياء معينة وهذا يؤثر في الحياة المستقبلية للفرد، كما يتم اتخاذ القرارات في المواقف التي تتقلب ضرورة الاختيار الصحيح من عدة بدائل متاحة.

وتبرز أهمية تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المتعلم في أنها تساعده على حل المشكلات والوصول إلى اتخاذ قرارات مناسبة تعتمد على الأسلوب العلمي في اتخاذها عن طريق تحديد الأهداف المراد تحقيقها ، وتوليد البدائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المقترحة ، وتقييم ما إذا كانت هذه البدائل تلبي توقعاته، وأخيرا اختيار أفضل بديل وأفضل نتيجة تتسم بالكفاءة. ويرى علماء النفس التنمويون أن مهارات اتخاذ القرار ترتبط ارتباطا وثيقا بتطوير القدرات المعرفية، وأن الأطفال الصغار هم أقل كفاءة في اتخاذ القرار وغير قادرين على التصرف دائما في صالحهم، ومع ذلك، يوجد خلاف كبير حول مهارات اتخاذ القرار عند الأطفال ومدى اختلافهم عن البالغين. ولقد أسفرت الدراسات التي قارنت بين مهارات اتخاذ القرار عند الأطفال والبالغين من خلال المشاكل الافتراضية، إلى وجود اختلافات كبيرة في العمر، حيث يظهر المراهقون الأصغر سنا مهارات أقل من الأطفال الأكبر سنا أو البالغين على سبيل المثال دراسة "هلبرن وكوفمان، Halpern & Cauffman" (2001).

ويمكن القول بأن قدرة اتخاذ القرار عند اليافعين تختلف حسب العمر، من خلال المراجعة الشاملة للأدلة حول تطور مهارة اتخاذ القرار خلال فترة المراهقة، أكد "مان وآخرون، Mann et al" (1988)، أن عمر المراهق يعد مؤشرا هاما على مهارة اتخاذ القرار، وعلى وجه الخصوص أنه في سن 15 يظهر الأطفال مستويات عالية من المهارة في فهم عملية اتخاذ القرار والطرق الإبداعية في حل المشكلات ودقة الاختيار والالتزام بمسار العمل، ومع ذلك، يعتبر صغار اليافعين (12-14 سنة) أقل قدرة على إنشاء خيارات وتحديد المخاطر والفوائد وتوقع عواقب البدائل وقياس مصداقية المعلومات من المصادر ذات المصالح الخاصة.

جدول رقم: (01) يوضح أمثلة التدخلات الناجحة لتعزيز مهارات اتخاذ القرار

البلد والمرجع	الفئة العمرية	النشاط	المهارات المستهدفة	النتائج
الولايات المتحدة الأمريكية كوس وروبنسون بات 2008	5سنوات- 12سنة	الأطفال يقررون	تدريب الأطفال على نهج أكثر تشاركية وتعاونية في اتخاذ القرار في الفصول الدراسية.	أتيح للأطفال المجال للتفكير في أوضاعهم والبدء في رؤية سبل تقاسم صنع القرار مع معلمهم وبدء التغيير.
كندا روس 1981	11- 13 سنة	برنامج تدريبي مصمم لتعزيز مهارات اتخاذ القرار لدى اليافعين في المدارس الثانوية الكندية	تحديد البدائل والمعايير وتقييم البدائل وتلخيص المعلومات، وتقييم الذات	دليل على الآثار الإيجابية للبرنامج على أربعة مهارات من مهارات اتخاذ القرار الخمسة، يعتبر تأثير البرنامج على مهارات تحديد المعايير بمثابة تأثير معتدل.
أستراليا مان وآخرون 1988	13-15 سنة	الأهداف والخيارات والحقائق والآثار والمراجعة- دورة اتخاذ القرار	تزويد اليافعين بفهم العوامل التي تؤدي إلى اتخاذ القرارات الجيدة، وغير الجيدة ومعرفة وممارسة مهارات اتخاذ القرارات السليمة	أثبتت الدراسة أن هناك فرقا كبيرا بين الطلاب المدربين في الدورة ومجموعة من المتدربين المتعلقة باحترام الذات كصانع قرار وعادات اتخاذ القرار الذاتي، وعرفة إستراتيجية اتخاذ القرار، كما أثبتت الدراسة 2 أن هناك اختلافات في احترام الذات وعادات اتخاذ القرار
الولايات المتحدة الأمريكية.	16-18 سنة	برنامج التدريب على مهارة اتخاذ	الكفاءة في اتخاذ القرارات	قام البرنامج بتحسين معرفة الطلاب بالتاريخ وكفاءة

اتخاذ القرار. كما ساعد التدريب على مهارة اتخاذ القرار بتعزيز الأداء الأكاديمي وتحسين المهارات الحياتية العامة والهامة والمرتبطة بتحسين نتائج الحياة	القرار في المدارس الثانوية	جاكوبسون وآخرون -2012
---	-------------------------------	-----------------------------

تعليق: وجدت مبادرات توفر أدلة لتحسن مهارات اتخاذ القرار بين الأطفال من جميع الأعمار، ويوجد أمثلة لهذه المبادرات في الجدول أعلاه، واحد هذه المشاريع يسمى "الأطفال يقررون القدرة والمشاركة والغرض في الفصل لـ"كوكس وروبينسون باننت، Cox, Robinson (2008) وقد استهدف المشروع الأطفال في الصف بين 1-6 في مدارس نورفولك الابتدائية (المملكة المتحدة) لتقديم المزيد من النهج التشاركية والتعاونية في اتخاذ القرار في الفصول الدراسية، كما يهدف المشروع إلى منح الأطفال مساحة للتفكير والبدء في تحديد طرق لبدء التغيير ومشاركة اتخاذ القرار مع معلمهم.

وفيما يتعلق بالفئة العمرية الأكبر، الصف السابع والثامن في أونتاريو وكندا حيث تم تطوير برنامج لتعليم الطلاب (أ) تلخيص المعلومات (ب) تحديد معايير اتخاذ القرار (ج) تحديد البدائل (د) تقييم البدائل (هـ) إجراء التقييم الذاتي روس (1981)، Ross، ومن الجدير بالذكر أن الدراسات أظهرت أنه بعد هذا البرنامج تحسن الطلاب في أربعة من مهارات اتخاذ القرار الخمسة، ولقد كانت تدخلات التعليم والتعلم في مهارات اتخاذ القرار فعالة أيضا بين مجموعات اليافعين، على سبيل المثال، في شمال غرب المحيط الهادئ (الولايات المتحدة). أظهرت دراسة لطلاب المدارس الثانوية أن التدريب على اتخاذ القرارات المتكاملة يعزز أداءهم الأكاديمي (في التاريخ مع تعزيز قدرتهم الكلية على اتخاذ قرارات سليمة "جاكوبسون وآخرون، Jacobson, et al (2012) وتظهر هذه الدراسات أنه يمكن تحسين مهارات اتخاذ القرار من خلال البيئات الأكاديمية لتمكين الشباب من مواجهة القرارات المصيرية وكيفية اتخاذها على سبيل المثال، القرارات التي تتعلق بالتعليم والمسارات المهنية والسلوكيات الصحية. على الرغم من هذا الدليل، نادرا ما يتم تدريس عملية اتخاذ القرار في المدارس في أي عمر. ومع ذلك، يوجد بعض أوجه القصور في مناهج اتخاذ القرار وبرامج التدريب المذكورة أعلاه لـ "روس، Ross (1981) من الضروري، أنه تم تقييم عدد قليل من المناهج والدورات التدريبية الحالية بتدابير كمية صارمة.

8. طرق قياس مهارات اتخاذ القرار:

كشف دليل لقياس مهارات اتخاذ القرار، في سياق تعليم المهارات الحياتية والمواطنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الصادر عن صندوق الأمم المتحدة للطفولة "اليونيسف" والبنك الدولي. والذي أعده كل من "هوسكينز، وليو، Hoskins & Leo" (2019)، حيث أشار فيه الباحثان للأدوات المتعددة والمصممة لتقييم كيفية اتخاذ القرار عند الأفراد، وتحديد أساليب اتخاذ القرار. ويعرض الجدول رقم () بعض هذه الأدوات لقياس مهارات اتخاذ القرار بإيجاز.

الجدول رقم (02): يوضح طرق وأساليب قياس مهارات اتخاذ القرار وفقا للمراحل العمرية

الأداة	الفئة العمرية	المهارات المستهدفة	وصف موجز
مهارات اتخاذ القرار لمرحلة ما قبل المراهقة	10 سنوات - 11 سنة	تطبيق قواعد اتخاذ القرار	صمم هذا المقياس لمعرفة مهارات اتخاذ القرار لمرحلة ما قبل المراهقة وليكن بمثابة نسخة ملائمة لاستخدام الأطفال القياس مهارات ل اتخاذ القرار عند الشباب الذي وضعه باركر أن فيسكوف (2000)، وقياس مهارات اتخاذ القرار عند البالغين من قبل بروين دي بروين (2007)، ولمهارات اتخاذ القرار لمرحلة ما قبل المراهقة خمسة عناصر: مقاومة التأطير، والثقة الزائدة أو عدم الثقة، وتطبيق قواعد اتخاذ القرار، والاتساق في إدراك المخاطر ومقاومة التكاليف الثابتة.
استبيانات اتخاذ القرار عند المراهقين لفليندرز	12 - 15 سنة	تقدير الذات لاتخاذ القرار واتخاذ الحذر الشديد والانسحاب والرضا عن النفس	صمم قياس فلييندرز لليافعين لتقييم كيفية تعامل اليافعين مع مواقف اتخاذ القرار. وذلك يغيراستبيان اتخاذ القرار الأصلي المنسوب إلى مان (1982)، والمستخدم في بحث حول نماذج من الطلاب والمرضى (ريدفورد وآخرون .) 986 وهو يتألف من 5 مقاييس فرعية كل منها يحتوي على 6 عناصر أي 30 عنصرا: تقدير الذات لاتخاذ القرار، واتخاذ الحذر والخوف الشديد، والانسحاب والرضا عن النفس.
مقياس	12 -	تقدير الذات	صمم مقياس مهارات اتخاذ القرار عند الشباب لتقييم مدى جودة

<p>عملية اتخاذ القرار عن الشباب. فهو مشابه جدا لمقياس مهارات اتخاذ القرار عند البالغين حيث انه يتألف من 7 مجموعات من المهام المتنوعة التي يبلغ مجموعها 94 عنصرا: الاتساق في إدراك المخاطر، الاعتراف بالعادات الاجتماعية، ومقاومة التأطير، والتكاليف الثابتة، تطبيق قواعد اتخاذ القرار، واتخاذ طريق مستقل، والثقة الزائدة أو عدم الثقة.</p>	<p>لاتخاذ القرار</p>	<p>15 سنة</p>	<p>مهارات اتخاذ القرار عند الشباب</p>
<p>صممت هذه الأساليب لتقييم كيفية تعامل الأفراد مع مواقف اتخاذ القرار. ويقوم بالتمييز بين 5 أساليب اتخاذ القرار:</p> <p>1/الأسلوب العقلاني الذي يعني البحث الشامل والتقييم المنطقي للبدائل.</p> <p>2/الأسلوب المتجنب وهو يعني تأجيل اتخاذ القرارات وتجنبها.</p> <p>3/الأسلوب الذي يعتمد على شيء آخر الذي يعني البحث عن نصيحة الآخرين وتوجيهاتهم.</p> <p>4/الأسلوب البديهي الذي يعني "الاعتماد على الحدس والمشاعر.</p> <p>5/الأسلوب العفوي الذي يعني الشعور بالإلحاح والرغبة في اجتياز عملية اتخاذ القرار في أسرع وقت ممكن.</p>	<p>أسلوب اتخاذ القرار: عقلاني ومتجنب ومعتمد على شيء آخر وأسلوب بديهي وتلقائي</p>	<p>من 18 سنة وأكبر من ذلك</p>	<p>أساليب اتخاذ القرار العامة</p>
<p>صمم استبيان ميلبورن اتخاذ القرار لتقييم كيفية تعامل الأفراد مع مواقف اتخاذ القرار. وذلك يهدف لتحسين استبيان اتخاذ القرار لمان (1982)، وفليندرز. قام ميلبورن بالتمييز بين 4 أساليب اتخاذ القرار:</p> <p>1/ يشمل اتخاذ الحذر على تقييم دقيق وغير متحيز وشامل للبدائل واتخاذ القرارات العقلانية.</p> <p>2/ يشتمل اتخاذ الحذر الشديد على نهج متعجل وسريع.</p> <p>3/ تشتمل المماطلة على تأخير القرارات.</p> <p>4/ تشتمل نقل المسؤولية على ترك القرارات للآخرين وتجنب المسؤولية.</p>	<p>اتخاذ الحذر والحذر الشديد ونقل المسؤولية</p>	<p>18 سنة وأكبر من ذلك</p>	<p>استبيان اتخاذ القرار لميلبورن (الاستبيان السابق لفليندرز في صنع القرار)</p>

خلاصة:

مهارة اتخاذ القرار هي قدرة أساسية يحتاجها الأفراد في حياتهم الشخصية والمهنية، ذلك أنها تعتبر مهارة أساسية لضمان تحقيق أهدافنا وتلبية احتياجاتنا، كما أنها تعكس واقعا مهما وضروريا، ذلك لأساسية القرارات في حياتنا اليومية، حيث نواجه العديد من المواقف التي تتطلب منا اتخاذ القرارات، كما أن هذه القرارات التي نتخذها تلعب دورا حاسما في تشكيل حياتنا وتحقيق سعادتنا ونجاحنا الشخصي، دون أن ننسى التأثير الكبير لمهارة اتخاذ القرار على العلاقات والمجتمع، فهي تعتبر مهمة لتحقيق التفاهم والتعاون، كما أن الأفراد الذين يمتلكون هذه المهارة بشكل جيد قادرون على التأثير في المجموعات التي ينتمون إليها واتخاذ القرارات المؤثرة والمجدية.

وتتضمن هذه المهارة القدرة على تقييم الخيارات المتاحة واختيار الخيار الأمثل بناء على المعرفة والتحليل والتقدير، لذلك تعتبر مهارة أساسية في حياة كل فرد، من خلال فهم الوضع بشكل كامل، وجمع المعلومات الضرورية، وتحليل البدائل المتاحة، يمكن للشخص أن يتخذ قرارات مدروسة تتوافق مع أهدافه وتطلعاته، بناء على تقدير وتقييم النتائج المحتملة لكل خيار، وبناء على المعايير التي وضعها، فإذا ما امتلك الفرد هذه المهارة بشكل جيد، فإنه يكون قادرا على تحقيق النجاح والتطور في مختلف جوانب حياته الشخصية والمهنية.

كما تعد مهارة اتخاذ القرار من بين المهارات الشخصية المتعددة الجوانب، فهي تتأثر بعدة سياقات مختلفة في وقت واحد، بما في ذلك العائلة والمدرسة والمجتمع، وتثبت الأدلة الجديدة وجود مراحل مثلى لتنمية المهارات الشخصية، وتعد مرحلة المراهقة المرحلة الفضلى لاكتساب مهارات التفكير العليا، لأنها المرحلة التي تنمو فيها القدرات المعرفية التي يقوم عليها التفكير المجرد، وقد أثبتت الدراسات ذلك من بينها هكمان وكاتز، (2013) Heckman et Katz، ودراسة غيرا وآخرون، (2014) Guerra et al. ألا أن هذا لا يعني أنه لا يمكن تعلم المهارات في فترات أخرى، إنما قد تستوجب جهدا أكبر.

وفي هذه الدراسة، يعتبر الباحث أن مفهوم مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل هو مجموعة من الخطوات المتتابعة، والتي تتمثل في تحديد المشكلة أولا، ومن ثم جمع المعلومات، وتليها تحديد البدائل المتاحة لاختيار البديل المناسب، وثم يتم تنفيذ القرار، وأخيرا متابعته وتقييمه. ووفقا لهذه الخطوات تم اختيار مقياس اتخاذ القرار المهني من إعداد الباحث "البلوشي" (2010)، ليكون أداة لقياس مستوى

مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل. وقد تم تصميم هذا المقياس في إطار إعداد أطروحة دكتوراه في علوم التربية بجامعة تونس.

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة.
 2. الدراسة الاستطلاعية.
 3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.
 4. الدراسة الأساسية.
 5. مجتمع الدراسة.
 6. عينة الدراسة.
 7. الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- خلاصة الفصل.

إن من أهم أسس الدراسة العلمية تحديد الإطار المنهجي لها، والذي من خلاله تحدد طبيعة وقيمة كل بحث، حيث أن الضبط السليم لمنهجية البحث يضمن الدقة والتسلسل المنطقي لمراحل الدراسة. فبعد التطرق في الجانب النظري إلى تحديد إشكالية الدراسة، وما يتعلق بها من متغيرات (التفضيلات المهنية، مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل)، خصص جزء من الدراسة للجانب التطبيقي لعرض أهم الإجراءات المنهجية للدراسة، من من المنهج المستخدم في هذه الدراسة، إلى عينة الدراسة، بالإضافة إلى أهم الأدوات التي استعان بها الباحث في تطبيق وتجريب متغيرات الدراسة، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتحصل عليها.

1. منهج الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية الارتباطية والتي تتمحور حول موضوع التفضيلات المهنية في علاقتها بمستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى الطلاب المرحلة الثانوية، ودراسة العلاقات الارتباطية بين تلك المتغيرات للوصول إلى تصور أعمق حول الظاهرة عن طريق التحليل، واستخدام المعالجات الإحصائية الملائمة للوقوف على المؤشرات والدلالة الإحصائية بين متغيرات التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى الطلبة، لهذا اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يُعنى بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة والاتجاهات عند الأفراد.

وقد اختار الباحث إتباع هذا المنهج لتلائمه مع طبيعة الدراسة حيث يساعدنا المنهج الوصفي الارتباطي كما أشار "أبو علام" (2004، ص231)، على "وصف العلاقة بين المتغيرات وصفا كمياً، أي تحديد الدرجة التي ترتبط بها متغيرات كمية بعضها بالبعض الآخر"، كما يمكّننا من الكشف عن العلاقة بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى الطلاب المرحلة الثانوية وذلك من خلال استخدام أدوات جمع البيانات وتحليل النتائج المتوصل إليها.

2. الدراسة الاستطلاعية

إن الخوض في الجانب التطبيقي للأطروحة يتطلب منهجية مرتبة بدءاً بإجراء دراسة استطلاعية، وما تتضمنه من معطيات، حيث تم اللجوء إلى إجراء الدراسة الاستطلاعية من أجل تقدير مدى صلاحية المقاييس المعتمدة في البحث، وذلك بالتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، قبل الشروع في

إجراءات الدراسة الأساسية، وتم توزيع أدوات الدراسة المتمثلة في كل من مقياس التفضيلات المهنية ومقياس مهارة اتخاذ قرار المتعلق بمهنة المستقبل على عينة الدراسة الاستطلاعية المتمثلة في طلاب ثانوية طيبي محمد حي النجمة، (شطابيو) بولاية وهران. وتم قراءة تعليمات أدوات الدراسة وشرح طريقة الإجابة على بنود كل مقياس.

وتكمن أهمية الدراسة الاستطلاعية في التقرب من مكان إجراء التطبيق أو الجانب الميداني للدراسة، وذلك بعد تحديد وسائل وأدوات القياس التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعطيات حول مجتمع الدراسة. ولأن كل دراسة ميدانية تحتاج إلى الخروج والتطلع على ما هو موجود في الواقع والميدان كان من الضروري القيام بدراسة تطلعية من خلالها يتم جمع معطيات أولية حول مدى الفعالية والإقبال للمواصلة في مسار تحقيق أهداف الدراسة الحالية، وكان الهدف من هذه الدراسة:

- التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي تواجهنا في تطبيق أدوات الدراسة الأساسية.
- الدراسة الاستطلاعية لأدوات البحث بهدف التحقق من صحة أدوات جمع البيانات التي تم اختيارها، والتأكد من خصائصها السيكومترية تمهيدا لاستعمالها في الدراسة الأساسية.
- التعامل المباشر مع أفراد العينة والتعرف على مدى تجاوبهم مع إجراءات البحث وتحديد الزمن اللازم لتطبيق الأدوات المستعملة.
- التحقق من ملائمة المقاييس ومدى فهم الطلبة لمصطلحاتها وفقراتها.
- اكتشاف بعض جوانب القصور في إجراءات تطبيق المقاييس لتفاديها في إجراء الدراسة الأساسية.
- ومن خلال هذه الدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى ما يلي:
- تحديد مجتمع الدراسة وضبط العينة.
- التأكد من تمتع أدوات الدراسة بالخصائص السيكومترية التي تعطينا الثقة لاستخدامها.
- تقدير الوقت اللازم لإجراء الدراسة الأساسية والفترة الزمنية المناسبة لذلك.
- تحديد خطة تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية.

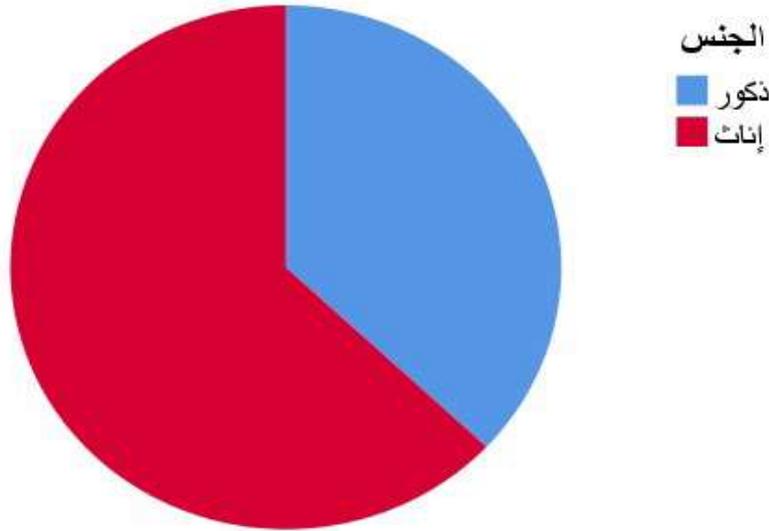
1.2 عينة الدراسة الاستطلاعية:

طبقت أدوات الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (127) طالبا وطالبة من طلاب السنة الثانية ثانوي، من مختلف الشعب الدراسية، (علوم تجريبية، رياضيات، تقني رياضي، تسيير واقتصاد، لغات أجنبية) بهدف تجريب أدوات الدراسة، وسعى الباحث إلى التأكد من مدى وضوح العبارات وفهمها، والوقوف على الوقت الذي يستغرقه تطبيق أدوات الدراسة، حيث وجد الباحث أن تطبيق مقياس التفضيلات المهنية يستغرق من (25-35)، دقيقة، أما مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يستغرق حوالي (10-15) دقيقة. وبهذا يكون مجموع الوقت اللازم لتطبيق المقياسين مع بعض يستغرق من (35-50) دقيقة.

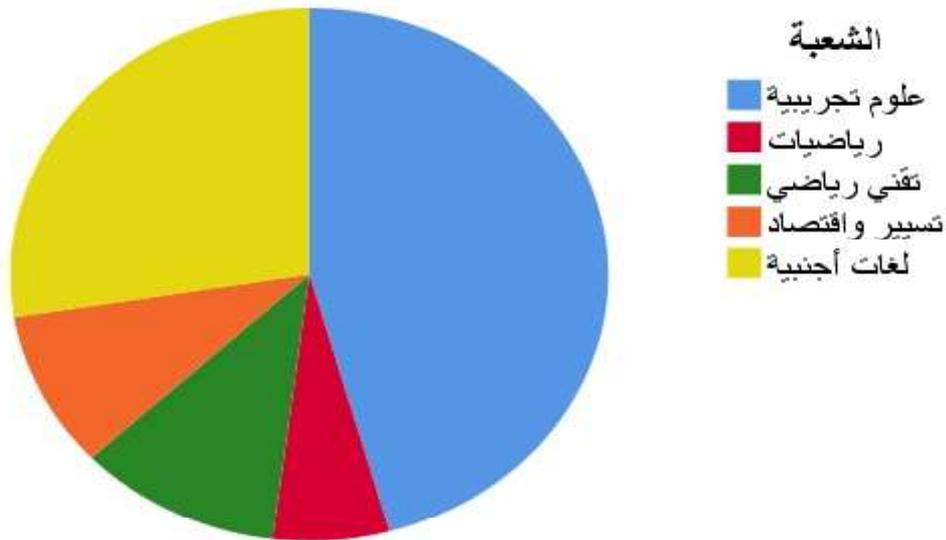
كما طبق الباحث أدوات الدراسة على عينة عشوائية استطلاعية للتحقق من صدق المقاييس والأدوات، وثباتها وبالتالي التحقق من خصائصها السيكومترية قبل تطبيقها نهائيا على عينة الدراسة الأساسية.

جدول رقم (03) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الجنس والشعبة

الشعبة	الجنس		المجموع الكلي
	ذكور	إناث	
علوم تجريبية	21	37	58
رياضيات	5	3	8
تقني رياضي	9	5	14
تسيير واقتصاد	2	10	12
لغات أجنبية	10	25	35
المجموع	47	80	127



الشكل رقم 06: دائرة نسبية توضح توزيع جنس أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية يتضح من خلال الشكل أعلاه، أن الإناث أكثر من الذكور، حيث يمثلون أكبر نسبة قدرت بـ63%، بينما الذكور يشكلون نسبة 37% من عينة الدراسة الاستطلاعية.



الشكل رقم 07: دائرة نسبية توضح توزيع شعب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية يتضح من خلال الشكل أعلاه، أن طلاب شعبة علوم تجريبية يمثلون أكبر نسبة قدرت بـ45.7%، ثم شعبة لغات بنسبة 27.6%، ثم شعبة تقني رياضي بنسبة 11%، وتسيير واقتصاد 9.4%، وأخيرا أقل طلاب عينة الدراسة الاستطلاعية هم طلاب شعبة رياضيات بنسبة 6.3%

3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.

إن طبيعة مشكلة البحث وفروضه تفرض على الباحث اختيار أدوات تتماشى وطبيعة الموضوع لتساعده في بحثه ذلك لأن القيمة العلمية لأي بحث تقاس بالنتائج التي يتوصل إليها والتي بدورها تتوقف على المنهج المستخدم في البحث، وكذلك على الأدوات التي تعد من أهم التقنيات المستخدمة لجمع البيانات من ميدان البحث وحي تختلف باختلاف البحوث.

وبما أن أي دراسة ميدانية تعتمد على مجموعة من الأدوات التي تعين الباحث على جمع المعلومات، وتقصي الحقائق عند نزوله إلى الميدان، ولهذا فإن هذه دراسة اعتمدت على الأدوات التالية:

1.3 مقياس التفضيلات المهنية (من إعداد الباحث):

قام الباحث ببناء مقياس التفضيلات المهنية من خلال الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة وخاصة نظرية "هولاند، Holland" (1959-1997) وأعماله وجميع مؤلفاته، وخاصة مقياس التفضيلات المهنية للمؤلف الأصلي، مثل قائمة هولاند للتفضيلات المهنية، Holland Vocational Preference Inventory، والتي قام "هولاند، Holland" (1953)، بتطويرها لأول مرة، ثم أعاد تطويرها عدة مرات، بهدف دقة وتحديد وتشخيص نمط الشخصية المهني، وفي عام 1977 صدرت نسخة مطورة من القائمة تألفت من (84) فقرة موزعة على ستة مقاييس، يقيس كل منها نمطا من أنماط الشخصية المهنية الستة، والتي تقابل ست بيئات مهنية، ويتألف كل نمط من (14) فقرة. ومقياس "هولاند، Holland" للميول المهنية الشكل (R)، والذي يتكون من 175 فقرة موزعة على ست عوامل رئيسية وهي: الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي. ومقياس البحث الموجه (SDS) لـ "هولاند، Holland" والذي يعد من النماذج التي طورها في عدة طبعات بناء على نظريته الشهيرة.

واستند الباحث في بناء هذا المقياس على المنشور الوزاري رقم، 92 / 1241/510، المؤرخ في 1992/09/04، والذي وضع له هدف أساسي هو معرفة اهتمامات ورغبات التلاميذ وحصرتها قصد تهيئتهم إلى توجيه سليم، من خلال استبيان الميول والاهتمامات، أو ما يعرف بالجرد الشخصي لـ "هولاند، Holland" المعتمد من قبل وزارة التربية، والذي يتم تطبيقه على تلاميذ السنة الرابعة متوسط، والأولى ثانوي.

كما قام الباحث بالاطلاع على مختلف الدراسات والأبحاث التي اهتمت بموضوع قياس التفضيلات المهنية، والميول المهنية، والشخصية والأنماط المهنية، لمختلف الباحثين الآخرين، وعلى بيانات مختلفة، مثل مقياس "هولاند، Holland" المبني على البيئة السعودية، ومقياس التفضيل المهني المبني على البيئة الأردنية، ومقياس البحث الموجه ذاتيا (SDS).

كذلك قام الباحث بالاطلاع على الدراسات التالية ومراجعتها، وهي دراسة دراسة "الذنبيلت" (2006)، والتي هدفت إلى بناء مقياس للتفضيل المهني لطلبة الصف العاشر أساسي في الأردن، ودراسة "المسعودي" (2007)، والتي هدفت إلى استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية، ودراسة "الشهري" التي هدفت إلى معرفة الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية. ودراسة "المسعود" (2014)، حول تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية. وهناك العديد من الدراسات الأخرى أهمها دراسة "عرار" (2019)، ودراسة "الديني" (2020)، ودراسة "البادري" (2019) ...إلخ.

كذلك وجد الباحث بعض الدراسات المحلية أهمها دراسة "ياسين" (2021)، حول الميول والاختيارات المهنية في علاقتها بأنماط الشخصية لدى الطلاب، قراءة في مقياس الميول والاهتمامات لهولاند، ودراسة "بلعيد" (2020)، والتي هدفت إلى استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الميول والاهتمامات لجون هولاند. ودراسة "ميسون" (2011)، والتي اهتمت بدراسة الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني.

بالإضافة إلى اطلاع الباحث على مقاييس التفضيل المهني، الميول المهنية، الجرد الشخص، قائمة التفضيلات المهنية، تم الاطلاع أيضا على الوكالة الوطنية للتشغيل (anem)، والمدونة الجزائرية للمهن والوظائف، حيث أنها نظام مرجعي للوظائف والمهن تتيح إمكانية تحديد كل المهن الموجودة في الجزائر بدقة، كما قام الباحث أيضا باستشارة ذوي الخبرة والاختصاص.

وفي الأخير تمكن الباحث من بناء نسخة من مقياس التفضيلات المهنية أو الميول والاهتمامات، وفقا لنظرية "جون هولاند، John Holland"، يقيس ستة أنماط للشخصية المهنية، وفي مقابلها ست بيانات مهنية تتطابق في صفات النمط نفسه، وهي مجموعة من الفقرات التي تقيس في مجملها الأنماط الشخصية المهنية الستة: الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي. ويمتاز هذا المقياس

بسهولة التطبيق والتصحيح وتفسير الدرجة، لكونها ذاتية التصحيح، فالمفحوص يستطيع بمفرده تحديد درجته على المقياس، وتفسيرها انطلاقاً من الرمز الذي يتحصل عليه والمتمثل لنمط بينته المهنية.

- وصف المقياس:

يعد هذا المقياس من المقاييس المعتمدة في العملية الإرشادية والتوجيهية بحكم أنه يصنف الأفراد وفقاً لميولهم ورغباتهم ويوفر لهم مجال واسع من الاختيارات ضمن المهن المتاحة لهم يتكون من فقره موزعة على أربعة عوامل أساسية وهي الأنشطة الكفاءات الميول المهنية وقائمة التفضيلات المهنية وكل عامل رئيسي يقيس ستة عوامل فرعية كما يلي:

- **الأنشطة:** تتكون من 48 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية (R I A S E C)، بواقع 8 فقرات لكل عامل فرعي، تقيس تفضيل الفرد ورغبته في القيام بأداء معين ونشاط على نشاط آخر سواء دراسي أو مهني، فيختار النشاط الذي ينسجم ويتوافق مع نمط شخصيته. ويتم الإجابة عليها باختيار أفضل أو لا أفضل في أداء ذلك النشاط .

- **الكفاءات (القدرات):** تتكون من 42 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية (R I A S E C)، بواقع 7 فقرات لكل عام الفرعي، متمثلة في مجموعة من الفقرات لقياس مهارات وقدرات الفرد المختلفة، وسمات، وخصائص الفرد المختلفة، ويتم الإجابة عليها باختيار نعم أو لا في حال ما إذا كان يمتلك المقدرة على القيام بالأداء المطلوب.

- **الميول المهنية:** تتكون من 42 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية (R I A S E C)، بواقع 7 فقرات لكل عام الفرعي، متمثلة في مجموعة من الفقرات لقياس مجموعة من المشاعر المصاحبة لممارسة مهنية، وتمثل استجابات القبول التي تتعلق بنشاطات أو عمليات ترتبط بمجالات مهنية معينة، وتتوافق مع نمط شخصية الفرد.

- **المهن:** تتكون من 90 فقرة موزعة على ستة عوامل فرعية (R I A S E C)، بواقع 15 فقرة لكل عام الفرعي، متمثلة في مجموعة من الفقرات لقياس رغبة الفرد في الالتحاق بهذه المهن وهي، وتمثل اختياراته المهنية وتفضيلاته المهنية التي تعبر عن نمط شخصيته. ويتم الإجابة عليها باختيار نعم أو لا حسب ميل الفرد أو رغبته في ممارسه مهنة ما.

- العوامل الفرعية الأنماط المهنية RIASEC:

1- النمط الواقعي (Realistic Type):

أفراد هذا النمط النظرة الواقعية والميل إلى الانجاز والحس العملي، والمثابرة، تعجبهم الأعمال الأدائية التي تعتمد على الجهد البدني، باستخدام الأدوات والآلات مثل الهندسة أو الزراعة وأعمال الكهرباء، ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتعامل مع البيئة بطريقة موضوعية ومحسوسة، وتجنب استخدام مهارات اجتماعية.

2- النمط المفكر (Investigative Type):

يتصف هذا النمط بالأنشطة الفيزيائية والبيولوجية والدراسات العلمية، يتجه إلى التحليل والتفكير ويعبر عنه بالعقلي. ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتفاعل مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء ويميلون إلى استخدام الأفكار، ومثابرون ويميلون إلى العزلة فهم كثيرا ما يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية انجازهم في المجالات العلمية، والأكاديمية. لا يصلحون للوظائف القيادية.

3- النمط الفني (Artistic Type):

يركز أفراد هذا النمط على "العواطف والانفعالات ويتسم بعدم الاجتماعية ويتجنب المشكلات الواضحة أو تلك التي تتطلب جهد بدني، ويظهر الحاجة للتعبير الفردي ويفضل التعبير عن المشكلات البيئية من خلال الحاجة التي تظهر في صورة تعبير ذاتي، كما يفضل أفراد هذا النمط الأنشطة والمهن التي تكون فنية مثل التمثيل، المسرح، وأعمال التصميم الداخلي والديكورات، ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتفاعل مع البيئة عن طريق الإبداع الفني، بالاعتماد على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل فهم يعبرون عن أنفسهم عن طريق الأدب والفن. أيضا ليس لديهم قدرة على ضبط الذات، كما يرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيين، حساسون، وخياليون.

4- النمط الاجتماعي (Social Type):

يفضل هذا النمط النشاطات لمرتبطة بالآخرين، والتي تؤكد على المساعدة وتقديم المعونة، ويرغب في التطور ويهتم بالنشاطات الأكاديمية ويعبر عنه بالمساند كما أن أفراد هذا النمط يحبون التواصل مع الآخرين ويستخدمون في ذلك كل معرفتهم وانفعالاتهم للتفاعل مع الآخرين. ويتميزون بالقدرة على التفاعل الاجتماعي من خلال التفاعل مع البيئة عن طريق استخدام مهارات الاتصال مع الآخرين، ويفضلون

الوظائف التربوية والعلاجية والدينية كما لديهم اهتمام بالمشكلات الاجتماعية كما أنهم يتجنبون المهارات الجسمية أو المشكلات العقلية المعقدة.

5- النمط المقدم (Enterprising Type):

يتسم أفراد هذا النمط بالمهارات اللغوية والقدرات الإقناعية العالية، ولديهم سمات السيطرة ويتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تتيح لهم التعبير عن المغامرة، ويتصفون بالجرأة ويدركون أنفسهم على أنهم أقوياء ويتميزون بصفات قيادية، ويتجنب الأعمال التي تتطلب استخدام لغة محددة أو تحتاج إلى فترات طويلة من الجهد الذهني، كما يفضل المهام الاجتماعية الغامضة.

6- النمط التنظيمي (Conventional Type):

يفضل أصحاب هذا النمط الأعمال الواضحة والتعليمات والمهام المنظمة، والمضبوطة بالقوانين، لأنهم يتمتعون بحس التنظيم والواجب، مثل الأعمال المكتبية وأعمال الشرطة والأمن، وأعمال المحاسبة والعمل في البنوك، ويتميز الأفراد في هذا النمط بأنهم يتعاملون مع المواقف بشكل روتيني وتقليدي، ويتصفون بالنظام والترتيب، كما يلتزمون بالأنظمة والتعليمات، ولديهم القدرة على ضبط النفس، مع قدرتهم المتطورة في النشاطات الكتابية.

- طريقة التصحيح والتفسير:

من مميزات مقياس التفضيلات المهنية لـ "هولاند، Holland" أنه ذاتي التصحيح فبعد استجابة المفحوص على بنود المقياس يقوم بجمع درجاته وتسجيلها في الخانة التابعة لها والمتمثلة للدرجة الخاصة بكل عامل فرعي من عواملها الرئيسية، ثم بعد ذلك يتم حساب إجمالي الدرجات الخاصة بكل رمز ووضعها في المكان المخصص لها بعدها يتم تسجيل أعلى ثلاث رموز بالترتيب والموافقة للأرقام من الأكبر إلى الأصغر لكي يتم التعرف على رمز "هولاند، Holland" المهني.

جدول رقم (04): يوضح تصحيح مقياس التفضيلات المهنية

R الواقعي	المفكر	A الفني	S الاجتماعي	E المقدم	C التنظيمي	
						الأنشطة
						الكفاءات
						الميول
						المهن
						المجموع
	الرمز الأول	الرمز الثاني	الرمز الثالث	الرمز الثلاثي		

يتم حساب عدد الإجابات بأفضل في كل نمط من أنماط الشخصية المهنية (RIASEC)، وفي كل بعد من الأبعاد الموضحة في الجدول وهي: الأنشطة، الكفاءات، الميول، المهن، وفي الأخير يتم تحديد نمط الشخصية المهنية الموافق للبيئة المهنية نفسها.

2.3 مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

تم اختيار مقياس اتخاذ القرار المهني من إعداد الباحث "البلوشي" (2010) ليكون أداة لقياس مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني، وقد تم تصميم هذا المقياس في إطار إعداد أطروحة دكتوراه في علوم التربية بجامعة تونس، بعنوان فاعلية التوجيه المهني في اتخاذ القرار واختيار المواد الدراسية: برنامج لطلبة الصف العاشر بسلطنة عمان. والذي تكون من 37 عبارة موزعة على خمسة أبعاد وهي:

- تحديد المشكلة
- جمع المعلومات
- تحديد البدائل المتاحة لاختيار البديل المناسب
- تنفيذ القرار
- متابعته وتقييمه

الجدول رقم (05): يوضح أبعاد مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني وفقراتها

أبعاد استبيان مهارة اتخاذ القرار المهني	الفقرات
تحديد المشكلة	01، 06، 11، 15، 30، 31.
جمع المعلومات	05، 07، 10، 12، 20، 22، 25، 33.
تحديد البدائل	02، 03، 21، 23، 24، 27، 36، 28.
تنفيذ القرار	04، 08، 13، 16، 18، 19، 26، 29، 32، 35.
متابعته وتقييمه	09، 14، 17، 34، 37.

وقد تم استخدام هذا المقياس في العديد من الدراسات السابقة، من بينها دراسة "بادي، وقيسي" (2022)، وهدفت الدراسة إلى إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لعينة من متربيصي التكوين المهني، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين لمقدم مبروك الدبيلة بولاية الوادي، وقام الباحثان بحساب صدقه بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) وهي قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيهما، حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة ترتيبا تصاعديا باختيار (27%) من طرفي العينة (مجموعة دنيا ومجموعة عليا)، ثم حساب (ت) لدلالة الفروق بين المجموعتين.

حيث دلت النتائج على أن قيمة (ت) بلغت (8,453)، ومستوى الدلالة (0.01) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن الاستبيان يتوفر على قدر من التمييز بين عينة طرفيه، وبالتالي الاستبيان صادق وصالح للتطبيق على عينة الدراسة. كما قام الباحثان بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.72) وهي أكبر من (0.700) وهي تشير إلى معامل ثبات مقبول، وبالتالي الاستبيان ثابت وصالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

كما تم استخدام نفس المقياس في دراسة "الراشدي" (2017)، والتي هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لعام (2015-2016)، والعلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني، ومعرفة مدى إسهام النضج المهني في التنبؤ بمستوى مهارة اتخاذ القرار المهني. وقد قام "الراشدي" (2017) بالتحقق من صدق ثبات مقياس اتخاذ القرار المهني، حيث عرضهما

على ثمانية من المحكمين، وتم حساب معامل الصدق والثبات لهما باستخدام معامل الفا لكرونباخ ، حيث بلغا على التوالي (0.76).

وفي الدراسة الحالية اعتمد الباحث على مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي أساسا لتصحيح الإجابات، بحيث يوجد أمام كل فقرة خمسة بدائل هي: موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة، بحيث يعطى الطالب البديل المناسب حسب انطباق الفقرة عليه، ويتم تحديد مستوى مهارة القرار المهني من خلال درجات المجموع الكلي لاستجاباته على الفقرات السبع والثلاثين للإستبانة.

وتعطى موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، غير متأكد 3 درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة هذا بالنسبة للعبارات الموجبة والعكس بالنسبة للعبارات السالبة تعطى درجات 1، 2، 3، 4، 5، إذ أن أقصى درجة يمكن للطالب الحصول عليها على الاختبار هي 185 وأدنى درجة قد يحصل عليها الطالب هي 37 درجة، والدرجة الكلية للمقياس تتحصر بين 37 و 185. وأعطى الباحث بدائل الفقرات درجات من 1 إلى 5 على حسب نوع الفقرة (موجبة أو سالبة). كما يوضحه الشكل التالي:

جدول رقم (06): يوضح مفتاح تصحيح العبارات الايجابية وترقيمها.

البدائل	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1
أرقام العبارات الموجبة	2، 3، 7، 8، 10، 12، 14، 15، 17، 18، 22، 23، 25، 26، 27، 30، 31، 32، 33، 34، 36، 37.				

جدول رقم (07): يوضح مفتاح تصحيح العبارات السلبية وترقيمها.

البدائل	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	1	2	3	4	5
أرقام العبارات السالبة	1، 4، 5، 6، 9، 11، 13، 16، 19، 20، 21، 24، 28، 29، 35				

3.3 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس التفضيلات المهنية:

أ. في بيئته الأصلية:

يشير دليل الاختبار على أن الخصائص السيكومترية لمقياس التفضيلات المهنية في بيئته الأصلية أنقيم معامل ثبات التجانس الداخلي باستخدام معامل معادله كيودر باستخدام للعوامل الفرعية تتراوح بين (0,92) و (0,82).

أما معامل الثبات للمقياس ككل فيبلغ قيمته (0.90) كما تم اختبار الثبات بطريقه الاختبار وإعادةه لعينة مكونة من 73 فردا منهم 28 ذكور و45 إناث من طلاب الثانويات والجامعات على مدى فترات زمنية ما بين أربع إلى 12 أسبوع تراوحت فيه قيم معامل الثبات بين (0.74) و(0.89). أما بالنسبة للصدق تم الكشف عنه وفقا لصدق الاتساق الداخلي وكانت العلاقات فيه متداخلة. كما يشير الدليل إلى تفوق طبعة (1994) على طبعة (1985) وما قبلها فقد حصلت على خصائص سيكومترية صدق وثبات جيدة كما اجري أيضا تحديث في دليل المهن ليشمل منها آخر ما يغطي سوق العمل كله.

ب. حسب الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بتطبيق الاختبار على عينه عشوائية مكونه من 127 طالبا وطالبة للتأكد من وضوح صياغة فقرات الاختبار ومدى ألفة أفراد العينة لاختبار من حيث اللغة ومحتوى الفقرات وكذلك تحديد الزمن المستغرق في إتمام الإجابة على أداة الدراسة وأخذ الاستفسارات والملاحظات بعين الاعتبار فقط تكون هناك فقرات ذات لغة ركيكة أو غامضة على أفراد العينة أو قد تكون شاذة في المجتمع الجزائري وقد تنتج وقد نتوجه عن هذه الدراسة وضوح الصياغة لكامل الفقرات الاختبار ما عدا بعض الفقرات تم تغييرها.

بعدها قام البحث بإخراج الصورة النهائية للمقياس بعد أخذ جميع الملاحظات سواء على اللغة أو تمثيل الفقرات وتم تعديل واستبدال الفقرات وفقا لأراء المحكمين واستفسارات المفحوصين في الدراسة الاستطلاعية بدون الإخلال في مضمون الفقرات والسمة التي تقيسها.

- صدق المحتوى:

للتحقق من صدق للمقياس تم عرض المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في نفس المجال لإبداء ملاحظاتهم حول فقرات المقياس من حيث الصياغة والوضوح وملائمة الفقرات وبدائلها للفرع الذي تنتمي إليه، كما طلب من المحكمين إبداء ملاحظاتهم فيما يتعلق بانتماء المهن المذكورة للفرع المحدد. وفي ضوء ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم تم إجراء التعديلات التي طلبها المحكمون وتم إخراج المقياس بصورته النهائية كما هو وارد في الملحق رقم (7).

- الصدق الداخلي:

جدول رقم (08) : يبين قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها

1- الأنشطة

رقم الفقرة	الواقعي	الفكري	الفني	الاجتماعي	المقدم	التنظيمي
01	,540**	,375**	,601**	,452**	,682**	,602**
02	,663**	,659**	,528**	,478**	,653**	,519**
03	,554**	,653**	,627**	,438**	,655**	,569**
04	,383**	,560**	,608**	,578**	,696**	,468**
05	,461**	,720**	,527**	,654**	,629**	,604**
06	,388**	,482**	,665**	,539**	,648**	,555**
07	,416**	,675**	,508**	,549**	,441**	,461**
08	,596**	,601**	,694**	,489**	,642**	,415**

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بمؤشراتها في بعد الأنشطة كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 . ففي البعد الواقعي تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.383) إلى (0.663)، البعد الفكري (0.378) إلى (0.720)، البعد الفني تراوحت قيم معامل ارتباطه بين (0.508) إلى (0.694). بالنسبة للبعد الاجتماعي فقد تراوحت قيم معامل ارتباطه بين

(0.438) إلى (0.554) 0. أما بالنسبة للبعد المقدم فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.441) إلى (0.696)، وأخيرا البعد التنظيمي حيث تراوحت قيم معاملات ارتباطه بين (0.415) إلى (0.604).

جدول رقم (09): يبين قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها

2- الكفاءات

رقم الفقرة	الواقعي	الفكري	الفني	الاجتماعي	المقدم	التنظيمي
01	,473**	,447**	,412**	,574**	,692**	,552**
02	,691**	,704**	,540**	,532**	,641**	,662**
03	,647**	,604**	,655**	,528**	,458**	,690**
04	,552**	,495**	,556**	,483**	,468**	,404**
05	,435**	,571**	,583**	,507**	,528**	,392**
06	,733**	,660**	,597**	,654**	,681**	,603**
07	,464**	,696**	,398**	,517**	,500**	,657**

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بمؤشراتها في بعد الكفاءات كلها كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في العوامل الفرعية الستة بين (0.392) إلى (0.733). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (10): يبين قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها

3- الميول المهنية

رقم الفقرة	الواقعي	الفكري	الفني	الاجتماعي	المقدم	التنظيمي
01	,443**	,550**	,613**	,620**	,557**	,320**
02	,430**	,568**	,481**	,461**	,594**	,543**
03	,644**	,520**	,524**	,523**	,576**	,546**
04	,530**	,629**	,435**	,639**	,501**	,682**

,705**	,699**	,389**	,514**	,555**	,520**	05
,588**	,636**	,632**	,598**	,587**	,540**	06
,467**	,527**	,572**	,550**	,554**	,297**	07

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بمؤشراتها في بعد الميول المهنية كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في العوامل الفرعية الستة بين (0.297) إلى (0.705). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (11) : يبين قيم معاملات الارتباط بين العوامل الفرعية والمؤشرات التي تقيسها

4- المهين

رقم الفقرة	الواقعي	الفكري	الفني	الاجتماعي	المقدام	التنظيمي
01	,373**	,577**	,462**	,461**	,441**	,565**
02	,571**	,676**	,593**	,257**	,584**	,611**
03	,307**	,615**	,545**	,479**	,554**	,611**
04	,523**	,602**	,415**	,452**	,604**	,655**
05	,433**	,424**	,574**	,335**	,592**	,656**
06	,584**	,371**	,587**	,480**	,616**	,560**
07	,621**	,297**	,534**	,479**	,479**	,538**
08	,586**	,568**	,516**	,511**	,524**	,620**
09	,522**	,537**	,524**	,540**	,548**	,575**
10	,497**	,593**	,587**	,559**	,535**	,408**
11	,598**	,535**	,525**	,598**	,523**	,620**
12	,630**	,637**	,494**	,641**	,572**	,390**
13	,549**	,593**	,584**	,436**	,446**	,599**
14	,607**	,561**	,449**	,595**	,338**	,466**
15	,431**	,617**	,514**	,392**	,345**	,550**

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بمؤشراتها في بعد المهن كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في العوامل الفرعية الستة بين (0.257) إلى (0.676). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

- الثبات: الثبات في مجمله هو اتساق درجات الاختبار ودقة نتائجه وتحررها من الأخطاء التي تصادف عملية القياس، وقد أشارت "بلعيد" (2020)، أنه يقصد بثبات درجات الاختبار مدى خلوها من الأخطاء الغير منتظمة التي تشوب القياس، أي مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها. وتم في هذه الدراسة التحقق من ثبات المقياس بطريقتين:

الأولى: تم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة كيودر ريشاردسون، (Kuder-(KR20 Richardson، حيث تعتبر هذه المعادلة نظيرة لمعامل الثبات ألفا كرومباخ. وتعتمد على الفقرات التي تحتل إجابتين، كإجابات نعم، لا، حيث تيم إدخال البيانات وتشفيرها بالرقمين 0 و 1، ثم يتم اختبار معامل الثبات ألفا كرومباخ، والذي يعبر في حد ذاته عن معامل كيودر ريشاردسون، (Kuder-(KR20 Richardson.

جدول رقم (12) قيم معاملات الثبات لكل عامل وللمقياس ككل.

معامل الثبات	العوامل الفرعية
0.85	الواقعي
0.88	المفكر
0.89	الفني
0.81	الاجتماعي
0.86	المقدام
0.84	التنظيمي
0.94	المقياس ككل

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات الثبات الأبعاد الفرعية كلها تراوحت من 0.81 إلى 0.89، كما بلغ معامل الثبات للمقياس ككل 0.94، وهذا يعني أن المقياس يتميز بثبات مرتفع.

الثانية: إعادة التطبيق: حيث تم إعادة تطبيق المقياس على أفراد من نفس العينة، وبلغ عددهم (30)، طالب وطالبة، بعد انقضاء 12 أسبوع، ومن ثم تم استخراج معامل الارتباط، بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني للأفراد أنفسهم، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.84) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، تسمح باستخدامه في الدراسة الأساسية.

2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

أولاً: الصدق:

صدق الاتساق الداخلي

في الدراسة الحالية نتحقق من خصائصها السيكومترية باستخدام صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والبنود التي تنتمي إليه وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول الآتي :

جدول رقم (13): يبين صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

فقرات البعد الأول	الدرجة الكلية	الدلالة المعنوية
01	,561**	عند الدالة 0.01
06	,392**	عند الدالة 0.01
11	,603**	عند الدالة 0.01
15	,678**	عند الدالة 0.01
30	,562**	عند الدالة 0.01
31	,435**	عند الدالة 0.01

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط فقرات البعد الأول كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.392) إلى (0.678). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (14): يبين صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية	فقرات البعد الثاني
عند الدالة 0.01	,358**	05
عند الدالة 0.01	,232**	07
عند الدالة 0.01	,254**	10
عند الدالة 0.01	,418**	12
عند الدالة 0.01	,335**	20
عند الدالة 0.01	,493**	22
عند الدالة 0.01	,424**	25
عند الدالة 0.01	,502**	33

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الفقرات الفرعية للبعد الثاني كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في الفقرات بين (0.232) إلى (0.502). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (15): يبين صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية	فقرات البعد الثالث
عند الدالة 0.01	,375**	02
عند الدالة 0.01	,275**	03
عند الدالة 0.01	,596**	21
عند الدالة 0.01	,522**	23
عند الدالة 0.01	,541**	24
عند الدالة 0.01	,503**	27
عند الدالة 0.01	,238**	28
عند الدالة 0.01	,369**	36

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الفقرات الفرعية للبعد الثالث كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في الفقرات بين (0.238) إلى (0.596). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (16): يبين صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

الدالة المعنوية	الدرجة الكلية	فقرات البعد الرابع
عند الدالة 0.01	,490**	04
عند الدالة 0.01	,423**	08
عند الدالة 0.01	,497**	13
عند الدالة 0.01	,413**	16
عند الدالة 0.01	,453**	18
عند الدالة 0.01	,438**	19
عند الدالة 0.01	,417**	26
عند الدالة 0.01	,581**	29
عند الدالة 0.01	,263**	32
عند الدالة 0.01	,453**	35

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الفقرات الفرعية للبعد الرابع كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في الفقرات بين (0.263) إلى (0.581). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (17): يبين صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس لمقياس مهارة اتخاذ القرار المهني

الدالة المعنوية	الدرجة الكلية	فقرات البعد الخامس
عند الدالة 0.01	,506**	09
عند الدالة 0.01	,411**	14
عند الدالة 0.01	,659**	17
عند الدالة 0.01	,282**	34
عند الدالة 0.01	,590**	37

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الفقرات الفرعية للبعد الخامس كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في الفقرات بين (0.282) إلى (0.659). وهذا يعني قدرت البنود على تمثيل البعد الذي تنتمي إليه.

صدق الأبعاد بالدرجة الكلية لاستبيان مهارة اتخاذ القرار المهني:

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة الصدق الداخلي للأداة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للأداة.

جدول رقم (18): يوضح معامل الارتباط بين الأبعاد الخمسة بالدرجة الكلية للأداة.

الدالة المعنوية	الدرجة الكلية	أبعاد استبيان مهارة اتخاذ القرار المهني
عند الدالة 0.01	,689**	تحديد المشكلة
عند الدالة 0.01	,619**	جمع المعلومات
عند الدالة 0.01	,621**	تحديد البدائل
عند الدالة 0.01	,724**	تنفيذ القرار
عند الدالة 0.01	,311**	متابعته وتقييمه

** عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من بيانات الجدول أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية مع الدرجة الكلية للمقياس كلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في الفقرات بين (0.311) إلى (0.724). وهذا يعني قدرت الأبعاد على تمثيل المقياس الذي تنتمي إليه.

الصدق التمييزي:

لحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية ، فتمت المقارنة بين عينتين تم

سحبهما من طرفي الدرجات لعينة التقنين بواقع سحب 27 % من العينة. ويتم وفق المراحل التالية:

- ترتيب الدرجة الكلية للأفراد من الأصغر إلى الأكبر.
- تحديد عدد الأفراد لكل مجموعة طرفية والتي تمثل (27%) من العدد الكلي للأفراد.
- حساب اختبار 'ت' للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا.

جدول رقم (19): الصدق التمييزي من خلال المقارنة الطرفية

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى درجة	أدنى درجة
الدرجات العليا	34	146	6.9	163	139
الدرجات الدنيا	34	118	5.6	125	98

من خلال نتائج المقارنة الطرفية بين متوسط درجات الفئة العليا الذي بلغ (146) ومتوسط درجات الفئة الدنيا الذي بلغ (118) يتضح أن الاستبيان يمكنه التمييز بين المستويين المرتفع والمنخفض في تحديد درجات مهارة اتخاذ القرار المهني، مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق حسب نتائج العينة الاستطلاعية.

- ثانياً: الثبات:

- ثبات مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل:

جدول رقم (20) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس مهارة اتخاذ القرار

المعادلات الأداة ككل	رولان وكيتمان	سبيرمان براون	ألفا كرونباخ	الدلالة
القيمة المتوصل إليها	0.76	0.83	0.79	دال

تدل النتائج المتوصل إليها كما هو موضح في الجدول السابق على أن استبيان مهارة اتخاذ القرار المهني يتسم بدرجة عالية من الثبات.

4. الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية في الفصل الثالث من السنة الدراسية 2023/2022، خلال الفترة الممتدة ما بين 09 أبريل 2023 إلى غاية 11 ماي 2023، في ولاية وهران. حيث منحت مديرية التربية للباحث رخصة للاتصال بالثانويات التالية:

جدول رقم (21): يوضح ترخيص مديرية التربية للثانويات المسموح بالاتصال بها

الثانويات	محمد بن عثمان	مهاجي محمد الحبيب	محمد حيرش	رائد فراخ	زرقاني لحسن	المجموع
عدد الطلاب	414	279	181	288	59	1221
النسبة المئوية	33.90	22.85	14.82	23.58	4.83	%100

وبعد تسطير برنامج الزيارات مع مديرة (ة) المؤسسة المعنية، وبالتنسيق مع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، قام الباحث بالبدء بإجراء الدراسة الأساسية. حيث قام الباحث بقراءة تعليمات أدوات الدراسة وشرح طريقة الإجابة على بنود كل مقياس.

5. مجتمع الدراسة

يشير مجتمع الدراسة إلى جمع الأفراد الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، أو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة. وانطلاقاً من أهداف الدراسة فإن مجتمع الدراسة الأصلي يتمثل في جميع تلاميذ السنة الثانية من التعليم الثانوي بولاية وهران التابعة لمركز التوجيه غرب، وتكون مجتمع الدراسة المستهدف من طلبة السنة الثانية جميع الشعب باختلاف متغير النوع (ذكور وإناث). حيث يشكل مجتمع الدراسة مجموع (6166) طالب وطالبة منهم (2495) ذكور و(3671) إناث، موزعين على 33 ثانوية، وهذا وفقاً للإحصائيات المسلمة من طرف مديرية التربية لولاية وهران.

جدول رقم (22): يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة في ولاية وهران-غرب حسب المؤسسات الدراسية.

المجموع الكلي	الجنس		عدد الأفواج	عدد الثانويات
	إناث	ذكور		
6166	3671	2495	229	33

6. عينة الدراسة الأساسية:

يمكن تعريف العينة على أنها مجموعه جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، فالعينة تمثل جزءاً من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات ويتم اللجوء إليها عندما تغني الباحث عن دراسة كافة وحدات المجتمع.

وبما أن العينة هي مجموعة من الأفراد مأخوذة من مجموعة أخرى أكبر منها عدداً بحيث تمثل المجتمع الأصلي أحسن تمثيل وللإشارة هنا فقد تم اختيار تلاميذ السنة الثانية ثانوي اعتباراً أنها مرحلة هامة. وتراوحت أعمار طلاب السنة الثانية ثانوي ما بين (15-17 سنة) وذلك لتوفير الشروط اللازمة، حيث تكونت العينة المختارة من (511) طالب وطالبة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، من

المجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده (6166) طالب وطالبة في السنة الثانية ثانوي. وتمثل نسبة العينة (8.3)% من النسبة الكلية، وذلك من أجل أن تكون الدراسة أكثر دقة والعينة أكثر ملائمة وتمثيل للمجتمع الأصلي.

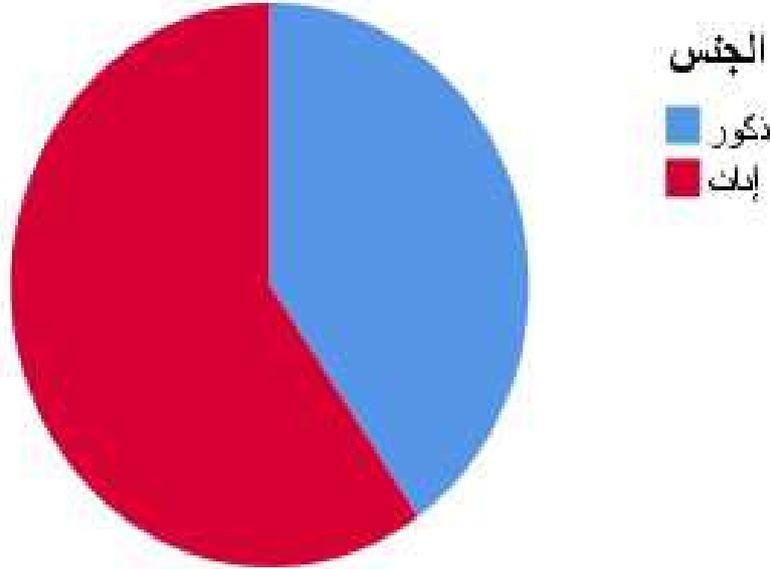
وقام الباحث باختيار مدرستين ثانويتين، وهما ثانوية محمد بن عثمان الكبير، وثانوية مهاجي محمد الحبيب، واللتين تتبعان لمركز التوجيه وهران غرب، لإجراء الدراسة الأساسية، وذلك بسبب عدد الطلاب الكبير في الثانويتين، وقربهما من بعضهما، مما يؤدي إلى تميز العينة بنفس الخصائص.

كما توفر هذه القرابة ميزة إضافية للباحث، حيث يمكنه بسهولة التنقل بين المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الباحث بمعرفة مسبقة ببعض الأساتذة في الثانويتين، مما يسهل التعامل معهم. ذلك أنهم بين أهم الصعوبات التي واجهت الباحث في الدراسة الاستطلاعية، كانت مدة تطبيق مقاييس الدراسة التي تتطلب وقتاً طويلاً لا يقل عن 45 دقيقة، مما أدى إلى عدم موافقة بعض الأساتذة على المشاركة. والجدول التالي يبين خصائص العينة المختارة من حيث الجنس.

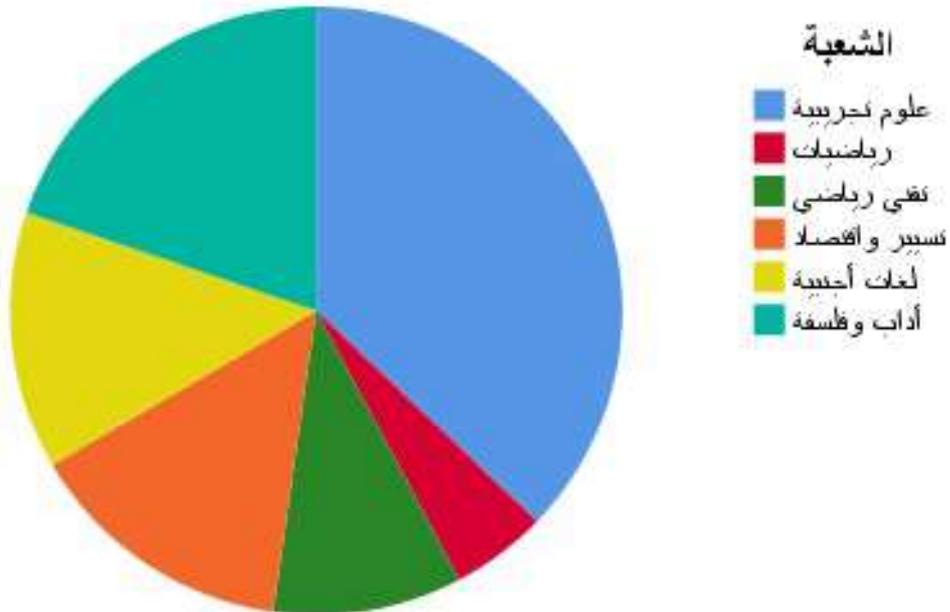
جدول رقم (23): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية

المجموع	الجنس		الشعبة
	إناث	ذكور	
190	119	71	علوم تجريبية
26	20	6	رياضيات
51	25	26	تقني رياضي
73	31	42	تسيير واقتصاد
70	41	29	لغات أجنبية
101	69	32	آداب وفلسفة

511	305	206	المجموع
-----	-----	-----	---------



شكل رقم (08): دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس



شكل رقم (09): دائرة نسبية توضح توزيع شعب أفراد عينة الدراسة الأساسية

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لما كان التحقق من فرضيات الدراسة يحتاج إلى معالجة البيانات معالجة إحصائية دقيقة بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، فقد تقرر تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون.

2. معامل التوافق كرامر

3. تحليل التباين

4. إختبار "ت" لمتوسطي عينتين مستقلتين

5. المتوسط الحسابي.

6. الانحراف المعياري.

7. التكرارات والنسب المئوية

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم عرض أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية حيث تم القيام بتحديد المنهج المتبع في الدراسة الحالية وهو المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم القيام بالدراسة الاستطلاعية بكافة مجرياتها، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.

وبناءً على النتائج الاستطلاعية المحصل عليها، تبين أن قيم معاملات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة، جميعها قيم دالة إحصائية، وهو ما يؤكد صلاحيتها، وجاهزيتها، للاستخدام على عينة الدراسة الأساسية. ومن ثم القيام بإجراءات الدراسة الأساسية، كما تم تحديد الأساليب الإحصائية التي تمكنا من تحليل المعطيات وتفسير النتائج.

الفصل السادس: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1. اختبار فرضيات البحث ومناقشتها.

1.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية العامة.

2.1 اختبار نتائج الفرضيات الجزئية ومناقشتها.

1.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

2.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

3.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

4.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

5.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.

6.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة.

2. تحليل نتائج الأسئلة الاستكشافية.

1.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الأول.

2.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثاني.

3.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثالث.

4.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الرابع.

5.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الخامس.

6.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي السادس.

ملخص النتائج

التوصيات والاقتراحات

بعد أن تطرقت الدراسة الحالية إلى أهم الإجراءات المنهجية في الفصل السابق، سيتم في هذا الفصل اختبار فرضيات البحث، وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء أدبيات البحث، وكذا الإطار النظري للدراسة.

1. اختبار فرضيات البحث ومناقشتها:

1.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام معامل التوافق كرامر وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (24): يوضح مستوى التوافق بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار

معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
كرامر	,244	,001
مجموع الفئة العليا والدنيا	338	

تعليق: من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل التوافق كرامر (C)، يبين أن هناك علاقة ارتباطية بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتشير هذه النتائج في دلالتها إلى وجود توافق بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل حيث بلغ معامل التوافق كرامر (C) (0.244) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.001). وبالتالي نقبل فرضية البحث التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين التفضيلات المهنية ومستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة.

ويمكن تفسير هذا الارتباط على أن التفضيلات المهنية لها دور كبير في رفع وتنمية مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، كما أن وجود التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار يجعل الطلبة أكثر ارتياحاً وأقل خوفاً وقلقاً من المستقبل، كما أن مهارة اتخاذ القرار تعني التخطيط ورسم الأهداف المستقبلية، ونقطة الشروع في التنفيذ.

ويرى الباحث أن الارتباط بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار، دال على عملية الاختيار، التي تبدأ من طرح البدائل المتاحة من جهة، ومرورها بمراحل اتخاذ القرار المعروفة، والتي تبدأ بإدراك المشكلة، وتحديد بدائلها، وتقييمها، وتنتهي باتخاذ القرار. وخاصة بما أن التفضيلات المهنية هي سلوك

يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته التي تدفعه لاتخاذ قرار واختيار مهنة معينة دون غيرها من المهن، وقد أشار "هولاند، Holland" (1985) إلى ذلك.

بالإضافة إلى أن أهم ما يساهم في التقليل من تشتت الطلبة وحيرتهم عند الاختيار المهني هو التعرف على ميولهم وتفضيلاتهم المهنية ومن ثم اتخاذ قراراتهم بشكل جيد، وهذا ما أكدته "عرار" (2019). بالإضافة إلى أنه كلما اتضحت المعلومات عن الموقف، زاد احتمال توقع نتائج القرار، وقلت نسبة المجازفة، ويحدث العكس كلما زادت نسبة الغموض والمجهولية زادت نسبة المجازفة. وقد أشار إلى ذلك "التميمي" (2001).

وهنا يمكن القول أن الأفراد الذين لديهم معرفة جيدة بتفضيلاتهم المهنية يكونون أكثر قدرة على تحديد المهن التي قد تتناسب معهم، وبالتالي أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، كما أن الأفراد الذين لديهم مهارات اتخاذ قرار قوية يكونون أكثر قدرة على تقييم المعلومات المتاحة بشكل دقيق، وتحديد العوامل المهمة التي يجب مراعاتها عند اتخاذ القرار، وتقييم البدائل المتاحة بشكل موضوعي، واتخاذ القرار الذي يحقق أهدافهم، وتدل نتائج دراسة "هولاند، Holland" (1974)، على أن الأفراد الذين هم على دراية بميولهم المهنية واهتماماتهم الشخصية، يكونون أكثر قدرة على تحديد خيارات مهنية، واتخاذ القرار المهني المناسب.

ويستخلص الباحث أن العلاقة بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار، تشير إلى العلاقة بين الشخصية والتفضيلات المهنية، وقد أثبتت دراسة "عزاق، وشتوي" (2021) ذلك حيث أكدت على أن هناك علاقة بين أنماط الشخصية والتفضيلات المهنية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات الأخرى، ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة "دالي، وياسين" (2023)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية. وتتفق أيضا مع نتائج دراسة "مشري" (2001)، حيث توصلت إلى أن هناك علاقة بين الاختيارات الدراسية للتلاميذ وميولهم المهنية.

بينما يمكن أن تقل أو تنعدم هذه العلاقة إذا قلت التفضيلات المهنية عند الفرد، أو افتقد لمهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وقد أوضحت دراسة "الزهراني" (2009) ذلك بعدما توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى التفضيل المهني و اتخاذ القرار.

وبشكل عام، فإن هذه الدراسات تشير إلى أن الأفراد الذين لديهم معرفة جيدة بتفضيلاتهم المهنية يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مهنية مناسبة، وذلك لأن لديهم فهمًا أفضل للمهن المختلفة ومدى ملاءمتها لقدراتهم واهتماماتهم.

ويرى الباحث أن الميول المهنية تعكس المهارات والقدرات والاهتمامات التي يفضلها الفرد في مجال العمل، بينما مهارة اتخاذ القرار هي القدرة على اختيار البديل المناسب من بين عدة خيارات متاحة. وبشكل أكثر تفصيلاً، فإن الميول المهنية تساعد الفرد على تحديد المهنة أو المجال المهني الذي يتناسب مع مهاراته وقدراته واهتماماته، مما يسهل عليه اتخاذ قرار بشأن اختيار مهنته المستقبلية، كما أن معرفة الميول المهنية تساعد الفرد على تقييم الخيارات المهنية المتاحة له بشكل أكثر موضوعية، مما يعزز من قدرته على اتخاذ قرار صائب. بالإضافة إلى ذلك، فإن مهارة اتخاذ القرار تساعد الفرد على اختيار المهنة أو المجال المهني الذي يحقق له أهدافه المهنية والشخصية، حيث أن القدرة على اتخاذ قرارات سليمة تساهم في تحقيق النجاح المهني والرضا عن العمل.

2.1 اختبار نتائج الفرضيات الجزئية ومناقشتها:

1.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه يوجد ارتباط موجب بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر ومتوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام متوسطات الحسابية لكل نمط في مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

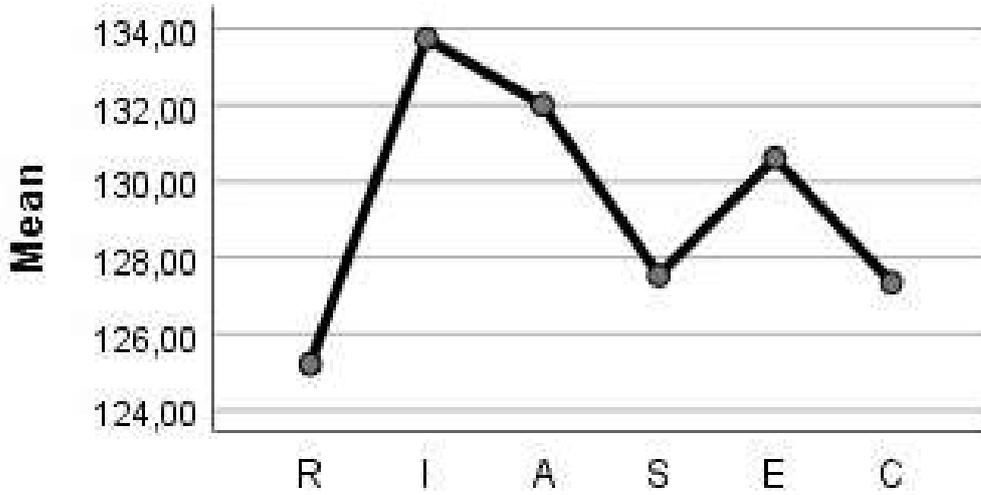
جدول (25): يوضح مدى ارتباط التفضيلات المهنية بمتوسط درجات مهارة اتخاذ القرار

المتعلق بمهنة المستقبل

التفضيلات المهنية	المستوى				المتوسط الحسابي
	مرتفع	النسبة	متوسط	النسبة	
الواقعي	3	12,5%	21	87,5%	125,20
المفكر	36	41,4%	51	58,6%	133,73
الفني	19	33,9%	37	66,1%	132,00
الاجتماعي	18	16,4%	92	83,6%	127,53

المقدم	65	31,7%	140	68,3%	205	130,60
التنظيمي	4	13,8%	25	86,2%	29	127,34

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن متوسط درجات الطلاب ذوي النمط المفكر في مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل بلغ أعلى درجة مقارنة مع بقية الأنماط المهنية الأخرى. كما تم استخدام تحليل التباين كما يوضحه الشكل التالي:



شكل (10): يوضح الأنماط المهنية الستة ومتوسط الدرجات في مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل

من خلال الشكل أعلاه يتضح أن هناك تباين بين الأنماط المهنية الستة في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل لصالح النمط المفكر، وبالتالي نستطيع القول أنه توجد علاقة موجبة بين التفضيل المهني المفكر و متوسط الدرجات المرتفع وعليه نقبل فرضية البحث.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تشير إلى التأثير المباشر للنمط المفكر على مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل، فأنماط التفكير المختلفة قد تؤثر بشكل مباشر على مهارات اتخاذ القرار، وعلى سبيل المثال، قد يكون الأشخاص الذين يتمتعون بمهارات تحليلية قوية أكثر قدرة على تقييم المعلومات بشكل منهجي واتخاذ قرارات منطقية.

تشير هذه النتيجة إلى أن الطلاب الذين لديهم تفضيلات مهنية ذات النمط المفكر يميلون إلى اتخاذ القرارات بناء على المنطق والتحليل والتفكير العقلاني بدلا من العواطف والمشاعر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة "مرياح، وهامل" (2021)، حيث أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين الأسلوب المعرفي الإدراكي والميول المهنية. كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه "وكتين، witkin" (1990) في أن الأساليب المعرفية في اتخاذ القرار لها دور بارز في اختيار الطالب لمجاله المهني.

ويرى الباحث أن متوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار لدى طلاب ذوي النمط المفكر تشير إلى أن القدرة على تحمل المسؤولية، وبالتالي هناك ارتباط إيجابي بين تحمل المسؤولية والميول المهنية الفكرية أو التحليلية أو العقلية، فالأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من تحمل المسؤولية عادة ما يكونون مستعدين لتحمل التحديات والمسؤوليات الإضافية في العمل، هذا ما يشجعهم على تطوير مهاراتهم الفكرية والتحليلية للتعامل مع المشاكل والتحديات التي تواجههم في مجالاتهم المهنية. كما أن تحمل المسؤولية يتطلب غالبا القدرة على التفكير بشكل استراتيجي وتحليلي لتحديد الأهداف ووضع الخطط واتخاذ القرارات الملائمة هذا يعني أن الأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من تحمل المسؤولية غالبا ما يمتلكون مهارات تحليلية وفكرية قوية تساعد على النجاح في مجالاتهم المهنية. وقد أظهرت نتائج دراسة السعال وأحمد (2015)، أن هناك علاقة ارتباطية بين تحمل المسؤولية ونمط الشخصية. كما أظهرت النتائج أيضا أن هناك علاقة ارتباطية بين تحمل المسؤولية والميول المهنية.

2.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الشخصية المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام اختبار ت، T test وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (26): يوضح الفروق في أنماط الشخصية المهنية بين الأنماط (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) التي تعزى لمتغير الجنس.

السمة	العينة وفق متغير الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة حرية	مستوى الدلالة
الواقعي	ذكور	16,57	6,94	6,47	509	,000
	إناث	13,03	5,36	6,16		
المفكر	ذكور	16,34	8,06	-3,06	509	,002
	إناث	18,51	7,67	-3,03		
الفني	ذكور	12,262	6,63	-	509	,000
	إناث	20,38	8,10	11,93		
الاجتماعي	ذكور	18,24	6,55	-8,77	509	,000
	إناث	23,24	6,15	-8,66		
المقدم	ذكور	22,57	7,37	-1,51	509	,131
	إناث	23,52	6,66	-1,48		
التنظيمي	ذكور	16,97	7,43	-1,49	509	,136
	إناث	17,89	6,45	-1,45		

من خلال الجدول أعلاه أعلاه الذي يبين قيم اختبار الدلالة الإحصائية T بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين نلاحظ أن قيم اختبار الفروق (T test) والتي جاءت قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، للأنماط المهنية الواقعي R (,000)، المفكر I (,002)، الفني A (,000)، والاجتماعي S (,000)، حيث أنه توجد فروق في متوسط الدرجات بين الذكور والإناث على مقياس التفضيلات المهنية

في كل من الأنماط: الواقعي لصالح الذكور، المفكر لصالح الإناث، الفني لصالح الإناث، الاجتماعي لصالح الإناث.

تشير هذه النتيجة إلى أن هناك اختلافات بين الجنسين في أنماط الشخصية المهني (الواقعي، المفكر، الفنان، الاجتماعي)، حيث توصلت نتائج البحث الحالي إلى أن الإناث أكثر ميلا من الذكور إلى النمط المهني الاجتماعي أولا، ثم الفني، ثم المفكر. بينما الذكور أكثر ميلا من الإناث إلى النمط المهني الواقعي.

وتدل الفروق بين الجنسين في الأنماط المهنية الاجتماعية، الفنية، ثم النمط المفكر لصالح الإناث، إلى أن الإناث يحبون التواصل مع الآخرين، بهدف مساعدتهم، وحل مشاكلهم، وإسعافهم، وتعليمهم، كما أنهم يستخدمون الانفعالات في التفاعل مع الآخرين، ويميلون إلى مهن الخدمات الاجتماعية كما أن مهاراتهم الاجتماعية عالية، ويستمتعون في أداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين، ويمتلكون مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي يتميزون بها. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسة "هولاند وهولاند Holland & Holland" (1977) التي أشارت على أن الإناث حصلن على درجات عالية في النمط الاجتماعي والفني. وتتفق أيضا هذه النتيجة مع دراسة "سترونج strong" (1966)، الذي توصل إلى أن الإناث يفضلن أوجه النشاط الموسيقي والفني. كذلك كشفت نتائج دراسة "موريس، Morris" (2016)، أن النساء سجلت أعلى الدرجات في كل من النمط الفني والاجتماعية.

وبينت نتائج دراسة "هوف وآخرون، Hoff, et al" (2024) أنه كان عدد الرجال العاملين في المهن الاجتماعية أقل مما كان متوقعا بناء على اهتماماتهم، في المقابل وفي العديد من المهن ذات المكانة العالية والوظائف التي تنطوي على العمل بالأدوات والآلات، سجلت النساء كان أقل من التوقعات القائمة على الفائدة RIASEC.

وفي هذا أكد "مكتب المرأة، Women's Bureau" (2019)، على الرغم من أن النساء يشكلن نسبة كبيرة من القوى العاملة، إلا أنهن لا يزلن غير ممثلات بشكل كاف في العديد من المهن ذات الأجور المرتفعة والمرموقة، بما في ذلك الإدارة والهندسة وعلوم الكمبيوتر، من ناحية أخرى، فإن الرجال غير ممثلين بشكل كاف في العديد من المهن الاجتماعية، بما في ذلك التدريس والاستشارات والخدمات الصحية، والتي يتزايد الطلب عليها وتوفر خدمات ضرورية للمجتمع.

ويشير تفوق الذكور على الإناث في النمط الواقعي إلى أن الذكور يفضلون المهن الميكانيكية، ويميلون نحو النشاطات التي تتطلب تناسق حركي وقوة ومهارة جسدية، وتشير هذه النتيجة إلى أن الذكور يفضلون التعامل مع الآلات والمعدات، كما تعجبهم الأعمال الأدائية التي تعتمد على الجهد البدني، ويميلون إلى الهندسة أو الزراعة، وأعمال الكهرباء، كما يتجنبون التفاعل مع الآخرين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "الحميدي" (2010)، فقد وجد أن الذكور يتميزون بالميل المتعلق بالجوانب الميكانيكية والتقنية أكثر من الإناث. وأظهرت نتائج الدراسة "حسن صلاح" (2009)، أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النمط الواقعي لصالح الطلبة الذكور.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "سترونج، strong" (1966) الذي توصل إلى أن الذكور يفضلون النشاط الميكانيكي والنشاط الجسمي، وكذلك اتفقت مع دراسة "بيترو، Pitro" (1975) في أن المهندسين الذكور لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز والتحمل. وأيضاً اتفقت مع نتائج دراسة "هولاند وهولاند، Holland" & Holland (1977)، التي أشارت إلى حصول الذكور على درجة عالية على النمط الواقعي. وكشفت نتائج دراسة "موريس، Morris" (2016)، أن هناك فروق بين الجنسين في النمط الواقعي لصالح الذكور، حيث أن الرجال سجلوا أعلى الدرجات في النمط الواقعي.

وتوصلت نتائج البحث الحالي إلى عدم وجود دلالة للفروق بين الجنسين في التفضيلات المهنية المقدم، والتنظيمي، عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، حيث أنه لا توجد فروق في متوسط الدرجات بين الذكور والإناث في كل هذين النمطين. وهذا يشير إلى أن الذكور والإناث لديهم تفضيلات مهنية مشتركة تتعلق بالمجالات القيادة، التجارة، البيع. حيث يميل كلا الجنسين إلى تفضيل المهن التي تتطلب المخاطرة والقيادة، كذلك المهن التي تتطلب التنظيم والإدارة.

تشير هذه النتيجة إلى أن هناك تشابها كبيرا بين الجنسين في أنماط التفضيلات المهنية المقدم، والتنظيمي، يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة عوامل بما في ذلك الزيادة في المساواة بين الجنسين حيث أدى التقدم في المساواة بين الجنسين إلى زيادة الفرص المتاحة للرجال والنساء على حد سواء في مجموعة متنوعة من المجالات المهنية، كما أصبحت التنشئة الاجتماعية أكثر توازنا بين الجنسين، مما أدى إلى زيادة قبول الذكور والإناث في مجموعة متنوعة من الأدوار المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "عزو" (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في

الميول المهنية. كما أشارت نتيجة دراسة "جون وآخرون، John & et.al" (2006)، إلى أنه فيما يتعلق بالنمط المغامر والنمط التقليدي فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

3.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الشخصية المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) تعزى لمتغير الشعب الدراسية. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام اختبار تحليل التباين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (27): يوضح تحليل التباين في أنماط الشخصية المهنية تبعاً للشعب الدراسية الستة

النمط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الواقعي	بين المجموعات	998,061	5	199,612	5,261	,000
	داخل المجموعات	19161,019	505	37,943		
	التباين الكلي	20159,080	510			
المفكر	بين المجموعات	6203,035	5	1240,607	24,453	,000
	داخل المجموعات	25620,429	505	50,734		
	التباين الكلي	31823,464	510			
الفني	بين المجموعات	1978,254	5	395,651	5,687	,000
	داخل المجموعات	35134,388	505	69,573		
	التباين الكلي	37112,642	510			

الاجتماعي	بين المجموعات	1293,137	5	258,627	5,906	,000
	داخل المجموعات	22114,531	505	43,791		
	التباين الكلي	23407,667	510			
المقدام	بين المجموعات	1044,049	5	208,810	4,446	,001
	داخل المجموعات	23719,235	505	46,969		
	التباين الكلي	24763,284	510			
التنظيمي	بين المجموعات	1976,910	5	395,382	9,018	,000
	داخل المجموعات	22140,582	505	43,843		
	التباين الكلي	24117,491	510			

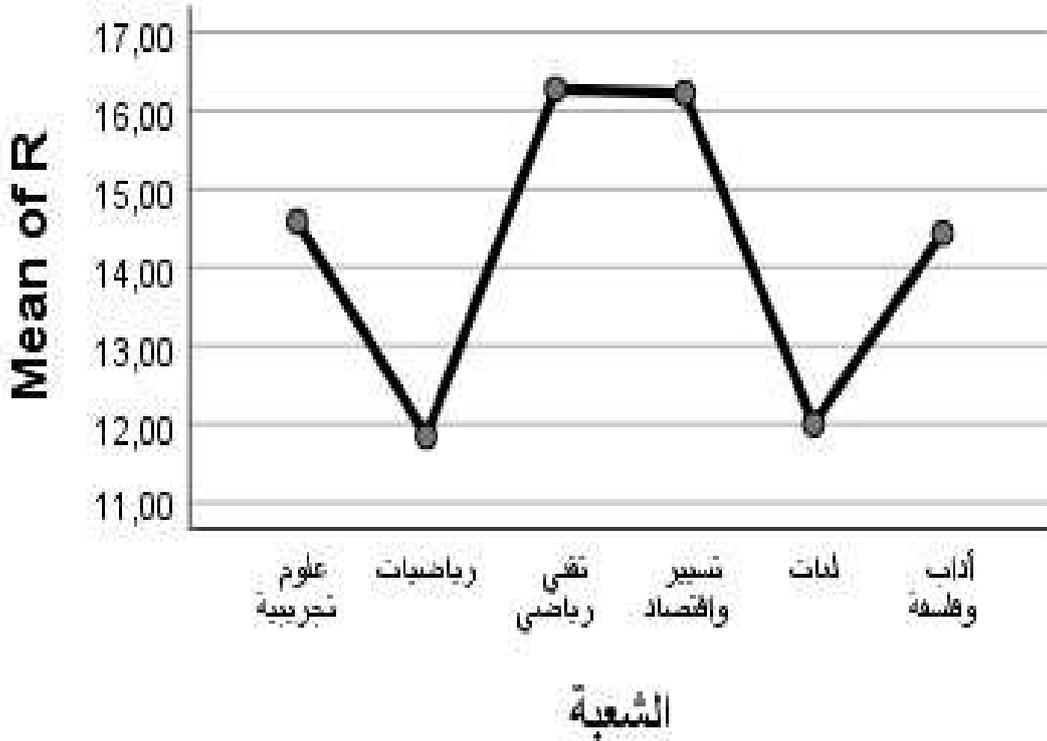
من خلال الجدول أعلاه، والذي يبين دلالة اختبار تحليل التباين، يتضح أن مستوى الدلالة لكل من أنماط الشخصية المهنية الستة: الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي، كلها ذات قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.001، بمعنى أنه توجد فروق تعزى لمتغير الشعب الدراسية في الأنماط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الشعب الدراسية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك اختلافات في أنماط الشخصية المهنية بين الطلاب من مختلف الشعب الدراسية، ويمكن تفسير هذه الاختلافات بعدة عوامل، منها الاختلافات في المهارات والقدرات حيث تركز كل شعبة دراسية على مجموعة معينة من المهارات والقدرات، مما يؤدي إلى اختلافات

في التفضيلات المهنية، فقد يميل طلاب الشعب العلمية إلى تفضيل المهن التي تتطلب مهارات تحليلية ورياضية، بينما يميل طلاب الشعب الأدبية إلى تفضيل المهن التي تتطلب مهارات إبداعية وتواصلية.

وفيما يلي نبين دلالة تلك الفروق في أنماط التفضيلات المهنية الستة ولصالح أي شعبة دراسية في كل نمط مهني في الأشكال التالية:

- الفروق في النمط الواقعي:

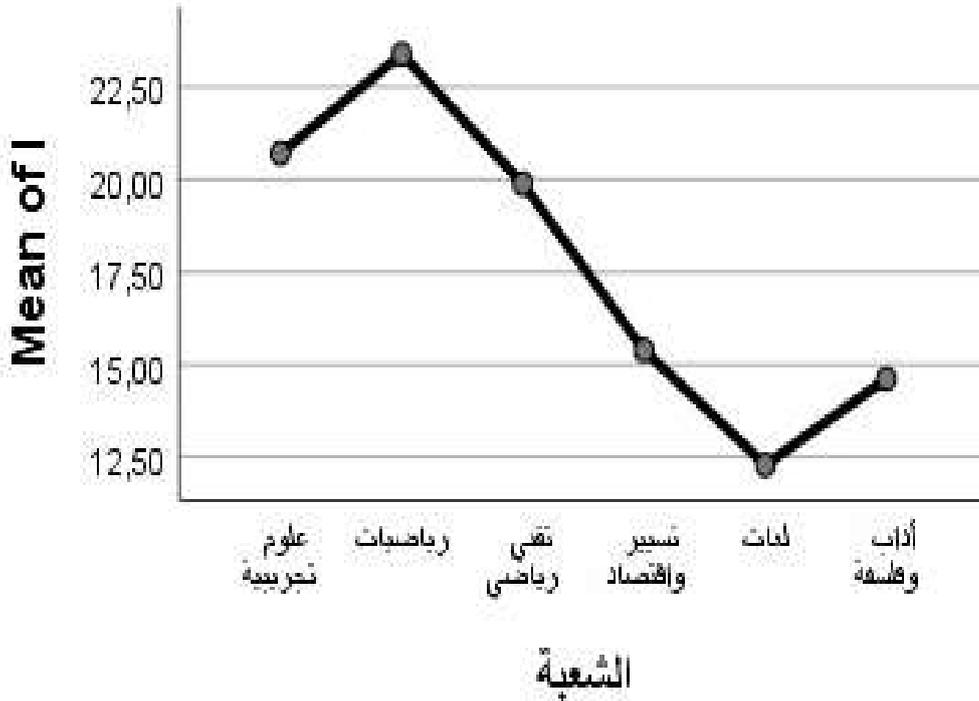


الشكل (11): منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الواقعي تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.

يبين الشكل أعلاه أنه توجد فروق في نمط الشخصية المهني الواقعي، يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة تقني رياضي. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن الطلاب من شعبة تقني رياضي لديهم مهارات وقدرات علمية وتقنية متميزة، مما يجعلهم يفضلون ويختارون مثل هذه الوظائف، كما أن طلاب شعبة تقني رياضي يتلقون تعليماً يركز على العلوم والتكنولوجيا، مما يساعدهم على تطوير اهتماماتهم المهنية في هذه المجالات، ويتعرضون لثقافة مهنية تقنية في المدرسة، مما يساعدهم على فهم متطلبات العمل في هذه المجالات التقنية، كما يساعدهم على تطوير هذه الميول المهنية الواقعية.

وقد يتولد لدى طلاب هذه الشعبة توقعات أعلى من طلاب الشعب الدراسية الأخرى، بشأن فرص العمل في المجالات العلمية والتقنية. وبناء على هذه التفسيرات، يمكن القول أن الطلاب من شعبة تقني رياضي لديهم فرص أفضل للحصول على وظائف مهنية واقعية في المجالات التقنية والتكنولوجيا. فأفراد هذا النمط، يمتازون بالنظرة الواقعية والميل إلى الانجاز والحس العملي، والمثابرة، تعجبهم الأعمال الأدائية التي تعتمد على الجهد البدني، باستخدام الأدوات والآلات مثل الهندسة أو الزراعة وأعمال الكهرباء ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتعامل مع البيئة بطريقة موضوعية ومحسوسة، كما أنهم تجنبون الأنشطة التي تتطلب استخدام مهارات اجتماعية. وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية كما هو موضح في دلالة الفروق في النمط الاجتماعي في الشكل رقم (17)، حيث يظهر أن طلبة شعبة تقني رياضي هم الأقل تفضيلاً للنمط الاجتماعي. وهذا ما أشارت إليه "ياسين" (2021، ص 55) في دراستها. كما دلت نتائج دراسة "دالي، ياسين" (2023) على وجود فروق في النمط الواقعي تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.

- الفروق في النمط المفكر:



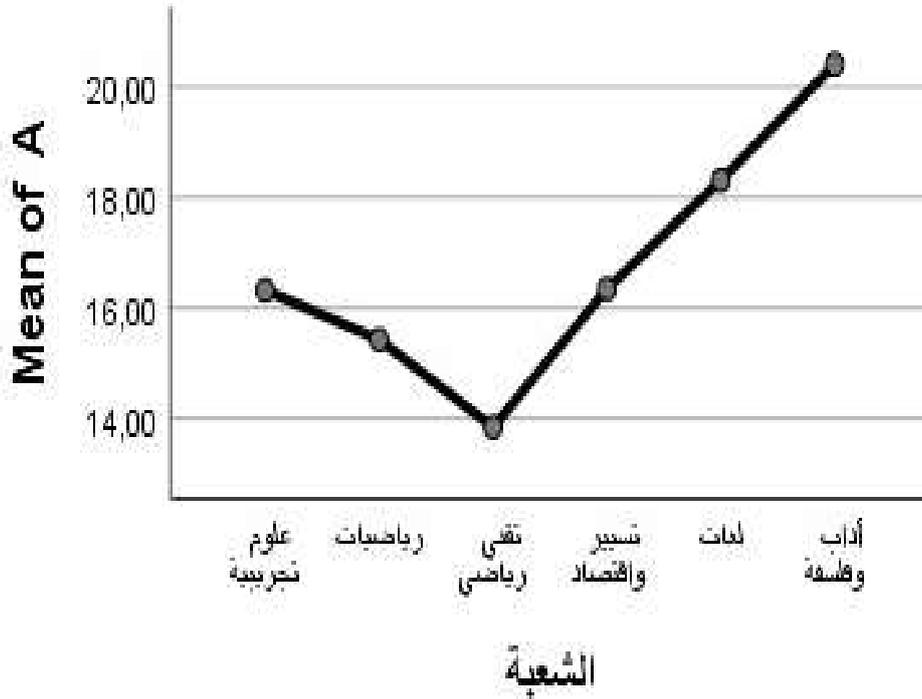
الشكل (12): منحنى بياني يوضح الفروق في النمط المفكر تبعاً لمتغير الشعبة الدراسية.

يتضح جلياً من الشكل أعلاه، وجود فروق في التفضيل المهني البحثي يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة الرياضيات.

هذه النتيجة تشير إلى وجود اختلافات في التفضيلات المهنية البحثية بين طلاب الشعب الدراسية المختلفة، وتشير إلى أن طلاب شعبة الرياضيات يفضلون المجالات المهنية البحثية معينة بشكل أكبر مقارنة بطلاب الشعب الدراسية الأخرى، قد يكون هذا التفضيل مرتبطا بميولهم الشخصية أو بالفرص المتاحة لهم في تخصصهم والمجالات ذات الصلة به، هناك عدة تفسيرات محتملة لهذه النتيجة، حيث أن الطبيعة المعرفية للرياضيات كثيرا ما تتطلب الرياضيات قدرا كبيرا من التفكير المنطقي والتحليلي، وهي مهارات ضرورية للبحث العلمي، كما أن المحتوى التدريسي في شعبة الرياضيات يتركز مناهج الرياضيات على حل المشكلات وتطوير التفكير النقدي، وهي مهارات تنمي اهتمام الطلاب بالبحث العلمي، وتتميز شعبة الرياضيات بثقافة علمية تركز على التفكير المستقل والابتكار، وهي بيئة تدعم رغبة الطلاب في البحث.

بالإضافة إلى أن من بعض صفات أفراد هذا النمط، أنهم يتميزون بالأنشطة الرياضية، والفيزيائية، والبيولوجية، والدراسات العلمية، ويتجهون إلى التحليل والتفكير، ويعبر عنه بالنشاط العقلي، ويتميز الأفراد في هذا النمط أيضا بالتفاعل مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء، ويميلون إلى استخدام الأفكار، كما أنهم مثابرون ويميلون إلى العزلة فهم كثيرا ما يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية، ويظهرون ميلا نحو المجالات العلمية والأكاديمية. وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى ما ذكر، ومن بين الدراسات نجد دراسة "حسين صلاح" (2009).

الفروق في النمط الفني:



الشكل (13): منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الفني تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.

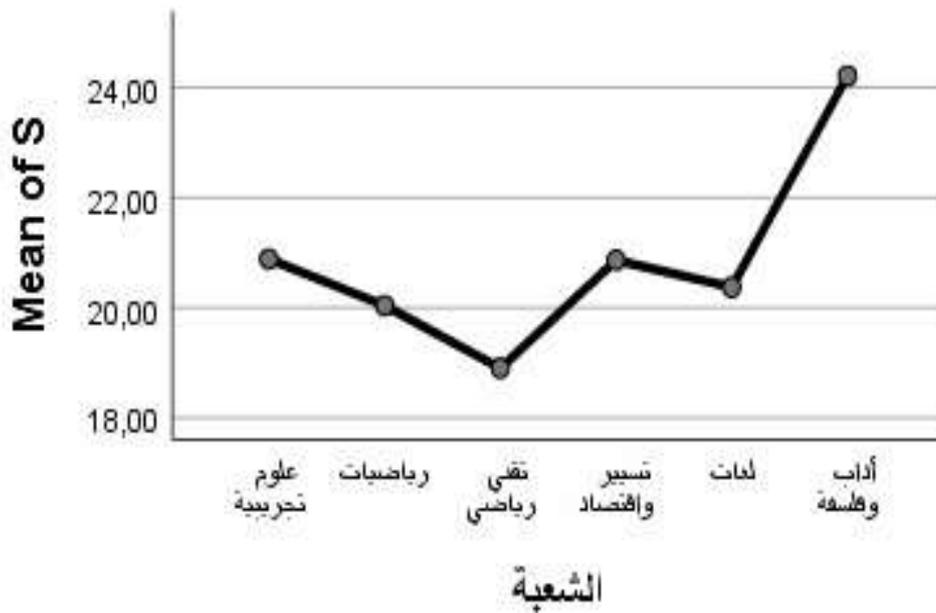
يبين الشكل السابق أنه توجد فروق في التفضيل المهني الفني يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب التخصصات الأدبية شعبة آداب وفلسفة واللغات الأجنبية فهم أكثر ميلا للنمط الفني. هذه النتيجة تشير إلى وجود فروق في التفضيلات المهنية الفنية بين الطلاب الذين يدرسون في الشعب الأدبية والطلاب الذين درسوا في الشعب العلمية، يمكن فهم هذا بمعنى أن الأشخاص الذين درسوا في الشعب الأدبية يميلون إلى التفضيلات المهنية الفنية بشكل أكبر مقارنة بأولئك الذين درسوا في الشعب العلمية.

ويرى الباحث أن هذه الفروق تعزى إلى اختلافات في التعليم والتدريب التي يحصل عليها الطلاب في هذه الشعب، حيث قد يؤدي التركيز الأكبر على الفنون والإبداع في الأقسام الأدبية إلى نمط من التفكير يجعل الطلاب أكثر ميلا وتفضيلا نحو المهن الفنية بعد التخرج.

ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتفاعل مع البيئة عن طريق الإبداع الفني، بالاعتماد على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل فهم يعبرون عن أنفسهم عن طريق الأدب والفنون.

ونكرت (ياسين، 2021) أن أفراد هذا النمط يركزون على العواطف والانفعالات ويتسمون بقلّة المهارات الاجتماعية، ويتجنبون المشكلات الواضحة أو تلك التي تتطلب جهداً بدنياً، ويظهرون الحاجة للتعبير الفردي ويفضلون التعبير عن المشكلات البيئية من خلال الحاجة التي تظهر في صورة تعبير ذاتي. كما يفضل أفراد هذا النمط الأنشطة والمهن التي تكون فنية مثل التمثيل، المسرح، وأعمال التصميم الداخلي والديكورات.

- الفروق في النمط الاجتماعي:



الشكل (14): منحنى بياني يوضح الفروق في النمط الاجتماعي تبعاً لمتغير الشعبة الدراسية.

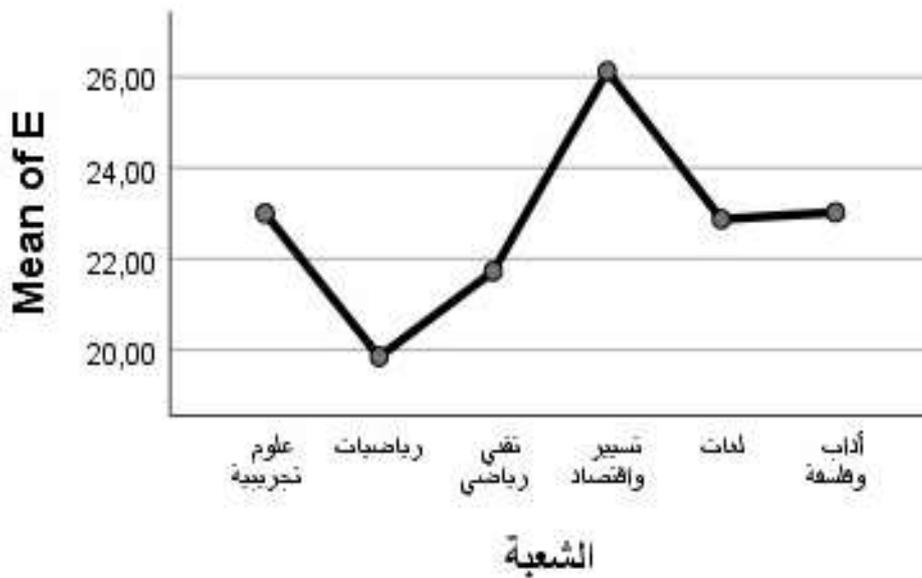
يبين الشكل أعلاه أنه توجد فروق في التفضيل المهني الاجتماعي يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة آداب وفلسفة.

هذه النتيجة تشير إلى وجود فروق في التفضيل المهني الاجتماعي بين طلاب الشعب الدراسية المختلفة، وتشير إلى أن طلاب شعبة آداب وفلسفة يتمتعون بميل إلى أن يكونوا أكثر اهتماماً بالبحث في القضايا الاجتماعية والإنسانية، كما يفضلون أن يكونوا أكثر استعداداً للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في

العلوم الاجتماعية والإنسانية، كما يميل طلاب شعبة الأدبية إلى أن يكونوا أكثر نجاحا في مسيرتهم المهنية في مجالات الاجتماعية. كما أن طبيعة الدراسة في شعبة الأدبية تركز دراسة الأدبية على موضوعات ذات صلة بالسلوك البشري والمجتمع، مما قد يعزز لدى الطلاب الرغبة في فهم وحل المشكلات الاجتماعية. بالإضافة إلى هذه العوامل، يمكن أن تلعب العوامل الشخصية دورا في التفضيل المهني الاجتماعي للطلاب، مثل ميولهم واهتماماتهم. فقد يكون الطلاب الذين لديهم اهتمام بالعمل في مجال البحث الاجتماعي أكثر ميلا إلى دراسة الأدب والتخصص في المجالات الاجتماعية والإنسانية. كما يفضل هذا النمط النشاطات المرتبطة بالآخرين، والتي تؤكد على المساعدة وتقديم المعونة، ويرغب في التطور ويهتم بالنشاطات الأكاديمية ويعبر عنه بالمساند.

حيث أن أفراد هذا النمط يحبون التواصل مع الآخرين ويستخدمون في ذلك كل معرفتهم وانفعالاتهم للتفاعل مع الآخرين. ويرى الباحث أن الأفراد في هذا النمط يتميزون بالقدرة على التفاعل الاجتماعي من خلال التفاعل مع البيئة عن طريق استخدام مهارات الاتصال مع الآخرين، وأشارت ياسين (2021) إلى أنهم يفضلون الوظائف التربوية والعلاجية والدينية كما لديهم اهتمام بالمشكلات الاجتماعية كما أنهم يتجنبون المهارات الجسمية أو المشكلات العقلية المعقدة، كما أن لديهم تقبل لذواتهم ويتحملون المسؤولية.

- الفروق في النمط المقدم:



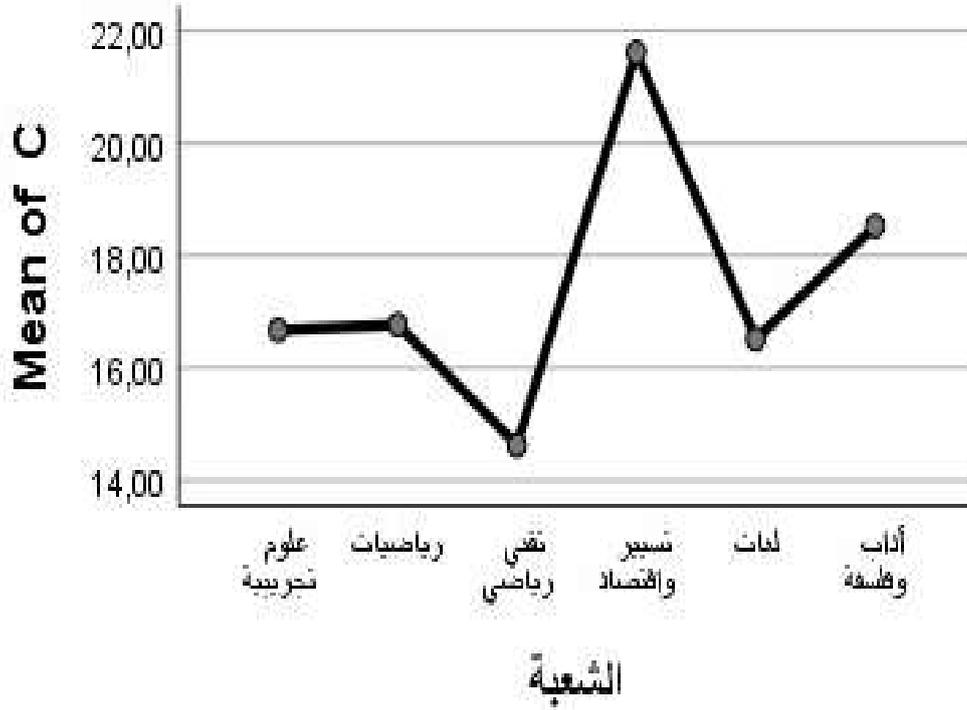
الشكل (15): منحنى بياني يوضح الفروق في النمط المقدم تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.

يبين الشكل السابق أنه توجد فروق في التفضيل المهني المقدم يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة تسيير واقتصاد.

تشير هذه النتيجة إلى أن طلاب شعبة تسيير واقتصاد لديهم رغبة أكبر في العمل في مجال المقاولاتية مقارنة بطلاب الشعب الدراسية الأخرى. يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، منها طبيعة الدراسة في شعبة تسيير واقتصاد التي تركز دراسة التسيير واقتصاد على تطوير مهارات الإدارة والاقتصاد، مما قد يعزز لدى الطلاب الرغبة في بدء أعمالهم الخاصة، كما أن المحتوى العلمي لشعبة تسيير واقتصاد يتضمن العديد من الموضوعات ذات الصلة بالنمط المقدم، مثل إدارة الأعمال والتسويق والتمويل.

حيث يتوقع ميل طلاب شعبة تسيير واقتصاد إلى أن يكونوا أكثر اهتماماً بإنشاء أعمالهم الخاصة وذلك لطبيعة تخصصهم، إضافة إلى الميل إلى أن يكونوا أكثر استعداداً لتحمل المخاطر المرتبطة بالمقاولاتية، وأن يكونوا أكثر نجاحاً في مسيرتهم المهنية في مجال المقاولاتية. ذلك أن أفراد هذا النمط يتسمون بالمهارات اللغوية والقدرات الإقناعية العالية، ولديهم سمات السيطرة ويتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تتيح لهم التعبير عن المغامرة، ويتصفون بالجرأة ويدركون أنفسهم على أنهم أقوياء ويتميزون بصفات قيادية، وأشار "ملحم" (2008) إلى أن الأفراد في هذا النمط يتجنبون الأعمال التي تتطلب استخدام لغة محددة أو تحتاج إلى فترات طويلة من الجهد الذهني، كما يفضل المهام الاجتماعية الغامضة.

- الفرق في النمط التنظيمي:



الشكل (16): منحنى بياني يوضح الفرق في النمط التنظيمي تبعا لمتغير الشعبة الدراسية.

يبين الشكل السابق أنه توجد فروق في التفضيل المهني التنظيمي يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة تسيير واقتصاد.

هذه النتيجة تشير إلى وجود اختلافات في التفضيل المهني التنظيمي بين الطلاب الذين يدرسون تخصصات التسيير والاقتصاد مقارنة بالطلاب في تخصصات أخرى، تشير النتائج إلى أن طلاب تخصصات التسيير والاقتصاد يتمتعون بميزة أو تفضيل في بيئة العمل المنظم مقارنة بالطلاب الذين يدرسون مواد أخرى.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن طلاب تسيير واقتصاد لديهم رغبة أكبر في العمل في المجالات التنظيمية مقارنة بطلاب الشعب الدراسية الأخرى، يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، منها المحتوى العلمي لشعبة تسيير واقتصاد الذي يتضمن العديد من الموضوعات ذات الصلة بالتنظيم، مثل إدارة الأعمال والمالية والمحاسبة. كما يتميز طلاب شعبة التسيير والاقتصاد ببعض المهارات الخاصة تؤهلهم بشكل خاص للعمل في بيئات تنظيمية مختلفة، مثل المهارات الإدارية والتخطيطية والمالية والإدارة الفعالة للموارد البشرية وغيرها، كما يتميز الأفراد في هذا النمط بأنهم يتعاملون مع المواقف بشكل روتيني

وتقليدي، ويتصفون بالنظام والترتيب، كما يلتزمون بالأنظمة والتعليمات، ولديهم القدرة على ضبط النفس، مع قدرتهم المتطورة فيا لنشاطات الكتابية.

ومن المعروف أن أصحاب هذا النمط يفضلون الأعمال الواضحة والتعليمات والمهام المنظمة، والمضبوطة بالقوانين، لأنهم يتمتعون بحس التنظيم والواجب، حيث أشارت "ياسين" (2021) إلى أنهم يميلون الأعمال مثل المكتبية وأعمال الشرطة والأمن، وأعمال المحاسبة والعمل في البنوك.

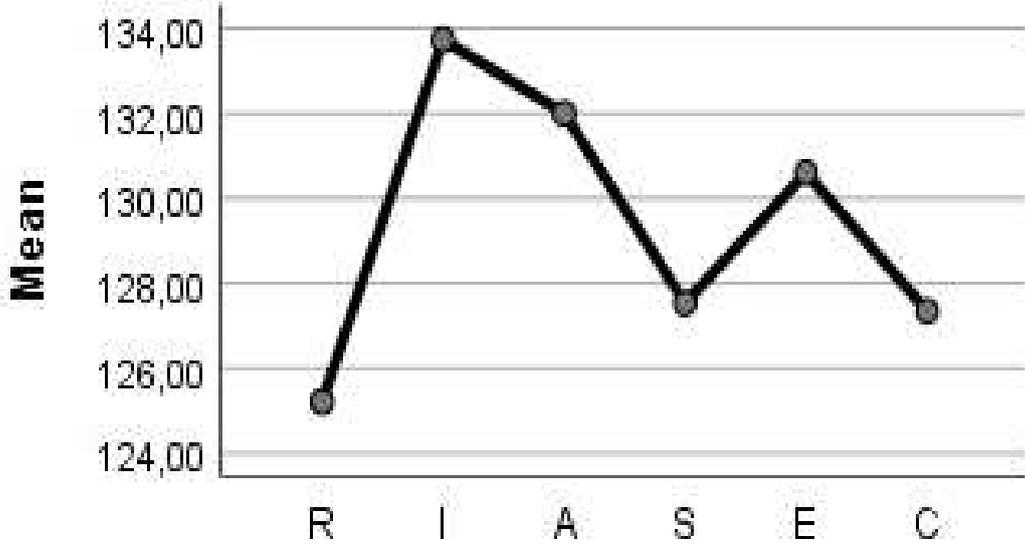
4.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على أنه يوجد تباين في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير النمط الشخصية المهنية (الواقعي، المفكر، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي) لصالح النمط المفكر. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام اختبار تحليل التباين كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (28): يوضح الفروق في مستويات مهارة اتخاذ القرار وفقا لمتغير نمط الشخصية المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2917,426	5	583,485	3,955	,002
داخل المجموعات	74499,779	505	147,524		
التباين الكلي	77417,205	510			

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن هناك تباين في درجات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل يعزى لمتغير الأنماط المهنية الستة: الواقعي، الفكري، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي، وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05.



شكل (17): يوضح الأنماط المهنية الستة ومتوسط الدرجات في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل

من خلال الشكل أعلاه، يتبين أن متوسط درجات الطلاب ذوي النمط المفكر في مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل بلغ أعلى درجة مقارنة مع بقية الأنماط المهنية الأخرى. وعليه نقبل فرضية البحث القائلة أنه يوجد تباين بين في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لصالح النمط المفكر، وبالتالي نستطيع القول أنه توجد علاقة موجبة بين التفضيل المهني المفكر و متوسط الدرجات المرتفع.

وتوصلت نتائج الفرضية الجزئية السادسة إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلبة شعبة الرياضيات.

وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك اختلافات في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل بين مجموعات مختلفة من الشعب العلمية والأدبية. كما تشير هذه الفروق إلى أن الطلاب الذين درسوا الرياضيات يتمتعون بمهارات أفضل في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهنة المستقبل بالمقارنة مع الطلاب الذين ينتمون إلى تخصصات وشعب دراسية أخرى.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن دراسة الرياضيات قد تساهم في تطوير مهارات الحل المنطقي والتفكير الاستدلالي، مما يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المستتيرة بشأن

مساره المهني في المستقبل، وقد تتضمن هذه المهارات القدرة على تحليل البيانات، والتفكير النقدي، والحلول الإبداعية، وهي كلها مهارات قيمة في العديد من المهن المتطورة والمتقدمة التكنولوجيا، كما يمكن أن تشكل هذه المعرفة القاعدة القوية لطلاب الرياضيات وتساعدتهم في اتخاذ القرارات المستنيرة والإستراتيجية في السوق العمل، مما يؤدي في النهاية إلى أفضل فرص مهنية ونجاح مستقبلي.

وبينت العديد من الدراسات أن هناك ارتباط وثيق بين مستوى مهارة اتخاذ القرار وشعبة الرياضيات من بينها دراسة "عبد المنعم، سلامة" (2023)، حول أثر الشعب الدراسية على مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن طلبة شعبة الرياضيات حصلوا على درجات أعلى من طلبة الشعب الدراسية الأخرى في مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.

5.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية الجزئية الخامسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام المتوسطات الحسابية كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (29): يوضح الفروق بين الجنسين في مستويات مهارة اتخاذ القرار

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
12,65	127,58	206	ذكور
11,78	131,95	305	إناث

تشير هذه النتيجة إلى أن الإناث لديهن مستويات مهارة اتخاذ القرار أعلى من الذكور، يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، حيث تميل الإناث إلى أن تكون أكثر استعدادا لجمع المعلومات وتقييمها قبل اتخاذ قرار مهني، وأكثر مرونة في التفكير وأكثر استعدادا لتغيير مسارهن المهني إذا لزم الأمر، كما تميل الإناث إلى أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في سوق العمل.

هذه النتيجة قد تشير إلى وجود فروق في مستوى الضغط والتوتر الذي يواجهه الذكور مقارنة بالإناث عند اتخاذ القرارات المهنية، كما قد يكون هناك توقعات مجتمعية مختلفة للذكور والإناث فيما يتعلق بالمسؤوليات المهنية واتخاذ القرارات، يمكن أن يكون هناك ضغط مجتمعي أكبر على الذكور لاتخاذ القرارات الصعبة والمسؤولية الكبيرة في المواقف المهنية.

وقد يكون لدى الذكور مستويات أقل من الثقة بالنفس أو الثقة في قدراتهم عند اتخاذ القرارات المهنية مقارنة بالإناث، مما يجعلهم أقل عرضة للتوتر والضغط، كما أن لدى الذكور خبرة أكبر في المواقف المهنية التي تتطلب اتخاذ القرارات الصعبة، وبالتالي فإنهم على دراية بمسؤولية اتخاذ القرار المهني المتعلق بمهنة المستقبل النهائي. ويمكن تأكيد ما سبق بذكر بنتائج الدراسات السابقة، حيث توصلت دراسة "المومني" (2000) إلى وجود فروق في مستويات التوتر المهني تبعاً لمتغير الجنس حيث كان الذكور يشعرون بالضغط النفسية أكثر من الإناث. كما أظهرت نتائج دراسة "الحجازين" (2004) أن المرحلة الثانوية هم أكثر شعوراً بالضغط النفسية.

6.2.1 اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

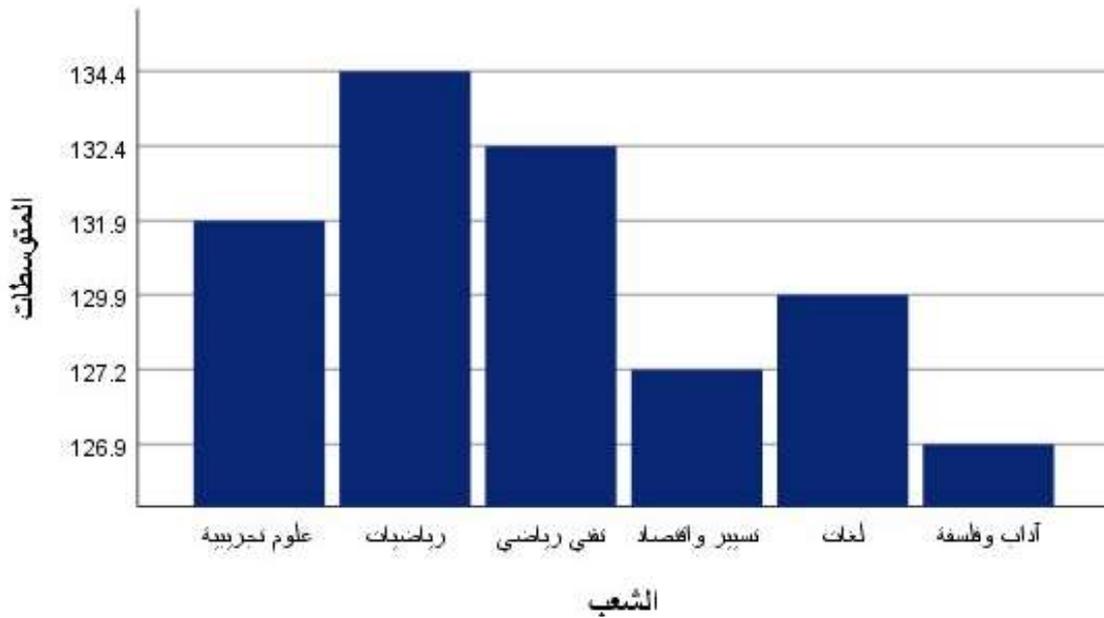
نصت الفرضية الجزئية السادسة على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلبة شعبة الرياضيات. وللتحقق من هذه الفرضية تم معالجة النتائج باستخدام اختبار تحليل التباين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (30): يوضح تحليل التباين لمستوى مهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تبعاً

للشعب الدراسية الستة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2958,083	5	591,617	4,012	,001
داخل المجموعات	74459,122	505	147,444		
التباين الكلي	77417,205	510			

نلاحظ أيضاً من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ف (0.001) وهي قيمة دالة إحصائية بمعنى أنه توجد فروق في مستوى مهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية الستة (علوم تجريبية، رياضيات، تقني رياضي، تسيير واقتصاد، آداب وفلسفة).



الشكل (18): يوضح التباين في متوسطات درجات مهارات اتخاذ القرار المتعلق بمهنة

المستقبل تبعا للشعب الدراسية الستة

يبين الشكل أعلاه ترتيب المتوسطات الحسابية لدرجات كل الشعب الدراسية في مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، وحل الترتيب على النحو التالي: (1) طلاب شعبة الرياضيات، (2) طلاب شعبة تقني رياضي، (3) طلاب شعبة العلوم التجريبية، (4) طلاب شعبة اللغات الأجنبية، (5) طلاب شعبة التسيير والاقتصاد، (6) طلاب شعبة الآداب والفلسفة.

وعليه نقول أنه توجد فروق في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلاب شعبة الرياضيات، ومنه نقبل فرضية البحث.

تشير هذه النتيجة إلى أن طلاب شعبة الرياضيات لديهم مهارات اتخاذ قرار مهني أعلى من طلاب الشعب الدراسية الأخرى، ويعني ذلك أيضا أن طلاب شعبة الرياضيات يظهرون مهارات أفضل في اتخاذ القرارات المهنية بالمقارنة مع الطلاب الذين يدرسون تخصصات أخرى.

يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل، منها طبيعة دراسة الرياضيات وما تتطلبه من مهارات تحليلية وتفكيرية عالية، مما قد يعزز لدى الطلاب مهارات اتخاذ القرار، وقد يميل طلاب شعبة الرياضيات إلى أن يكونوا أكثر قدرة على تقييم الخيارات المهنية المختلفة.

ويتميز طلاب شعبة الرياضيات بمهارات التفكير التحليلي كما تتطلب دراسة الرياضيات مهارات التفكير التحليلي، والتي تعد من المهارات الأساسية لاتخاذ القرار المهني، حيث أن مهارات التفكير التحليلي تساعد الطلاب على تقييم الخيارات المهنية المختلفة وتحديد أفضل الخيارات بالنسبة لهم. كذلك تتطلب دراسة الرياضيات مهارات حل المشكلات، والتي تعد أيضا من المهارات الأساسية لاتخاذ القرار المهني، حيث أن مهارات حل المشكلات تساعد الطلاب على التعامل مع المواقف المهنية المعقدة واتخاذ قرارات مناسبة.

تشير هذه النتيجة إلى أن طلاب شعبة الرياضيات لديهم مهارات تحليلية وتفكيرية عالية، مما يساعدهم على تحديد المشكلات وجمع المعلومات واختيار البدائل واتخاذ القرار بشكل فعال، ولطلاب شعبة الرياضيات مهارة حل المشكلات من حيث قدرتهم الكبيرة على تحديد مشكلة وتحليلها وتطوير حلول فعالة لها، فهي تعتبر مهارة من المهارات الأساسية التي يحتاجها الطلاب في جميع مراحل حياتهم، سواء في الدراسة أو المهنية أو الحياة الشخصية.

2. تحليل نتائج الأسئلة الاستكشافية:

1.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الأول: ما هي أنماط الشخصية المهنية

الأكثر شيوعا لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

للإجابة عن السؤال السابق فقد تم حساب مجموع التكرارات لاستجابات أفراد العينة على كل من أنماط الشخصية المهنية الستة، كذلك تم حساب النسب المئوية لكل أنماط الشخصية المهنية، وذلك من خلال قسمة مجموع التكرارات على عدد أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (31): يوضح التكرارات والنسب المئوية لأنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى عينة

الدراسة

الأنماط	R	I	A	S	E	C	المجموع
	الواقعي	البحثي	الفني	الاجتماعي	المقدام	التنظيمي	
التكرارات	24	87	56	110	205	29	511
النسبة	4,7%	17,0%	11,0%	21,5%	40,1%	5,7%	100,0%

تعليق: من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نمط الشخصية المهني الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة تتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب على عينة الدراسة بمجموع (205) من أفراد العينة، ونسبة مئوية بلغت 40,1%.

أما النمط الثاني فهو النمط الاجتماعي S بمجموع (110) فرد بنسبة مئوية بلغت 21,5%، بعدها النمط الثالث يتمثل في النمط المفكر I بمجموع (87) فرد يمثلون نسبة 17%. أما النمط الثلاثي الأخير لدى عينة الدراسة فكان على الترتيب التالي: النمط الفني بمجموع (56) بنسبة 11%، النمط التنظيمي بمجموع (29) بنسبة 5,7%، النمط الواقعي الذي حل أخيراً بمجموع (24) بنسبة 4,7%.



الشكل (19): دائرة نسبية توضح أنماط الشخصية المهنية لدى عينة الدراسة

تشير النتيجة إلى أن أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب المرحلة الثانوية هي على حسب الترتيب التالي: المقدم، الاجتماعي، الفكري، الفني، التنظيمي، الواقعي، إلى أن الطلاب في هذه المرحلة العمرية يفضلون الوظائف التي تسمح لهم بالتفاعل مع الآخرين واستخدام مهاراتهم الإبداعية وحل المشكلات.

فنمط الشخصية "المقدام" نجده يركز على بدء وإدارة الأعمال في عمومها، حيث يتمتع الطلاب الذين ينتمون إليه بالمهارات القيادية والمبادرة والقدرة على المخاطرة، وتسمح مهنة هذا النمط للطلاب بممارسة روح المبادرة والاستقلالية، والسعي وراء أهدافهم الخاصة. أما النمط الاجتماعي هو نمط شخصية يركز أفرادها على العمل مع الآخرين وتقديم المساعدة لهم، حيث يتمتع الطلاب الذين يفضلون هذا النمط بالمهارات الاجتماعية والإنسانية والقدرة على التواصل الفعال، والمهنة الاجتماعية تسمح للطلاب بالعمل مع الآخرين وتقديم المساعدة لهم.

وهناك العديد من الأسباب المحتملة وراء شيوع طغيان النمط المقدم لدى طلاب المرحلة الثانوية، حيث يتمتع طلاب المرحلة الثانوية بطاقة وحيوية كبيرة، وهم متحمسون لتجربة أشياء جديدة، كما أن طلاب المرحلة الثانوية هم في أهم مراحل التعلم والنمو على الصعيد الشخصي، والدراسي، والمهني، من خلال تحقق النضج المهني، الذي يشير إلى مرحلة من مراحل النمو المهني، حيث يكتسب الفرد خبرة ومهارات تمكنه من التعامل بفعالية في بيئة العمل وتحقيق النجاح في مساره الدراسي والمهني، كما أن النضج المهني يساعد الفرد على تحقيق النجاح والارتقاء في حياته المهنية، كما يعزز من قدرته على التعامل مع التحديات والفشل بشكل بناء وبنّقة. وفي هذا أكدت "ياسين" (2001، ص46) أن لكل مرحلة من مراحل النمو ميولها الخاصة، وفي المقابل لا تظهر الميول المرتبطة ببعض القدرات الخاصة إلا في مرحلة المراهقة في حوالي السن الثالثة عشر، وقد أشار "لارسبو، Larcebeau" (1978)، أن علماء النفس ينصحون بعدم إجراء عمليات التوجيه الدراسي بدقة إلا بعد المرحلة الإعدادية، أي تقادي التخصص المبكر، وقتها تتضح الميول والاهتمامات وكذا الاتجاهات الخاصة. كما أن الخوض في موضوع البروفيل المهني يستدعي الخوض في مفهوم النضج المهني وما يرتبط به من مفاهيم أساسية أخرى، ومن بين هذه المفاهيم: النمو المهني، القرار المهني. حيث أشار "بلعابد" (2016)، أن "القرار المهني هو مرحلة من سياق كامل أو جزء من نسق عام لعملية النمو المهني، بينما عملية النضج المهني بكليتها تصبو إلى تحقيق غاية أساسية تتمثل في تشكيل البروفيل المهني الذي يحدد الهوية المهنية".

وبما أن طلاب المرحلة الثانوية يبحثون عن فرص لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى أن طلاب المرحلة الثانوية في مرحلة التعرف على الذات، وهم بذلك يبحثون عن طرق للتعبير عن هويتهم المهنية، حيث تشير إلى الهوية الشخصية التي يمتلكها الفرد في سياق مهني، وتعكس مجموعة من

العوامل والمكونات التي تحدد هويته المهنية وتميزه عن الآخرين، وتشمل هذه العوامل على، مهارات ومواهب الفرد التي يتمتع بها، والتي تساعده في أداء وتحقيق النجاح في مجال عمله، والقيم والمبادئ التي وتحدد الطريقة التي يتصرف بها ويتعامل مع الآخرين ويتخذ فيها القرارات المهنية، والاهتمامات المهنية، حيث تعكس الشغف الشخصي للفرد في مجال عمله، وتلك هي المجالات التي يكون فيها متحمسا ومستعدا للاستثمار فيها بشكل كبير، إضافة إلى الخبرات السابقة التي يكتسبها الفرد خلال مسيرته الدراسية أو بعض تجاربه المهنية، والتي تسهم في تشكيل هويته المهنية وتوجيهه نحو المسارات المهنية المناسبة، والهدف المهني الذي يعبر عن الرؤية التي يسعى الفرد لتحقيقها في مجال عمله، ويساهم في تحديد اتجاهاته المهنية وتطلعاته المستقبلية. ولقد تعددت الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات والميادين حول موضوع الهوية، إلا أن أعمال "إريك إريكسون، Erikson Erik" ونظريته حول النمو النفسي الاجتماعي لاقت قبولا كبيرا، واعتبرت رائدة في الأوساط المهتمة بالدراسات في مجال البحث في موضوع الهوية. ويعتبر تشكل هوية الأنا خلال مرحلة المراهقة من أهم مراحل النمو، حيث يفترض "إريك إريكسون، Erikson Erik" مرور المراهق بأزمة الهوية المفضية إما إلى تحقيق الهوية أو اضطراب الدور. وأشارت "مشري" (2018، ص84) أنه للتحقق من صدق نظرية "إريكسون، Erikson" قام "جيمس مارسيا، Marcia James" بتطوير مقابلة شبه بنائية يصنف من خلالها أربع رتب للهوية، وذلك على بعدين أساسيين هما: الأول، وجود أو غياب أزمة الهوية، وفترة الأزمة هي فترة البحث النشط السابق لعملية اتخاذ القرارات المهمة بالنسبة للفرد، والثاني، مدى الالتزام بما تم اختياره من قيم ومعايير ومعتقدات وأهداف وأدوار اجتماعية. كما أشار "سوبر، Super" (1988)، أن اكتساب النضج المهني يعني القدرة على أخذ القرارات بالموازاة مع سنه والمتعلقة باختيار مهنة وتحقيق التكيف المطلوب في هذه المرحلة من النمو بنجاح.

1.1.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الفرعي الأول: ما هي أنماط الشخصية

المهنية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات العلمية؟

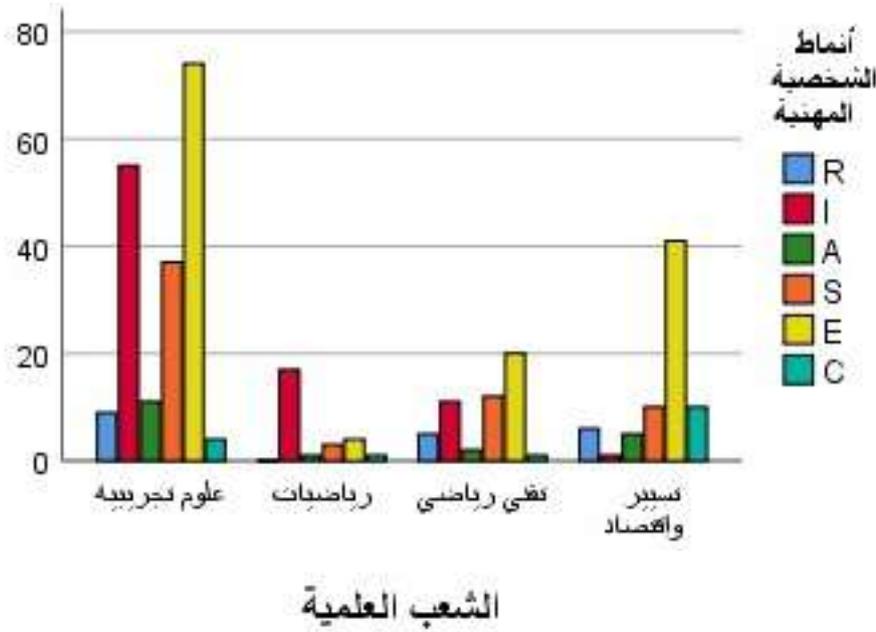
للتعرف على أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات العلمية، المتمثلة في كل من الشعب التالية: علوم تجريبية، رياضيات، تقني رياضي، تسيير واقتصاد، تم حساب مجموع التكرارات لاستجابات أفراد العينة (العلميين) على كل من أنماط الشخصية المهنية الستة، كذلك تم حساب

النسب المئوية لكل أنماط الشخصية المهنية، وذلك من خلال قسمة مجموع التكرارات على عدد أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (32) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات العلمية

المجموع	C	E	S	A	I	R	الأنماط	الشعبة
190	4	74	37	11	55	9	التكرارات	علوم تجريبية
100,0 %	2,1%	38,9 %	19,5 %	5,8%	28,9 %	4,7 %	النسبة	
26	1	4	3	1	17	0	التكرارات	رياضيات
100,0 %	3,8%	15,4 %	11,5 %	3,8%	65,4 %	0,0 %	النسبة	
51	1	20	12	2	11	5	التكرارات	تقني رياضي
100,0 %	2,0%	39,2 %	23,5 %	3,9%	21,6 %	9,8 %	النسبة	
73	10	41	10	5	1	6	التكرارات	تسيير واقصاد
100,0 %	13,7 %	56,2 %	13,7 %	6,8%	1,4%	8,2 %	النسبة	
340	16	139	62	19	84	20	التكرارات	المجموع
100,0 %	4.7 %	40.8 %	18.2 %	5.5%	24.7 %	5.8 %	النسب	

من خلال الجدول السابق، يتضح أن نمط الشخصية المهني الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات العلمية تتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب عليها بمجموع (139) طالب، ونسبة مئوية بلغت 40,8%.



الشكل: (20) أعمدة بيانية توضح أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات العلمية

ومن خلال الأعمدة البيانية في الشكل السابق، يتبين أن النمط المهني الأكثر شيوعاً لدى طلاب الشعب العلمية المتمثلة في طلبة العلوم التجريبية، تقني رياضي، يفضلون يميلون إلى النمط المقدم E ومن بعده يفضلون النمط البحثي I ، بينما طلاب شعبة الرياضيات فإنهم يفضلون النمط البحثي I ومن ثم النمط المقدم E، كما أن طلبة شعبة التسيير والاقتصاد يفضلون النمط المقدم E، وبعده يميلون للنمط التنظيمي C. واحتل النمط الاجتماعي S الترتيب الثالث لدى طلاب الشعب العلمية.

كما يبين كل من الجدول (21) والشكل (10) النمط الثلاثي الأقل تفضيلاً لدى طلاب التخصصات العلمية، حيث جاء الترتيب على النحو التالي: النمط الواقعي R، النمط الفني A، النمط التنظيمي C .

ويعد النمط المقدم من أكثر الأنماط المهنية شيوعاً لدى طلاب التخصصات العلمية، وذلك لأنه يعكس رغبتهم في بدء أعمالهم الخاصة أو العمل في شركات ناشئة، ويتميز هذا النمط بخصائص مثل الاستقلالية والمجازفة والقدرة على تحمل المخاطر، وتشير النتيجة إلى أن طلاب التخصصات العلمية لديهم اهتمام كبير بالعمل الحر والبحث العلمي، ويرجع ذلك إلى أن التخصصات العلمية تركز على تطوير المهارات والقدرات التي تتطلبها هذه المجالات، مثل التفكير النقدي وحل المشكلات والإبداع. بشكل

عام فإن هذه النتيجة تشير إلى أن طلاب التخصصات العلمية لديهم إمكانيات كبيرة في المجالات المهنية التي تتطلب الاستقلالية والابتكار.

أما النمط الفكري فهو يعكس رغبة الطلاب في التخصص في مجال علمي معين والمساهمة في تطوير المعرفة. ويتميز هذا النمط بخصائص مثل حب التعلم والبحث والدقة والتركيز على التفاصيل. هناك بعض العوامل التي قد تساهم في هذه النتيجة، مثل طبيعة التخصصات العلمية التي تتميز بقدرتها على تقديم حلول للمشكلات الواقعية، وهذا ما قد يجذب الطلاب الذين لديهم رغبة في التأثير على العالم من حولهم، كذلك غالبا ما تدعم البيئة الأكاديمية في التخصصات العلمية روح المبادرة والابتكار وهذا ما قد يعزز اهتمام الطلاب بالعمل الحر والبحث العلمي، بالإضافة إلى التوقعات الاجتماعية حيث تتوقع بعض المجتمعات من طلاب التخصصات العلمية أن يواصلوا مسيرتهم الأكاديمية ويصبحوا باحثين أو أساتذة وهذا ما قد يساهم في زيادة اهتمام الطلاب بهذا النمط المهني.

وتشير النتيجة إلى أن طلاب تخصص الرياضيات يفضلون النمط البحثي رياضيات 65,4% ومن ثم النمط المقدم، ذلك لأن لديهم اهتمام كبير بالبحث العلمي، ويرجع ذلك إلى أن الرياضيات هي علم يعتمد على التفكير المنطقي والاستدلال، مما يتطلب مهارات وقدرات مناسبة للبحث العلمي، يتميز النمط البحثي بخصائص مثل حب التعلم والبحث والدقة والتركيز على التفاصيل وهذه الخصائص ضرورية للنجاح في مجال البحث العلم، هناك بعض العوامل التي قد تساهم في هذه النتيجة، طبيعة تخصص الرياضيات حيث تتميز الرياضيات بقدرتها على تقديم حلول للمشكلات الواقعية. وتتوقع بعض المجتمعات من طلاب تخصص الرياضيات أن يواصلوا مسيرتهم الأكاديمية ويصبحوا باحثين، وهذا ما قد يساهم في زيادة اهتمام الطلاب بهذا النمط المهني، وبشكل عام فإن هذه النتيجة تشير إلى أن طلاب تخصص الرياضيات لديهم إمكانيات كبيرة في المجالات المهنية التي تتطلب الدقة والتفكير المنطقي.

بالإضافة إلى الأسباب المذكورة أعلاه، هناك بعض الأسباب الأخرى التي قد تساهم في هذه النتيجة، مثل الطبيعة المثيرة للتحدي للبحث الرياضي الذي يتميز البحث الرياضي بقدرته على تقديم تحديات مثيرة للعقل، وهذا ما قد يجذب الطلاب الذين يبحثون عن تحد مهني.

إمكانية التأثير على العالم من خلال البحث الرياضي حيث يمكن للبحث الرياضي أن يساهم في حل بعض المشكلات الأكثر إلحاحا في العالم، وهذا ما قد يجذب الطلاب الذين لديهم رغبة في التأثير

على العالم من حولهم، تجدر الإشارة إلى أن هذه النتيجة هي مجرد تعميم، وقد يختلف اهتمام الطلاب بالبحث العلمي حسب الخصائص الشخصية والعوامل البيئية.

2.1.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الفرعي الثاني: ما هي أنماط الشخصية

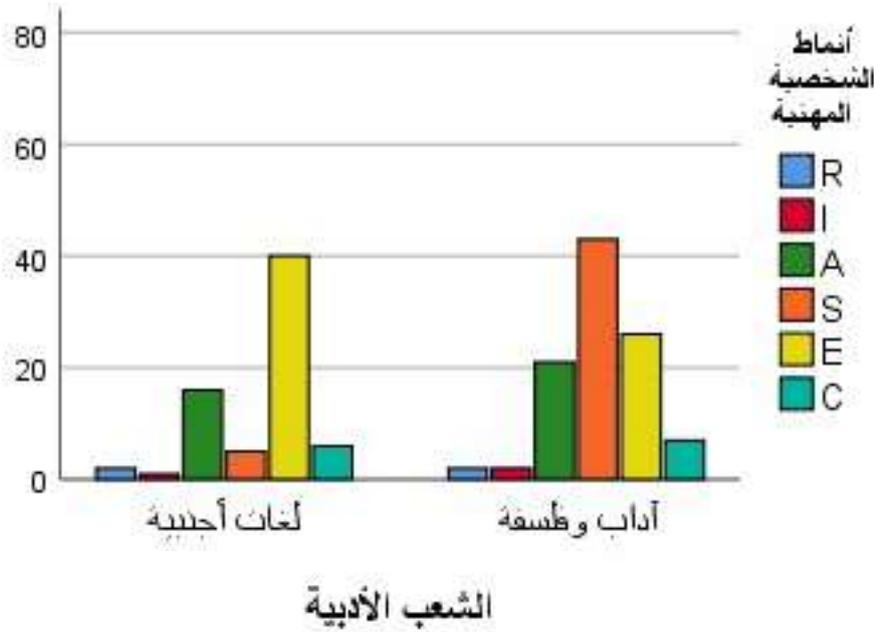
المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية؟

للتعرف على أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية، المتمثلة في كل من الشعب التالية: لغات أجنبية، وآداب وفلسفة، تم حساب مجموع التكرارات لاستجابات أفراد العينة (الأدبيين) على كل من أنماط الشخصية المهنية الستة، كذلك تم حساب النسب المئوية لكل أنماط الشخصية المهنية، وذلك من خلال قسمة مجموع التكرارات على عدد أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (33) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى الطلاب التخصصات الأدبية

الشعبة	الأنماط	R	I	A	S	E	C	المجموع
لغات	التكرارات	2	1	16	5	40	6	70
	النسبة	2,9%	1,4%	22,9%	7,1%	57,1%	8,6%	100,0%
آداب وفلسفة	التكرارات	2	2	21	43	26	7	101
	النسبة	2,0%	2,0%	20,8%	42,6%	25,7%	6,9%	100,0%
المجموع	التكرارات	4	3	37	48	66	13	171
	النسبة	2.3%	1.7%	21.6	28.07	38.5	7.6	100,0%

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن نمط الشخصية المهني الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية يتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب عليها بمجموع (66) طالب وطالبة، من شعبة اللغات الأجنبية وشعبة آداب وفلسفة، ونسبة مئوية بلغت 38,5%.



الشكل: (21) أعمدة بيانية توضح أنماط الشخصية المهنية الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية

من خلال الأعمدة البيانية في الشكل أعلاه يتضح أن نمط الشخصية الأكثر شيوعاً لدى طلاب شعبة اللغات هو النمط المقدم E، وبعده في المرتبة الثانية يفضلون النمط الفني، أما بالنسبة لطلاب شعبة آداب وفلسفة فإنهم يظهرون ميلاً كبيراً نحو النمط الاجتماعي، وبعده النمط المقدم، ومن ثم النمط الفني. وتأتي بقية الأنماط المهنية بشكل متقارب وبنسب قليلة لدى طلاب التخصصات الأدبية.

توصلت نتائج البحث إلى أن التفضيل المهني الأكثر شيوعاً لدى طلاب التخصصات الأدبية يتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب، وتشير النتيجة إلى أن طلاب التخصصات الأدبية يفضلون بشكل عام المهن التي تتطلب مهارات اجتماعية وتواصلية قوية، بالإضافة إلى القدرة على العمل بشكل مستقل، وتتوافق هذه النتيجة مع طبيعة التخصصات الأدبية التي تركز على تنمية المهارات اللغوية والفكرية والتحليلية. مع العلم أن طبيعة التخصصات الأدبية تركز على دراسة اللغة والأدب والتاريخ والفلسفة، وهي مجالات تتطلب مهارات اجتماعية وتواصلية قوية، كما تتطلب هذه المجالات القدرة على التفكير النقدي والتحليلي، وهي مهارات تساعد في حل المشكلات والتعامل مع التحديات في بيئة العمل.

وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن طلاب شعبة آداب وفلسفة لديهم تفضيل مهني للنمط الاجتماعي، ذلك راجع لاهتمامهم الكبير بالعمل مع الآخرين، ذلك إلى أن هذه الشعبة تركز على تطوير المهارات

والقدرات التي تتطلبها المجالات المهنية الاجتماعية، مثل التواصل والتفاعل والعمل الجماعي. ويتميز أصحاب النمط الاجتماعي بخصائص مثل، القدرة على التواصل الفعال مع الآخرين، والقدرة على بناء علاقات جيدة مع الآخرين، والقدرة على العمل بشكل جيد في فريق. وهذه الخصائص ضرورية للنجاح في المجالات المهنية الاجتماعية.

ومن بين ما يساهم في زيادة اهتمام الطلاب بهذا النمط المهني، نجد التوقعات الاجتماعية، حيث يتوقع من طلاب شعبة آداب وفلسفة أن يواصلوا مسيرتهم المهنية في المجالات الاجتماعية، مثل التعليم أو العمل الاجتماعي. وتدل هذه النتيجة على أن طلاب شعبة آداب وفلسفة ذو رغبة في مساعدة الآخرين، ويتميز العمل الاجتماعي بقدرته على مساعدة الآخرين، وهذا ما قد يجذب الطلاب الذين لديهم رغبة في خدمة المجتمع، والرغبة في إحداث التغيير في المجتمع، حيث يمكن للمجالات المهنية الاجتماعية أن تساهم في إحداث التغيير، وهذا ما قد يجذب الطلاب الذين لديهم رغبة في التأثير على العالم من حولهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة نتائج "مرياح، وهامل" (2021)، التي أظهرت أن الميول المهنية الأكثر شيوعاً لدى الأدبيين هي في المرتبة الأولى البيئة الاجتماعية، والبيئة المغامرة في المرتبة الثانية، وتحل ثالثاً البيئة الفنية. بينما كانت الميول الأكثر شيوعاً لدى الطلاب العلميين تتمثل في البيئات الواقعية أولاً، العقلية ثانياً، والمغامرة ثالثاً. كذلك تتفق مع نتائج دراسة "مرياح" (2022)، حيث أكدت أن البيئات المهنية الأكثر اختياراً من طرف طلبة العلوم الإسلامية هي البيئة الاجتماعية بحيث تأتي أولاً. كما بينت نتائج الدراسة "حسن صلاح" (2009)، أن النمط السائد لدى طلبة جامعة القدس هو النمط الاجتماعي في المرتبة الأولى، والنمط المغامر في المرتبة الثانية.

إضافة إلى النمط الاجتماعي، يميل طلاب التخصصات الأدبية أيضاً نحو النمط المهني الفني، كالفنون الجميلة، والموسيقى، والمسرح، والتصميم، والكتابة الإبداعية، ويرجع ذلك إلى أن هذه المهن تتطلب مهارات وقدرات مشابهة للمهارات والقدرات التي يتم تطويرها في التخصصات الأدبية، مثل الإبداع، والخيال، والقدرة على التفكير النقدي، والتعبير عن الذات، مما يساعد الطلاب على تطوير مهارات وقدرات فنية. وهذه النتيجة مهمة لأنها تشير إلى أن الطلاب الأدبيين لديهم إمكانيات كبيرة في المجالات الفنية. ويجب على المؤسسات التعليمية مساعدة هؤلاء الطلاب على تطوير مهاراتهم وقدراتهم

الفنية، حتى يتمكنوا من تحقيق النجاح في هذه المجالات، كما تشير هذه النتيجة إلى أن هناك علاقة بين التخصصات الأدبية وأنماط الشخصية المهنية المقدم، الاجتماعي، الفني.

وتساهم هذه النتيجة في فهم أفضل لاهتمامات وتوجهات طلاب التخصصات الأدبية، كما يمكن استخدام هذه النتيجة في تطوير البرامج التعليمية والتدريبية التي تلبي احتياجات هؤلاء الطلاب، كما يمكن استخدامها في توجيه الطلاب نحو اختيار المهن المناسبة لهم.

2.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثاني: ما هي مستويات مهارة اتخاذ القرار

المتعلق بمهنة لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

لغرض التأكد من هذه النتيجة تم القيام بتحديد ثلاث مستويات من مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة

المستقبل (منخفض، متوسط، مرتفع)، حيث أن:

$$\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة} / 3 = \text{المتوسط الموزون}$$

$$\text{وتطبيقاً على القانون: } 49 = 3 / (37 - 185)$$

المستوى المنخفض: من 37 إلى 86 درجة، ذلك أن $(86 = 49 + 37)$

المستوى المتوسط: من 87 إلى 136 درجة، ذلك أن $(136 = 49 + 87)$

المستوى المرتفع: من 137 إلى 185 درجة ذلك أن $(185 = 49 + 137)$

جدول (34): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في تحديد مستوى مهارة اتخاذ القرار المتعلقة

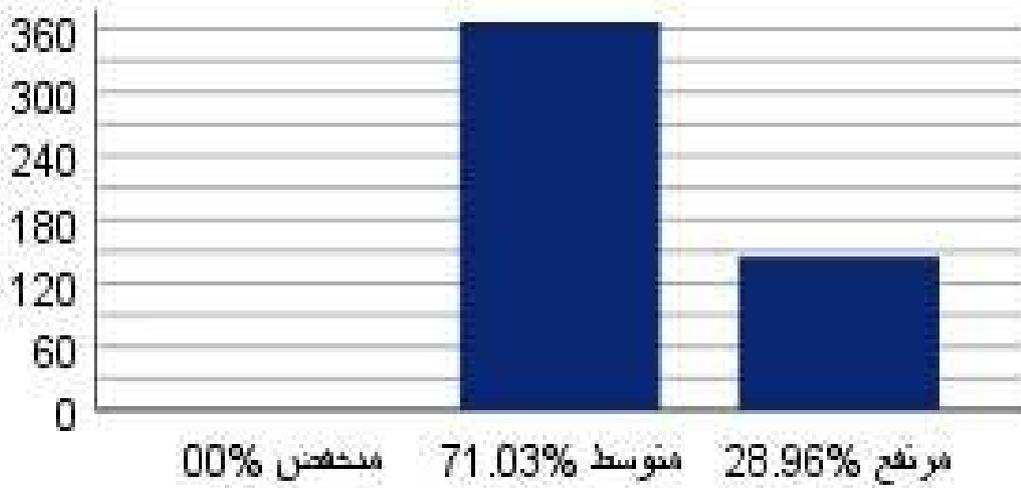
بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة	المستوى
مهارة اتخاذ القرار	511	130.19	12.32	88	167	متوسط

تعليق: من خلال الجدول أعلاه يظهر أن مستوى مهارة اتخاذ القرار المتعلقة بمهنة المستقبل لدى

أفراد عينة الدراسة هو في الحد المتوسط ، حيث بلغ درجة (130.19). ويمكن توضيح النتائج أكثر على

الشكل الموالي.



مستويات مهارة اتخاذ القرار

شكل (22): يوضح التكرارات والنسب المئوية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة

يتبين من الشكل أعلاه، أن لدى معظم أفراد العينة مستوى متوسط في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل، مع عدم إغفال نسبة ذات تمثيل (الربع تقريبا)، ممن يتمتعون بمستويات مرتفعة ضمن هذه المهارة.

ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الطلاب في هذه المرحلة العمرية لا يزالون في طور التعلم والتطور، وبالتالي فإن مستوى مهاراتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهنة المستقبل متوسط. كما أن طلاب المرحلة الثانوية لا يزالون في طور تلقي المكتسبات العلمية القاعدية في مختلف الجذوع والتخصصات، ويمكن إرجاعها كذلك إلى عامل الخبرة الذي يفتقرون إليه بعد، بالنظر إلى أنهم لم يلجوا بعد عالم الشغل بالتالي فإن لديهم خبرة ومعرفة محدودة بالسوق العمل والوظائف المختلفة.

كما أن طبيعة المرحلة العمرية لدى أفراد العينة، قد تجعلهم بعض من الاضطرابات النفسية المصاحبة التي قد تؤثر على قدرتهم على اتخاذ القرارات، وقد لا يكون الطلاب على دراية بجميع الخيارات المهنية المتاحة لهم، كما أنهم ما زالوا في مرحلة المراهقة، وهي مرحلة يمر فيها الأفراد بالعديد من التغيرات الجسدية والنفسية والعاطفية، مما قد يؤثر على قدرتهم على اتخاذ القرارات بشكل سليم، قد

يجعل من الصعب عليهم اتخاذ القرار، إضافة إلى الضغوط الاجتماعية حيث أن طلاب المرحلة الثانوية يتعرضون لضغوط اجتماعية من أسرهم وأصدقائهم لاختيار مهنة معينة، مما قد يحد من قدرتهم على اتخاذ قرار مستقل.

وتتفق النتيجة الحالية مع دراسة "مدور وآخرون" (2020) حول "مستوى القرار المهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية"، حيث كان مستوى درجات اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ الطور الثانوي كان متوسط، وبما نسبته 83.61% من التلاميذ. كما تتفق الدراسة الحالية النتيجة أيضا مع دراسة كل من "أبو خاطر" (2014)، ودراسة "المالكي" (2013)، ودراسة "الزيادات والعدوان" (2009).

وعلى سبيل المثال يمكن إرجاع المستوى المتوسط في مهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب، لارتباطها باختيار مهنة المستقبل، التي ترافق اهتماماتهم في هذه المرحلة العمرية، واكتسابهم للبعد والمنظور الزمني الذي يؤهلهم للربط بين أفعال الحاضر والنتائج المستقبلية، وهذا بالضبط ما أكده "جينزبرج، Ginzberg" حيث أشار إلى أنه من ضمن اهتمامات المراهق مشكلة اختيار مهنة المستقبل، ومع ذلك يضيف الباحث، يبقى اختياره مبدئي وغير مستقر.

كما أن المستوى المتوسط في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل يمكن أن يدل على أن هناك قصور في مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات بين الطلبة على اختلاف مراحلهم الدراسية، والاعتماد على الوالدين في اتخاذ القرارات حيث يرون أنهم الأجدر باتخاذ القرارات عنهم باعتبارهم ذوي خبرة في الحياة وهم أكثر اهتمام بمهنته، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "المعشيط" (2001).

بالإضافة إلى أن الإجراءات المتبعة في الجزائر تنص على إجبارية وفرض المصادقة على الرغبات من طرف الأولياء واستشارتهم حتى يتسنى للتلميذ اختيار أحد الجذوع المشتركة، وهذا حسب ما أشارت إليه دراسة "مشري" (2002)، بشكل عام، تتفق هذه الدراسات على أن مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية هو متوسط.

3.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الثالث: ما هي أهم الأنشطة التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

جدول (35): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأنشطة

الرقم	الرمز	الأنشطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	S7	مساعدة كبار السن	0.85	0.35
2	E2	إدارة أعمال خاصة	0.82	0.37
3	S1	تبادل الأفكار مع الآخرين	0.81	0.38
4	S2	العمل في جمعية خيرية	0.80	0.40
5	S4	مساعدة الآخرين في تخطي مشكلاتهم	0.78	0.41
6	E5	التعرف على رجال الأعمال	0.76	0.42
7	E4	العمل كمسير لمؤسسة ما	0.69	0.46
8	S8	رعاية المرضى	0.67	0.46
9	C4	العمل بالحاسوب لعدة ساعات	0.67	0.47
10	i1	قراءة كتب أو مجلات	0.66	0.47
11	E6	قيادة مجموعة في إنجاز أعمال معينة	0.65	0.47
12	E1	تعلم برامج في إدارة الأعمال	0.65	0.47
13	E8	قراءة موضوعات ومجلات تتعلق بمجال الأعمال	0.64	0.47
14	C8	استقبال وإجراء المكالمات الهاتفية	0.63	0.48
15	S5	تعليم الأطفال والمراهقين والكبار	0.62	0.48
16	A2	تصميم ديكور البيت وأثاثه	0.62	0.48
17	C2	أداء مهام محددة بوضوح	0.62	0.48
18	A1	الرسم أو التلوين	0.60	0.48
19	i3	القيام بتجارب علمية	0.59	0.49
20	E3	قراءة كتب أو مواضيع في العلوم الاجتماعية	0.57	0.49

0.49	0.57	أخذ دورة تكوينية في طرق التعامل مع الناس	S6	21
0.49	0.57	غرس الأشجار والأزهار والمحافظة عليها	R6	22
0.49	0.54	القيام بترتيب السلع لمحل تجاري	C7	23
0.49	0.53	أخذ دورة تكوينية في الإعلام الآلي	C3	24
0.50	0.52	تصميم ثياب و ملصقات	A3	25
0.50	0.51	العمل في مختبر بحث	i2	26
0.50	0.50	دراسة وحل مشكلات فكرية أو تقنية	i8	27
0.50	0.50	ملأ استمارات ورقية وإلكترونية	C1	28
0.49	0.45	قراءة مواضيع فنية	A6	29
0.49	0.44	تنظيم وترتيب السجلات والملفات	C5	30
0.49	0.43	أخذ دورة تكوينية في العلوم	i5	31
0.49	0.41	مشاهدة مؤتمرات التسيير والاقتصاد	E3	32
0.49	0.41	العمل بمؤسسة صناعية	R7	33
0.49	0.40	أخذ دورة تكوينية في الفن التشكيلي	A8	34
0.48	0.39	العمل باستخدام أدوات مثل مفك البراغي، المقص، كماشة	R8	35
0.48	0.37	حل مسائل علمية بقوانين رياضية	i6	36
0.48	0.36	كتابة الروايات	A4	37
0.47	0.35	أداء مسرحية	A5	38
0.47	0.33	إنشاء مصدر جديد للطاقة	i4	39
0.47	0.32	الخيطة	R4	40
0.46	0.31	حضور أمسية شعرية	A7	41
0.46	0.31	إجراء عمليات حسابية لإعداد التقارير	C6	42
0.45	0.29	أخذ دورة تكوينية في الفيزياء والرياضيات	i7	43
0.45	0.29	تركيب الأجهزة الكهربائية	R1	44

0.44	0.26	تركيب قطع ميكانيكية	R2	45
0.42	0.23	المشاركة في حملة انتخابية أو سياسية	E7	46
0.42	0.23	صنع مجسمات من الخشب	R5	47
0.40	0.19	إصلاح السيارات	R3	48

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن أبرز الأنشطة التي تشغل اهتمام طلاب المرحلة الثانوية والتي نلاحظها من خلال المتوسطات الحسابية المرتفعة، أنها تتعلق بمساعدة كبار السن، ثم ما يتعلق بإدارة الأعمال الخاصة، ثم أنهم يميلون إلى تبادل الأفكار مع الآخرين، والعمل في جمعية خيرية، ومساعدة الآخرين في تخطي مشكلاتهم، كما أنهم يفضلون التعرف على رجال الأعمال، والعمل كمسير لمؤسسة ما، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات من (0.85) إلى (0.69).

بشكل عام، تنحصر أهم الأنشطة المعبرة عن تفضيلات طلاب المرحلة الثانوية في مجالين أساسيين، وهما: الأول: المجال الاجتماعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات رقم (S7)، (S2)، (4S)، (0.81) درجة، حيث تعكس تلك الفقرات قيم المسؤولية الاجتماعية والرغبة في خدمة المجتمع، كما تشير لروح المبادرة والرغبة في خدمة المجتمع وتقديم المساعدة لأولئك الذين هم في حاجة إليها، كما تعبر أيضا على رغبة الطلاب الشباب في التواصل مع الآخرين، وخاصة الجيل الأكبر منهم لاكتساب الخبرة.

والثاني: المجال الريادي، والذي يمثل نمط الشخصية المهنية المقدم (E)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفقراته الأولى، والتي تتمثل في الرغبة في إدارة الأعمال، وتبادل الأفكار مع الآخرين، والتعرف على رجال الأعمال، والعمل كمسير لمؤسسة ما، (0.77) درجة. وهنا يمكن تفسير ذلك بأن هذه الأنشطة تعكس مجموعة متنوعة من الاهتمامات والقيم لطلاب المرحلة الثانوية، مما يعكس تنوع الطموحات والأهداف لديهم ورغبتهم في المساهمة في المجتمع وبناء مستقبل مهني ناجح ومجتمع مزدهر، من خلال الرغبة في التعلم وفهم كيفية إدارة الأعمال، وربما ولوجها في المستقبل، وما يساعدهم في ذلك تبادل الأفكار مع الآخرين مما يشير إلى رغبة في التواصل والتعلم من خلال التفاعل مع الآخرين ومشاركة الأفكار والخبرات، والتعرف على رجال الأعمال وخوض تجارب العمل كمسير لمؤسسة ما، كل ذلك يشير إلى رغبة في اكتساب الخبرة المهنية وفهم كيفية عمل الشركات والمؤسسات. كما يعكس ذلك التوجه الحديث للدولة، وخاصة في مجال ريادة الأعمال وإنشاء مؤسسات حاضنة أعمال التي تتكفل بمشاريع

الطلاب الشباب. بالإضافة إلى الاقتصاد العالمي المفتوح، والتجارة الالكترونية العالمية، وخاصة أن كل هذا يظهر بصورة يومية على وسائل الإعلام، ومواقع التواصل الاجتماعي.

في حين كانت أقل الأنشطة تفضيلاً لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في، عدم رغبتهم في إصلاح السيارات، وصنع مجسمات من الخشب، بالإضافة لعدم اهتمامهم بالمشاركة السياسية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات من (0.19) إلى (0.31) كما هو موضح في الجدول السابق.

ويمكن تفسير النتيجة التالية كون أن قلة تفضيل نشاطي إصلاح السيارات، وصنع مجسمات من الخشب، وقد يرجع ذلك نتيجة قلة الدافع و الرغبة في تعلم تلك مهارات، وعدم وجود الخبرة التي تسمح بتسمية هذه المهارات، بالإضافة إلى ذلك، يتبين أن طلاب المرحلة الثانوية لا يفضلون القيام بالأعمال والأنشطة التي تتطلب مهارات يدوية. كما أنهم يظهرون عدم رغبتهم في المشاركة في الحملات الانتخابية أو السياسية، وذلك قد يرجع إلى قلة الوعي السياسي لدى طلاب المرحلة الثانوية، وعدم شعورهم بالثقة بالنفس للتعبير عن آرائهم السياسية، أو أن نظرتهم سلبية تجاه السياسة والسياسيين، بالإضافة إلى أعمارهم التي لم تصل بعد إلى سن (18 سنة) ، وبالتالي عدم مشاركتهم في العملية السياسية وهم في هذه المرحلة العمرية.

4.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الرابع: ما هي أهم الكفاءات التي تعبر عن

التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

جدول (36): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفاءات أفراد العينة

الرقم	الرمز	الكفاءات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	E5	أستطيع إقناع الآخرين بوجهة نظري	0.84	0.35
2	s7	يمكنني مساعدة الآخرين وفهمهم والاستماع إليهم	0.83	0.37
3	s6	أستطيع العمل في فريق	0.82	0.37
4	E2	أستطيع الخروج من المواقف الصعبة	0.81	0.38
5	E3	لدي مهارات تخطيط جيدة	0.81	0.38
6	S2	أستطيع التعامل مع الأطفال	0.81	0.39

0.39	0.80	أجد سهولة في التحدث مع الناس	S1	7
0.40	0.79	أنا قادر على فهم التعليمات وتنفيذها	C3	8
0.40	0.79	يمكنني التكيف مع العمل الروتيني	C5	9
0.40	0.79	الاعتناء بكتبي وأدواتي الدراسية	C7	10
0.40	0.78	أستطيع أن أكون قائدا لفريق	E1	11
0.40	0.78	أستطيع أخذ صور جذابة	A1	12
0.42	0.76	أستطيع دهن غرف المنزل	R6	13
0.43	0.75	أنا قادر على اتخاذ قرارات بمفردي	E4	14
0.43	0.74	أستطيع تكوين علاقات جديدة في ظرف وجيز	S4	15
0.63	0.74	أستطيع جمع المعلومات حول موضوع دراسي	i4	16
0.44	0.73	لدي قدرة على تهدئة الناس	S5	17
0.44	0.73	أستطيع الحفاظ على الأوراق وترتيبها	C1	18
0.45	0.71	أستطيع التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	S3	19
0.45	0.70	أستطيع القيام بتجربة ما	i1	20
0.46	0.68	أجيد التحدث في المناسبات العامة	E7	21
0.46	0.68	أستطيع القيام ببعض الأعمال المكتبية	C6	22
0.47	0.65	يمكنني الامتثال للقواعد المعمول بها	C2	23
0.47	0.65	أستطيع إدخال البيانات في الحاسوب	C4	24
0.47	0.64	أستطيع إعادة تركيب الأثاث وإصلاحه	R3	25
0.48	0.62	لدي قدرات في الابتكار والإبداع	A3	26
0.49	0.55	أستطيع أن أكون مسؤولا للقسم	E6	27
0.49	0.55	لدي قدرات تحليلية	i6	28
0.49	0.54	أفهم دور العامل الوراثي في تكوين الشخصية	i3	29
0.49	0.54	أستطيع رسم خريطة	R7	30
0.49	0.52	أستطيع القيام بالإصلاحات الكهربائية البسيطة	R2	31
0.49	0.52	لدي القدرة على حل المشكلات لمسائل تعليمية	i5	32
0.50	0.49	لدي قدرة على التركيز العالي في انجاز البحوث	i2	33
0.49	0.46	لدي قدرات في الرسم	A4	34

0.49	0.45	أستطيع التمثيل في مسرحية	A2	35
0.49	0.44	أستطيع كتابة قصص	A6	36
0.49	0.41	أستطيع تصميم الأزياء	A5	37
0.49	0.40	أستطيع كتابة تقرير علمي	i7	38
0.45	0.29	أستطيع استبدال إطار السيارة	R1	39
0.44	0.27	أستطيع استعمال العديد من أدوات النجارة	R4	40
0.43	0.25	أستطيع القيام بأعمال الحدادة البسيطة	R5	41
0.43	0.25	أستطيع كتابة أبيات شعرية	A7	42

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن أبرز الكفاءات والقدرات التي يتميز بها طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في أنهم يجدون أنفسهم قادرين على إقناع الآخرين، ثم إنهم يستطيعون مساعدة الآخرين وفهمهم والاستماع إليهم، ولديهم القدرة على العمل في فريق، بالإضافة إلى أنهم لديهم إمكانيات للخروج من المواقف الصعبة، ذلك أنهم يمتلكون مهارات تخطيط جيدة.

وتشير هذه المعطيات، أولاً إلى قدرة طلاب المرحلة الثانوية على إقناع الآخرين بوجهة نظرهم، تدل على ذكائهم، وفهمهم للموضوع المطروح، كما تدل على قدرتهم على التواصل بشكل فعال، واستخدام لغة قوية، وتعتبر أيضاً على ثقة الطلاب بأنفسهم ومعرفتهم بقدراتهم. ثانياً، تدل الكفاءات على تقديم المساعدة للآخرين وفهمهم والاستماع إليهم، على الذكاء العاطفي المرتفع والقدرة على التعاطف مع الآخرين، كما تشير على امتلاك طلاب المرحلة الثانوية مهارات تواصل وقدرة جيدة على فهم مشاعر الآخرين، وتدل أيضاً على سلوك إيجابي ورغبة في مساعدة الآخرين.

أما القدرة على العمل في فريق، فتدل على احترام أفكار الآخرين، وقبول النقد البناء، وقدرة الطلاب على تحمل المسؤولية، وإنجاز المهام الموكلة إليهم، بالإضافة لمهاراتهم التواصلية الجيدة، وقدرتهم على التعاون مع الآخرين. ويظهر من النتائج أيضاً أن طلاب المرحلة الثانوية، لديهم قدرة على الخروج من المواقف الصعبة، بالإضافة لامتلاكهم لمهارات تخطيط جيدة، وبالتالي قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ أنسب القرارات، كما تدل على التفكير بشكل عقلائي، والثقة بالنفس، وإيمانهم بقدراتهم.

في حين أن أقل الكفاءات لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في، عدم القدرة على كتابة أبيات شعرية، والقيام بأعمال الحدادة البسيطة، و استعمال العديد من أدوات النجارة. أولاً، قلة كفاءات

ومهارات كتابة أبيات شعرية، تشير إلى نقص في المهارات اللغوية والإبداعية عند الطلاب، أو قد يشير هذا إلى احتمالية ضعف في فهم الأدب والثقافة اللغوية، أو قد يكون ناتجا عن قلة التدريب على الكتابة الشعرية أو قد يكون الطلاب غير مهتمين بالنواحي الأدبية.

ثانياً، يبدو أن الطلاب يفتقرون إلى فهم أو ممارسة مهارات الحدادة البسيطة، واستعمال العديد من أدوات النجارة، هذه الكفاءات تتعلق بالمهارات اليدوية والتقنية، مما قد يعكس نقصاً في التعليم الفني أو التدريب العملي في هذا المجال، أو عدم وجود فرص لتطوير هذه مهارات أو حتى ممارسة هذه الأنشطة.

بشكل عام، يمكن القول إن هذه النتيجة تشير إلى ضرورة تعزيز برامج التعليم لدى الطلاب في المهارات اللغوية والإبداعية والفنية والتقنية، وتقديم فرص تعليمية وتدريبية تساعدهم على تطوير هذه المهارات لتحسين فرصهم في المستقبل الأكاديمي والمهني.

5.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي الخامس: ما هي أهم الميول المهنية لدى طلاب

المرحلة الثانوية؟

جدول (37): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للميول المهنية لدى أفراد العينة

الرقم	الرمز	الميول المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	E6	أفضل أن أكون طموحاً ومتفائلاً كثيراً	0.90	0.29
2	E4	أحب أن أدافع دائماً عن آرائي	0.88	0.31
3	E1	أتحمس للعمل عند وجود منافسين لي	0.86	0.33
4	E3	أميل إلى الأعمال التي أظهر فيها تميزي	0.86	0.34
5	S7	أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع	0.86	0.34
6	A2	أفضل العمل المستقل بدون رقابة من أحد	0.85	0.35
7	i1	أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة	0.82	0.38
8	R6	أحب الأشياء المادية الملموسة	0.81	0.38
9	S6	أحب أن تكون علاقاتي مع الآخرين	0.79	0.40
10	S1	أميل للمهن التي تقدم مساعدة للآخرين	0.78	0.40
11	S4	أحب مساعدة الناس في تخطي مشكلاتهم	0.78	0.41

0.41	0.78	أحب تكوين علاقات مع الآخرين	E7	12
0.41	0.78	أقوم بتحليل الأفكار والأحداث وما يحدث من حولي	i7	13
0.43	0.75	أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها	C1	14
0.43	0.74	أميل للعمل ذي المهام الواضحة المحددة	C2	15
0.43	0.74	أميل إلى جعل كل شيء جميل ومثالي	a7	16
0.43	0.73	أفضل العمل في مكان مفتوح على العمل في مكتب	R1	17
0.44	0.73	أحب العمل ضمن فريق	S2	18
0.44	0.72	تعجبنى الأنشطة التي تتطلب مهارة حركية	R2	19
0.44	0.72	أفضل الأعمال التي تمثل تحدٍ لقدراتي العقلية	i2	20
0.45	0.71	أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها	i6	21
0.46	0.68	ألاحظ الجمال في كل ما أرى	A3	22
0.46	0.67	أحب استلام زمام المبادرة في العمل	E2	23
0.46	0.67	أستمتع بكوني مسئولاً عن فريق	E5	24
0.47	0.66	أميل للعمل باستخدام الأدوات والآلات المختلفة	R3	25
0.47	0.64	أستمتع بإجراء التجارب	i5	26
0.74	0.64	أحب التعامل مع الحيوانات والنباتات	R5	27
0.48	0.63	أميل للعمل المستند على الأدلة والبراهين المثبتة	i3	28
0.49	0.59	أرغب بعمل فيه مسؤوليات تتغير باستمرار	A4	29
0.49	0.58	أستمتع بفك الأشياء وتركيبها	R4	30
0.49	0.55	أحب الأعمال التي تعتمد على الجانب الحسي	A1	31
0.49	0.54	أحب الأعمال التي أظهر فيها الخيال والحدس	A6	32
0.50	0.49	أفضل العمل المكتبي ذي الساعات الثابتة	C4	33
0.50	0.49	أميل إلى مهن التمريض	S5	34
0.49	0.47	أحب التعامل مع الأوراق والسجلات	C5	35
0.49	0.46	أحب البحث العلمي	i4	36
0.49	0.44	أعبر عن مشاعري بطريقة فنية كالكتابة أو الرسم	A5	37
0.49	0.40	أحب القيام بالعمليات الحسابية	C3	38
0.49	0.39	أرغب العمل مستقبلاً في تعليم الآخرين	S3	39

0.48	0.38	أميل إلى العمل في مكان ثابت طوال اليوم	C6	40
0.48	0.38	أميل إلى العمل في البريد أو البنوك	C7	41
0.47	0.35	أتجنب الأنشطة التي لها علاقة بالتعامل مع الناس	R7	42

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه، إلى أن أبرز الميول المهنية التي يفضلها طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في، أنهم أكثر طموحا وتفاءلا، وأنهم يميلون دائما للدفاع عن آرائهم، وأنهم متحمسين للعمل والمنافسة، ويبدون ميلا إلى الأعمال التي من خلالها يظهرون فيها تميزهم، والتي أيضا يمكن من خلالها تحسين واقع المجتمع، بالإضافة إلى أنهم يفضلون العمل المستقل بدون رقابة من أحد، واستمتاعهم بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة.

بشكل عام، تشير هذه الميول المهنية لطلاب المرحلة الثانوية إلى، اهتمام وتطلع الطلاب بالبحث عن مسارات مهنية تجمع بين التطوير الشخصي، والمساهمة الاجتماعية، والاستقلالية، والابتكار، ورغبتهم في بناء مستقبل مهني ملهم ومثمر يلبي تطلعاتهم الشخصية ويساهم في تطوير المجتمعات التي ينتمون إليها.

بينما يتصف طلاب المرحلة الثانوية في أنهم أقل ميلا وتفضيلا، إلى تجنب الأنشطة التي لها علاقة بالتعامل مع الناس، والعمل في البريد أو البنوك، والعمل في مكان ثابت طوال اليوم. كما أنهم لا يفضلون العمل مستقبلا في تعليم الآخرين، ولا حتى القيام بالعمليات الحسابية، وهم أقل تفضيلا للتعبير عن مشاعرهم بطريقة فنية كالكتابة أو الرسم، وأخيرا عدم ميلهم لمجال البحث العلمي. وباختصار، يبدو أن طلاب المرحلة الثانوية أكثر ميلا إلى التفاعل الاجتماعي والحرية في العمل، ويبدو أنهم لا يميلون نحو المجالات التعليمية أو الفنية أو العلمية التي تتطلب التفرغ للدراسة أو التعبير الفني.

6.2 عرض ومناقشة نتائج السؤال الاستكشافي السادس: ما هي أهم المهن التي تعبر عن

التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية؟

جدول (38): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهن

الرقم	الرمز	المهن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	E6	مدير فندق	0.68	0.46
2	E4	مدير وكالة سياحية	0.64	0.47
3	E9	ممثل شركة	0.57	0.49
4	E14	مضيف طيران	0.55	0.49
5	E7	مسير مؤسسة مصغرة	0.55	0.49
6	E15	تاجر	0.54	0.49
7	E5	مدير مكتب عقارات	0.53	0.49
8	E3	مدير مدرسة خاصة	0.52	0.50
9	A7	مصمم ديكور	0.55	0.49
10	i15	صيدلي	0.54	0.49
11	S7	مرشد سياحي	0.51	0.50
12	i9	طيار	0.50	0.50
13	A9	مترجم	0.50	0.50
14	A14	مصور فوتوغرافي	0.49	0.50
15	R12	طباخ(ة)	0.47	0.49
16	S14	مختص نفساني	0.46	0.49
17	E2	مكلف بالإعلان والتسويق	0.46	0.49
18	C3	موظف بالبنك	0.46	0.49
19	i12	طبيب	0.46	0.49
20	i13	طبيب أسنان	0.46	0.49
21	R14	صانع(ة) حلويات	0.45	0.49
22	A10	مصمم أزياء	0.43	0.49

0.49	0.42	مساعد طبيب	S10	23
0.49	0.42	ممرض	S11	24
0.49	0.42	مصمم إعلانات	A12	25
0.49	0.42	خبير تجميل	A8	26
0.49	0.41	مدرب رياضي	S5	27
0.49	0.41	ممثل	A1	28
0.49	0.40	محرر سيناريوهات أفلام	A13	29
0.49	0.40	مهندس معماري	i11	30
0.49	0.40	محامي	E11	31
0.48	0.39	إداري	C15	32
0.48	0.38	مساعد صيدلي	C7	33
0.48	0.38	قاضي	E12	34
0.48	0.37	صحفي	E10	35
0.48	0.37	وكيل جمهورية	E8	36
0.48	0.36	مكلف العلاقات العامة	E1	37
0.48	0.36	مختص في علم الاجتماع	S13	38
0.48	0.36	شرطي	C9	39
0.48	0.36	عارض أزياء	A11	40
0.48	0.36	حلاق(ة)	R11	41
0.48	0.36	مهندس إعلام ألي	i8	42
0.47	0.35	مجنّد في الجيش	C10	43
0.47	0.33	الحماية المدنية	S15	44
0.47	0.33	مقاوم	E13	45
0.47	0.33	طبيب بيطري	i14	46
0.46	0.32	جمركي	C11	47
0.46	0.31	أستاذ تعليم	S3	48
0.46	0.31	مهندس بيئة	i1	49
0.46	0.31	خبير آثار	i5	50

0.46	0.31	كاتب	A5	51
0.46	0.31	محاسب	C1	52
0.46	0.31	أخصائي تقويم العظام	S9	53
0.46	0.30	خباز(ة)	R13	54
0.45	0.30	مربي أطفال	S4	55
0.45	0.29	مهندس اتصالات	R3	56
0.45	0.29	مهندس بيولوجي	i2	57
0.45	0.29	روائي	A6	58
0.45	0.29	مستشار تربوي ومهني	S6	59
0.48	0.29	مساعد محامي	C8	60
0.45	0.28	موظف بمكتبة	C5	61
0.45	0.28	موظف استقبال	C6	62
0.45	0.28	رسام	A3	63
0.45	0.28	أخصائي اضطرابات النطق	S12	64
0.45	0.28	خياط (ة)	R15	65
0.45	0.28	مختص في الاقتصاد	i7	66
0.44	0.27	ميكانيكي طائرات	R1	67
0.44	0.27	معالج فيزيائي	S8	68
0.44	0.27	مقتصد	C2	69
0.44	0.26	مهندس جيولوجي	i3	70
0.44	0.26	فنان تشكيلي	A2	71
0.43	0.25	معلم مدرسة ابتدائية	S1	72
0.43	0.24	موظف بالبريد	C4	73
0.42	0.23	مهندس فيزياء	i4	74
0.42	0.23	مهندس كهرباء	i10	75
0.41	0.22	رسام كاريكاتوري	A15	76
0.41	0.22	مدقق لغوي	C12	77
0.41	0.22	ميكانيكي آلات	R5	78

0.41	0.22	دهان	R9	79
0.41	0.21	إمام	S2	80
0.41	0.21	سائق ترامواي	R8	81
0.39	0.19	ميكانيكي سيارات	R2	82
0.39	0.18	كهربائي	R4	83
0.37	0.17	عون حفظ البيانات	C14	84
0.37	0.16	شاعر	A4	85
0.37	0.16	سائق شاحنة	R6	86
0.35	0.15	أستاذ رياضيات	i6	87
0.33	0.12	نجار	R10	88
0.30	0.10	سائق آلة الحفر	R7	89
0.27	0.08	ساعي بريد	C13	90

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه، إلى أن أبرز المهن المفضلة من طرف طلاب المرحلة الثانوية، تتمثل في أنهم يفضلون المهن المقاولتية بصفة عامة، والتي عبر عنها الطلاب من خلال اختياراتهم، والتي تمثلت في أنهم يفضلون أن يكونوا مدراء للفنادق، والوكالات السياحية، ثم أنهم يحبون أن يصبحوا ممثلين لشركة ما، وأن يكونوا مضيفي طيران، كما أنهم يطمحون إلى أن يكونوا مسيري مؤسسات مصغرة، بالإضافة إلى أنهم يظهرون اهتماما بمجالات التجارة، والاستثمار العقاري.

وتشير هذه النتيجة إلى الانعكاس الواضح لنمط الشخصية المهني لدى طلاب المرحلة الثانوية على اختياراتهم المهنية، حيث يميل أصحاب هذا النمط إلى المهن والنشاطات التي تتطلب القيادة والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين. مثل المبيعات والتسويق، المشاريع الريادية.

وتبدو أيضا هذه النتائج المذكورة تعكس اهتمامات طلاب المرحلة الثانوية بالمهن والوظائف التي تتعلق بقطاع الخدمات والإدارة، وتحديدا في مجال السياحة والفندقة، وكذلك بعض الوظائف ذات الصلة بالتجارة والتسويق والعقارات، سنقوم بتحليل بعض هذه الوظائف:

أولا: مدير فندق ومدير وكالة سياحية: تعكس هاتان الوظيفتان اهتمام الطلاب بقطاع السياحة والفندقة، والرغبة في إدارة المؤسسات والخدمات السياحية.

ثانياً: ممثل شركة ومضيف طيران: تعكس هاتان الوظيفتان اهتمام الطلاب بالتواصل الاجتماعي والعمل في بيئة ديناميكية مثل قطاع الطيران والشركات.

ثالثاً: مسير مؤسسة مصغرة، وتاجر، ومدير مكتب عقارات: تعكس هذه الوظائف اهتمام الطلاب بالعمل الحر والتجارة، وإدارة الأعمال، بالإضافة إلى اهتمامهم بقطاع العقارات والتسويق.

ويمكن القول إن هذه الاهتمامات قد تعكس الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فقد يكون لديهم تأثير كبير على الاختيارات المهنية التي يفضلونها، سواء بناء على الاهتمامات الشخصية أو الفرص المتاحة في سوق العمل المحلي والعالمية.

ونلاحظ اليوم اتجاهاً متزايداً نحو المجالات التقنية والابتكارية، مثل تطوير البرمجيات، وتصميم الويب، والذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات. بالإضافة تفضيل الشباب تأسيس أعمالهم الخاصة والابتكار في مجالات متنوعة مثل التجارة الإلكترونية، والتسويق الرقمي، والبدء في شركات ناشئة. كما أن توجه الطلاب الشباب اليوم نحو المجالات المهنية يمكن أن يتأثر بعدة عوامل وتغيرات، بشكل آخر، يتأثر اختيار المهنة بمجموعة متنوعة من العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، وقد يختلف من شخص لآخر وفقاً لاهتماماتهم ومهاراتهم وقيمهم الشخصية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة "عرار" (2019)، التي توصلت إلى أن أبرز المهن المرغوبة لدى طلبة الصف العاشر تتمثل في صاحب مشروع خاص في المقام الأول، وثانياً مدير أعمال.

بينما أقل المهن تفضيلاً لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في المهن ساعي بريد، سائق آلة الحفر، نجار، أستاذ رياضيات، سائق شاحنة، شاعر، عون حفظ البيانات. وتفسير النتائج يعتمد على عدة عوامل، فيمكن أن تتأثر المهن والوظائف بالثقافة والبيئة والعوامل الاقتصادية، ومن الملاحظ أن المهن المذكورة تتنوع بين مختلف القطاعات مثل الخدمات، البناء، التعليم، والأدب، كما يمكن أن يكون تفضيل بعض المهن على الأخرى مرتبطاً بعدة عوامل، مثل الدخل المتوقع، المكانة الاجتماعية للمهنة، ومدى الجهد المطلوب، وربما الشعبية أو القدرة على التأثير في المجتمع.

ملخص نتائج البحث:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى عينة الدراسة.
- 2- يوجد ارتباط موجب بين التفضيلات المهنية المبنية على النمط المفكر ومتوسط الدرجات المرتفع في مهارة اتخاذ القرار.
- 3- توجد فروق بين الجنسين الأنماط المهنية الواقعي R، المفكر I، الفني A، والاجتماعي S، حيث أنه توجد فروق في متوسط الدرجات بين الذكور والإناث على مقياس التفضيلات المهنية في كل من الأنماط: الواقعي لصالح الذكور، المفكر لصالح الإناث، الفني لصالح الإناث، الاجتماعي لصالح الإناث. بينما لا توجد فروق في الأنماط المهنية المقدم، والنمط التنظيمي، حيث أنه لا توجد فروق في متوسط الدرجات بين الذكور والإناث في كل هذين النمطين.
- 4- توجد فروق تعزى لمتغير الشعب الدراسية في التفضيلات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الشعب الدراسية بين الأنماط المهنية الستة: الواقعي، البحثي، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي.
- 5- يوجد تباين في درجات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل يعزى لمتغير الأنماط المهنية الستة: الواقعي، الفكري، الفني، الاجتماعي، المقدم، التنظيمي، وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- 7- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل تعزى لمتغير الشعب الدراسية لصالح طلبة شعبة الرياضيات.
- 8- أنماط الشخصية الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة تتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب على عينة الدراسة بمجموع (205) من أفراد العينة، ونسبة مئوية بلغت %40,1. أما النمط الثاني فهو النمط الاجتماعي S بمجموع (110) فرد بنسبة مئوية بلغت %21,5، بعدها النمط الثالث يتمثل في النمط المفكر I بمجموع (87) فرد يمثلون نسبة %17. أما النمط الثلاثي الأخير لدى عينة الدراسة فكان على الترتيب التالي: النمط الفني بمجموع (56) بنسبة %11،

النمط التنظيمي بمجموع (29) بنسبة 5,7%، النمط الواقعي الذي حل أخيرا بمجموع (24) بنسبة 4,7%.

9- أنماط الشخصية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات العلمية تتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب عليها بمجموع (139) طالب، ونسبة مئوية بلغت 40,8%.

10- أنماط الشخصية الأكثر شيوعا لدى طلاب التخصصات الأدبية يتمثل في النمط المقدم E وهو النمط الغالب عليها بمجموع (66) طالب وطالبة، والنمط المهني الأكثر شيوعا لدى طلاب شعبة اللغات هو النمط المقدم E، وبعده في المرتبة الثانية يفضلون النمط الفني، أما بالنسبة لطلاب شعبة آداب وفلسفة فإنهم يظهرون ميلا كبيرا نحو النمط الاجتماعي، وبعده النمط المقدم، ومن ثم النمط الفني.

11- مستوى مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل مستوى متوسط لدى عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعينة الدراسة درجة (130,19) وهي قيمة تدل على المستوى المتوسط في مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.

12- أبرز الأنشطة التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: مساعدة كبار السن، ثم إدارة الأعمال الخاصة، وتبادل الأفكار مع الآخرين، والعمل في جمعية خيرية، ومساعدة الآخرين في تخطي مشكلاتهم، ويفضلون التعرف على رجال الأعمال، والعمل كمسير لمؤسسة ما.

13- أهم الكفاءات والقدرات التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: أنهم يجدون أنفسهم قادرين على إقناع الآخرين، ثم إنهم يستطيعون مساعدة الآخرين وفهمهم والاستماع إليهم، ولديهم القدرة على العمل في فريق، بالإضافة إلى أنهم لديهم إمكانيات للخروج من المواقف الصعبة، ذلك أنهم يمتلكون مهارات تخطيط جيدة.

14- أهم الميول المهنية التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: أنهم أكثر طموحا وتفاءلا، وأنهم يميلون دائما للدفاع عن آرائهم، وأنهم متحمسين للعمل والمنافسة، ويبدون ميلا إلى الأعمال التي من خلالها يظهرون فيها تميزهم، والتي أيضا يمكن من خلالها تحسين واقع المجتمع، بالإضافة إلى أنهم يفضلون العمل المستقل بدون رقابة من أحد، واستمتاعهم بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة.

15- أهم المهن التي تعبر عن التفضيلات المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية تتمثل في: مدير فندق، مدير وكالة سياحية، ممثل شركة، مضيف طيران، مسير مؤسسة مصنعة، تاجر، مدير مكتب عقارات.

التوصيات والاقتراحات

وفي الأخير، وبناءً على نتائج الدراسة يطرح الباحث جملة من الاقتراحات والتوصيات كما يلي:

1. اعتماد استبيان التفضيلات المهنية في المؤسسات التربوية والتعليمية الجزائرية، ليكون أداة لتوجيه الطلاب، في مساراتهم المهنية، وخاصة لدى طلاب مستوى الرابعة متوسط، ومستوى الأولى ثانوي.
2. استخدام استبيان التفضيلات المهنية لتعريف الطلاب على أنماط الشخصية المهنية لديهم، وكذلك التعرف على ميولهم واهتماماتهم.
3. اعتماد مقاييس واختبارات لقياس مهارة اتخاذ القرار لدى الأطفال، والمراهقين المتدربين.
4. بناء برامج إرشادية تسمح بتزويد طلاب المرحلة الثانوية بكل جديد في عالم المعرفة المهنية، والتنسيق بين المجالات الدراسية وسوق العمل.
5. تفعيل خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس من خلال مساعدة طلاب المرحلة الثانوية على التعرف على التفضيلات المهنية، وميولهم، وقدراتهم، واستعداداتهم وطموحاتهم. بهدف تحقيق الكفاية الإنتاجية والرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي.
6. إدراج خدمات التربية المهنية والمشروع الشخصي للطلاب في المراحل التعليمية المختلفة لتنمية التفضيلات المهنية وتمكين الطلبة من اتخاذ القرار المهني، من خلال خدمات الإرشاد المدرسي والمهني عن طريق حصص إعلامية، ورشات تدريبية، وزيارات ميدانية.
7. الإقدام على إدراج دورات تدريبية لتنمية مستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل داخل الثانويات ولقائدة طلابها.
8. إجراء المزيد من الدراسات حول التفضيلات المهنية ومهارة اتخاذ القرار في مستويات مختلفة وتصميم مقاييس خاصة لهته الدراسات.

9. تدعيم مراكز التوجيه بالاختبارات والمقاييس والروائز من اجل تيسير عمل مستشار التوجيه والإرشاد، والتمكن من القياس الفعال للقدرات والاستعدادات والميول التلاميذ من اجل توجيه أفضل لهم.
10. تكثيف الزيارات والخرجات الميدانية للمؤسسات المهنية المختلفة، مثل المصانع، الشركات، ومختلف أماكن العمل.
11. إدراج مادة التربية المهنية ضمن المنهاج الدراسي.
12. تبصير الطلبة والأولياء بأسس الاختيارات الدراسية المبنية على الميول والتفضيلات المهنية وكذا القدرات والاستعدادات المعرفية
13. تطوير المناهج التعليمية وتضمينها لنشاطات، تسهم في إشباع حاجات الطلبة لتنمية الوعي المهني لديهم وتهيئة ورش عمل، وورشات مهنية، وزيارات ميدانية، تنمي ميولهم المهنية.
14. استخدام استبيان الباحث للتفضيلات المهنية في دراسات أخرى، وعلى عينات أخرى، كطلاب سنة رابعة متوسط، وطلاب الجامعة، والعمال، ...الخ.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- معجم المعاني الجامع. (2010). <https://www.almaany.com>
- أبو حماد، ناصر الدين. (2008). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، جدارا للكتاب العالمي. الأردن.
- أبا الخيل آمنة عبد العزيز صالح. (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية في جامعه الملك عبد العزيز جدة. مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، ص ص 55-97.
- أعمار فضيلة. (2016). الاختيار المهني. مجلة المداد، العدد 2، المجلد 4، ص ص 100-127.
- البادري سعود بن مبارك. (2011). تطبيقات علم النفس مهنة وتربية. الطبعة 1. دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- البادري سعود بن مبارك. (2017). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحاجات النفسية والميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الثاني عشر بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان: دراسة تحليلية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 2017، العدد 4، ص ص 145-183.
- البادري سعود بن مبارك. (2018). بناء مقياس للميول المهنية لطلبة الصفوف 9-12 بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 2، ص ص 129-178.
- البادري سعود بن مبارك. (2018). دور التوجيه المهني في اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الثاني عشر بسلطنة عمان: دراسة مسحية. مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 11، العدد 2، ص ص 39-59.
- البعلي إبراهيم. (2014). فعالية استخدام نموذج نيدهام البنائي في تنمية مهارات اتخاذ القرار و التحصيل الدراسي في مادة العلوم لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي بالمملكة العربية السعودية، 13-36، Journal of Arabic Studies in Education and Psychology.

قائمة المصادر والمراجع

- بلعابد عبد القادر. (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني: مقارنة مفاهيمية تحليلية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 2016، العدد 26، ص 359-365.
- بلعيد سارة، قيدوم أحمد. (2019). اشتقاق معايير مرجعية المعيار لمقياس الميول لجون هولاند الشكل R لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان مستغانم وسيدي بلعباس. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 3، ص 147-156.
- بلعيد سارة، قماري محمد. (2018). الكشف عن البنية العاملية لنموذج الميول لجون هولاند: استخدام التحليل العاملي التوكيدي لنموذج هرمي من الدرجة الثانية والثالثة. مجلة الرواق، المجلد 4، العدد 1، ص 86-105.
- بلعيد سارة. (2020). استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الميول والاهتمامات لجون هولاند، دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان وسيدي بلعباس. أطروحة دكتوراه في القياس النفسي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- بلعيد سارة. (2021). الكشف عن صدق التكوين الفرضي باعتماد مقارنة التحليل العاملي التوكيدي: دراسة من حيث الطريقة والتفسير لنموذج عاملي هرمي ونموذج قائم على نظرية العاملين لمفهوم الميول عند هولاند. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 5، العدد 2، ص 707-731.
- بلعيد، سارة، قيدوم أحمد. (2022). قياس الصدق المحكي لمقياس الميول لجون هولاند الشكل: Rدراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية تلمسان وسيدي بلعباس. مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 15، العدد 1، ص 118-128.
- بن أميدة سهام. (2004). علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة. رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- بن علي مبروك. (2015). الرضا الوظيفي وعلاقته بالميول المهنية لدى عمال الجزائرية للمياه بولاية تمنراست. رسالة ماجستير في علم النفس العمل والموارد البشرية، جامعة الجزائر 2.

قائمة المصادر والمراجع

- البلوشي محمد علي عبد الله. (2010). فاعلية التوجيه المهني في اتخاذ القرار واختيار المواد الدراسية" برنامج لطلبة الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان"، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة تونس، تونس.
- بوخريسة بوبكر. (2006). المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، عناية: منشورات جامعة باجي مختار.
- بوزيد خديجة. (2023). أثر التقييم المالي للمجتمعات وفق المعايير المالية الدولية على اتخاذ القرارات. أطروحة دكتوراه، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطبولي معسكر، الجزائر
- بوصلب عبد الحكيم. (2014). أزمة الاختيار الدراسي والمهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بالمدرسة الجزائرية. مجلة عالم التربية، المجلد 2014، العدد 25، ص ص 99-126
- بوصلب عبد الحكيم. (2015). إستراتيجية الاختيار الدراسي والمهني وعلاقتها بالتوجه الوظيفي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بدولة الجزائر. أطروحة دكتوراه في علوم التربية، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2.
- بولهواش عمر. (2014). تطبيقات نمطية هولاند وآليات تفعيل خدمات الإرشاد والتوجيه نماذج تشخيصية ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي. مجلة دفاتر المخبر، المجلد التاسع، العدد 1، ص ص 319 - 334.
- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. (2014). توجيه المهني ونظرياته. الطبعة الثالثة. درا الثقافة للنشر والتوزيع.
- حبوش سارة، محمود محمد. (2017). اظهر استراتيجيه في محطات التعليمية في تنميه مفاهيم ومهارات اتخاذ القرار في التكنولوجيا لدى طالبات الصف السادس عشر. رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة.
- حجازي يحيى. (2014). صعوبات الطلبة الثانويين في اتخاذ القرار المهني وتوجهاتهم المهنية : الحالة المقدسية. مؤسسة الرؤية الفلسطينية، القدس، فلسطين.
- الحربي إناس محمد رجاء. (2008). مقياس الميول المهنية CIT النظرية والتطبيق. جامعة أم القرى، السعودية.

قائمة المصادر والمراجع

- خياطة هبة الله. (2015). الميول المهنية ومستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات. دراسة ميدانية على عينة من طالبات الثانويات المهنية في مدينة حلب. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلب، سوريا.
- دالي براهيم، ياسين آمنة. (2021). تربية الاختيارات المهنية ومهارة اتخاذ القرار، نحو تفعيل لدور الأسرة في بناء المضامين المعرفية للأبناء. مجلة أبعاد، المجلد 09، العدد 01، ص ص 428-413.
- دالي براهيم، ياسين آمنة. (2023). التفضيلات المهنية ومدى ارتباطها بمستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق باختيار مهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد 2، ص ص 390-365.
- الذنبيات نعمان محمد أعبد. (2006). بناء مقياس للتفضيل المهني لطلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، الأردن
- روبيبي حبيبة، برو محمد. (2016). الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 2، العدد 3، ص ص 169-137.
- زغوان آمال، إسعادي فار. (2021). النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة ثالثة ثانوي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 7، العدد 4، ص ص 330-316.
- زقاوة أحمد. (2021). تقييم دور الدعم الاجتماعي المدرك في بلورة المشروع المهني للطالب الجامعي. في كتاب: مهن المستقبل لدى الطلاب، أية تمثلات؟ وأي ارتباط بأنماط الشخصية، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر.
- الزهراني سلطان بن عاشور بن علي. (2009). التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.
- سراج الجيلالي. (2018). الميول المهنية وعلاقتها بالتخصص الدراسي: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية. مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 11، العدد 1، ص ص 204-193.

قائمة المصادر والمراجع

- سواقد، ساري سليم سلامة. (2017). بناء مقياس التفضيل المهني "الصورة س" لطلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 15، العدد 2، ص ص. 112-139.
- السفاسفة محمد إبراهيم محمد. (1993). استقصاء مدى فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك. رسالة ماجستير جامعة مؤتة، الأردن.
- الشهري عبد الرحمن بن سالم الشغبي. (2010). الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية، رسالة ماجستير في القياس والتقويم، قسم علم النفس، جامعة مؤتة، السعودية.
- الشرعة حسين. (1993). مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 9، العدد 3، ص ص. 275-343.
- صقر أميمة. (2008). بعض المتغيرات النفسية المرتبطة بالميول المهنية لعينات من المراهقين المعوقين جسدياً. رسالة ماجستير غير منشورة في الصحة النفسية، القاهرة.
- الصويط فواز بن محمد. (2008). الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية. رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية بجامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- صوالحه عبد المهدي. (2016). مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، المجلد 4، العدد 3، ص ص 155-188.
- عبد العزيز سليم إبراهيم. (2013). علم النفس المهني. دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى.
- عبايدية أحلام. (2007). محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة باجي مختار عنابة.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الرحيم ليندة، عبد الرحيم خديجة. (2021). سمات الشخصية وعلاقتها باتجاهات طلبة علم النفس العيادي نحو التخصص. في كتاب: مهن المستقبل لدى الطلاب، أية تمثلات؟ وأي ارتباط بأنماط الشخصية، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر.
- عبد اللطيف شريف السنوسي. (2003). التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 53، العدد 1، ص ص، 54-73.
- عبد الوهاب أحمد فؤاد. (2008). العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلبة كلية مجتمع تدري بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.
- عبدلي عبد الكريم. (2023)، استخدام مسائل الأمثلية في اتخاذ القرارات الاقتصادية. أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
- العنايقة نوره محمد. (2011). فاعلية كل من النموذج الشخصي و نموذج كرومبلتزر في التعلم الاجتماعي في تنمية الوعي المهني واتخاذ القرار لدى طالبات الصف العاشر. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، الأردن
- عتيق منى. (2013). الطلبة الجامعيون تصوراتهم للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة: دراسة ميدانية بجامعة -باجي مختار بعنابة. أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة.
- عرار رشيد. (2016). الميول المهنية لدى طلبة الصف العاشر في محافظتي بيت لحم والخليل وعلاقتهاما بالذكاءات المتعددة لديهم. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة القدس، فلسطين.
- عرار رشيد. (2019). الميول المهنية وتقدير الذات، دراسة ميدانية على طلبة الصف العاشر في فلسطين. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تونس.

قائمة المصادر والمراجع

- عرار رشيد، تيسير محمد عبد الله. (2020). تصور مقترح لتعديل نظام التعليم الثانوي في فلسطين في ضوء تقنين مقياس الميول المهنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد 45، ص ص. 21-42.
- عزاق رقية، شتوي يوسف. (2021). أنماط الشخصية وعلاقتها بالتفضيلات المهنية لدى الطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2. في كتاب: مهن المستقبل لدى الطلاب، أية تمثلات؟ وأي ارتباط بأنماط الشخصية، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر.
- العريزي سيف. (2011). فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، عمان.
- العسال هبه درويش أحمد، أحمد إبراهيم إبراهيم. (2015). نمط الشخصية (أ، ب) والإنجاز الأكاديمي والميول المهنية كمنبئات لتحمل المسؤولية لدى طالبات الجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية (MBSE)، المجلد 2015، العدد 37، يناير 2015، ص ص 127-162.
- العمري بنان غسان عيسى. (2019). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة الذاتية والتفضيلات المهنية لدى الطلبة في الأردن. رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
- عياد وائل. (2011). الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة. رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين. غزة
- الغافري سليمان. (2005). النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.
- الغالي بن إبراهيم. (2013). اتخاذ القرارات الاستثمارية في البنوك الإسلامية من أجل معامل خصم في ظل الضوابط الشرعية دراسة حالة بنك البركة الجزائري. رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعه محمد خضير بسكرة.

قائمة المصادر والمراجع

- المجالي عودة. (2006). التوجيه والارشاد المهني في المؤسسات التعليمية، تجربة جامعة صحرار. ورقة عمل مقدمة في "ملتقى التوجيه المهني الأول" 13-15 ماي، 2006، وزارة التربية والتعليم، مسقط، سلطنة عمان.
- محمودي محمد، طاجين علي. (2022). مستوى مهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم المتوسط بولاية مستغانم. مجلة دراسات إنسانية و اجتماعية، المجلد 11، العدد 3، ص 633-646.
- محمودي محمد. (2023). بالمقاربة بالكفاءات ومهارات اتخاذ القرار. دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الثالثة متوسط بمستغانم. أطروحة دكتوراه في علم النفس المدرسي. قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- مدور مليكة، رابحي إسماعيل، سايحي سليمة. (2020). مستوى القرار المهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 09، العدد 04، ص ص 321-351.
- مرياح دليلة، هامل منصور. (2021). علاقة الأسلوب المعرفي (الاستقلال /الاعتماد) على المجال الإدراكي بالميول المهنية، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ التعليم الثانوي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8 ، العدد 2 ص ص 411-431.
- مرياح دليلة، هامل منصور. (2021). البيئات المهنية الأكثر شيوعا عند تلاميذ التعليم الثانوي: دراسة ميدانية استكشافية. مجلة المرشد، المجلد 11، العدد 2، ص ص 142-156.
- مرياح دليلة. (2022). الميول المهنية عند طلبة العلوم الإسلامية: دراسة ميدانية استكشافية. مجلة دراسات نفسية و تربوية، المجلد 8، العدد 2، ص ص 162-179.
- المسعود هالة فاروق، طنوس عادل جورج. (2015). تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية. مجلة دراسات: العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 1، ص ص 85-107.
- المسعودي، أحمد عقيل سالم. (2007). الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

قائمة المصادر والمراجع

- مقداد محمد إبراهيم حسين، خديجة موسى حسين. (2011). الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمملكة البحرين. دراسات نفسية، المجلد 2011، العدد 5، ص 9-39.
- مقداد محمد، عبد الله عبد الله كامل. (2014). أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 2014، العدد 14. ص ص. 211-224.
- مشري سلاف. (2001). علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر، رسالة غير منشورة جامعة ورقلة، الجزائر.
- مشري صافي ، موسى ليلي سيدي. (2023)، أثر المشاركة في عملية اتخاذ القرار على علاقات العمل (دراسة ميدانية على عمال إدارة مدرسة تاونزة العلمية بغرداية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. المجلد 8، العدد 3، ص ص، 181-193.
- ملحم سامي محمد. (2007). الإرشاد النفسي للأطفال. ط1، دار الفكر، عمان، الأردن.
- ممدوح بنيه الزين، احمد عبد اللطيف أبو أسعد. (2017). اتخاذ القرار المهني استنادا لنموذج جيلات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة. مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 44 ، العدد 2، ص ص، 123-137.
- موساوي تيزيري. (2009). اتخاذ القرار المهني. المجلة الجزائرية التربية والصحة النفسية، المجلد 3، العدد 1، ص ص، 29-52.
- ميسون سميرة. (2011). الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني. رسالة دكتوراه في علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- فنطازي كريمة، أمريش سناء. (2018). الميول المهنية وعلاقتها بأنماط الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 19، العدد 39، ص ص. 145-160.
- قطامي نايفة. (2005)، تعليم التفكير للأطفال. الطبعة الثانية، دار الفكر.

قائمة المصادر والمراجع

- قطامي نايفة. (2010). مناهج وأساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين. ط1، عمان دار النشر والتوزيع والطباعة.
- القاسم بديع محمود. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- قنون سميحة. (2023). الصمت التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار لدى العاملون بالوظائف الإشرافية، دراسة في المؤسسات البترولية، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- قيسي محمد السعيد. (2017). بناء خلفية نظرية لتفعيل المنشور الوزاري رقم 2013/03/315 المتعلق بتطوير التصورات و الممارسات للإرشاد المدرسي في بناء المشروع الشخصي للتلميذ. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017، ص ص 277-288
- كراجه عبد القادر. (1997). القياس والتقييم التربوي في علم النفس. (رؤية جديدة)، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن.
- كراس الهواري ، بلقوميدي عباس. (2021). تمثلات الطالب الجامعي لمهنة المستقبل : دراسة حالات من جامعة وهران-2 . مجلة المواقف، مجلد. 17، عدد. 1، ص ص. 212-229.
- النجار يحي محمود حويطي. (2004). فاعلية برنامج مقترح في التوجيه المهني لتخفيف مستوى مشكلات الاختيار المهني لطلاب الصف العاشر الأساسي. رسالة ماجستير بين جامعتي عين شمس بالقاهرة وجامعة الأقصى بغزة.
- النشرة الرسمية للتربية الوطنية. (2008)، القانون التوجيهي للتربية الوطنية. رقم 04-08، المؤرخ في 23 جانفي 2008. وزارة التربية الوطنية، الجزائر.
- هوسكينز براوني، ليو ليوان. (2019). قياس المهارات الحياتية، في سياق تعليم المهارات الحياتية والمواطنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. صندوق الأمم المتحدة للطفولة "اليونيسف" والبنك الدولي.
- ياسين آمنة. (2001). الخدمات الإرشادية التوجيهية وعلاقتها بتغير ميول التلاميذ ومردودهم الدراسي، دراسة ميدانية مطبقة على تلاميذ السنة التاسعة أساسي والسنة الأولى ثانوي بولاية

قائمة المصادر والمراجع

وهران. رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، قم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2.

- ياسين آمنة. (2021). الميول والاختيارات المهنية في علاقتها بأنماط الشخصية لدى الطلاب - قراءة في مقياس الميول والاهتمامات لهولند. في كتاب: مهن المستقبل لدى الطلاب، أية تمثلات؟ وأي ارتباط بأنماط الشخصية، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر.

- المراجع باللغة الأجنبية:

- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 281–309. doi:10.1177/1069072708317367
- Amoah, S.A., Kwofie, I.A., & Kwofie, F.A. (2015). The School Counsellor and Students' Career Choice in High School: The Assessor's perspective in a Ghanaian Case. *Journal of Education and Practice*, 6, 57-65.
- Aypay, A. (2003). The Tough Choice at High School Door: An Investigation of the Factors that Lead Students to General or Vocational Schools. *International Journal of Educational Development*, 23, 517-527.
- AlMiskry, A. Bakar. Ab., Mohamed, O. 2009. Gender difference and career interest among undergraduates: Implications for career choices, *Euro Journals Publishing*, 26 (3): 465-469.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, , 84,191-215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A., Adams, N. E., & Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 125-139
- Bavoľár, J. (2013). Validation of the Adult Decision Making Competence in Slovak students. *Judgment and Decision Making*, 8(3), 386–392.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Bavoľár, J., & Bacikova-Sleskova, M. (2018). Psychological protective factors mediate the relationship between decision-making styles and mental health. *Current Psychology*, 39, 1277 - 1286.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, Inc..
- Betsworth D. G., Hansen J. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4, 91–98.
- Bailey, L.J., & Stadt, R.W. (1973). *Career education: New approaches to human development*. Bloomington, Illinois: McKnight Publishing Company.

قائمة المصادر والمراجع

- Bright, Jim, Pryor, Robert and Harpham, Lucy. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*. 66(3), pp. 561 - 576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Brayfield, A.H., (1964). Research on vocational guidance: Status and prospect. Part I: A critical examination of research issues. In: Borow, H., Editor, , 1964. *Man in a world of work*, Houghton Mifflin, Boston.
- Brown Duane, Brooks Linda (1996), *Career choice and development*, Jossey-Bass; 3.
- Brown Jordan, A. L., & Marinaccio, J. N. (2020). *Facilitating career development student manual* (revised 4th ed.). National Career Development Association.
- Brioux Kimberley (2019), *Les difficultés décisionnelles du collège à l'université : rôle des attitudes parentales, de l'identité vocationnelle et de l'estime de soi : étude longitudinale auprès de jeunes engagés dans un processus d'orientation*. Psychologie. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2019. Français. (NNT : 2019TOU20092). (tel-03199221)
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (Vol. 1). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Campbell, C. (1997). *Sharing the Vision: The National Standards for School Counseling Programs*. Alexandria, VA: American School Counselor Association.
- Caplow, T., (1954). In: *The sociology of work*, Univ. of Minnesota Press, Minneapolis. Craig, A. R., Franklin, J. A., Andrews, G. (1984) A scale to measure locus of control of behaviour, *British Journal of Medical Psychology*, 57 (2), 173–180.
- Careersnz (2012), careers.govt.nz. <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/supers-theory/>.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165_181.
- Cedefop (2022). *The future of vocational education and training in Europe: volume 3: the influence of assessments on vocational learning*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 90. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/067378>
- Cox, S., and Robinson-Pant, A. (2008). Power, participation and decision-making in the primary classroom: Children as action researchers. *Educational Action Research*, 16(4), 457–468.
- Craik, F. I., & Bialystok, E. (2006). Cognition through the lifespan: Mechanisms of change. *Trends in cognitive sciences*, 10(3), 131_138.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- CHARLES P. CHEN, (2005), *Understanding Career Chance*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2005) 5: 251–270, DOI 10.1007/s10775-005-3600-7.
- DUNNIGAN, JOSEPH, (2011), *CHANCE EVENTS IN CAREER DEVELOPMENT: FACTORS INFLUENCING THE PERCEPTION OF THE IMPACT OF CHANCE*, Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY May, 2011

قائمة المصادر والمراجع

- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Psychological issues. New York: International University Press.
- El Othman, Radwan, Rola, (2020): Personality Traits, Emotional Intelligence and Decision-Making Styles In Lebanese Universities Medical Students, BMC Psychology V 8, N 46.
- Fernandez, S., Terrier, L., & Kim, S. (2023). Personality is no stranger to occupational choice among hospitality graduates. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education.
- Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2015). Managing the transition to retirement: From meaningful work to meaning in life at retirement. In A. De Vos, & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), Handbook of research on sustainable careers: Aims, approach and outline (pp. 350_363). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. Journal of Counseling Psychology, 43, 510-526.
- Galotti, K. M., Ciner, E., Altenbaumer, H. E., Geerts, H. J., Rupp, A., & Woulfe, J. (2006). Decision-making styles in a real-life decision: Choosing a college major. Personality and Individual Differences, 41(4), 629-639.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. Journal of Counseling Psychology, 36(2), 252–256. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>
- Gelatt, H., & Gelatt, C. (2003). Creative decision making using positive uncertainty. Crisp Learning.
- Geissler, G., Edison, S.W., & Wayland, J.P. (2012). Improving Students' Critical Thinking, Creativity, and Communication Skills. Journal of Instructional Pedagogies, 8.
- Gelso, C. G., & Fretz, B. R. (1992). Counseling Psychology. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L. (1951). Occupational Choice: An Approach to a General Theory. Columbia University Press.
- Gingras, M. (2007). L'approche orientante : un concept en évolution !. Psychologica, 46, 43-52.
- Ginzberg E., (1971). Toward a Theory of Occupational Choice. In: Hitchcock W.L. and Kemp Maybry M., eds. Readings in guidance. MSS Educational Pub. Co. pages 74 – 78
- Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L. (1951). Occupational Choice: An Approach to a General Theory. Columbia University Press.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (3rd ed., pp. 179–232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates...

قائمة المصادر والمراجع

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Guichard Jean, Michel Huteau, (2001), *Psychologie de l'orientation*, Donod, Paris
- Guichard, J., Huteau, M. (2023). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.
- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *Career Development Quarterly*, 50, 195–209.
- Gysheers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Boston: Allyn 13 Bacnn.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hansen Ellen (2011), *Orientation professionnelle, Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen*, Bureau international du Travail, ILO Skills and Employability Department (EMP/SKILLS). - Genève: OIT, 2011 68 p
- Harren, V.A. (1976). *Tiedeman's Approach to Career Development*. <https://eric.ed.gov/?id=ED123364>
- Hart, D. H., Rayner, K., & Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 279–285.
- Halpern-Felsher, B. L., and Cauffman, E. (2001). Costs and benefits of a decision: Decision-making competence in adolescents and adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22(3), 257–273.
- Heler, j.l. (1992), life-span career development and reciprocal interaction of work and nonwork, *journal of vocational behavior*, 41, 101-161
- Hoff, K.A., Granillo-Velasquez, K.E., Hanna, A., Morris, M., Nelson, H.S., & Oswald, F.L. (2023). Interested and employed? A national study of gender differences in basic interests and employment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Hodgkinson, G. (2003). The interface of cognitive and industrial, work and organizational psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 1-25.
- Hoff, K.A., Granillo-Velasquez, K.E., Hanna, A., Morris, M., Nelson, H.S., & Oswald, F.L. (2024). Interested and employed? A national study of gender differences in basic interests and employment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Hou, Daphne X., Rong Su, and Louis Tay. 2024. "Measuring SETPOINT Vocational Interest Dimensions: The Development and Validation of Three Short Scales." *PsyArXiv*. December 21. doi:10.31234/osf.io/bmnzs.
- Howard, Katherine; Partridge, Helen; Hughes, Hilary; Oliver, Gillian. (2015). Passion Trumps Pay: A Study of the Future Skills Requirements of Information Professionals in Galleries, Libraries, Archives and Museums in Australia, *Information Research: An International Electronic Journal*, 21 (2), 1-22.

قائمة المصادر والمراجع

- Holland, J. L. (1952). A study of measured personality variables and their behavioral correlates as seen in oil paintings. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis.
- Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42, 336–342.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), 35–45.
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: I. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs*, 76(26, Whole No. 545), 49.
- Holland, J. L. (1966a). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 278–288.
- Holland, J. L. (1966b). *The psychology of vocational choice: A theory of personality type and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52, 1–37.
- Holland, J. L., Viernstein, M. C., Kuo, H., Karweit, N. L., & Blum, Z. D. (1972). A psychological classification of occupations. *Journal Supplement Abstract Service*, 2, 84.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1975). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Distributions of personalities within occupations and fields of study. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(3), 226–231. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1977.tb00945.x>
- Holland, J. L. (1978). *The Occupations Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L., & Rayman, J. R. (1986). The Self-Directed Search. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Advances in vocational psychology: The assessment of interests* (pp. 55–82). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1–11.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *The Self-Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). *CASI: Career Attitudes and Strategies Inventory: An inventory for understanding adult careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994a). *The Self-Directed Search* (4th ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

قائمة المصادر والمراجع

- Holland, J. L. (1996a). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397– 406.
- Holland, J. L. (1996b). *The Occupations Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Distributions of personalities within occupations and fields of study. *Vocational Guidance Quarterly*, 25, 226 –231.
- Holland, J. L. (1997a). *Educational Opportunities Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997b). *Leisure Activities Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997c). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 87–101). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Ireh, Maduakolam. (1999). Career Development Theories and Their Implications for High School Career Guidance and Counseling. *The High School Journal*, 83, 28.
- Jacobson, D., Parker, A., Spetzler, C., De Bruin, W. B., Hollenbeck, K., Heckerman, D., and Fischhoff, B. (2012). Improved learning in US history and decision competence with decision-focused curriculum. *PloS one*, 7(9), 457–475.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326_339.
- Kentli, F. (2014). Perceived influences in vocational preference of Turkish high school students. *Research paper university kirsehir egitim fakultesi dergisi sayfa*, Vol.15, PP.119-132.
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (2), 197_225.
- Koontz H and H Weihrich (1998), *Essentials of Management*, Fifth Edition, TMH Ltd., New Delhi
- Lockenhoff, C. E., & Carstensen, L. L. (2004). Socioemotional selectivity theory, aging, and health: The increasingly delicate balance between regulating emotions and making tough choices. *Journal of Personality*, 72(6), 1395_1424.
- Lokan, J. (1984). *Manual of the career development inventory–Australian edition*. Melbourne: Australian Council for Educational Research.
- Leong, F.T.L. (2008). *Encyclopedia of counselling; Volume 2*. Los Angeles: Sage Publications.
- Lent , R. W. , Brown , S. D. , & Hackett , G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance . *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79 – 122

قائمة المصادر والمراجع

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Maanen Van, J. and Schein E. H. (1979). "Toward of Theory of Organizational Socialization." *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264.
- Mann, L., Harmoni, R. O. S., Power, C., Beswick, G., and Ormond, C. (1988). Effectiveness of the GOFER course in decision-making for high school students. *Journal of Behavioral Decision-Making*, 1(3), 159-168.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16-20.
- Miller-Tiedeman, A., (1997). The Lifecareer®1 Process Theory A Healthier Choice. In: Bloch, D. and Richmond, L. *Connections Between Spirit And Work In Career Development*. London [England]: Routledge, pp.87-112.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp.233- 280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Morris, M. L. (2016). Vocational interests in the United States: Sex, age, ethnicity, and year effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 604-615. <https://doi.org/10.1037/cou0000164>.
- Mortimer, J. T., & Lorence, J. (1979). Occupational experience and the selfconcept: A longitudinal study. *Social Psychology Quarterly*, 307_323.
- Muchinsky, P. M. (1999). Applications of Holland's theory in industrial and organizational settings. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 127-135. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1702>
- Nagy, N., Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2019). Lifespan perspectives on careers and career development. In B. B. Baltes, C. W. Rudolph, & H. Zacher (Eds.), *Work across the lifespan* (pp. 235-259). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00010-4>
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22. doi: 10.1037/a0018213
- National Guidance Research Forum, 'Guidance Practice – Matching Theories (Trait/Factor)', accessed December 2008, (www.guidance-research.org).
- Nord, W. R., Brief, A., Atieh, J., & Doherty, E. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 10, pp. 1_42). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677_718.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Osipow S. H. and Fitzgerald L. F., (1996) "Theory of Career Development," A Pearson Education Company, Upper Saddle River.

قائمة المصادر والمراجع

- Ornstein, S., Cron, W. L., & Slocum, J. W. J. (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 117_133.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin Parsons, F, 'Choosing a Vocation', accessed December 2008, (www.leonardoevangelista.it).
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336–351. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- Pietrofesa, I. I., & Splete, H. (1993). *Career Development Theory and Research*. Crune and Stratton, Inc, N. Y
- Rensink , Connie (2020) Global Competence for Today and the Future, *Childhood Education*, v96 n4 p14-21 , DOI: [10.1080/00094056.2020.1796444](https://doi.org/10.1080/00094056.2020.1796444)
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31–35. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Roe, A. (1951). A psychological study of eminent physical scientists. *Genetic Psychological Monograph*. 43, 121- 239.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*. 4, 212-221.
- Roe, A., & Baruch, R. (1967). Occupational changes in the adult years. *Personnel Administration*, 30(4), 26–32.
- Roe, A. (1972). Perspectives on vocational development. In J.M Whiteley & A. Resnikoff (Eds.), *Perspectives on vocational development* (pp. 61-82). Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Roe, A., & Lunneborg, P. W. (1990). Personality development and career choice. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2pp. 68–101). San Francisco: Jossey-Bass
- Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267–278.
- Ross, J. A. (1981). Improving Adolescent Decision-Making Skills. *Curriculum Inquiry*, 11(3), 279–295.
- Sainsaulieu Renaud, (1988). L'identité au travail: Les effets culturels de l'organisation. *Presses de Sciences Po*. <https://doi.org/10.3917/scpo.sains.1988.01>
- Salomone, P. R., & Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 25–35.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1-2), 49–57. <https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Salthouse, T. A. (2006). Mental exercise and mental aging evaluating the validity of the “use it or lose it” hypothesis. *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), 68_87
- Sharf, R.S. (1997). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Wadsworth Publishing Company.

قائمة المصادر والمراجع

- Sharf, R. S. (2006). Applying career development theory to counseling (4th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Sharf, R. S. (2002). Applying Career Development Theory to Counseling. United States: Brooks/Cole.
- Schelfhout, S., Bassleer, M., Wille, B., Van Cauwenberghe, S., Dutry, M., Fonteyne, L., Dirix, N., Derous, E., De Fruyt, F., & Duyck, W. (2022). Regressed person-environment interest fit: Validating polynomial regression for a specific environment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Schmidt, J.J. (2003). Counseling in schools: essential services and comprehensive programs. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Scheibe, S., Wisse, B., & Schulz, A. (2015). Affect and emotion regulation in aging workers. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of geropsychology*. Singapore: Springer Science+Business Media
- Scott, J., & Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 18–30.
- Shertzer, B. & Stone, S. C. (1976). *Fundamentals of Guidance and counselling*. Boston Houghton Mifflin Co.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818–831
- Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1995). Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831. <https://doi.org/10.1177/0013164495055005017>
- Spicer, D. P., & Sadler-Smith, E. (2005). An Examination of the General Decision Making Style Questionnaire in Two UK Sample. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 137–149.
- Super, D. E. (1953). "A Theory of Vocational Development." *American Psychologist* 8:185-190.
- Super, D. E. (1953). "Career Patterns as a Basis for Vocational Counseling." *Journal of Counseling Psychology* 1:12-20.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. Dans D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (dir.), *Career development: Self-concept theory* (p. 1-16). Princeton: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1974a). Career counseling in a post-industrial society. *Canadian Counsellor*, 8, 21–29.
- Super, D. E., (1974b). Vocational maturity theory: Toward implementing a psychology of careers in career education and guidance. In D. Super (ed.), *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation* (pp. 9–23). Washington, DC: National Career Development Association.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282–298

قائمة المصادر والمراجع

- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. L. (1984). Career decision making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 281-310). San Francisco: Jossey-Bass.
- tiedeman's theory – IResearchNet (2016) Psychology. Available at: <https://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/counseling-theories/tiedemans-theory/> (Accessed: February 26, 2023).
- Tiedeman, D.V. and O'Hara, R.P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. In-text citation: (Tiedeman and O'Hara, 1963)
- Thunholm, P. O. (2004). Decision-making style: Habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931–944.
- Thielgen, M. M., Krumm, S., Rauschenbach, C., & Hertel, G. (2015). Older but wiser: Age moderates congruency effects between implicit and explicit motives on job satisfaction. *Motivation and Emotion*, 39(2), 182_200.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340_360
- Udall, A. & Daniels, J. (1991). *Creating a thoughtful classroom: strategies to promote student thinking, Grades 3-12*. Tucson: Zephyr press. Retrieved From: [https://www.amazon.com/Creating-thoughtful-classroom-Strategies-thinking, DP, B0006EY35I](https://www.amazon.com/Creating-thoughtful-classroom-Strategies-thinking-DP-B0006EY35I).
- Vibulphol, Jutarat; Loima, Jyrki; Areesophonpichet, Sorntate; Rukspollmuang, Chanita. (2015). Ready Contents or Future Skills? A Comparative Study of Teacher Education in Thailand and Finland. *Journal of Education and Learning*, 4 (4),149- 159.
- Wey Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363_382 .
- Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic woman in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379–389.
- witkin (1990).Field dependence /field in dependence The relationship of cognitive styles and achievement diss .Abst Inter 50(10A.).
- Women's Bureau. (2019). *Employment and earnings by occupation*. Department of Labor: U.S. <https://www.dol.gov/agencies/wb/data/occupations>.
- Xie NG, Wang M, Dai YY, Ye Y, Lai JW, Wang L, Cheong KH. Decision-making psychology and method under zero-knowledge context. *Sci Rep*. 2022 Feb 24;12(1):3187. doi: 10.1038/s41598-022-06753-z. PMID: 35210448; PMCID: PMC8873423.

قائمة المصادر والمراجع

- Zeidler, D. L., Sadler, T. D., Applebaum, S., & Callahan, B. E. (2009). Advancing reflective judgment through socioscientific issues. *Journal of Research in Science Teaching*, 46(1), 74-101.
- Zunker, V. G. (1986). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (2nd ed.). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (6th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولى للتحكيم.

جامعة محمد بن أحمد وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

تحكيم استبيان

تحية طيبة وبعد، في إطار إنجاز أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في شعبة علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه، والموسومة ب: "التفضيلات المهنية ومدى ارتباطها بمستويات مهارة اتخاذ المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية". ونظرا لما تتمتعون به من كفاية علمية، أرفق لكم نسخة من الاستبيان في صورته الأولى الخاص بالتفضيلات المهنية حسب تصنيف جون هولاند (Jhon Holland)، حيث تتمثل في أنماط الشخصية الستة التالية: النمط الواقعي، النمط المفكر، النمط الفني، النمط الاجتماعي، النمط المقدم، والنمط التنظيمي، كما أن التفضيلات المهنية هي سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته من خلال اختياره للبيئة المهنية التي يرغب العمل فيها، وهي أيضا تعبير عن تطلعات الفرد نحو مهنة المستقبل من خلال مجموعة من الأنشطة، والكفاءات، الميول المهنية، واختياراته المهنية.

وفي الأخير أرجوا منكم التفضل بالإطلاع وإبداء الرأي والملاحظات التي حتما ستكون ذات قيمة علمية عالية وموضع تقدير واعتزاز لدى الباحث.

مع خالص الشكر والتقدير

اسم المحكم	
الدرجة العلمية	
التخصص العلمي	
القسم	
الجامعة	

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

- أبعاد المقياس:

- 1- **الأنشطة:** تقيس تفضيل الفرد ورغبته في القيام بأداء معين ونشاط على نشاط آخر سواء دراسي أو مهني، فيختار النشاط الذي ينسجم ويتوافق مع نمط شخصيته.
- 2- **الكفاءات:** تقيس مجموعة من القدرات والمهارات، وسمات، وخصائص الفرد المختلفة يتم الاجابة عليها بنعم أو لا
- 3- **الميول المهنية:** تقيس مجموعة من المشاعر المصاحبة لممارسة مهنية، وتمثل استجابات القبول التي تتعلق بنشاطات أو عمليات ترتبط بمجالات مهنية معينة، وتتوافق مع نمط شخصية الفرد
- 4- **المهن:** تشكل في مجموعها 117 مهنة موزعة على الأنماط المهنية الستة، والتي من خلالها يعبر الفرد عن سلوك يمثل اختياراته المهنية وتفضيلاته المهنية التي تعبر عن نمط شخصيته.

- الأنماط المهنية: RIASEC

- 1- **النمط الواقعي (Realistic Type):** لدى أفراد هذا النمط النظرة الواقعية والميل إلى الانجاز والحس العملي، والمثابرة، تعجبهم الأعمال الأدائية التي تعتمد على الجهد البدني، باستخدام الأدوات والآلات مثل الهندسة أو الزراعة وأعمال الكهرباء، ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتعامل مع البيئة بطريقة موضوعية ومحسوسة، وتجنب استخدام مهارات اجتماعية.
- 2- **النمط المفكر (Investigative Type):** يتصف هذا النمط بالأنشطة الفيزيائية والبيولوجية والدراسات العلمية، يتجه إلى التحليل والتفكير ويعبر عنه بالعقلي. ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتفاعل مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء ويميلون إلى استخدام الأفكار، ومثابرون ويميلون إلى العزلة فهم كثيرا ما يحاولون تجنب المواقف الاجتماعية انجازهم في المجالات العلمية، والأكاديمية. لا يصلحون للوظائف القيادية.
- 3- **النمط الفني (Artistic Type):** يركز أفراد هذا النمط على "العواطف والانفعالات ويتسم بعدم الاجتماعية ويتجنب المشكلات الواضحة أو تلك التي تتطلب جهد بدني، ويظهر الحاجة للتعبير الفردي ويفضل التعبير عن المشكلات البيئية من خلال الحاجة التي تظهر في صورة تعبير ذاتي، كما يفضل أفراد هذا النمط الأنشطة والمهن التي تكون فنية مثل التمثيل، المسرح، وأعمال التصميم الداخلي والديكورات . ويتميز الأفراد في هذا النمط بالتفاعل مع البيئة عن طريق الإبداع الفني، بالاعتماد على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل فهم يعبرون عن أنفسهم عن طريق الأدب والفن. وليس لديهم قدرة على ضبط الذات، كما يرون أنفسهم غير اجتماعيين، حساسون، وخياليون.
- 4- **النمط الاجتماعي (Social Type):** يفضل هذا النمط النشاطات لمرتبطة بالآخرين، والتي تؤكد على المساعدة وتقديم المعونة، ويرغب في التطور ويهتم بالنشاطات الأكاديمية ويعبر عنه بالمساند

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

كما أن أفراد هذا النمط يحبون التواصل مع الآخرين ويستخدمون في ذلك كل معرفتهم وانفعالاتهم للتفاعل مع الآخرين. ويتميزون بالقدرة على التفاعل الاجتماعي من خلال التفاعل مع البيئة عن طريق استخدام مهارات الاتصال مع الآخرين، ويفضلون الوظائف التربوية والعلاجية والدينية كما لديهم اهتمام بالمشكلات الاجتماعية كما أنهم يتجنبون المهارات الجسمية أو المشكلات العقلية المعقدة.

5- النمط المقدام (Enterprising Type): يتسم أفراد هذا النمط بالمهارات اللغوية والقدرات الإقناعية العالية، ولديهم سمات السيطرة ويتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تتيح لهم التعبير عن المغامرة، ويتصفون بالجرأة ويدركون أنفسهم على أنهم أقوى، ويتميزون بصفات قيادية، ويتجنب الأعمال التي تتطلب استخدام لغة محددة أو تحتاج إلى فترات طويلة من الجهد الذهني، كما يفضل المهام الاجتماعية الغامضة.

6- النمط التنظيمي (Conventional Type): يفضل أصحاب هذا النمط الأعمال الواضحة والتعليمات والمهام المنظمة، والمضبوطة بالقوانين، لأنهم يتمتعون بحس التنظيم والواجب، مثل الأعمال المكتبية وأعمال الشرطة والأمن، وأعمال المحاسبة والعمل في البنوك، ويتميز الأفراد في هذا النمط بأنهم يتعاملون مع المواقف بشكل روتيني وتقليدي، ويتصفون بالنظام والترتيب، كما يلتزمون بالأنظمة والتعليمات، ولديهم القدرة على ضبط النفس، مع قدرتهم المتطورة في النشاطات الكتابية.

مفتاح التصحيح: تتم الإجابة على كل فقرة باختيار (أرغب) أو (لا أرغب)، في الأنشطة والمهن، و(بنعم) أو (لا) في الكفاءات والميول المهنية، ويتم حساب مجموع الإجابات بأرغب و نعم في كل نمط من الأنماط الستة، ويمتاز هذا المقياس بسهولة التصحيح وتفسير الدرجة، فالمفحوص يمكنه تحديد درجته على المقياس والحصول على نمط شخصيته والرمز الثلاثي الذي يمثل بيئته المهنية.

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

واجهه المقياس

عزيزي الطالب، الآن وأنت على أبواب التخرج من الثانوية، لا بد أن تعطي لنفسك الوقت الكافي للتفكير في الأسئلة التالية:

- ما هو التخصص الجامعي الذي يناسبني؟ ما هي المهنة التي تناسبني؟ ولمعرفة الإجابة، ندعوك إلى إتباع خطوات التخطيط المهني التالية:

- التعرف على شخصيتك، وميولك، وقدراتك، ومهاراتك.

- التعرف أكثر على مهن المستقبل الموجودة في عالم الشغل..

ولأن القرار في النهاية يعود إليك أنت وحدك فقد يساعدك هذا المقياس في اكتشاف تخصصك الدراسي ومهنتك المستقبلية.

الجنس: ذكر أنثى المؤسسة:

التخصص: المستوى:

مهنة الأب: مهنة الأم:

	C التنظيمي	E المقدم	S الاجتماعي	A الفني	I الفكري	R الواقعي
الأنشطة						
الكفاءات						
الميول						
المهن						
المجموع						
الرمز الثلاثي	الرمز الثالث			الرمز الثاني		الرمز الأول

البدائل	أرغب	لا أرغب
	نعم	لا

الأنشطة: يتم الإجابة على كل عبارة بوضع علامة (x) أمام أحد البدائل (أرغب) (لا أرغب)

أنشطة النمط الواقعي	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	الملاحظات واقتراحات
تركيب الأجهزة الكهربائية				
إصلاح السيارات				
تركيب قطع ميكانيكية				
صنع مجسمات من الخشب				
أخذ دورة تكوينية في الصناعة الميكانيكية				
أخذ دورة تكوينية في أعمال النجارة				
العمل مع ميكانيكي أو حرفي				
العمل بمؤسسة صناعية				
تركيب أو إصلاح آلات صناعية				
أنشطة النمط الفكري	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	الملاحظات واقتراحات
قراءة كتب أو مجلات				
العمل في مختبر بحث				
القيام بدراسة علمية تجريبية				
العمل مع مختصين في الكيمياء				
تطبيق قوانين رياضية لحل مسألة علمية				
أخذ دورة تكوينية في الفيزياء				
أخذ دورة تكوينية في الرياضيات				
أخذ دورة تكوينية في علم الأحياء				
دراسة وحل مشكلات فكرية أو تقنية				
أنشطة النمط الفني	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	الملاحظات واقتراحات
الرسم أو التلوين				
تصميم أثاث أو ثياب أو ملصقات				
الأداء كمغني ضمن فرقة أو مجموعة موسيقية				
العزف على آلة موسيقية				
كتابة روايات مسرحية				
أخذ دورة تكوينية في الفن التشكيلي				

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولى للتحكيم.

				تأليف أو تركيب مقطوعات موسيقية مختلفة
				العمل مع موسيقي أو كاتب
				قراءة مواضيع فنية
				حضور أمسية شعرية
	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	أنشطة النمط الاجتماعي
				إجراء مقابلات مع مستشارين تربويين نفسيين
				قراءة كتب أو مواضيع في علم الاجتماع
				التدريس بالروضة أو العمل في جمعية خيرية
				مساعدة الآخرين على حل مشكلاتهم
				القيام بدراسة لانحراف الشباب
				قراءة كتب أو مواضيع في علم النفس
				أخذ دورة تكوينية في طرق التعامل مع الناس
				الإشراف على أنشطة للمرضى العقليين
				مساعدة الشيوخ كبار السن
	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	أنشطة النمط المقدم
				تعلم برامج في إدارة الأعمال
				إدارة أعمال خاصة
				حضور المؤتمرات الخاصة بمجالات التسيير والاقتصاد
				العمل كمسير لمؤسسة ما
				إجراء مقابلة مع رجال أعمال ومسيري المؤسسات
				قيادة مجموعة في إنجاز أعمال معينة
				المشاركة في حملة انتخابية أو سياسية
				قراءة موضوعات ومجلات تتعلق بمجال الأعمال
				المشاركة في دورة للمحماة
	مناسبة	تعديل	غير مناسبة	أنشطة النمط التنظيمي
				الملاحظات واقتراحات

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

				ملأ استمارات ورقية وإلكترونية
				القيام بأعمال المحاسبة
				تشغيل واستخدام الأجهزة المكتبية
				أخذ دورة تكوينية في المحاسبة أو الإعلام الآلي
				العمل بالحاسوب لعدة ساعات
				ممارسة الأعمال الحسابية
				تنظيم وترتيب السجلات والملفات
				الاحتفاظ بالسجلات والوثائق الورقية
				القيام بترتيب السلع لمحل تجاري
الكفاءات: يتم الإجابة على كل عبارة بوضع علامة (x) أمام أحد البدائل (نعم) (لا)				
				كفاءات النمط الواقعي
الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة	أستطيع استبدال زيت أو إطار السيارة
				أستطيع تشغيل أجهزة كهربائية بسيطة
				أستطيع إعادة تركيب الأثاث أو إصلاحه
				أستطيع القيام بالإصلاحات الكهربائية البسيطة
				أستطيع استعمال العديد من أدوات النجارة.
				أستطيع القيام بأعمال الحدادة البسيطة
				أستطيع دهن غرف المنزل
				أستطيع صنع أبنية خشبية بسيطة.
				أستطيع أن أرسم خريطة
				كفاءات النمط الفكري
الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة	أستطيع القيام بتجربة ما أو بحث علمي ميداني
				أستطيع استعمال برامج الحاسوب لدراسة مسألة علمية
				أفهم دور العامل الوراثي في تكوين الشخصية
				أستطيع تفسير معادلة كيميائية بسيطة.

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولى للتحكيم.

				أستطيع جمع المعلومات حول موضوع دراسي.
				لدي القدرة على حل المشكلات لمسائل تعليمية
				لدي القدرة على تتبع المنهج العلمي في انجاز البحوث
				أستطيع كتابة تقرير علمي
				أستطيع استخدام الحاسوب لدراسة مسائل علمية
				كفاءات النمط الفني
				أستطيع العزف على آلة موسيقية.
				أستطيع المشاركة في غناء ثنائي أو جماعي.
				أستطيع التمثيل في مسرحية.
				أستطيع القيام بقراءة تفسيرية لسيناريو.
				أستطيع القيام بالرسم والتلوين.
				أستطيع القيام بتأليف مقطوعات موسيقية.
				أستطيع تصميم الأزياء، ملصقات أو أثاث.
				أستطيع أف أكتب قصصا أو شعرا بصورة جيدة.
				أستطيع أخذ صور جذابة.
				كفاءات النمط الاجتماعي
				أجد سهولة في التحدث إلى كل الناس.
				أنا بارع في تفسير الأشياء للآخرين.
				أستطيع العمل كمسير لأموال الجيران.
				أستطيع بسهولة التعامل مع الأطفال.
				أستطيع بسهولة التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
				أنا بارع في مساعدة الناس الذين يعانون من مشكلات.
				أتمتع بفهم جيد للعلاقات الاجتماعية.

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

				أنا بارع في تعليم الآخرين.
				أنا بارع في تهدئة الناس.
				أستطيع تكوين علاقات جديدة في ظرف وجيز.
	الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة
				كفاءات النمط المقدم
				أستطيع أن أكون قائدا ناجحا.
				أستطيع إدارة حملة مبيعات.
				أستطيع إدارة عمل الآخرين.
				أنا محاور ومفاوض بارع.
				لدي مهارات تخطيط جيدة
				يقتنع الآخرون بالعمل وفق رأيي
				أستطيع إقناع الآخرين
				أستطيع أن أكون ممثلا لزملائي في القسم
				أستطيع أن أكون مسئولا للقسم.
				أجيد التحدث في المناسبات العامة
	الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة
				كفاءات النمط التنظيمي
				أستطيع حفظ وترتيب المراسلات والأوراق.
				أستطيع التقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة التي أنتمي لها.
				أستطيع اعتماد برنامج بسيط لمعالجة البيانات
				أستطيع إدخال البيانات في الحاسوب
				أستطيع كتابة تقارير خاصة بالعمل.
				أستطيع القيام ببعض الأعمال المكتبية.
				أمتثل بسهولة للأوامر
				لدي القدرة على تنظيم دفاتري بشكل دقيق
				أقوم بالاعتناء بكتبي وأدواتي الدراسية.
				أقوم بالأعمال الروتينية
المیول المهنية: يتم الإجابة على كل عبارة بوضع علامة (X) أمام أحد البدائل (نعم) (لا)				
	الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة
				میول النمط الواقعي
				أجد متعة في معرفة آلية عمل الأدوات

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

				المختلفة
				أفضل العمل في مكان مفتوح على العمل في مكتب
				تعجبني الأنشطة التي تتطلب مهارة حركية
				أميل للعمل الذي يتطلب جهد عضلي
				أستمتع بفك الأشياء وتركيبها
				أحب التعامل مع الحيوانات والنباتات
				أتجنب الأنشطة التي لها علاقة بالتعامل مع الناس
				أحب تجنب الأنشطة التي تتطلب استخدام مهارات اجتماعية
الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة	ميل النمط الفكري
				أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة
				أفضل الأعمال التي تمثل تحدٍ لقدراتي العقلية
				أميل للعمل المستند على الأدلة والبراهين المثبتة
				أميل لمشاهدة البرامج التلفزيونية التي تتطلب التفكير (مثل حل الألغاز)
				أحب التفكير في حلول لمشاكل حياتي
				أحب البحث العلمي
				أستمتع بإجراء التجارب
				أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها
				أفكر في أسباب الأحداث وعلاقتها ببعضها
الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة	ميل النمط الفني
				أحب الأعمال التي تعتمد على الجانب الحسي
				أفضل العمل المستقل بدون رقابة من أحد
				ألاحظ الجمال في كل ما أرى
				أرغب بعمل يتضمن مسؤوليات تتغير باستمرار

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

				أعبر عن مشاعري بطريقة فنية كالكتابة أو الرسم
				أرغب بالعمل في المجال الأدبي (كاتب، شاعر)..
				أفضل العمل وحدي بعيدا عن الناس
				أحب أن أضيف لمستى الخاصة على كل ما أقوم به
				أحب التفاعل مع البيئة عن طريق الإبداع أحب التعبير عن نفسي من خلال الأدب والفن. أميل إلى أعمال التصميم الداخلي والديكورات
	الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة
				ميول النمط الاجتماعي
				أميل للمهن التي تقدم مساعدة للآخرين
				أفضل العمل ضمن فريق
				أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع
				أرغب العمل مستقبلا في تعليم الآخرين
				أحب مساعدة أصدقائي وعائلتي في حل مشكلاتهم
				أميل إلى مهن التمرريض و الإسعاف
				أحب أن تكون علاقتي بالآخرين جيدة
				أفضل تجنب النشاطات التي تتطلب المهارات الجسمية
				أفضل تجنب المشكلات العقلية المعقدة
	الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة
				ميول النمط المقدم
				أتحمس للعمل عند وجود منافسين لي
				أستطيع إقناع الناس بوجهة نظري
				أُتقن مهارة التحدث إلى الآخرين
				أستلم زمام المبادرة عندما نتخذ أنا وأصدقائي قرار
				أرغب بأن أكون قائدا لمجموعة من الناس
				أحب الإشراف على عمل الآخرين

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولية للتحكيم.

				أحب تكوين علاقات مع الآخرين
				أميل إلى الأعمال التي أظهر فيها تميزي
				أفضل تجنب النشاطات التي تحتاج إلى فترات طويلة من الجهد الذهني
الملاحظات واقتراحات	غير مناسبة	تعديل	مناسبة	ميل النمط التنظيمي
				أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها
				أميل للعمل ذي المهام الواضحة المحددة
				أحب إجراء الحسابات
				أفضل العمل المكتبي ذي الساعات الثابتة
				أحب التعامل مع الأوراق والسجلات
				أميل إلى العمل في مكان ثابت طوال اليوم
				أفضل العمل وحدي بعيداً عن الناس
				ألتزم بالقيم الأخلاقية والدينية في حياتي

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولى للتحكيم.

التحكيم	مهن النمط الاجتماعي	التحكيم	مهن النمط المقدم	التحكيم	مهن النمط التنظيمي
	معلم مدرسة ابتدائية		مشرف أعمال تجارية		محاسب
	معلم محو الأمية		مسير ملحقة إدارية		مقتصد
	إمام		مكلف العلاقات العامة		موظف بالبنك
	أستاذ تعليم ثانوي		مكلف بالإعلان والتسويق		موظف في البريد
	أستاذ تعليم متوسط		مدير مدرسة خاصة		موظف بمكتبة
	أستاذ جامعي		مدير وكالة سياحية		موظف استقبال
	مربي أطفال		مدير مكتب عقارات		موظف بمحكمة
	مربي متخصص لذوي الاحتياجات الخاصة		مدير فندق		موظف بفندق
	مدرب رياضي		مسير مؤسسة مصغرة		مساعد صيدلي
	مستشار تربوي ومهني		وكيل جمهورية		مساعد محامي
	مرشد سياحي		ممثل شركة		سكرتير
	معالج فيزيائي		مسئول مبيعات		ساعي بريد
	أخصائي تقويم العظام		صحفي		شرطي
	مساعد طبيب		صانع محتوى		مجند في الدرك الوطني
	ممرض		يوتوبر		مجند بالجيش الوطني
	أخصائي اضطرابات النطق		محامي		مدقق لغوي
	مختص في علم الاجتماع		مسئول موارد بشرية		عون حفظ البيانات
	مختص نفساني		مضيف طيران		تقني إعلام ألي
	مرشد مهني		مدير مكتب للهندسة		إداري
	الحماية المدنية		تاجر		جمركي
			مقاول		
			قاضي		

الملاحظات والاقتراحات

الملحق (01): مقياس التفضيلات المهنية في صورته الأولى للتحكيم.

--

الملحق رقم (02): مقياس التفضيلات المهنية في صورته النهائية:

عزيزي الطالب، الآن وأنت على أبواب التخرج من الثانوية، لا بد أن تعطي لنفسك الوقت الكافي للتفكير في الأسئلة التالية:

- ما هو التخصص الجامعي الذي يناسبني؟ ما هي المهنة التي تناسبني؟ ولمعرفة الإجابة، ندعوك إلى إتباع خطوات التخطيط المهني التالية:
- التعرف على شخصيتك، وميولك، وقدراتك، ومهاراتك.
- التعرف أكثر على مهن المستقبل الموجودة في عالم الشغل..

ولأن القرار في النهاية يعود إليك أنت وحدك فقد يساعدك هذا المقياس في اكتشاف ميولك وقدراتك ومهنتك المستقبلية.

الجنس: ذكر أنثى المؤسسة:

الشعبة: المستوى:

الأبعاد	C	E	S	A	I	R
الأنشطة						
الكفاءات						
الميول						
المهن						
المجموع						
النمط الغالب						
النمط الثلاثي	الرمز الثالث	الرمز الثاني		الرمز الأول		

1- الأنشطة: أجب بوضع علامة (x) أمام الخيار المناسب لكل عبارة (نعم) (لا)

لا	نعم	أنشطة النمط الفني	لا	نعم	أنشطة النمط الفكري	لا	نعم	أنشطة النمط الواقعي
		الرسم أو التلوين			قراءة كتب أو مجلات			تركيب الأجهزة الكهربائية
		تصميم ديكور البيت وأثاثه			العمل في مختبر بحث			تركيب قطع ميكانيكية
		تصميم ثياب و ملصقات			القيام بتجارب علمية			إصلاح السيارات
		كتابة الروايات			إنشاء مصدر جديد للطاقة			الخيطة
		أداء مسرحية			أخذ دورة تكوينية في العلوم			صنع مجسمات من الخشب
		قراءة مواضيع فنية			حل مسائل علمية بقوانين رياضية			غرس الأشجار والأزهار والمحافظة عليها
		حضور أمسية شعرية			أخذ دورة تكوينية في الفيزياء والرياضيات			العمل بمؤسسة صناعية
		أخذ دورة تكوينية في الفن التشكيلي			دراسة وحل مشكلات فكرية أو تقنية			العمل باستخدام أدوات مثل مفك البراغي، المقص، كماشة
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم
لا	نعم	أنشطة النمط التنظيمي	لا	نعم	أنشطة النمط المقدم	لا	نعم	أنشطة النمط الاجتماعي
		ملا استمارات ورقية وإلكترونية			تعلم برامج في إدارة الأعمال			تبادل الأفكار مع الآخرين
		أداء مهام محددة بوضوح			إدارة أعمال خاصة			العمل في جمعية خيرية
		أخذ دورة تكوينية في الإعلام الآلي			مشاهدة مؤتمرات التسيير والاقتصاد			قراءة كتب أو مواضيع في العلوم الاجتماعية
		العمل بالحاسوب لعدة ساعات			العمل كمسير لمؤسسة ما			مساعدة الآخرين في تخطي مشكلاتهم
		تنظيم وترتيب السجلات والملفات			التعرف على رجال الأعمال			تعليم الأطفال والمراهقين والكبار
		إجراء عمليات حسابية لإعداد التقارير			قيادة مجموعة في إنجاز أعمال معينة			أخذ دورة تكوينية في طرق التعامل مع الناس
		القيام بترتيب السلع لمحل تجاري			المشاركة في حملة انتخابية أو سياسية			مساعدة كبار السن
		استقبال وإجراء المكالمات الهاتفية			قراءة موضوعات ومجلات تتعلق بمجال الأعمال			رعاية المرضى
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم

2- الكفاءات (القدرات) : أجب بوضع علامة (x) أمام الخيار المناسب لكل عبارة (نعم) (لا)

كفاءات النمط الواقعي	نعم	لا	كفاءات النمط الفكري	نعم	لا	كفاءات النمط الفني	نعم	لا
أستطيع استبدال إطار السيارة			أستطيع القيام بتجربة ما			أستطيع أخذ صور جذابة		
أستطيع القيام بالإصلاحات الكهربائية البسيطة			لدي قدرة على التركيز العالي في انجاز البحوث			أستطيع التمثيل في مسرحية		
أستطيع إعادة تركيب الأثاث وإصلاحه			أفهم دور العامل الوراثي في تكوين الشخصية			لدي قدرات في الابتكار والإبداع		
أستطيع استعمال العديد من أدوات النجارة			أستطيع جمع المعلومات حول موضوع دراسي			لدي قدرات في الرسم		
أستطيع القيام بأعمال الحدادة البسيطة			لدي القدرة على حل المشكلات لمسائل تعليمية			أستطيع تصميم الأزياء		
أستطيع دهن غرف المنزل			لدي قدرات تحليلية			أستطيع كتابة قصص		
أستطيع رسم خريطة			أستطيع كتابة تقرير علمي			أستطيع كتابة أبيات شعرية		
مجموع الإجابات بنعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم		
كفاءات النمط الاجتماعي	نعم	لا	كفاءات النمط المقدم	نعم	لا	كفاءات النمط التنظيمي	نعم	لا
أجد سهولة في التحدث مع الناس			أستطيع أن أكون قائدا لفريق			أستطيع الحفاظ على الأوراق وترتيبها		
أستطيع التعامل مع الأطفال			أستطيع الخروج من المواقف الصعبة			يمكنني الامتثال للقواعد المعمول بها		
أستطيع التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة			لدي مهارات تخطيط جيدة			أنا قادر على فهم التعليمات وتنفيذها		
أستطيع تكوين علاقات جديدة في ظرف وجيز			أنا قادر على اتخاذ قرارات بمفردتي			أستطيع إدخال البيانات في الحاسوب		
لدي قدرة على تهدئة الناس			أستطيع إقناع الآخرين بوجهة نظري			يمكنني التكيف مع العمل الروتيني		
أستطيع العمل في فريق			أستطيع أن أكون مسئولا للقسم			أستطيع القيام ببعض الأعمال المكتبية		
يمكنني مساعدة الآخرين وفهمهم والاستماع إليهم			أجيد التحدث في المناسبات العامة			الاعتناء بكتبي وأدواتي الدراسية		
مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم		

3- الميول المهنية: أجب بوضع علامة (X) أمام الخيار المناسب لكل عبارة (نعم) (لا)

لا	نعم	ميول النمط الفني	لا	نعم	ميول النمط الفكري	لا	نعم	ميول النمط الواقعي
		أحب الأعمال التي تعتمد على الجانب الحسي			أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة			أفضل العمل في مكان مفتوح على العمل في مكتب
		أفضل العمل المستقل بدون رقابة من أحد			أفضل الأعمال التي تمثل تحد لقدراتي العقلية			تعجبي الأنشطة التي تتطلب مهارة حركية
		ألاحظ الجمال في كل ما أرى			أميل للعمل المستند على الأدلة والبراهين المثبتة			أميل للعمل باستخدام الأدوات والآلات المختلفة
		أرغب بعمل فيه مسؤوليات تتغير باستمرار			أحب البحث العلمي			أستمتع بفك الأشياء وتركيبها
		أعبر عن مشاعري بطريقة فنية كالكتابة أو الرسم			أستمتع بإجراء التجارب			أحب التعامل مع الحيوانات والنباتات
		أحب الأعمال التي أظهر فيها الخيال والحدس			أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها			أحب الأشياء المادية الملموسة
		أميل إلى جعل كل شيء جميل ومثالي			أقوم بتحليل الأفكار والأحداث وما يحدث من حولي			أتجنب الأنشطة التي لها علاقة بالتعامل مع الناس
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم
لا	نعم	ميول النمط التنظيمي	لا	نعم	ميول النمط المقدم	لا	نعم	ميول النمط الاجتماعي
		أهتم بالتفاصيل الدقيقة وألاحظها			أتحمس للعمل عند وجود منافسين لي			أميل للمهن التي تقدم مساعدة للآخرين
		أميل للعمل ذي المهام الواضحة المحددة			أحب استلام زمام المبادرة في العمل			أحب العمل ضمن فريق
		أحب القيام بالعمليات الحسابية			أميل إلى الأعمال التي أظهر فيها تميزي			أرغب العمل مستقبلا في تعليم الآخرين
		أفضل العمل المكتبي ذي الساعات الثابتة			أحب أن أدافع دائما عن آرائي			أحب مساعدة الناس في تخطي مشكلاتهم
		أحب التعامل مع الأوراق والسجلات			أستمتع بكوني مسئولاً عن فريق			أميل إلى مهن التمريض
		أميل إلى العمل في مكان ثابت طوال اليوم			أفضل أن أكون طموحا ومتفائلا كثيرا			أحب أن تكون علاقاتي مع الآخرين
		أميل إلى العمل في البريد أو البنوك			أحب تكوين علاقات مع الآخرين			أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم

4- المهنة: أجب بوضع علامة (x) أمام الخيار المناسب لكل عبارة (نعم) (لا)

لا	نعم	مهن النمط الفني	لا	نعم	مهن النمط الفكري	لا	نعم	مهن النمط الواقعي
		ممثّل			مهندس بيئة			ميكانيكي طائرات
		فنان تشكيلي			مهندس بيولوجي			ميكانيكي سيارات
		رسام			مهندس جيولوجي			مهندس اتصالات
		شاعر			مهندس فيزياء			كهربائي
		كاتب			خبير آثار			ميكانيكي آلات
		روائي			أستاذ رياضيات			سائق شاحنة
		مصمم ديكور			مختص في الاقتصاد			سائق آلة الحفر
		خبير تجميل			مهندس إعلام ألي			سائق ترامواي
		مترجم			طيار			دهان
		مصمم أزياء			مهندس كهرباء			نجار
		عارض أزياء			مهندس معماري			حلاق(ة)
		مصمم إعلانات			طبيب			طباخ(ة)
		محرر سيناريوهات أفلام			طبيب أسنان			خباز(ة)
		مصور فوتوغرافي			طبيب بيطري			صانع(ة) حلويات
		رسام كاريكاتوري			صيدي			خياط(ة)
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم
لا	نعم	مهن النمط التنظيمي	لا	نعم	مهن النمط المقدم	لا	نعم	مهن النمط الاجتماعي
		محاسب			مكلف العلاقات العامة			معلم مدرسة ابتدائية
		مقتصد			مكلف بالإعلان والتسويق			إمام
		موظف بالبنك			مدير مدرسة خاصة			أستاذ تعليم
		موظف بالبريد			مدير وكالة سياحية			مربي أطفال
		موظف بمكتبة			مدير مكتب عقارات			مدرب رياضي
		موظف استقبال			مدير فندق			مستشار تربوي ومهني
		مساعد صيدي			مسير مؤسسة مصغرة			مرشد سياحي
		مساعد محامي			وكيل جمهورية			معالج فيزيائي
		شرطي			ممثّل شركة			أخصائي تقويم العظام
		مجند في الجيش			صحفي			مساعد طبيب
		جمركي			محامي			ممرض
		مدقق لغوي			قاضي			أخصائي اضطرابات النطق
		ساعي بريد			مقاول			مختص في علم الاجتماع
		عون حفظ البيانات			مضيف طيران			مختص نفسياني
		إداري			تاجر			الحماية المدنية
		مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات نعم			مجموع الإجابات بنعم

الملحق رقم (03): أسماء الأساتذة والمستشارين المحكمين لمقياس التفضيلات المهنية.

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	مؤسسة الانتماء	الشعبة
01	بلقوميدي عباس	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران 2	علوم التربية
02	قادري حليلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	علم النفس
03	فلوح أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غليزان	علوم التربية
04	بلال عبد النصر	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	علوم التربية
05	صالح نعيمة	أستاذ محاضر أ، ومستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني سابقا	جامعة وهران 2	علوم التربية
06	باشرة كمال	أستاذ محاضر أ، ومستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني سابقا	جامعة غليزان	علم النفس
07	شوقور فرح الدين	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	مركز التوجيه لولاية غليزان	

الملحق رقم (04): مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.

تحية طيبة وبعد، في إطار إنجاز أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في شعبة علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه، والموسومة ب: "التفضيلات المهنية ومدى ارتباطها بمستويات مهارة اتخاذ المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية". أرجوا منك عزيزي الطالب التفضل بالإطلاع وقراءة هذه العبارات بتمعن، ثم الإجابة عنها بكل صدق وموضوعية، حيث تشمل كل عبارة على عدد من بدائل الإجابة، وما عليك سوى أن تضع العلامة (X) أمام البديل الذي ينطبق عليك بكل أمانة، علماً بأن المعلومات سرية و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، شاكرين تعاونكم في الإجابة.

البيانات الشخصية:

اسم الثانوية:

الشعبة الدراسية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	عندما تواجهني مشكلة فاني لا أستطيع تحديدها تحديداً دقيقاً					
02	لدي القدرة على تحديد مزايا وعيوب كل بديل لخياراتي المهنية					
03	أراعي عند اتخاذ قراري المهني أن لا تسبب آثار جانبية على الآخرين					
04	أحدد أهدافي المهنية في ضوء ما يرضي أقاربي وأصدقائي					
05	أكتفي فقط بالمعلومات التي لدي حول التخصص الذي أرغب بدراسته					
06	لا أركز على تحديد المشكلة بل أحلها مباشرة					
07	أتأكد من حاجة سوق العمل للتخصص الجامعي الذي أرغب بدراسته					
08	أثق في قدرتي في الحصول على ما أريد					
09	عندما أتخذ قراري حول مهنتي المستقبلية فإنني لن أغيره أبداً					
10	أتجنب المعلومات الكثيرة عن المشكلة حتى لا أقع في الحيرة والشك					
11	أرتبك عندما أفكر في مستقبلي المهني					
12	أحرص على دقة المعلومات المهنية التي أحصل عليها					

الملحق رقم (04): مقياس مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل.

					لا زلت متردداً في اختياري الدراسي الحالي و المستقبل	13
					لا أصر على تنفيذ الحل الذي توصلت إليه لمشكلة ما عندما أشك في صحته	14
					عندما أواجه أي مشكلة أحدها أولاً ثم أجمع معلومات عنها	15
					اختياري الدراسية ليس لها علاقة بمستقلي المهني	16
					أفكاري وأهدافي قابلة للتغيير	17
					أتوقع النجاح في الشعبة أو التخصص الدراسي الذي سأختاره	18
					أنا متشائم من قراري نحو اختيار مهنتي المستقبلية	19
					لا أعرف شروط الالتحاق بالتخصص الجامعي الذي أرغب بدراسته	20
					الأهداف التي أريد تحقيقها غير واضحة لدي	21
					لدي القدرة على توقع نتائج قراري	22
					وضعت خطة للوصول إلى مهنتي المستقبلية	23
					لا أعرف الطرق والإجراءات التي أستخدمها لتنفيذ قراري المهني	24
					أعرف النتائج الايجابية والسلبية لقراري المهني	25
					أختار مهنتي بغض النظر عن نتائجها على عائلتي	26
					أضع دائماً خطة لتنفيذ الحلول المناسبة لأي مشكلة تواجهني	27
					أفكر في ايجابيات المهنة التي اخترتها ولا أنظر إلى سلبياتها	28
					أختار الحل الذي يرضي الآخرين بغض النظر عن فوائده لي	29
					عندما تواجهني مشكلة أقوم بتحديد ما وتحليلها	30
					لدي القدرة على تحقيق أهدافي المستقبلية	31
					أختار موادتي الدراسية وفق إمكانياتي وقدراتي	32
					أتأكد من صحة المعلومات المهنية التي أحصل عليها من مختلف المصادر	33
					لدي القدرة على إيجاد البدائل والحلول المختلفة لمشكلة ما	34
					سأختار مهنتي المستقبلية في ضوء ما يرضي عائلتي	35
					أحاول التنبؤ بالنتائج لاتخاذ قرار معين	36
					عند اتخاذ قرار ما أقوم بتقييم نتائج كل بديل وأقارن كل بديل منها بالآخر.	37

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

وهران 2023/03/22

مديرية التربية لولاية وهران

مصلحة التنظيم التربوي

الرقم : 678 / م.ت.و.و.م.ت. / 2023

إلى

السيد رئيس قسم علوم التربية

كلية العلوم الإجتماعية

- وهران 02 -

الموضوع : رخصة تقديم استمارة استبائية.

المرجع : مراسلة رئيس قسم علوم التربية

ردا على مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، وتسهيلا لمهمة الطالب "دالي براهيم" التابعة لقسم علوم التربية.

يشرفني منح الطالبة رخصة الإتصال بالثانويات التالية: حيرش محمد - رائد فراج - محمد بن عثمان الكبير - زرقاني لحسن

- مهاجي محمد الحبيب قصد تقديم إستمارة إستبائية في اطار التحضير لشهادة الدكتوراه تخصص ارشاد وتوجيه على أن يتم

التقيد بمايلي:

- تقديم موضوع البحث وحصيلة الإستقصاء والدراسة للمصلحة المعنية .

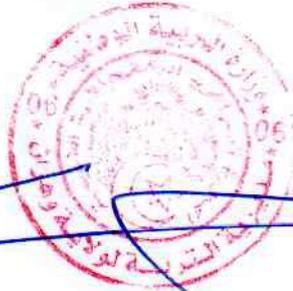
- تحدد فترة التربص خلال السنة الدراسية 2023/2022.

- تسطير برنامج الزيارات بالتنسيق مع مدير(ة) المؤسسة المعنية.

- التقيد بالنظام الداخلي واحترام التنظيم التربوي للمؤسسة .

- عدم طلب مستحقات مالية مقابل هذه الدراسة.

مدير التربية



مدير التربية

أولميد عبد القادر

مديرية التربية لولاية وهران - مصلحة التنظيم التربوي

العنوان: 104 شارع مولود فرعون، وهران - رقم الهاتف 041.40.99.33 - رقم الفاكس: 041.40.99.33

الموقع الإلكتروني: WWWde-oran.com.

البريد الإلكتروني: oraneducationpedag@gmail.com

قسم علوم التربية

إلى السيد مدير التربية-ولاية وهران-

الموضوع : إجراء الجانب التطبيقي.

في إطار إنجاز رسالة دكتوراه تخصص: علوم التربية، إرشاد و توجيه، يشرفني أن أطلب من سيادتكم المحترمة الترخيص للطالب دالي براهيم ، بإجراء دراسة ميدانية بمؤسستكم. موضوع الدراسة: تفضيلات المهنية و مدى ارتباطها بمستويات مهارة اتخاذ القرار المتعلق بمهنة المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية.

تحياتي الخالصة.

وهران في 06/03/2022

رئيسة القسم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية وهران
مركز التوجيه المدرسي والمهني وهران غرب

إحصاء قطاع التدخل

الرقم	القطاع	الثانية ثانوي	
		ف	ا
1	مراح عبد القادر	11	131
2	محمد بن عثمان الكبير	12	224
3	مهاجي محمد الحبيب	8	142
4	حيرش محمد	8	98
5	شلالي خديجة	8	158
6	زرقاني لحسن	5	33
7	القايد أحمد	6	77
8	الرائد فراج	9	151
9	الحمري عبد القادر	9	132
10	عربي الهواري	10	192
11	محمد الرويعي	9	214
12	عزوزي قدور	7	145
13	براهيمي عبد القادر	8	123
14	يحي بوعزيز	5	110
15	العبد أحمد	6	46
16	حسن اوي عبد الرحمان	6	98
17	المهدي بو عبدلي	8	101
18	ولد قاضي ستي	8	197
19	قوديد أحمد	8	154
20	الشهيد الطيبي محمد	10	181
21	جفال ميلود	7	136
22	لشرف مصطفى	6	94
23	العرايبي الشامي	4	41
24	بسجراري لخضر	6	83
25	رحو أحمد	6	127
26	عيسى مسعودي	7	60
27	قوردان بوتليليس	3	23
28	شنوفي بن يعقوب	7	136
29	الإمام بن حضريّة محمد	5	63
30	دهريب الحاج	7	91
31	داني سعيد	3	39
32	مداني بن عريبة	5	33
33	بوزيان ميلود	2	38
6166	المجموع الكلي	229	3671

المدير

الملحق رقم (08): نتائج الدراسة الأساسية.

الفرضية العامة:

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,244	,001
	Cramer's V	,244	,001
N of Valid Cases		338	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الفئات * التصنيف	338	66,1%	173	33,9%	511	100,0%

Crosstabulation * التصنيف

Count

		التصنيف						Total
		واقعي R	مفكر i	فني A	اجتماعي S	مقدم E	تنظيمي C	
الفئات	الدنيا	12	21	14	42	68	12	169
	العليا	5	40	21	23	76	4	169
Total		17	61	35	65	144	16	338

الفرضية الجزئية الأولى:

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Assumed	1,798	,181	-5,872	509	,000	-4,40929	,75087
Not assumed			-6,151	292,359	,000	-4,40929	,71683

Group Statistics

المستوى	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط	366	16,3907	7,87038	,41139
مرتفع	145	20,8000	7,06871	,58702

Crosstabulation المستوى * تصنيف

		المستوى		Total	
		متوسط	مرتفع		
تصنيف	R	Count	21	3	24
		% within تصنيف	87,5%	12,5%	100,0%
I	Count	51	36	87	
		% within تصنيف	58,6%	41,4%	100,0%
A	Count	37	19	56	
		% within تصنيف	66,1%	33,9%	100,0%
S	Count	92	18	110	
		% within تصنيف	83,6%	16,4%	100,0%
E	Count	140	65	205	
		% within تصنيف	68,3%	31,7%	100,0%
C	Count	25	4	29	
		% within تصنيف	86,2%	13,8%	100,0%
Total	Count	366	145	511	
		% within تصنيف	71,6%	28,4%	100,0%

الفرضية الجزئية الثانية:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع R	1,00	206	16,5728	6,94522	,48390
	2,00	305	13,0393	5,36053	,30694
مجموع	1,00	206	16,3495	8,06463	,56189
	2,00	305	18,5475	7,68704	,44016
مجموع A	1,00	206	12,2621	6,63099	,46200
	2,00	305	20,3869	8,10749	,46423
مجموع S	1,00	206	18,2427	6,55627	,45680
	2,00	305	23,2426	6,15642	,35252
مجموع E	1,00	206	22,5777	7,37043	,51352
	2,00	305	23,5279	6,66788	,38180
مجموع C	1,00	206	16,9709	7,43814	,51824
	2,00	305	17,8951	6,45599	,36967

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
مجموع R	Equal variances assumed	9,442	,002	6,477	509	
	Equal variances not assumed			6,166	363,473	
مجموع	Equal variances assumed	,499	,480	-3,108	509	
	Equal variances not assumed			-3,079	425,693	
مجموع A	Equal variances assumed	14,661	,000	-11,936	509	
	Equal variances not assumed			-12,405	490,653	
مجموع S	Equal variances assumed	,881	,348	-8,772	509	
	Equal variances not assumed			-8,665	421,152	
مجموع E	Equal variances assumed	1,766	,184	-1,514	509	
	Equal variances not assumed			-1,485	409,834	
مجموع C	Equal variances assumed	3,799	,052	-1,492	509	
	Equal variances not assumed			-1,452	397,323	

الفرضية الجزئية الثالثة:

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min
						Lower Bound	Upper Bound	
مجموع R	تجريبية علوم	190	14,5842	6,25818	,45402	13,6886	15,4798	
	رياضيات	26	11,8462	4,96139	,97301	9,8422	13,8501	
	رياضي تقني	51	16,2745	5,05600	,70798	14,8525	17,6965	
	واقتصاد تسيير	73	16,2192	7,41853	,86827	14,4883	17,9500	
	لغات	70	12,0000	5,48252	,65529	10,6927	13,3073	
	وفلسفة أداب	101	14,4356	6,18776	,61570	13,2141	15,6572	
	Total	511	14,4638	6,28710	,27812	13,9174	15,0102	
مجموع ا	تجريبية علوم	190	20,7053	7,38420	,53571	19,6485	21,7620	
	رياضيات	26	23,3846	5,88610	1,15436	21,0072	25,7621	
	رياضي تقني	51	19,8824	5,67326	,79442	18,2867	21,4780	
	واقتصاد تسيير	73	15,3836	6,87312	,80444	13,7799	16,9872	
	لغات	70	12,2857	6,89495	,82410	10,6417	13,9298	
	وفلسفة أداب	101	14,6139	7,84725	,78083	13,0647	16,1630	
	Total	511	17,6419	7,89930	,34944	16,9554	18,3284	
مجموع A	تجريبية علوم	190	16,3211	8,03544	,58295	15,1711	17,4710	
	رياضيات	26	15,4231	6,53711	1,28203	12,7827	18,0635	
	رياضي تقني	51	13,8431	8,46965	1,18599	11,4610	16,2253	
	واقتصاد تسيير	73	16,3425	7,71402	,90286	14,5427	18,1423	
	لغات	70	18,3143	8,53559	1,02020	16,2790	20,3495	
	وفلسفة أداب	101	20,4059	9,46803	,94210	18,5368	22,2750	
	Total	511	17,1115	8,53053	,37737	16,3702	17,8529	
مجموع S	تجريبية علوم	190	20,8842	6,86123	,49777	19,9023	21,8661	
	رياضيات	26	20,0385	5,07922	,99612	17,9869	22,0900	
	رياضي تقني	51	18,9020	6,63100	,92853	17,0370	20,7670	
	واقتصاد تسيير	73	20,8630	5,82217	,68143	19,5046	22,2214	
	لغات	70	20,3714	6,40012	,76496	18,8454	21,8975	
	وفلسفة أداب	101	24,2079	7,14607	,71106	22,7972	25,6186	
	Total	511	21,2270	6,77476	,29970	20,6382	21,8158	
مجموع E	تجريبية علوم	190	23,0000	6,57315	,47687	22,0593	23,9407	
	رياضيات	26	19,8462	6,51578	1,27785	17,2144	22,4779	
	رياضي تقني	51	21,7255	6,37833	,89315	19,9316	23,5194	
	واقتصاد تسيير	73	26,1233	6,25154	,73169	24,6647	27,5819	
	لغات	70	22,8714	8,35259	,99833	20,8798	24,8630	
	وفلسفة أداب	101	23,0198	6,94979	,69153	21,6478	24,3918	
	Total	511	23,1448	6,96817	,30825	22,5392	23,7504	
مجموع C	تجريبية علوم	190	16,6684	6,70706	,48658	15,7086	17,6282	

رياضيات	26	16,7692	5,18697	1,01725	14,6742	18,8643
رياضي تقني	51	14,6275	5,84794	,81888	12,9827	16,2722
واقتصاد تسيير	73	21,6164	7,00918	,82036	19,9811	23,2518
لغات	70	16,5143	6,47345	,77373	14,9707	18,0578
وفلسفة آداب	101	18,5248	6,94780	,69133	17,1532	19,8963
Total	511	17,5225	6,87671	,30421	16,9248	18,1202

-

-

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
مجموع R	Between Groups	998,061	5	199,612	5,261	,000
	Within Groups	19161,019	505	37,943		
	Total	20159,080	510			
مجموع ا	Between Groups	6203,035	5	1240,607	24,453	,000
	Within Groups	25620,429	505	50,734		
	Total	31823,464	510			
مجموع A	Between Groups	1978,254	5	395,651	5,687	,000
	Within Groups	35134,388	505	69,573		
	Total	37112,642	510			
مجموع S	Between Groups	1293,137	5	258,627	5,906	,000
	Within Groups	22114,531	505	43,791		
	Total	23407,667	510			
مجموع E	Between Groups	1044,049	5	208,810	4,446	,001
	Within Groups	23719,235	505	46,969		
	Total	24763,284	510			
مجموع C	Between Groups	1976,910	5	395,382	9,018	,000
	Within Groups	22140,582	505	43,843		
	Total	24117,491	510			

-

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) الشعبة	(J) الشعبة	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Rمجموع	تجريبية علوم	رياضيات	2,73806*	1,28803	,034	,2075	5
		رياضي تقني	-1,69030	,97143	,082	-3,5988	
		واقتصاد تسيير	-1,63497	,84821	,054	-3,3014	
		لغات	2,58421*	,86124	,003	,8922	4
		وفلسفة آداب	,14857	,75853	,845	-1,3417	1
	رياضيات	تجريبية علوم	-2,73806*	1,28803	,034	-5,2686	-
		رياضي تقني	-4,42836*	1,48435	,003	-7,3446	-1
		واقتصاد تسيير	-4,37302*	1,40680	,002	-7,1369	-1
		لغات	-,15385	1,41470	,913	-2,9333	2
		وفلسفة آداب	-2,58949	1,35462	,056	-5,2509	
	رياضي تقني	تجريبية علوم	1,69030	,97143	,082	-,2182	3
		رياضيات	4,42836*	1,48435	,003	1,5121	7
		واقتصاد تسيير	,05533	1,12416	,961	-2,1533	2
		لغات	4,27451*	1,13402	,000	2,0465	6
		وفلسفة آداب	1,83887	1,05813	,083	-,2400	3
	واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	1,63497	,84821	,054	-,0315	3
		رياضيات	4,37302*	1,40680	,002	1,6091	7
		رياضي تقني	-,05533	1,12416	,961	-2,2639	2
		لغات	4,21918*	1,03044	,000	2,1947	6
		وفلسفة آداب	1,78353	,94627	,060	-,0756	3
لغات	تجريبية علوم	-2,58421*	,86124	,003	-4,2763	-	
	رياضيات	,15385	1,41470	,913	-2,6256	2	
	رياضي تقني	-4,27451*	1,13402	,000	-6,5025	-2	
	واقتصاد تسيير	-4,21918*	1,03044	,000	-6,2436	-2	
	وفلسفة آداب	-2,43564*	,95797	,011	-4,3177	-	
وفلسفة آداب	تجريبية علوم	-,14857	,75853	,845	-1,6388	1	
	رياضيات	2,58949	1,35462	,056	-,0719	5	
	رياضي تقني	-1,83887	1,05813	,083	-3,9177		
	واقتصاد تسيير	-1,78353	,94627	,060	-3,6426		
	لغات	2,43564*	,95797	,011	,5535	4	
امجموع	تجريبية علوم	رياضيات	-2,67935	1,48940	,073	-5,6055	
		رياضي تقني	,82291	1,12330	,464	-1,3840	3
		واقتصاد تسيير	5,32170*	,98082	,000	3,3947	7
		لغات	8,41955*	,99588	,000	6,4630	10
		وفلسفة آداب	6,09140*	,87711	,000	4,3682	7
	رياضيات	تجريبية علوم	2,67935	1,48940	,073	-,2468	5

	رياضي تقني	3,50226*	1,71641	,042	,1301	6
	واقتصاد تسيير	8,00105*	1,62674	,000	4,8051	11
	لغات	11,09890*	1,63586	,000	7,8850	14
	وفلسفة آداب	8,77075*	1,56640	,000	5,6933	11
رياضي تقني	تجريبية علوم	-8,2291	1,12330	,464	-3,0298	1
	رياضيات	-3,50226*	1,71641	,042	-6,8744	-
	واقتصاد تسيير	4,49879*	1,29991	,001	1,9449	7
	لغات	7,59664*	1,31131	,000	5,0203	10
	وفلسفة آداب	5,26849*	1,22356	,000	2,8646	7
واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	-5,32170*	,98082	,000	-7,2487	-3
	رياضيات	-8,00105*	1,62674	,000	-11,1971	-4
	رياضي تقني	-4,49879*	1,29991	,001	-7,0527	-1
	لغات	3,09785*	1,19153	,010	,7569	5
	وفلسفة آداب	,76970	1,09421	,482	-1,3801	2
لغات	تجريبية علوم	-8,41955*	,99588	,000	-10,3761	-6
	رياضيات	-11,09890*	1,63586	,000	-14,3128	-7
	رياضي تقني	-7,59664*	1,31131	,000	-10,1729	-5
	واقتصاد تسيير	-3,09785*	1,19153	,010	-5,4388	-
	وفلسفة آداب	-2,32815*	1,10773	,036	-4,5045	-
وفلسفة آداب	تجريبية علوم	-6,09140*	,87711	,000	-7,8146	-4
	رياضيات	-8,77075*	1,56640	,000	-11,8482	-5
	رياضي تقني	-5,26849*	1,22356	,000	-7,6724	-2
	واقتصاد تسيير	-,76970	1,09421	,482	-2,9195	1
	لغات	2,32815*	1,10773	,036	,1518	4
Aمجموع	تجريبية علوم	,89798	1,74415	,607	-2,5287	4
	رياضي تقني	2,47792	1,31543	,060	-,1065	5
	واقتصاد تسيير	-,02141	1,14858	,985	-2,2780	2
	لغات	-1,99323	1,16622	,088	-4,2845	
	وفلسفة آداب	-4,08489*	1,02714	,000	-6,1029	-2
رياضيات	تجريبية علوم	-,89798	1,74415	,607	-4,3247	2
	رياضي تقني	1,57994	2,00999	,432	-2,3690	5
	واقتصاد تسيير	-,91939	1,90498	,630	-4,6620	2
	لغات	-2,89121	1,91567	,132	-6,6549	
	وفلسفة آداب	-4,98286*	1,83432	,007	-8,5867	-1
رياضي تقني	تجريبية علوم	-2,47792	1,31543	,060	-5,0623	
	رياضيات	-1,57994	2,00999	,432	-5,5289	2
	واقتصاد تسيير	-2,49933	1,52225	,101	-5,4900	
	لغات	-4,47115*	1,53560	,004	-7,4881	-1
	وفلسفة آداب	-6,56280*	1,43284	,000	-9,3779	-3
واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	,02141	1,14858	,985	-2,2352	2
	رياضيات	,91939	1,90498	,630	-2,8233	4

		رياضي تقني	2,49933	1,52225	,101	-4,914	5
		لغات	-1,97182	1,39533	,158	-4,7132	
		وفلسفة آداب	-4,06347*	1,28137	,002	-6,5809	-1
	لغات	تجريبية علوم	1,99323	1,16622	,088	-,2980	4
		رياضيات	2,89121	1,91567	,132	-,8725	6
		رياضي تقني	4,47115*	1,53560	,004	1,4542	7
		واقتصاد تسيير	1,97182	1,39533	,158	-,7696	4
		وفلسفة آداب	-2,09165	1,29721	,107	-4,6402	
	وفلسفة آداب	تجريبية علوم	4,08489*	1,02714	,000	2,0669	6
		رياضيات	4,98286*	1,83432	,007	1,3790	8
		رياضي تقني	6,56280*	1,43284	,000	3,7477	9
		واقتصاد تسيير	4,06347*	1,28137	,002	1,5460	6
		لغات	2,09165	1,29721	,107	-,4569	4
Sمجموع	تجريبية علوم	رياضيات	,84575	1,38375	,541	-1,8729	3
		رياضي تقني	1,98225	1,04361	,058	-,0681	4
		واقتصاد تسيير	,02120	,91124	,981	-1,7691	1
		لغات	,51278	,92524	,580	-1,3050	2
		وفلسفة آداب	-3,32371*	,81490	,000	-4,9247	-1
	رياضيات	تجريبية علوم	-,84575	1,38375	,541	-3,5644	1
		رياضي تقني	1,13650	1,59466	,476	-1,9965	4
		واقتصاد تسيير	-,82455	1,51134	,586	-3,7938	2
		لغات	-,33297	1,51982	,827	-3,3189	2
		وفلسفة آداب	-4,16946*	1,45528	,004	-7,0286	-1
	رياضي تقني	تجريبية علوم	-1,98225	1,04361	,058	-4,0326	
		رياضيات	-1,13650	1,59466	,476	-4,2695	1
		واقتصاد تسيير	-1,96105	1,20770	,105	-4,3338	
		لغات	-1,46947	1,21829	,228	-3,8630	
		وفلسفة آداب	-5,30596*	1,13676	,000	-7,5393	-3
	واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	-,02120	,91124	,981	-1,8115	1
		رياضيات	,82455	1,51134	,586	-2,1447	3
		رياضي تقني	1,96105	1,20770	,105	-,4117	4
		لغات	,49159	1,10701	,657	-1,6833	2
		وفلسفة آداب	-3,34491*	1,01659	,001	-5,3422	-1
	لغات	تجريبية علوم	-,51278	,92524	,580	-2,3306	1
		رياضيات	,33297	1,51982	,827	-2,6530	3
		رياضي تقني	1,46947	1,21829	,228	-,9241	3
		واقتصاد تسيير	-,49159	1,10701	,657	-2,6665	1
	وفلسفة آداب	-3,83649*	1,02916	,000	-5,8584	-1	
وفلسفة آداب	تجريبية علوم	3,32371*	,81490	,000	1,7227	4	
	رياضيات	4,16946*	1,45528	,004	1,3103	7	
	رياضي تقني	5,30596*	1,13676	,000	3,0726	7	

		واقتصاد تسيير	3,34491*	1,01659	,001	1,3476	5
		لغات	3,83649*	1,02916	,000	1,8145	5
مجموع E	تجريبية علوم	رياضيات	3,15385*	1,43307	,028	,3383	5
		رياضي تقني	1,27451	1,08081	,239	-,8489	3
		واقتصاد تسيير	-3,12329*	,94372	,001	-4,9774	-1
		لغات	,12857	,95822	,893	-1,7540	2
		وفلسفة آداب	-,01980	,84394	,981	-1,6779	1
	رياضيات	تجريبية علوم	-3,15385*	1,43307	,028	-5,9694	-
		رياضي تقني	-1,87934	1,65150	,256	-5,1240	1
		واقتصاد تسيير	-6,27713*	1,56522	,000	-9,3523	-3
		لغات	-3,02527	1,57400	,055	-6,1177	
		وفلسفة آداب	-3,17365*	1,50716	,036	-6,1347	-
	رياضي تقني	تجريبية علوم	-1,27451	1,08081	,239	-3,3980	
		رياضيات	1,87934	1,65150	,256	-1,3653	5
		واقتصاد تسيير	-4,39780*	1,25075	,000	-6,8551	-1
		لغات	-1,14594	1,26172	,364	-3,6248	1
		وفلسفة آداب	-1,29431	1,17728	,272	-3,6073	1
	واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	3,12329*	,94372	,001	1,2692	4
		رياضيات	6,27713*	1,56522	,000	3,2020	9
		رياضي تقني	4,39780*	1,25075	,000	1,9405	6
		لغات	3,25186*	1,14647	,005	,9994	5
		وفلسفة آداب	3,10349*	1,05283	,003	1,0350	5
	لغات	تجريبية علوم	-,12857	,95822	,893	-2,0112	1
		رياضيات	3,02527	1,57400	,055	-,0671	6
		رياضي تقني	1,14594	1,26172	,364	-1,3329	3
		واقتصاد تسيير	-3,25186*	1,14647	,005	-5,5043	-
		وفلسفة آداب	-,14837	1,06584	,889	-2,2424	1
	وفلسفة آداب	تجريبية علوم	,01980	,84394	,981	-1,6383	1
		رياضيات	3,17365*	1,50716	,036	,2126	6
		رياضي تقني	1,29431	1,17728	,272	-1,0187	3
واقتصاد تسيير		-3,10349*	1,05283	,003	-5,1719	-1	
لغات		,14837	1,06584	,889	-1,9457	2	
مجموع C	تجريبية علوم	رياضيات	-,10081	1,38456	,942	-2,8210	2
		رياضي تقني	2,04097	1,04423	,051	-,0106	4
		واقتصاد تسيير	-4,94802*	,91178	,000	-6,7394	-3
		لغات	,15414	,92578	,868	-1,6647	1
		وفلسفة آداب	-1,85633*	,81538	,023	-3,4583	-
	رياضيات	تجريبية علوم	,10081	1,38456	,942	-2,6194	2
		رياضي تقني	2,14178	1,59559	,180	-,9930	5
		واقتصاد تسيير	-4,84721*	1,51223	,001	-7,8182	-1
		لغات	,25495	1,52072	,867	-2,7328	3

	وفلسفة آداب	-1,75552	1,45614	,229	-4,6164	1
رياضي تقني	تجريبية علوم	-2,04097	1,04423	,051	-4,0925	
	رياضيات	-2,14178	1,59559	,180	-5,2766	
	واقتصاد تسيير	-6,98899*	1,20841	,000	-9,3631	-4
	لغات	-1,88683	1,21901	,122	-4,2818	
	وفلسفة آداب	-3,89730*	1,13743	,001	-6,1320	-1
واقتصاد تسيير	تجريبية علوم	4,94802*	,91178	,000	3,1567	6
	رياضيات	4,84721*	1,51223	,001	1,8762	7
	رياضي تقني	6,98899*	1,20841	,000	4,6149	9
	لغات	5,10215*	1,10766	,000	2,9260	7
	وفلسفة آداب	3,09169*	1,01719	,002	1,0932	5
لغات	تجريبية علوم	-,15414	,92578	,868	-1,9730	1
	رياضيات	-,25495	1,52072	,867	-3,2427	2
	رياضي تقني	1,88683	1,21901	,122	-,5081	4
	واقتصاد تسيير	-5,10215*	1,10766	,000	-7,2783	-2
	وفلسفة آداب	-2,01047	1,02976	,051	-4,0336	
وفلسفة آداب	تجريبية علوم	1,85633*	,81538	,023	,2544	3
	رياضيات	1,75552	1,45614	,229	-1,1053	4
	رياضي تقني	3,89730*	1,13743	,001	1,6626	6
	واقتصاد تسيير	-3,09169*	1,01719	,002	-5,0901	-1
	لغات	2,01047	1,02976	,051	-,0127	4

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

الفرضية الجزئية الرابعة:

Descriptives

القرار. اتخاذ مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
R واقعي	24	125,2083	8,90520	1,81777	121,4480	128,9687	112,00	142,00
i مفكر	87	133,7356	11,95385	1,28159	131,1879	136,2833	110,00	162,00
A فني	56	132,0000	11,16814	1,49241	129,0092	134,9908	106,00	158,00
S اجتماعي	110	127,5364	10,83714	1,03328	125,4884	129,5843	102,00	163,00
E مقدم	205	130,6049	13,45308	,93960	128,7523	132,4575	88,00	167,00
C تنظيمي	29	127,3448	11,65662	2,16458	122,9109	131,7788	98,00	152,00
Total	511	130,1918	12,32065	,54503	129,1210	131,2626	88,00	167,00

ANOVA

القرار. اتخاذ مجموع

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2917,426	5	583,485	3,955	,002
Within Groups	74499,779	505	147,524		
Total	77417,205	510			

الفرضية الجزئية الخامسة:

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع	ذكور	206	127,6990	12,60146	,87799
	إناث	305	131,9508	11,78903	,67504

الفرضية الجزئية السادسة:

Descriptives

القرار. اتخاذ. مجموع

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
تجريبية علوم	190	131,9421	12,58334	,91289	130,1413	133,7429	102,00	163,00
رياضيات	26	134,3846	11,36337	2,22854	129,7949	138,9744	110,00	163,00
رياضي تقني	51	132,4118	13,10447	1,83499	128,7261	136,0975	104,00	162,00
واقتصاد تسيير	73	127,2740	10,50167	1,22913	124,8238	129,7242	105,00	153,00
لغات	70	129,9429	14,04639	1,67886	126,5936	133,2921	88,00	167,00
وفلسفة آداب	101	126,9802	10,56596	1,05135	124,8943	129,0661	98,00	163,00
Total	511	130,1918	12,32065	,54503	129,1210	131,2626	88,00	167,00

ANOVA

القرار. اتخاذ. مجموع

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2958,083	5	591,617	4,012	,001
Within Groups	74459,122	505	147,444		
Total	77417,205	510			

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الشعب
12,58334	131,9421	190	علوم تجريبية
11,36337	134,3846	26	رياضيات
13,10447	132,4118	51	تقني رياضي
10,50167	127,2740	73	تسيير واقتصاد
14,04639	129,9429	70	لغات أجنبية
10,56596	126,9802	101	آداب وفلسفة
12,32065	130,1918	511	المجموع

نتائج الأسئلة الاستكشافية:

السؤال الأول:

		تصنيف			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	24	4,7	4,7	4,7
	I	87	17,0	17,0	21,7
	A	56	11,0	11,0	32,7
	S	110	21,5	21,5	54,2
	E	205	40,1	40,1	94,3
	C	29	5,7	5,7	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

السؤال الثاني:

Statistics

مجموع

N	Valid	511
	Missing	0
Mean		130,2368
Median		129,0000
Std. Deviation		12,28951
Range		79,00
Minimum		88,00
Maximum		167,00

السؤال الثالث: الأنشطة

		act_R			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	77	15,1	15,1	15,1
	1,00	83	16,2	16,2	31,3
	2,00	90	17,6	17,6	48,9
	3,00	90	17,6	17,6	66,5
	4,00	68	13,3	13,3	79,8
	5,00	51	10,0	10,0	89,8
	6,00	40	7,8	7,8	97,7
	7,00	8	1,6	1,6	99,2
	8,00	4	,8	,8	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		act_i			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	43	8,4	8,4	8,4
	1,00	60	11,7	11,7	20,2
	2,00	66	12,9	12,9	33,1
	3,00	87	17,0	17,0	50,1
	4,00	64	12,5	12,5	62,6
	5,00	66	12,9	12,9	75,5
	6,00	44	8,6	8,6	84,1
	7,00	54	10,6	10,6	94,7
	8,00	27	5,3	5,3	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

act_A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	61	11,9	11,9	11,9
	1,00	40	7,8	7,8	19,8
	2,00	80	15,7	15,7	35,4
	3,00	91	17,8	17,8	53,2
	4,00	50	9,8	9,8	63,0
	5,00	60	11,7	11,7	74,8
	6,00	53	10,4	10,4	85,1
	7,00	36	7,0	7,0	92,2
	8,00	40	7,8	7,8	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

-
-
-

تكرار ACT_S

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	9	1,8	1,8	1,8
	1,00	11	2,2	2,2	3,9
	2,00	25	4,9	4,9	8,8
	3,00	35	6,8	6,8	15,7
	4,00	53	10,4	10,4	26,0
	5,00	60	11,7	11,7	37,8
	6,00	106	20,7	20,7	58,5
	7,00	97	19,0	19,0	77,5
	8,00	115	22,5	22,5	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

-
-

		act_E			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	23	4,5	4,5	4,5
	1,00	23	4,5	4,5	9,0
	2,00	30	5,9	5,9	14,9
	3,00	47	9,2	9,2	24,1
	4,00	68	13,3	13,3	37,4
	5,00	91	17,8	17,8	55,2
	6,00	101	19,8	19,8	75,0
	7,00	76	14,9	14,9	89,8
	8,00	52	10,2	10,2	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

-

-

		act_C			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	20	3,9	3,9	3,9
	1,00	34	6,7	6,7	10,6
	2,00	54	10,6	10,6	21,1
	3,00	82	16,0	16,0	37,2
	4,00	88	17,2	17,2	54,4
	5,00	71	13,9	13,9	68,3
	6,00	78	15,3	15,3	83,6
	7,00	47	9,2	9,2	92,8
	8,00	37	7,2	7,2	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

السؤال الرابع: الكفاءات

		comp_R			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	48	9,4	9,4	9,4
	1,00	58	11,4	11,4	20,7
	2,00	60	11,7	11,7	32,5
	3,00	94	18,4	18,4	50,9
	4,00	109	21,3	21,3	72,2
	5,00	85	16,6	16,6	88,8
	6,00	30	5,9	5,9	94,7
	7,00	27	5,3	5,3	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		comp_A			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	33	6,5	6,5	6,5
	1,00	65	12,7	12,7	19,2
	2,00	70	13,7	13,7	32,9
	3,00	104	20,4	20,4	53,2
	4,00	82	16,0	16,0	69,3
	5,00	65	12,7	12,7	82,0
	6,00	58	11,4	11,4	93,3
	7,00	34	6,7	6,7	100,0

Total	511	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

comp_S

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	5	1,0	1,0	1,0
	1,00	16	3,1	3,1	4,1
	2,00	25	4,9	4,9	9,0
	3,00	29	5,7	5,7	14,7
	4,00	53	10,4	10,4	25,0
	5,00	76	14,9	14,9	39,9
	6,00	100	19,6	19,6	59,5
	7,00	207	40,5	40,5	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

comp_E

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	7	1,4	1,4	1,4
	1,00	5	1,0	1,0	2,3
	2,00	21	4,1	4,1	6,5
	3,00	40	7,8	7,8	14,3
	4,00	60	11,7	11,7	26,0
	5,00	117	22,9	22,9	48,9
	6,00	129	25,2	25,2	74,2
	7,00	132	25,8	25,8	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

comp_C

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	13	2,5	2,5	2,5
	1,00	14	2,7	2,7	5,3
	2,00	19	3,7	3,7	9,0
	3,00	38	7,4	7,4	16,4
	4,00	74	14,5	14,5	30,9
	5,00	97	19,0	19,0	49,9
	6,00	122	23,9	23,9	73,8
	7,00	134	26,2	26,2	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

السؤال الخامس: الميول المهنية

		incl_R			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	6	1,2	1,2	1,2
	1,00	14	2,7	2,7	3,9
	2,00	37	7,2	7,2	11,2
	3,00	68	13,3	13,3	24,5
	4,00	112	21,9	21,9	46,4
	5,00	105	20,5	20,5	66,9
	6,00	133	26,0	26,0	93,0
	7,00	36	7,0	7,0	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		incl_i			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	20	3,9	3,9	3,9
	1,00	18	3,5	3,5	7,4
	2,00	20	3,9	3,9	11,4
	3,00	59	11,5	11,5	22,9
	4,00	84	16,4	16,4	39,3
	5,00	97	19,0	19,0	58,3
	6,00	99	19,4	19,4	77,7
	7,00	114	22,3	22,3	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		incl_A			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	10	2,0	2,0	2,0
	1,00	23	4,5	4,5	6,5
	2,00	49	9,6	9,6	16,0
	3,00	86	16,8	16,8	32,9
	4,00	76	14,9	14,9	47,7
	5,00	99	19,4	19,4	67,1
	6,00	89	17,4	17,4	84,5
	7,00	79	15,5	15,5	100,0

Total	511	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

		incl_S			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	10	2,0	2,0	2,0
	1,00	22	4,3	4,3	6,3
	2,00	29	5,7	5,7	11,9
	3,00	46	9,0	9,0	20,9
	4,00	64	12,5	12,5	33,5
	5,00	121	23,7	23,7	57,1
	6,00	130	25,4	25,4	82,6
	7,00	89	17,4	17,4	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		incl_E			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	9	1,8	1,8	1,8
	1,00	12	2,3	2,3	4,1
	2,00	11	2,2	2,2	6,3
	3,00	22	4,3	4,3	10,6
	4,00	37	7,2	7,2	17,8
	5,00	79	15,5	15,5	33,3
	6,00	137	26,8	26,8	60,1
	7,00	204	39,9	39,9	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		incl_C			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	15	2,9	2,9	2,9
	1,00	50	9,8	9,8	12,7
	2,00	78	15,3	15,3	28,0
	3,00	104	20,4	20,4	48,3
	4,00	101	19,8	19,8	68,1
	5,00	72	14,1	14,1	82,2
	6,00	56	11,0	11,0	93,2
	7,00	35	6,8	6,8	100,0

Total	511	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

السؤال السادس: المهين

		prof_R			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	89	17,4	17,4	17,4
	1,00	49	9,6	9,6	27,0
	2,00	56	11,0	11,0	38,0
	3,00	66	12,9	12,9	50,9
	4,00	56	11,0	11,0	61,8
	5,00	55	10,8	10,8	72,6
	6,00	53	10,4	10,4	83,0
	7,00	21	4,1	4,1	87,1
	8,00	14	2,7	2,7	89,8
	9,00	18	3,5	3,5	93,3
	10,00	14	2,7	2,7	96,1
	11,00	2	,4	,4	96,5
	12,00	7	1,4	1,4	97,8
	13,00	4	,8	,8	98,6
	14,00	2	,4	,4	99,0
	15,00	5	1,0	1,0	100,0
Total	511	100,0	100,0		

		prof_C			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	84	16,4	16,4	16,4
	1,00	51	10,0	10,0	26,4
	2,00	55	10,8	10,8	37,2
	3,00	57	11,2	11,2	48,3
	4,00	45	8,8	8,8	57,1
	5,00	43	8,4	8,4	65,6
	6,00	39	7,6	7,6	73,2
	7,00	30	5,9	5,9	79,1
	8,00	26	5,1	5,1	84,1
	9,00	16	3,1	3,1	87,3
	10,00	25	4,9	4,9	92,2
	11,00	7	1,4	1,4	93,5
	12,00	8	1,6	1,6	95,1
	13,00	15	2,9	2,9	98,0
	14,00	5	1,0	1,0	99,0
	15,00	5	1,0	1,0	100,0
Total		511	100,0	100,0	

		prof_i			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	,00	58	11,4	11,4	11,4
	1,00	48	9,4	9,4	20,7
	2,00	54	10,6	10,6	31,3
	3,00	43	8,4	8,4	39,7
	4,00	43	8,4	8,4	48,1
	5,00	52	10,2	10,2	58,3
	6,00	40	7,8	7,8	66,1
	7,00	32	6,3	6,3	72,4
	8,00	27	5,3	5,3	77,7
	9,00	33	6,5	6,5	84,1
	10,00	22	4,3	4,3	88,5
	11,00	23	4,5	4,5	93,0
	12,00	8	1,6	1,6	94,5
	13,00	16	3,1	3,1	97,7
14,00	4	,8	,8	98,4	

15,00	8	1,6	1,6	100,0
Total	511	100,0	100,0	

prof_A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	60	11,7	11,7	11,7
	1,00	39	7,6	7,6	19,4
	2,00	45	8,8	8,8	28,2
	3,00	35	6,8	6,8	35,0
	4,00	46	9,0	9,0	44,0
	5,00	50	9,8	9,8	53,8
	6,00	29	5,7	5,7	59,5
	7,00	53	10,4	10,4	69,9
	8,00	33	6,5	6,5	76,3
	9,00	25	4,9	4,9	81,2
	10,00	30	5,9	5,9	87,1
	11,00	13	2,5	2,5	89,6
	12,00	9	1,8	1,8	91,4
	13,00	15	2,9	2,9	94,3
	14,00	23	4,5	4,5	98,8
	15,00	6	1,2	1,2	100,0
Total	511	100,0	100,0		

prof_S

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	44	8,6	8,6	8,6
	1,00	35	6,8	6,8	15,5
	2,00	52	10,2	10,2	25,6
	3,00	58	11,4	11,4	37,0
	4,00	60	11,7	11,7	48,7
	5,00	51	10,0	10,0	58,7
	6,00	40	7,8	7,8	66,5
	7,00	39	7,6	7,6	74,2
	8,00	31	6,1	6,1	80,2
	9,00	27	5,3	5,3	85,5
	10,00	29	5,7	5,7	91,2
11,00	16	3,1	3,1	94,3	

	12,00	13	2,5	2,5	96,9
	13,00	7	1,4	1,4	98,2
	14,00	2	,4	,4	98,6
	15,00	7	1,4	1,4	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

		prof_E			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	31	6,1	6,1	6,1
	1,00	16	3,1	3,1	9,2
	2,00	36	7,0	7,0	16,2
	3,00	35	6,8	6,8	23,1
	4,00	26	5,1	5,1	28,2
	5,00	35	6,8	6,8	35,0
	6,00	22	4,3	4,3	39,3
	7,00	43	8,4	8,4	47,7
	8,00	53	10,4	10,4	58,1
	9,00	51	10,0	10,0	68,1
	10,00	51	10,0	10,0	78,1
	11,00	26	5,1	5,1	83,2
	12,00	26	5,1	5,1	88,3
	13,00	20	3,9	3,9	92,2
	14,00	17	3,3	3,3	95,5
	15,00	23	4,5	4,5	100,0
	Total	511	100,0	100,0	

