

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم علم النفس وعلوم التربية -

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

الوعي المهني وعلاقته بالطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج

"دراسة ميدانية بقسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية بجامعة بسكرة"

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية

إشراف الأستاذة:

* باشا فاتن

إعداد الطالبة:

• بوذن فريال

• بن مبروك نعيمة

| الرقم | الاسم واللقب | الجامعة | الرتبة | الصفة |
|-------|--------------|-----------------------|--------|----------------|
| 01 | | جامعة محمد خيضر بسكرة | | رئيسا |
| 02 | باشا فاتن | جامعة محمد خيضر بسكرة | | مشرفا ومقررا |
| 03 | | جامعة محمد خيضر بسكرة | | مناقشا وممتحنا |

السنة الجامعية: 2023 / 2024 م.



شكر وتقدير

قال الله عز [وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ] (إبراهيم- الآية - ١٢٥-).

اللهم صل وسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين قائل "من اصطنع اليكم معروفاً فجازوه فان محبتكم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا انكم قد شكرتم، فان الله شاكر يحب الشاكرين "

الحمد لله واهب العقل، منبر الدروب أولاً قبل كل شيء، نشكر الله عز وجل على واسع عطائه وتوفيقه الذي منحنا القوة وسلحنا بالصبر ومكننا بعونه ومشيتته بإتمام هذا العمل المتواضع، الذي نرجو ان يكون عملاً نافعا لنا ولجميع الباحثين في هذا المجال.

لا يسعنا بعد شكرنا الله وحمده إلا ان نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا على إنجاز هذه الدراسة سواء بجهده أو وقته أو دعائه ونخص بالشكر العظيم إلى من يعجز القلم أن يعبر ويصف عطائه، بل وتعجز الكلمات أن توفيقها حقها " الدكتور فاتن باشا" التي لم تبخل علينا بمعلوماتها القيمة ونصائحها الوجيهة، وحسن متابعتها منذ اللحظة الأولى من كتابة هذه المذكرة إلى آخر حرفه فيها، فنسأل الله أن يجازيها عنا خير جزاء وأن يكتب كل ما قدمته في ميزان حسناتها.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى أعضاء اللجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل راجين من مولى عز وجل ان يكون في المستوى المطلوب

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة علاقة الوعي المهني بالطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج في تخصص علم النفس المدرسي بكلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس، وعلوم التربية بجامعة بسكرة وقد هدفت الدراسة إلى:

_ التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة هذا التخصص ولتحقيق هذا الهدف تم الإعتماد على أداة الاستبيان والتي تمثلت في مقياس (الوعي المهني) من اعداد الصبحي (2010) ومقياس (الطموح) من اعداد محمد عبد التواب معوض(2005) وبإتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وقد اختيرت هذه العينة بطريقة المسح الشامل حيث قدرت بـ: 31 فردا يمثلون 100% من مجتمع الدراسة، حيث استخدم مجموعة من الأساليب الاحصائية منها نسب المئوية ومعالج الارتباط بيرسون ومعالجتها بالحزمة الاحصائية. spss

وقد تم التوصل إلى نتائج التالية :

- _ أن أغلبية الطلبة يتمتعون بمستوى وعي مهني وطموح مرتفع.
 - _ توجد علاقة ارتباطية بين الوعي المهني والطموح .
 - _ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي المهني تعزى لمتغير السن ومزاولة العمل .
 - _ عدم وجود ذات دلالة إحصائية في الطموح تعزى لمتغير السن ومزاولة العمل .
- الكلمات المفتاحية :** الوعي المهني، الطموح، طالب الجامعي.

Study Summary:

This study explored the relationship between professional awareness and ambition among master's students approaching graduation in the field of school psychology at the Faculty of Social Sciences, Department of Psychology and Educational Sciences, at the University of Biskra. The aims of the study were to: – Investigate the nature of the correlation between professional awareness and ambition among students of this specialization. To achieve this objective, a questionnaire which included the Professional Awareness Scale prepared by Al-Subhi (2010) and the Ambition Scale developed by Mohamed Abdel Tawab Mawad (2005) was utilized. Following a descriptive correlational method, the sample was chosen through a comprehensive survey, comprising 31 individuals, representing 100% of the study population. A variety of statistical methods were employed, including percentage rates and Pearson's correlation coefficient, analyzed using the SPSS statistical package. The study yielded the following results: – The majority of the students possessed a high level of professional awareness and ambition. – There is a correlational relationship between professional awareness and ambition. – There are no statistically significant differences in professional awareness attributed to variables of age and work status. – There are no statistically significant differences in ambition attributed to variables of age and work status.

Keywords: Professional Awareness, Ambition, University Student

الفهارس

| الصفحة | المحتوى |
|--|---|
| | شكر وتقدير |
| | ملخص الدراسة |
| | فهرس المحتويات |
| | فهرس الأشكال |
| | فهرس الجداول |
| أ.ج | مقدمة |
| "الجانب النظري" | |
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | |
| 7 | 1. إشكالية الدراسة |
| 8 | 2. فرضيات الدراسة |
| 8 | 3. أهمية الدراسة |
| 8 | 4. أهداف الدراسة |
| 12 | 5. المفاهيم الاجرائية |
| 14 | 6. الدراسات السابقة |
| 15 | 7. تعقيب على الدراسات السابقة |
| الفصل الثاني: الوعي المهني | |
| 17 | تمهيد |
| 18 | 1. مفهوم الوعي المهني |
| 19 | 2. الوعي المهني وعلاقاته بالمفاهيم الأخرى |
| 21 | 3. النظريات المفسرة للوعي المهني |
| 23 | 4. أبعاد الوعي المهني |
| 24 | 5. مراحل تشكيل الوعي المهني |
| 26 | 6. أهمية الوعي المهني |

الفهرس

| | |
|--|------------------------------------|
| 27 | 7. العوامل المؤثرة في الوعي المهني |
| 28 | 8. استراتيجيات تنمية الوعي المهني |
| 29 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثالث: الطموح | |
| 31 | تمهيد |
| 33 | 1. مفهوم الطموح |
| 35 | 2. النظريات المفسرة للطموح |
| 36 | 3. مستويات الطموح |
| 37 | 4. أنواع الطموح |
| 38 | 5. أهمية الطموح في حياة الفرد |
| 40 | 6. العوامل المؤثرة في الطموح |
| 42 | 7. أساليب تحقيق الطموح |
| 43 | 8. قياس مستوى الطموح |
| 44 | خلاصة الفصل |
| "الجانب التطبيقي" | |
| الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة | |
| 47 | تمهيد |
| 48 | 1. منهج الدراسة |
| 48 | 2. حدود الدراسة |
| 49 | 3. الدراسة الاساسية |
| 50 | 4. وصف مجموعة الدراسة |
| 54 | 5. خصائص مجموعة الدراسة |
| 55 | 6. الادوات المستخدمة في الدراسة |
| الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها | |
| 56 | تمهيد |
| 57 | 1. عرض وتحليل نتائج الدراسة |

الفهرس

| | |
|----|------------------------|
| 59 | 2. مناقشة نتائج دراسة |
| 65 | خاتمة |
| 65 | التوصيات |
| 66 | الاقتراحات |
| 71 | قائمة المصادر والمراجع |
| 81 | قائمة الملاحق |

قائمة الجداول:

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|--|-------|
| 36 | النظريات المفسرة للطموح | .1 |
| 49 | خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن | .2 |
| 50 | خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مزاولة العمل | .3 |
| 52 | اجراءت تعديل مقياس الوعي | .4 |
| 53 | توزيع عبارات المقياس على العوامل الأربعة | .5 |
| 56 | مستوى الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة | .6 |
| 57 | مستوى الطموح لدى أفراد عينة الدراسة | .7 |
| 58 | قيمة معامل الارتباط بين الوعي المهني والطموح لدى أفراد عينة الدراسة | .8 |
| 58 | قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الوعي المهني وأبعاد الطموح لدى أفراد عينة الدراسة | .9 |
| 59 | قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن | .10 |
| 60 | خصائص الإحصائية لأفراد عينة الدراسة | .11 |

الفهرس

| | | |
|---------------|--|-----|
| 61 | قيم test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاوله العمل | .12 |
| 62 | قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاوله العمل | .13 |
| 63 | الخصائص الإحصائية لإفراد العينة | .14 |
| 63 | قيم test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاوله العمل | .15 |
| قائمة الجداول | | |
| 20 | أبعاد الوعي المهني | .1 |
| 49 | توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن | .2 |
| 50 | توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مزاوله العمل | .3 |

فهرس الملاحق:

| الرقم | عنوان الملحق | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 01 | مقياس الوعي المهني | 74 |
| 02 | مقياس الطموح | 77 |
| 03 | مستخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الاولى | 78 |
| 04 | مستخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الثانية | 79 |
| 05 | مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الثالثة | 79 |

الفهرس

| | | |
|----|--|----|
| 80 | مخرجات spss الخاصة بالفرضة الرابعة | 06 |
| 80 | مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الخامسة | 07 |

مقدمة

مقدمة

إن تحديد المسار الوظيفي للفرد يمكن أن يكون من أهم القرارات التي يتخذها بعد مرحلة الدراسة الجامعية خاصة إن لم تكن هناك معلومات كافية تساعد على الاختيار وإذا لم يتم التوجيه الصحيح والتعريف بالخيارات التي يمكن أن تكون متوفرة بناءً على القدرات والمهارات وحاجة السوق، لذا فقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في ضوء التطورات السريعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، لما لها من تأثيرات إيجابية و سلبية على حياته فربما تكون هذه المهنة وسيلة لبناء مسيرة الشخص أو وسيلة هدم له.

وفي ضوء ذلك يعتبر الوعي المهني من الأمور الهامة التي ساعدت فيما نشهده اليوم من تطور مهني سريع في العالم خاصة في الآونة الأخيرة، فهو الدافع لشحن الهمم والارتقاء والسمو بمستوى الحياة الوظيفية للأفراد من مرحلة لأخرى، وعليه تبرز أهمية الوعي المهني والذي يتمثل في إدراك الفرد لذاته من حيث قدراته ، وميوله و استعداداته وخصائصه الشخصية، كذلك إدراك الفرد لمحيطه الدراسي من حيث طبيعة الدراسة ومميزات التخصصات، مع إدراكه لمتطلبات المهنة وطبيعتها وخصائصها وإدراكه لعائلات المهن كما يمكنه من إدراك الموائمة بين الذات والمحيط وهذا بالربط بين ما لديه من إدراك بخصائص ذاته وما لديه من إدراك بمتطلبات المحيط الدراسي والمهني.

وبناء على ما سبق تبرز أهمية الوعي المهني و الطموح في المسار الوظيفي للفرد فهما من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها كل طالب جامعي حيث أنهما يساعده في تحقيق أهدافه المهنية و الشخصية، فعندما يكون الفرد على دراية بقدراته و مهاراته و اهتماماته تكون لديه القدرة على تحديد أهدافه المهنية بشكل واقعي حيث أن الوعي المهني من المفاهيم التي ظهرت حديثاً نوعاً ما، فيعرف بأنه رصيد الفرد من السلوكيات التي تمكنه من استكشاف و اختيار و تخطيط و تحقيق أهداف معينة (المطارنة1995)، كما يعرفه هولاند بأنه "مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته و توافر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن و سوق العمل"، فهو يساعد على فهم طبيعة المهنة التي يرغبون في العمل بها و اكتساب المهارات و الخبرات اللازمة للنجاح فيها و لوضع خطة لتحقيق أهدافهم المهنية و هذا بطبيعة الحال يعتمد على مدى كفاءة الطالب و فكرته عن نفسه، التي تعتبر من أهم العوامل التي تساهم في رسم مستوى الطموح من حيث ما يتسم به من صفات وقدرات عقلية وجسمية وانفعالية.

حيث يلعب مستوى الطموح دوراً هاماً في حياة الطالب، إذ أنه من أهم الأبعاد لتحقيق النجاح في الحياة المهنية فبقدر ما يكون الطموح مرتفع بقدر ما تكون الشخصية متميزة، لأنه مؤشر يميز أسلوب تعامل الفرد مع نفسه ومع بيئته و مع مجتمعه، و هو الذي يحدد نشاط الفرد الاجتماعي و علاقته مع الآخرين و مدى تقبله

مقدمة

للمعايير الاجتماعية، وتقبل الذات والقيام بمسؤولية الأدوار المختلفة، فكلما كان مستوى الطموح قريبا من إمكانات الشخصية كلما كان الفرد قريبا من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية وتقدير الذات، فهو يرتبط بشكل وثيق بإشباع الحاجات النفسية الأساسية للفرد، وتحقيق الثقة بالنفس والشعور بالأمن والتوافق النفسي والاجتماعي والانبساط ومفهوم الذات الإيجابي كلها من العوامل التي تساعد على رفع مستوى الطموح بصورة واقعية .

ويختلف الأفراد في مستوى طموحهم باختلاف الظروف المحيطة بالفرد فهو يتأثر متأثرا مباشرا بالجماعة التي ينتمي إليها، فالفرد ينمو في إطار اجتماعي يشمل الأسرة و المدرسة و الأصدقاء، و تؤثر عملية التنشئة الاجتماعية منذ بداية حياته على مستوى الطموح ، فالأسرة مثلا تنمي مستوى الطموح من خلال دفع أبنائها إلى الجهد و الاجتهاد ، وتعتبر أساليب المعاملة الوالدية كالحماية الزائدة مثلا تعد سببا في خلق مشاعر الاستسلام والخوف من المواقف الجديدة و الخبرات الابتكارية التي تؤدي إلى الخجل والهروب من المواقف الاجتماعية وعدم القدرة على مواجهة الأعمال الصعبة أو حل المشكلات التي بدورها تعمل على خفض مستوى الطموح ،بينما الأساليب الإيجابية كالتشجيع على الاستقلال و السيطرة على البيئة تخلق عند الفرد ذات قوية تمكنه من تحقيق النجاح و الدخول في المنافسة المرغوبة و بالتالي تتوقع ارتفاعا في مستوى الطموح.(شبير،2005)

لذلك فإن مستوى الطموح يعتبر قوة دافعة لسلوك الفرد، إذ يعمل بمثابة الحافز الذي يدفع الفرد للقيام بسلوكيات معينة ومن أهم مميزات رسم الفرد لأهدافه والسعي لتحقيقها، مما يزيد من ثقته بنفسه ولخبراته بالنجاح، وهذا ما تؤيده تجارب هوبي مبتكرة هذا اللفظ والتي تقوم على فكرة "أن عدد مرات النجاح تميل إلى زيادة ورفع مستوى الطموح كما يميل تكرار الفشل إلى خفض مستوى الطموح".

الى جانب ما سبق تعتبر المرحلة الجامعية مرحلة أساسية من مراحل التعليم، إذ أن هذه المرحلة لا تقتصر على التعلم فقط، وإنما على مهارات أخرى التي نستطيع أن نقول إنها زاد الطالب الجامعي من الجامعة لممارسة الحياة، ويمكن القول بأن الوعي المهني والطموح يتبادلان الدعم المتبادل، حيث يساهم كل منهما في تعزيز وتطوير الآخر، وبالتالي يمكن أن يكونان عاملين محفزين لتحقيق النجاح المهني والشخصي فالوعي المهني هو الفهم الشامل للمجال المهني الذي يعمل فيه الفرد ،ويشمل ذلك فهم الصناعة والاتجاهات الحالية والمستقبلية فيها ومتطلبات العمل ،والمهارات اللازمة للنجاح فيها، يعد الوعي المهني أساسيا لتحقيق الطموح، إذ يمكن للشخص أن يمتلك وعياً مهنيًا عميقاً أن يحدد أهدافه المهنية بشكل أكثر دقة و واقعية ويتخذ القرارات المناسبة لتحقيقها بالإضافة الى ذلك يساعد الوعي المهني على استشراف الفرص والتحديات المتعلقة بالمجال المهني وبالتالي يمكن للفرد الاستعداد بشكل أفضل وتطوير خطط مستقبلية تساهم في تحقيق أهدافه المهنية وتحقيق طموحاته .

مقدمة

وعليه فقد ارتأينا من خلال ما تقدم البحث لتوضيح العلاقة بين الوعي المهني وعلاقته بالطموح، حيث سيتم تناول الموضوع في خطة بحث تتضمن الجانبين الأول نظري والثاني ميداني.

فالجانب النظري يشتمل الفصل الأول والذي يعتبر كفصل تمهيدي ويمثل الإطار العام للدراسة وفيه تعرض إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، بالإضافة إلى فرضياتها كطول مؤقتة للتساؤلات المقترحة، وإبراز أهمية الدراسة وأهدافها وصولاً إلى تعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، مروراً إلى عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغيرين والتعقيب عليها، وسيخصص الفصل الثاني للوعي المهني من خلال تعرض إلى مفهومه ونظرياته وعوامل المؤثرة فيه وأبعاده وأهميته واستراتيجياته.

في حين خصصنا الفصل الثالث للطموح حيث تم التطرق فيه إلى مفهوم الطموح ونظريات المفسرة له ومستوياته وأنواعه وأهميته والعوامل المؤثرة في الطموح وأساليب تحقيقه وسمات الشخص الطموح.

أما الجانب الميداني فيشتمل على الفصل الرابع الذي تناولنا فيه منهجية الدراسة وحدود الدراسة، مجتمع الدراسة عينة الدراسة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية، في حين لفصل الخامس خصص لعرض نتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية
6. الدراسات السابقة
7. تعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

لقد أصبح الاهتمام بالثروة البشرية حقيقة حتمية لتقدم المجتمعات، ولذلك كان من الطبيعي أن تقاس حضارة أي مجتمع من المجتمعات بمدى حسن استغلالها لثروتها البشرية وقدرتها و توجيهها وإرشادها بما يعود بالنفع على الفرد و المجتمع، و في هذا الإطار يحتل التعليم الجامعي مركز القيادة في عملية التنمية الشاملة اقتصاديا كان أو اجتماعيا وهذا ما يفسر الاهتمام الشديد الذي تبذله مؤسسات التعليم العالي في الدول المتقدمة في تحديث برامجها بما يلبي متطلبات التنمية في مجتمعاتها، فالتعليم الجامعي هو المرحلة الأخيرة من مرحلة الدراسة حيث يعد هو الطور الحاسم الذي يوجه الطالب الجامعي للخروج الى عالم المهن، كون هذا الأخير يكون في مرحلة حساسة تتطلب الاهتمام أكثر نظرا لما يتعرض له الطالب من مشكلات و ضغوطات نفسية، فالمرحلة الجامعية هي الحلقة الأخيرة والتكميلية في هاته المرحلة وذلك لما تتضمنه من برامج و مقررات دراسية خاصة وأن هذه المرحلة تفتح المجال أمام طلاب الجامعة لاكتشاف مواهبهم وقدراتهم و تطابقها مع ذواتهم، والغرض الأساسي من هذا التعليم هو تحضير المتعلمين لمتابعة تحصيلهم العلمي في أي من المجالات المهنية .

وتعتبر هذه المرحلة العمود الفقري للعملية التعليمية و ما يميزها عن باقي مراحل نمو المتعلمين إذ يصل الطالب إلى قدرته و استعداداه لاتخاذ قرارات مهنية واقعية ملائمة لعمره و يزداد فهمه لنفسه مما يمكنه من تحديد ما يمكن أن يقوم به من أعمال و تحمل مسؤولياته في اتخاذ قراراته المهنية و الوعي بالحاجة الى القيام بخيارات مهنية للحصول على معلومات للمهنة المختارة، وإدراكه لذاته و تطابقها مع اختياراته الواقعية التي تتوافق مع قدراته و ميولاته من جهة و معطيات المحيط من جهة ثانية، وهذا ما ذهب إليه "شكور 1997" عندما أكد على ضرورة توعية الطلاب تدريجيا لزيادة الوعي المهني لديهم، ووجوب ذلك في جميع المراحل الدراسية لكي يتعرفوا على قدراتهم وميولهم و حاجات سوق العمل حتى يستطيعون اتخاذ قرار منطقي و واقعي فيما يختص باختياراتهم المهنية. (شكور، 1997، ص 67).

وفي هذا الإطار تبرز أهمية الوعي المهني لطلبة المقبلين على التخرج نحو اختيار مهنة المستقبل من خلال الربط بين الخبرات التعليمية والتطلعات الوظيفية والفرص المتاحة والتحديات المحتملة لبناء طموحات واقعية قابلة لتحقيق، فالوعي المهني يتمثل في إدراك الفرد لقدراته واستعداداته ومختلف القيم التي يحملها حول العمل، ومدى إدراكه لمعطيات الواقع الاقتصادي من حيث فرص العمل المتوفرة والعلاقات بين المهنة ومتطلباته التدريبية والتكوينية. فالفرد الواعي مهنيا يبني ويتخذ قراراته المهنية بكل موضوعية وواقعية، مما يساعده على تحقيق التوافق والنجاح المهني في المستقبل.

فالوعي المهني لا يقتصر نفعه على الفرد فقط بل يتعدى ذلك الى المؤسسة المستخدمة له والقطاع ككل فيرتبط التكوين الجامعي بالعالم الاقتصادي مما يساعد الطالب على تنمية تفكيره بالواقع.

إضافة إلى ذلك إن عدم إلمام الطالب باتجاهاته المهنية وطموحاته قد يكون لهذا أثر سلبي على مسيرته المهنية فالطالب يكون مستوى طموحه منذ دخوله المدرسة فيستمر هذا الطموح و ينمو و يرتقي مع ارتقاء سنه و بعد تحقيق كل هدف، وهو الذي يساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته الدراسية و المهنية و الاندفاع بوثبات متتالية، بحيث يأخذ مع كل وثبة شخصية جديدة و هدفاً جديداً ولذلك يعرف الطموح بأنه "سمة ثابتة نسبياً، تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين، يتفق مع التكوين النفسي للفرد و إطاره المرجعي ويتحدد بحسب خبرات النجاح والفشل التي يمر بها الفرد خلال حياته. (الغمري، 2016، ص42).

كما أن للعملية التربوية والتعليمية دوراً هاماً في تنمية طموح الطالب الجامعي حيث يبدأ الطموح أكثر وضوحاً في نهاية المرحلة الجامعية عن بداية التعليم، أي كلما زاد تعليم الفرد كلما كان فهمه لذاته أكثر وفهم متطلبات الحياة المستقبلية، وبالتالي فإن مستوى الطموح سيزيد ويرتفع.

حيث تعتبر مرحلة التعليم الجامعي مرحلة مهمة بالنسبة لتشكيل التوجهات المتعلقة بالهوية الشخصية وصنع القرارات المتعلقة بالمهنة، و من خلال هذه المرحلة يواجه الطلبة عدة اختيارات، فالقرارات التي يقومون بها في هذه المرحلة يمكن أن تكون لها عدة تطبيقات مهمة على مستوى الوعي المهني و الطموح، بحيث أن عدم قدرة الفرد على بناء و نمو الوعي المهني لديه يؤثر سلباً على مستوى طموحه، و لأن معظم الدراسات التي تناولت الوعي المهني و الطموح أسفرت عن نتائج مختلفة لأنها أجريت ببيئات مختلفة و عينات مختلفة، لهذا جاءت دراستنا الحالية لتبين علاقة الوعي المهني بالطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج، ومن هنا نطرح التساؤل التالي : ما العلاقة بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج ؟

الأسئلة الفرعية:

- 1) ما مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج ؟
- 2) ما مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج؟
- 3) ما طبيعة العلاقة بين مستوى الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج؟
- 4) هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج بسبب (السن، مزاولة العمل)؟
- 5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج بسبب (السن، مزاولة العمل)؟

2. فرضيات الدراسة:

- مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع.
- مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تعزى لكل من متغير السن ومزاولة العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تعزى لكل من متغير السن ومزاولة العمل.

3. أهمية الدراسة:

تنتقل أهمية الدراسة الحالية من أهمية العمل الى معرفة مستوى الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج، والتي قد تساعدهم هذه الدراسة في التعرف على الإمكانيات والقدرات والميول التي يمتلكونها ومتطلبات البيئة التي يعيشون فيها عند تخطيطهم لمستقبلهم المهني لاتخاذ القرار المناسب. أما الأهمية التطبيقية تكمن في لفت أنظار الطلاب المقبلين على التخرج الى أهمية مستوى الوعي المهني والطموح، وبهدف مساعدة أهل الاختصاص من باحثين واطباء على تطوير برامج إرشادية تربوية لتحسين الوعي المهني ورفع مستوى الطموح لدى الطلبة الجامعيين، من خلال عدة طرق كتوفير البيئة المناسبة وتطوير النظرة الثقافية المهنية، بالإضافة إلى عقد دورات متخصصة في الإرشاد والتوجيه المهني، وتطوير برامج والأنشطة التعليمية المناسبة لتنمية الوعي المهني ونمو مستوى الطموح لاختيار المسار المهني المناسب بعد مرحلة التعليم الجامعي.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على طبيعة العلاقة الإرتباطية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج.
- التعرف على مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج.
- التعرف على مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج.
- التعرف على الفروق في مستوى الوعي المهني تبعا لمتغير السن ومزاولة العمل.
- التعرف على الفروق في مستوى الطموح تبعا لمتغير السن ومزاولة العمل.

- المشاركة المعرفية البحثية وذلك بتزويد الرصيد العلمي الأكاديمي للجامعات الجزائرية والعربية بعمل يعمل علمي يركز على كل من: الفئة الطلابية المقبلة على التخرج، الوعي المهني والطموح والعلاقة فيما بينهما.

5. المفاهيم الاجرائية:

- **التعريف الاجرائي للوعي المهني:** هو مدى إدراك الطلبة لمهنتهم المستقبلية من خلال إدراكهم لذاتهم وبالمحيط والموائمة بينهما، من خلال إستجاباتهم على الإستبيان المعد لقياس الوعي المهني من خلال أبعاده ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها الطالب من خلال تدرج استجابته على فقرات الاستبيان.
- **التعريف الاجرائي للطموح:** هو الدرجة التي يتحصل عليها الطلبة الجامعيين في مقياس مستوى الطموح الذي أعده "محمد عبد التواب معوض" و "سيد عبد العظيم محمد"، حيث لا يركز المقياس على جوانب محددة كالطموح المهني أو الأكاديمي أو الأسري كما في بعض المقاييس الاخرى، فهو يقيس كل الجوانب مجتمعة.
- **التعريف الاجرائي لطلب الجامعي:** يقصد بهم عينة من الطلبة والطالبات الذين يزاولون دراستهم بقسم العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية تخصص علم النفس المدرسي وتترواح أعمارهم ما بين 22 و 38 سنة.

6. الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالوعي المهني:

الدراسات العربية:

- دراسة لينا نزيه حداد(2018)

الوعي المهني لدى طلبة جامعة اليرموك وفقا لعدد من المتغيرات، هدفت هذه الدراسة الى تقصي مستوى الوعي المهني لدى طلبة في جامعة اليرموك في ضوء متغيرات الجنس والمستوى الدراسي وعمل الطالب حيث شملت عينة الدراسة (547) طالبا وطالبة من طلبة الجامعة المسجلين في الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي 2017.2018 تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير الدراسة المتمثلة مقياس الوعي المهني حيث تكون من (32) فقرة موزعة في أربعة أبعاد رئيسية هي : الوعي بالذات المهنية

الوعي بمتطلبات وحاجات المهنة ، الوعي بمتطلبات سوق العمل، الوعي بمتطلبات المهن المختلفة، وأظهرت ان مستوى الوعي المهني لطلبة جامعة اليرموك كان مرتفعا .

• دراسة فاطمة الزهراء الغريب (2016):

إعداد برنامج مرافقة لتنمية الوعي المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة المتوسط، هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج إرشادي لمرافقة تلاميذ الرابعة متوسط لتنمية الوعي المهني بالاعتماد على المنهج شبه تجريبي ذو تصميم القياس القبلي والبعدي لمجموعة واحدة على عينة مقدره ب (12) تلميذة وتلميذ سنة الرابعة متوسط باستخدام أدوات جمع البيانات التي تمثلت في مقياس الوعي المهني ومقابلة وكذلك الأسلوب الإحصائي واختيار الفروق بين الدرجات وتوصلت النتائج إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقياس القبلي والمقياس والبعدي في نتائج المشاركين بعد تطبيق البرنامج لصالح القياس البعدي. (عبد الجواد، 2018، ص38)

• دراسة الصبحي (2010):

تهدف هذه الدراسة عن طبيعة تشكل الوعي المهني والهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الأشخاص العاديين و الموهوبين من الجنسين في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام منهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت بتطبيق أدوات الدراسة وهي مقياس الوعي المهني على عينة تتكون من (363) من الموهوبين العاديين من الجنسين في المرحلة الثانوية وقد أشارت النتائج وجود فروق بين الأشخاص العاديين و الموهوبين في مستوى الوعي المهني ونمو الهوية المهنية لصالح الأشخاص الموهوبين كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بينهما والاختيار المهني السليم، و بالاعتماد على النتائج السابقة توصى الباحثة بضرورة توفير برامج التدريب المهني والتوعية المهنية بما يتناسب مع الميول و الاستعدادات والقدرات مما يضمن نجاحهم المهني .

• مطر (2008):

في دراسة أجراها هدفت التعرف إلى اتجاهات طلبة الثانوية في مدينة غزة نحو التعلم المهني وعلاقتها بمتغير الوعي المهني والاهتمامات المهنية، وقد استخدم الباحث للتحقيق من ذلك ثلاث أدوات للدراسة ووعي مقياس الاتجاه نحو التعلم المهني ومقياس الاهتمامات المهنية ومقياس الوعي المهني وتطبيقها على عينة مكونة من (123) طالب وطالبة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً توصلت الى تدني اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني كما كشفت الدراسة عن عدم علاقة بين اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني وبين الوعي المهني والاهتمامات المهنية. (عبد الجواد، 2018، ص40)

دراسات الأجنبية:

• دراسة سوليفان SULLIVAN (1982):

تهدف لفحص أثر برنامج إرشاد جمعي مهني في تعزيز مفهوم الوعي المهني مختبرا بذلك عينة مكونة من (50) طال من طلبة الصف التاسع في ولاية متشجن، وبعد تطبيق مقياس الوعي المهني والبرنامج الإرشادي المهني وجمع البيانات وتحليلها إحصائيا، توصلت الدراسة الى وجود فروق في مستوى الوعي المهني والنضج التربوي والمهني لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإرشادي المهني.

• دراسة اجري ساير (1980):

هدفت الدراسة لمعرفة أثر الوعي المهني في عملية الاختيار المهني لدى عينة مكونة من (36) طالبة من طالبات الصف التاسع في ولاية تورنتو، وأشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية والتي تلقت البرنامج الإرشادي المهني القائم على الوعي المهني.

الدراسات المتعلقة بالطموح:

الدراسات العربية:

• دراسة سعيد بن إبراهيم بن أحمد الزهراني (2012):

بعنوان مستوى الطموح وعلاقته بالرضا عن العمل الإرشادي، في جامعة الملك عبد العزيز السعودية، التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في ضوء متغيري الجنس والتخصص على عينة قوامها (60) مرشدا طلابيا، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وكان من بين نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين الطالبين.

• دراسة زياد بركات (2009):

دراسة بعنوان علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة على عينة قوامها (378) طالبا وطالبة، وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية باعتماد المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الطلاب في الطموح ومفهوم الذات متوسط وأن هناك ارتباط دال بين مستوى الطموح ومفهوم الذات، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح لصالح مرتفعي التحصيل، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع لمتغيري النوع والتخصص. (باحمد، 2015، ص 19)

• دراسة توفيق محمد توفيق شبير (2005):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي التحليلي على عينة عددها (370) طالبا وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية وطبق عليهم استبيان المستوى الاجتماعي والاقتصادي، استبيان مستوى الطموح

للاشدين ل كاميليا عبد الفتاح" و "اختبار الذكاء المتعدد ترجمة عبد المنعم الدردير" حيث توصلت النتائج إلى وجود مستوى طموح مرتفع لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. (رزيق، هاني، 2020، ص9)

• دراسة الزيايدي (1999):

التجريبية التي هدفت إلى مقارنة الفروق بين الجنسين في مستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات، باستخدام المنهج الوصفي المقارن، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الطموح سمة عامة ومرتفعة من سمات الشخصية المتوافرة لدى أفراد الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الطموح تعزي لمتغير الجنس والتحصيل لصالح الذكور والطلاب ذوي التحصيل المرتفع، بينما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الطموح تبعاً لمتغير التخصص والعمر (زياد بركات، 2009).

الدراسات الأجنبية:

• دراسة (Rajesh&Chandrasekaran,2014):

هدفت إلى التعرف على مستوى الطموح لدى طلبة المدارس الثانوية في مدينة تشيناي بالهند، كما هدفت إلى تسليط الضوء على طبيعة الطموح لدى الطلبة، وتكونت العينة من (300) طالباً و طالبة في المدرسة الثانوية المختارة من مدينة تشيناي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام استبانة لجمع البيانات و عرضها للتحليل الإحصائي المناسب، وكشفت أبرز النتائج أن مستوى طموح الإناث أعلى مستوى من مستوى طموح الذكور، كما تتراوح طبيعة طموح الطلبة بين الطموح التعليمي، و الطموح المهني و الاقتصادي، و عليه أوصت الدراسة بضرورة توفير البيئة المناسبة لتحسين مستوى الطموح لدى الطلاب.

• دراسة ستيف و جو (Steve&joe,2008):

هدفت الدراسة إلى تقييم طبيعة ومستوى الطموحات التعليمية للطلبة في المملكة المتحدة، و تسليط الضوء على هذه الطموحات، إذ اختيرت عينة مختارة من خمس مدارس ثانوية شاملة و مختلطة داخل المدينة التي تواجه ظروف صعبة قوامها(800) طالباً و طالبة، و لتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب الإمتبانة والمقابلة، وأظهرت النتائج حيازة مستوى الطموح على الدرجة المتوسطة لدى مجموعات الطلبة كافة، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الطموح و متغير العرق لصالح الطلبة الباكستانيين الذي لديهم مستويات عالية في الطموح، وأظهرت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تُعزى لمتغير الجنس وأوصت الدراسة بضرورة تقييم المؤسسات التعليمية لنفسها و إيجاد سبل لتوصيل القيم المعيارية التي تتطلع إليها. (الرفاعي، 2016، ص54)

7. تعقيب الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت لمتغيرات الدراسة يمكننا مناقشة هذه الدراسات التي أجريت في بيئات أنظمة تعليمية مختلفة إلا أنها مشابهة للدراسة الحالية. خاصة الدراسات العربية ومن خلال تحليل الدراسات السابقة وذلك وفق منحنى تصنيف اعتمادها ومتغيرات الدراسة وردت في الدراسات السابقة من حيث:

1.7 المنهج والعينة:

اختارت بعض الدراسات عينات من طلبة الجامعيين كدراسة سعيد بن إبراهيم احمد الزهراني (2012) ودراسة زياد بركات (2009) ودراسة توفيق محمد توفيق شبير (2005) ودراسة لنا نزيه حداد (2018) ودراسة الزيايدي (1999) ، أما بعض الدراسات اختارت طلبة المرحلة الثانوية كدراسة مطر (2008) ودراسة الصبحي (2010) ودراسة Chandresekaran,Rajesh (2014) ودراسة ستيف و جو "Joe,Steve" (2008) ، بينما اختارت دراسة فاطمة الزهراء الغريب (2016) ودراسة اجري ساير (1980) ودراسة سوليفان (1982) عينة من تلاميذ المرحلة المتوسطة .

أما فيما يخص منهج البحث العلمي المستخدم لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كدراسة مطر (2008) ودراسة زياد بركات (2009) وكذلك دراسة توفيق محمد توفيق بشير (2005) ودراسة Chandresekaran,Rajesh (2014) ودراسة ستيف و جو "Joe,Steve" (2008) وكذا دراسة لنا نزيه حداد (2018) .

اما الزيايدي (1999) فقد استخدم المنهج الوصفي المقارن لدراسته.

بينما ارتبطت بعض الدراسات بالمنهج الوصفي الإرتباطي كل من دراسة سعيد بن إبراهيم بن احمد الزهراني (2012) ودراسة الصبحي (2010)

أما دراسة فاطمة الزهراء الغريب (2016) فقد اعتمدت على المنهج شبه تجريبي وكذا دراسة اجري ساير (1980) ودراسة سوليفان (1982).

2.7 أدوات البحث:

لقد صممت واستخدمت العديد من الأدوات البحثية الوصفية نظرا لطبيعة المنهج، فقد استخدمت دراسة مطر (2008) ثلاث أدوات للدراسة مقياس الاتجاه نحو التعلم المهني ومقياس الاهتمامات المهنية ومقياس الوعي المهني ، أما الصبحي (2010) استخدم مقياس الوعي المهني وكذا دراسة لنا نزيه حداد (2018) مقياس الوعي المهني المتكون من 32 فقرة ، وكما استخدمت دراسة فاطمة الزهراء الغريب (2016) مقياس الوعي المهني

والمقابلة وكذلك الأسلوب الإحصائي واختيار الفروق بين الدرجات، اما دراسة اجري ساير (1980) فقد استخدم مقياس الوعي المهني وكذلك دراسة سوليفان (1982) استخدم فيها مقياس الوعي والبرنامج الإرشادي المهني . أما دراسة سعيد بن إبراهيم بن احمد الزهراني (2012) ودراسة زياد بركات (2009) والزيادي (1999) فقد استخدموا مقياس الطموح، أما دراسة توفيق محمد توفيق بشير (2005) فقد استخدم مقياس مستوى الطموح للراشدين لكاميليا عبد الفتاح ،وكذا دراسة Chandresekaran,Rajesh (2014) اعتمد الباحثان على استبانة لجمع البيانات لكشف مستوى الطموح ، وبالنسبة لدراسة ستيف و جو "Joe،Steve" (2008) استخدمنا أسلوب الاستبانة والمقابلة .

3.7 الأهداف:

استهدفت دراسة مطر (2008) للتعرف إلى اتجاهات طلبة الثانوية نحو التعلم المهني وعلاقتها بمتغير الوعي المهني والاهتمامات المهنية، بينما هدفت دراسة الصبحي (2010) للكشف عن طبيعة تشكل الوعي المهني والهوية المهنية، أما دراسة فاطمة الزهراء الغريب (2016) هدفت إلى إعداد برنامج إرشادي لتنمية الوعي المهني، وهدفت دراسة اجري ساير (1980) لمعرفة اثر الوعي المهني، كما هدفت دراسة سوليفان (1982) لفحص اثر برنامج لتعزيز مفهوم الوعي المهن، بينما هدفت دراسة لينا نزيه حداد (2018) الى تقصي مستوى الوعي المهني .

في حين هدفت دراسة سعيد بن إبراهيم بن احمد الزهراني (2012) للتعرف على العلاقة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح ، أما دراسة زياد بركات (2009) و دراسة توفيق محمد شبير (2005) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مفهوم الذات ومستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات وجاءت كل من دراستي Chandresekaran,Rajesh (2014) ودراسة ستيف و جو "Joe،Steve" (2008) بهدف التعرف وتقييم طبيعة ومستوى الطموحات التعليمية وتسليط الضوء على هذه الطموحات ، وهدفت دراسة الزيادي (1999) إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى الطموح.

4.7 الفجوة البحثية:

التي أضافتها دراستنا هي ربط متغير الوعي المهني بالطموح بحيث لا توجد الكثير الدراسات المشابهة التي تربط المتغيرين معا وتدرس العلاقة بينهما، ضمن سياقات محددة مثل الفئات العمرية، أو المهنية، والتغيرات الزمنية وكيف تطورت هذه العلاقة عبر الزمن، خاصة مع التغيرات السريعة في بيئة العمل وسوق العمل، وهذا يمكن أن يضيف بُعداً جديداً للدراسة، تقديم تطبيقات عملية حديثة تضيف قيمة جديدة إلى الفهم الأكاديمي والعملية لعلاقة الوعي بالطموح.

8. اجراءات الدراسة:

- اجراء الجانب النظري: اعداد الجانب النظري من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجمع وتنسيق المعلومات.
- انتقاء اداة البحث وهي عبارة عم مقياس الوعي المهني لطلبة الجامعة للصبحي (2010) يهدف الى التعرف على مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج.
- مقياس الطموح ل محمد عبد التواب معوض(2005)، وتم تطبيقه على عينة الدراسة لدى طلبة ماستر مقبلين على التخرج .

الفصل الثاني :

الوعي المهني

تمهيد

1. مفهوم الوعي المهني
2. الوعي المهني وعلاقته بالمفاهيم الأخرى
3. النظريات المفسرة للوعي المهني
4. أبعاد الوعي المهني
5. مراحل تشكيل الوعي المهني
6. أهمية الوعي المهني
7. العوامل المؤثرة في الوعي المهني
8. أساليب واستراتيجيات الوعي المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الوعي المهني من العوامل التي قد تساعد الفرد على اختيار تخصصه الدراسي او مهنته المستقبلية المناسبة، لما يحتويه من معلومات تخص كل قدرات الفرد من جهة أما من جهة أخرى جمع معطيات حول واقع الشغل ، فهو بمثابة قاعدة الأساس نحو إختيار مهنة المستقبل ،ولفهمه أكثر سنتطرق للتعريف بالوعي المهني كما سوف نوضح نقاط الاختلاف والتشابه في كافة جوانبه من خلال علاقته ببعض المفاهيم،كما سنتناول أبعاد الوعي المهني والعوامل المؤثرة في تشكل الوعي المهني، نظريات الوعي المهني، وأهميته و مراحل تشكله،و أساليبه واستراتيجياته.

1. مفهوم الوعي المهني: Vocational Awareness

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

فلوحظ من خلال عملية البحث ان الوعي المهني يتجلى في إدراك جانبيين مهمين، يشكل كل جانب منهما بعدا مكملا للآخر ولا يمكن الفصل بينهما وهما:

_ وعي الفرد بذاته والذي يتضمن معرفته وإدراكه للمتغيرات وميوله وسماته الشخصية ووضعه الاجتماعي والثقافي.

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

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

_وقام سوبر كذلك بإضافة جديدة سنة 1961 على مفهوم الوعي المهني فقد رأى ان الوعي المهني يفتح المجال أمام العواقب لتهديم نسبة ومستوى تطور الفرد بالنسبة إلى المسائل المتعلقة بالعمل (السفاسفة ابو اسعد، 2001، ص56)

_ أما (جروان، 1986) عرفه على انه مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداده للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية وقدرته لمعرفة ذاته مع الوعي بالذات والمهن وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم. (المجاني وآخرون، 2018، ص464)

_ومن جهة أخرى عرفه (شديقات ، 2002) انه استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية. (شديقات، 2018، ص18)

_أما (كرايتش crites) عرفه ذلك السلوك الذي يظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد وهو يتألف من جانبيين أساسيين : جانب المعرفة وجانب التأثير الانفعالي . (بن احمد الراشدي، 2017، ص13)

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

2. الوعي المهني وعلاقته بالمفاهيم الأخرى :

قد يرى البعض أن هناك تداخل بين الوعي المهني وبعض المفاهيم التي تتشابه معه ومن هذه المفاهيم: النمو المهني، الاختيار المهني، النضج المهني، فهذه المفاهيم لها علاقة فيما بينهما، وسيتم تحليل كل مفهوم على حدا:

1.2 النمو المهني :

يرى سوبر أن النمو المهني عبارة عن سيرورة تمتد منذ الطفولة إلى الشيخوخة وتتطور هذه السيرورة مع الزمن نتيجة لعوامل النمو والتعليم والتي تعتبر دليل لسلوكيات الفرد. (ترزولت، 2008، ص32)

كما يرى أيضا أن الفرد يمارس عديد من الأدوار المهنية عبر مراحل حياته تمثل اختياره المهني، فالنمو سيرورة من المراحل التي يتوصل من خلاله الفرد إلى اختيار المهنة المتوافقة مع قدراته واستعداداته، وكذلك مع معطيات الواقع، تصل بالفرد إلى اختيار مهني قائم على إدراك وعي لما يدور حوله، فالوعي المهني يساعد الفرد على تحقيق اختيار مهني واقعي وتحقيق النمو المهني السليم بناء على إدراكه لمعطيات الواقع المحيط به.

2.2 الاختيار المهني :

هو عملية مساعدة الفرد في الاختيار للمهنة المناسبة له والإمكانيات والاستعدادات وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة والمهنة التي تناسبه والتأهيل لها . (الزبيدي، 2001، ص17)

ويقصد به "عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره لشغل ووظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة وان يشغل فيها كل طاقاته". (عبايدية، 2007، ص13)

فمن خلال ما سبق فالاختيار المهني هو اختيار الفرد لمهنة مناسبة تتوافق مع ميوله وقدراته واستعداداته ويشير الوعي المهني على إدراك الفرد للمعطيات المتاحة في الواقع ويكون الاختيار وفق هذه المعطيات أي يكون واقعيًا يتماشى مع قدرات الفرد ومتطلبات الواقع، اذن الاختيار المهني يعد جزء من الوعي المهني للفرد.

3.2 النضج المهني:

يعتبر النضج المهني مفهوما صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه ويختلف باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الذين أعطوا تصورا للنضج المهني وتطورت الدراسات حول مفهوم الوعي وذلك بناء على تناولين هما :

- تناول الديناميكي : الذي ينظر الى النضج المهني على انه عملية تتطلب تطور في بعض الاتجاهات
- تناول المعرفي : الذي يعتمد في دراسة النضج المهني على مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات، وبالتالي فالنضج المهني يعد مرحلة متقدمة من مراحل الوعي المهني.

3. النظريات المفسرة للوعي المهني:

يرى عبد الله بن خالد العبد العالي (2022، ص318) ان اختيار الطالب لمهنته يتأثر بمستوى النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي والوعي المهني الذي وصل إليه

1.7 نظرية سوبر:

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

• مرحلة النمو والتشكيل (Stage Growth):

وتمتد حتى عمر 14 سنة، وخلال، هذه المرحلة، يطور الأطفال قدراتهم، ومواقفهم ومصالحهم واحتياجاتهم، ويتشكل لديهم خلالها فهم عام لعالم العمل وتشمل هذه المرحلة أربعة مهام رئيسية للتطوير المهني تتمثل في الشعور بالقلق إزاء المستقبل وزيادة السيطرة الشخصية على حياة الطفل، وإقناع الشخص نفسه بالوصول للمدرسة والعمل واكتساب الفرد عادات ومواقف مهنية تتسم بالكفاءة.

• مرحلة الاستكشاف والخبرة العملية Stage Exploration

وتمتد من عمر 14 إلى 24 سنة يحاول فيها الأفراد فهم أنفسهم، والعثور على مكانهم في عالم العمل، من خلال، تحديد اهتماماتهم قدراتهم، ومعرفة كيفية، ملاءمتهم مع مختلف المهن وتشمل هذه المرحلة 03 مهام تطوير مهني هي بلورة تفضيل المهنة من خلال تطوير وتخطيط هدف مهني مؤقت، وتحديد تفضيل المهنة من خلال، تحويل التفاصيل، المعقدة إلى اختيار محدد، وتنفيذ تفضيل المهنة من خلال استكمال التدريب المناسب وتأمين مكان في المهنة المختارة.

• مرحلة التأسيس والتقدم ESTABLISHMENT STAGE:

وتمتد من عمر 25_44 سنة يسعى الفرد خلالها جاهدا لتأمين المراكز الأولى، ومتابعة الفرص لمزيد من التقدم، وتشمل هذه المرحلة ثلاث مهام تنموية، تتمثل في تثبيت وتأمين مكان واحد في العمل عم طريق

التكيف مع متطلبات الوظيفة وواجباتها وتوطيد موقف الفرد من خلال إظهار مواقف العمل الايجابية وبناء علاقات مؤيدة لزملاء العمل، والحصول على مستويات جديدة من المسؤولية.

• **مرحلة التطوير التعديل المستمر maintenance stage:**

وتتمتد من عمر 45_65 سنة وتشمل هذه المرحلة مهام التطوير الوظيفي للاحتفاظ والمتابعة والابتكار ويسعى الأفراد خلال هذه المرحلة للحفاظ على ما حققوه من خلال تحديث كفاءاتهم وإيجاد طرق مبتكرة لأداء وظائفهم الروتينية وإيجاد تحديات جديدة.

• **مرحلة الانفصال والتقاعد disengagement stage:**

وتتمتد من عمر 65 سنة فما فوق، في هذه المرحلة يصبح الأفراد أكثر تباطؤ في تنفيذ المهام مع انخفاض الطاقة والاهتمام لديهم ويتخلون تدريجياً عن أنشطتهم المهنية ويقبلون التخطيط للتقاعد. (بدر بن جويعد العتيبي، 2020، ص 311)

2.3 نظرية جينزبيرغ (Ginzberg Theory):

تعتبر هذه النظرية من النظريات التي تركز على مفهوم الذات، فعملية الاختيار المهني عملية نمو مستمرة ومتطورة، تتميز بممارسات يقوم بها الفرد، للتوفيق بين صفاته الشخصية وإمكاناته، كما أن عملية الاختيار المهني، تنتهي بالتوافق بين رغبات الفرد، وقيمه، والفرص المتاحة له، حيث توجد أربعة عوامل مهمة من وجهة نظر هذه النظرية، لها دور أساسي في عملية النضج المهني تتمثل في الواقعية والقيم والعوامل الانفعالية ونوع التعليم وحسب وجهة نظر جينزبيرغ هناك ثلاث فترات عمرية ليمتلك القدرة على اتخاذ القرار المهني الملائم:

• **الفترة الخيالية:** تمتد من 3_11 سنة ينخرط الأطفال في هذه المرحلة في أعمال مرحلة حيث يتخيل

الأطفال فيها نفسه في مهنة ما، ومن خلال اللعب كالشرطي والطبيب والمعلم.

• **الفترة التجريبية:** تمتد من 11_18 سنة وتقسّم إلى أربع مراحل. تتمثل في مرحلة الاهتمام التي

تمتد من 11_12 سنة يحدد الطفل خلالها ما يرغب وما لا يرغب من المهن بالنظر لقدراته ومدى الإثباع الذي حصل عليه، فهي مرحلة متغيرة ومرحلة القدرة التي تمتد من العمر (12_14) سنة يكون الطفل خلالها قادراً على مراقبة ممارسات ونشاطات المربين والمعلمين والأصدقاء كنماذج تحتذي بها ومرحلة القيم التي تمتد من عمر (14_17) سنة وفيها يرتبط الطفل بالنشاطات والمهن بالقيم الإنسانية وقدراته الشخصية، ومرحلة الانتقال التي تمتد من عمر (17_18) سنة وفيها يعي الطفل متطلبات كل مهنة، ويصبح فيها الفرد مسؤولاً عن تصرفاته.

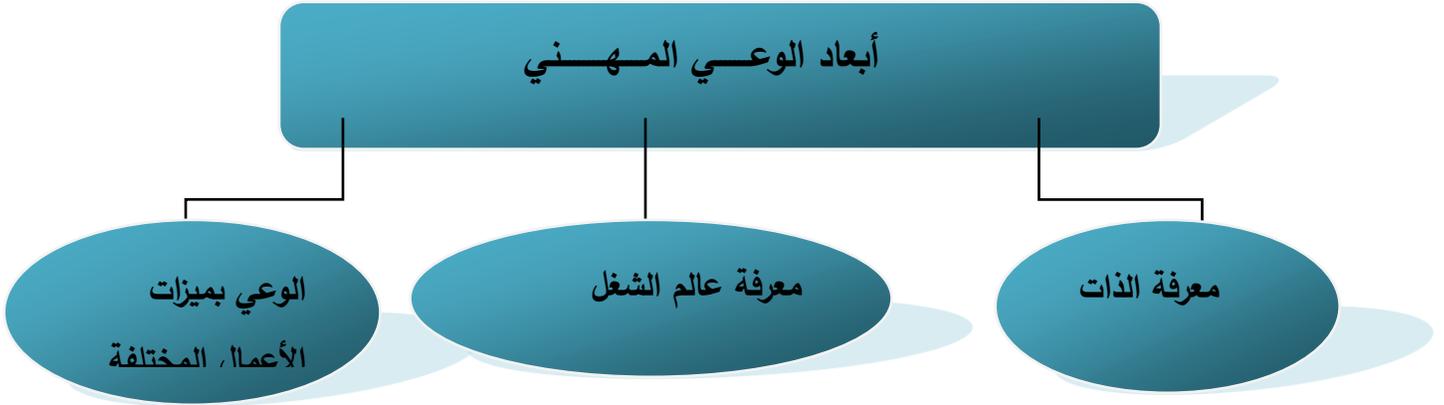
• **المرحلة الواقعية:** تمتد من العمر (18_22) سنة يمر خلالها الفرد في مراحل عدة انتقاء المهن التي

تلائمه، تتمثل في مرحلة الاستكشاف والتي يصبح فيها الفرد قادراً على تحديد أهدافه المهنية من الفترات

السابقة تليها مرحلة التبلور التي يتمكن الفرد خلالها اختيار التخصص او المهنة التي تلاؤمه بشكل جيد كما يعرف المهن التي لا تناسب استعداداته وميوله وهو ما يشجع الفرد على الثبات والاستقرار في اختيار مهنته وتنتهي بمرحلة التخصص بعدما يستقر الفرد في عملية الاختيار المهني بحيث يستطيع الفرد وقتها ان يكتشف ميوله وقدراته ويعرف متطلبات العمل ويتمكن من الموائمة بين الطرفين (عبد الله بن خالد العبد العالي ، 2022،ص321)

4. أبعاد الوعي المهني:

الشكل رقم (1): يمثل أبعاد الوعي المهني



المصدر: (رواقه، 1995، ص83)

للوعي المهني أبعاد عديدة وقد اختلفت هذه الأبعاد في تصنيفها من باحث لآخر وفق منظورهم ويمكن التطرق لهذه الأبعاد كما يلي: (معرفة الذات، معرفة عالم الشغل، الوعي في ميزات الأعمال المختلفة).

4-1 معرفة الذات :

يعتبر مفهوم الذات من المفاهيم التي نالت جهودا كبيرة من قبل الباحثين في علم النفس والتربية، حيث تهدف مختلف الخدمات النفسية المقدمة للفرد لمساعدته لتحقيق الذات، فمفهوم الذات هو ما يكونه الفرد عن نفسه وكيفية رؤيته لنفسه والآخرين نتيجة تفاعله معهم ومع البيئة المحلية في سعي منه للتوافق معها .

فوعي الفرد لذاته المهنية يتمثل في مدى إدراكه لقدراته واستعداداته سواء كانت (جسمية، انفعالية، وجدانية، اجتماعية، مادية)، بما في ذلك قيمة وآفاقه وطموحاته وأماله المهنية والاقتصادية ومكانته الاجتماعية وكيف يرى ذاته من خلال مهنته المستقبلية وما يمكن او تحققه له مهنته من خلال ما خطط له بناء على واقع إمكاناته.

(الشرفا عبير فتحي، 2011، ص14)

4-2 معرفة عالم الشغل :

حيث يشمل سوق الشغل أو العمل عديد التنظيمات والأعمال والنشاطات، فيعرف العمل بأنه نشاط إنساني يمتد ليشمل جميع المجالات المهنية والتنظيمية سواء كانت تجارية، صناعية، خدماتية وإدارية حكومية أو خاصة، ومنها ما هو بسيط وما هو راقى . (الشرفا عبير فتحي، 2011، ص24)

وفي نفس الصدد يجب أن يدرك الفرد مختلف عائلات المهن على أنها "مجموعة من الأعمال المتشابهة إلى حد ما في واجباتها وطبيعتها التي تتطلب معرفة متخصصة ومهارة مكتسبة كما يتطلب الوعي بسوق الشغل إدراك الفرد للمعطيات التالية:

- أن المهنة لا تشبع فقط حاجات مادية بل تتعدى ذلك إلى إشباع حاجات نفسية واجتماعية.

- يقوم المهن على أسس عملية مقبولة اجتماعيا تتماشى مع العرف الاجتماعي المحلي والبيئة الاجتماعية للفرد.

- تحتاج بعض المهن تدريب مهني و مستوى تعليمي وإعداد تربوي أي الحصول على قدر معين من المعرفة العلمية المنظمة. (بن فريدة خالد، 2018، ص13)

4-3 الوعي بمميزات الأعمال المختلفة :

وهذا يرجع إلى الاختلاف بين المهن من حيث المتطلبات الجسمية والخصائص النفسية، فالأعمال التي تقتضي الاختلاط بالناس و التعامل معهم يتطلب الصبر واسع الصدر وقدر أكبر من الروح الاجتماعية لدى القائمين بها، بحيث لا ينجح في المهنة مثلا الإنسان المنطوي الخجول، كما ينطوي الوعي بمميزات الأعمال على أهمية طموحات الفرد وآماله المهنية التي تعرف على أنها "الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها دلالة وقيمة بالنسبة له . (النحوي فاطمة علي، 2003، ص23)

5. مراحل تشكيل الوعي المهني :

يرى جينزبرغ ان الوعي المهني يتم عبر مراحل تطويرية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال الى التجربة الى الواقع وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية :

• المرحلة الخيالية من (04 سنوات الى 10 سنوات):

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

• المرحلة التجريبية من 11(سنة الى 18 سنة):

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

_الميل 12.11 سنة : التعرف وإدراك ما يرغب فيه وما لا يرغب فيه وما هو محل اهتمامه وما هو خارج مجال اهتمامه.

_تقييم 14.12 سنة : التحول من عملية التمثل الأبوي باعتبار الأب كصورة وقيمة ويتجه نحو الآخرين وهذا ما يحدث نوع من الاستقلالية وهذا ما يقلل من الارتباط والتبعية الوالدين.

_اختيار القيم المناسبة 16.15 سنة : يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة بحيث تنمو لديه القدرة على الاختيار المناسب والتوظيف والاستغلال لقدراته ومهاراته.

_الانتقال 18.17 سنة : تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني وتوسيع دائرة الممارسة المهنية كالبحت عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات والمواهب كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب والحوافر .

• المرحلة الواقعة من 18 الى 21 سنة:

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

_الاستكشاف 19.18 سنة: وتتميز باكتساب الخبرات والاتجاه نحو التركيز واختيار نشاط واحد من بين مجموعة من الأنشطة التي يميل إليها .

_البلورة 21.20 سنة: يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد وبلورة الاختيار للتخصص حيث تتصف قراراته بالثبات.

_التحديد 22.21 سنة: وهي مرحلة الوصول إلى مستوى الالتزام وذلك بتحقيق مهنة محددة والذي ينتهي ببروز حياة مهنية واضحة. (بالعابد عبد القادر، 2016، ص326)

6. أهمية الوعي المهني :

الوعي المهني ذو أهمية كبيرة للأفراد، المجتمعات، المنظمات على حد سواء للأفراد ويساعدهم على فهم مجال عملهم وتطوير مهاراتهم بشكل مستمر، وبالتالي يزيد من فرص نجاحهم وتقدمهم المهني بالنسبة للمجتمعات يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعزز فرص العمل ويحسن جودة الحياة وبالنسبة للمنظمات يساعد في تعزيز الكفاءة والإنتاجية وتحسين بيئة العمل المتواصل وتحقيق النجاح المستدام:

1.6 النسبة للفرد: بالتأكيد الوعي المهني يحمل أهمية كبيرة للفرد على مستوى عديد من الجوانب:

• تحديد الأهداف المهنية: يمكن للوعي المهني مساعدة الأفراد في تحديد أهدافهم المهنية بشكل أفضل وفهم ما يحتاجون إليه لتحقيقها.

• الإدراك المهني: يساعد الوعي لمهني الفرد على فهم توجهات سوق العمل واحتياجاتها، مما يمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة بشأن مساره المهني.

- تطوير الذات: الوعي المهني يساعد الفرد على النمو والتطور في مجال عمله، من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير القدرة الحالية
 - اتخاذ القرارات المهنية: يساعد الوعي المهني الأفراد على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن مساهم المهني مثل اختيار الوظيفة المناسبة.
- 2.6 بالنسبة للمجتمع:** الوعي المهني له أهمية كبيرة للمجتمع بشكل شامل وذلك لعدة أسباب .
- تحقيق التنمية الاقتصادية: يساهم الوعي المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال زيادة مستوى الكفاءة والإنتاجية في مختلف القطاعات الاقتصادية.
 - خلق فرص العمل: يمكن للوعي المهني من خلق فرص العمل للأفراد حيث يزيد من احتياجات السوق للمهارات المطلوبة، مما يؤدي إلى توفير فرص عمل جديدة.
 - تعزيز التنمية الاجتماعية: يمكن للوعي المهني من تعزيز التنمية الاجتماعية من خلال توفير فرص عمل تساهم في تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية، وتعزيز التنمية المستدامة للمجتمع .
- 3.6 بالنسبة للمنظمة:** الوعي المهني يعتبر أمرًا بالغ الأهمية لأي منظمة، حيث يمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الأهداف والنجاح المستدام. إليك بعض النقاط التي توضح أهمية الوعي المهني للمنظمة:
- تحسين الأداء الفردي والجماعي: يساهم الوعي المهني في تعزيز قدرات الموظفين وزيادة مستوى أدائهم. فعندما يكون الموظفون على دراية بأخر التطورات في مجال عملهم ويكونون على اطلاع دائم بالمهارات والمعرفة اللازمة، فإنهم يتمكنون من تقديم أفضل أداء ممكن.
 - تعزيز الابتكار والإبداع: يمكن للوعي المهني أن يحفز الموظفين على التفكير الإبداعي والبحث عن حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجه المنظمة. حيث يتيح لهم فهم أعمق للصناعة والسوق والتكنولوجيا المتغيرة.
 - تحسين إدارة الموارد البشرية: من خلال الوعي المهني، يمكن للموظفين أن يكونوا أكثر قدرة على تقدير قيمتهم في سوق العمل، وهذا يساهم في زيادة مستوى رضاهم عن العمل وتحفيزهم للبقاء في المنظمة.
 - تحسين إدارة المخاطر: بفضل الوعي المهني، يمكن للموظفين التعرف على المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها بشكل فعال، مما يقلل من احتمالية وقوع مشاكل غير متوقعة أو خسائر للمنظمة.
 - تحقيق التميز التنافسي: يمكن للوعي المهني أن يمنح المنظمة ميزة تنافسية عن طريق توظيف موظفين مؤهلين ومدربين جيداً، وهم قادرون على التعامل مع التحديات والفرص في السوق بشكل فعال.

- بناء سمعة إيجابية: تعكس المنظمات التي تظهر الوعي المهني سلوكًا مسؤولًا واهتمامًا بالجودة والتطوير المستمر، مما يساهم في بناء سمعة إيجابية بين العملاء والشركاء والمجتمع بشكل عام. باختصار يمثل الوعي المهني ركيزة أساسية للنجاح المستدام لأي منظمة، حيث يساعد في تعزيز الأداء والابتكار وتحسين إدارة الموارد وبناء سمعة إيجابية، مما يساهم في تحقيق الأهداف المحددة وتفوق المنظمة في سوقها.

7. العوامل المؤثرة على الوعي المهني:

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

1.7 العوامل الشخصية الذاتية:

ويتعلق الأمر هنا باختلاف الخصائص الشخصية بين الأفراد وكذا الاختلاف في القدرات العقلية" فكلما كان الفرد مبدعا محققا لهويته النفسية كان أكثر نضجا وأكثر استخداما لسلوك الاستكشاف" فالفرد المستكشف والذي يطمح للتعرف على كل ما يحيط به سواء تعلق الأمر بالماديات وكل الأمور التي تخص التعرف على المحيط الخارجي سواء كانت مهن أو أفراد مما يوفر له درجة عالية من المعرفة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما أكدته دراسة (ستريب وكريستين 1990 ion Christ & Straube) حيث أثبتت أن هناك صفات شخصية معينة موجودة أساسا عند الأشخاص المبدعين وهي التي تؤدي إلى تنمية السلوك الاستكشافي عندهم بدرجة أكبر من الأشخاص العاديين، فالشخص المبدع أكثر نضجا مهنيا من الأفراد الآخرين ويمتاز بتطور الهوية المهنية لديه أكثر من غيره من مؤجلي الهوية. (حياة الأشهب، 2017، ص 31)

2.7 العوامل الأسرية:

تعد الأسرة من أهم العوامل المؤثرة على قرارات الطالب التعليمي والمهني بشكل مباشر، سواء كانت على شكل نصائح وتوجيهات أو على شكل ضغوط أو أوامر، بالاتجاه نحو هذا المجال وترك الآخر، أو بطريقة غير مباشرة من خلال عملية التنشئة وغرس بعض المفاهيم. وهذا ما أكدته دراسة العيسوي (1989) في دراسته على أن الآباء يضغطون أحيانا على أبنائهم في اختيار مهنة معينة بدافع الرغبة أو التعويض وما تجدر الإشارة إليه تأثر درجة الوعي المهني للفرد بتوجهات الوالدين وأساليب التوجيه المعتمدة داخل الأسرة بما في ذلك التوجهات المهنية لهما واتجاهاتهما نحو عالم التعليم والشغل، حيث أثبتت دراسة الصامدي 1988 والتي كان

الهدف منها دراسة العلاقة بين توجهات الوالدين والنضج المهني لأبنائهم وتضمنت الدراسة عينة مكونة من 500 المرحلة الثانوية، وخلصت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توجهات الوالدين والنضج المهني لأبنائهم، وقد تضمنت الدراسة ممارسات التوجيه المهني داخل الأسرة خاصة استخدام المكافأة عندما يبذلون اهتماما بمستقبلهم المهني ومناقشتهم حول المهن المختلفة المتوفرة في البيئة الاجتماعية وتشجيع الحرية والاستقلالية في التفكير.

3.7 العوامل المدرسية:

تعد المدرسة من أهم البيئات التي تشكل توجه الطالب المهني وتصلق مهاراته وتنمي قدراته، فالبرنامج والأنشطة التي تمارس داخل المدرسة تعد الطالب إلى مستقبل مهني سليم يبني على أسس علمية، ويرتكز على مباد وقيم اجتماعية تمهد لتغيير الواقع للأفضل والمستحيل إلى الممكن، وذلك من خلال الأنشطة الهادفة وأفكار واعية بما تريد المدرسة التخطيط له فهي تؤثر على شخصيته في جميع جوانبها وتعمل على صقلها من أجل إعداده للحياة ويختلف أسلوبها التربوي عن أسلوب الأسر الأم يكون المعلمين أو الأساتذة مؤهلين أكاديميا ومهنيا وأكثر تخصصا من الأولياء، فالمعلم وفق المفهوم الحديث ليس ناقلا للمعرفة فقط فهو: المرابي، موجه وفق لقدرات التلميذ ومؤهلاته الشخصية حيث يعمل المعلم على توفير خبرات تربوية مميزة لتلاميذه في مختلف مجالات الحياة.

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

فتسعى التربية المهنية من خلال استراتيجيات المختلفة إلى مساعدة الفرد على تحقيق الوعي بذاته تبصيره بمعطيات الواقع الاقتصادي والمهني، ويمكن التدخل من خلال الرحلات الاستكشافية والزيارات الميدانية لمختلف المواقع المهنية من أجل إكسابه معلومات واقعية حول محيطه الاجتماعي والاقتصادي.

4.7 العوامل الاجتماعية:

هناك بعض العوامل الاجتماعية التي تؤثر على مستوى الوعي المهني كالمقر الاجتماعي للفرد الذي يعتبر المؤشر الحقيقي للتوجهات المهنية، فالفرد ليس وليد الأسرة قط بل بتفاعله داخل المجتمع يكتسب ويفقد بعض الميزات والخصائص هذا من جهة، ومن جهة ثانية تختلف البيئات الاجتماعية من ريف وحضر في فاعليتها في تنمية الوعي المهني لدى الفرد.

8. استراتيجيات تنمية الوعي المهني:

هناك مجموعة من الاستراتيجيات والوسائل التي من شأنها أن ترفع من مستوى الوعي المهني لدى الأفراد عبر مراحل النمو المختلفة تظهر على النحو الآتي:

➤ التربية والتعليم :

تعد مؤسسات التربية والتعليم مصدرا مهما من مصادر رفع مستوى الوعي المهني لدى الطلاب، وذلك من خلال تبنيها لبرامج الإرشاد المهني المختلفة؛ التي بدورها تقوم بزيادة وعي الفرد وإدراكه لقدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته المختلفة والعمل على تنميتها وتطويرها من ناحية، بالإضافة الى احتوائها على معلومات رفع حول أهمية العمل والمهن الموجودة في المجتمع المحلي ومتطلبات هذه المهن ومحاولة الموائمة فيما بينها.

➤ الإرشاد النفسي:

يشير ملحم (2007) إلى أهمية الإرشاد النفسي في عملية رفع مستوى الوعي المهني لدى الأفراد، حيث يهدف الإرشاد إلى رفع مدى معرفة الفرد لقدراته وإمكاناته التي يمتلكها، بالإضافة إلى وعيه بمجريات عالمه المحيطة به، فيتلخص دور الإرشاد المهني في مساعدة الفرد على معرفة ذاته واكتشافها، ومحاولة الموائمة بينها وبين متطلبات المهن التي يرى أنها تناسبه. ولعل هذا الهدف يتناسب بصورة كبيرة مع المرحلة الخاصة بهذه الدراسة، حيث يحتاج الأفراد في هذه المرحلة الى اكتشاف ذواتهم، وتقبلها، واكتشاف ميولهم، والحاجة الى رسم خطة مهنية تمهيدا لاختيار التخصص الدراسي المناسب الذي يدعم هذا الاختيار.

➤ الإعلام :

يعد الإعلام نشاطا اتصاليا يهدف بصورة أساسية الى تزويد الجمهور بالمعلومات الصحيحة، والحقائق السليمة عن مجريات الأمور بمنتهى الموضوعية، فالإعلام يهدف إلى ربط الأفراد بما يحصل حولهم على جميع الأصعدة سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وعليه فإن المادة الإعلامية تساعد بصورة كبيرة في تزويد الأفراد بالمعلومات المهنية، مما يسمح له بتبني آراء وتصورات وواقعية وموضوعية.

(محمدغسان عبد الجواد، 2018، ص21).

خلاصة الفصل

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

الفصل الثالث :

الطموح

تمهيد

1. مفهوم الطموح
2. النظريات المفسرة للطموح
3. مستويات الطموح
4. أنواع الطموح
5. أهمية الطموح في حياة الفرد
6. العوامل المؤثرة في الطموح
7. أساليب تحقيق الطموح
8. قياس مستوى الطموح
9. سمات الشخص الطموح

خلاصة الفصل

تمهيد:

الطموح هدف كل إنسان ومستواه من أهم العوامل المميزة للشخصية، وهو سمة موجودة عند جميع الأفراد لكن بدرجة متفاوتة، فالطموح هو العمل الجاد لتحقيق الأهداف الصعبة ويقدر ما يكون الطموح مرتفع بقدر ما تكون الشخصية متميزة. فهو يدفع الشخص الى بذل مجهود أكبر مما يبذله حالياً من أجل ان يحقق أعلى مما يحققه حالياً، وذلك للوصول الى أهدافه وتحقيق النجاح والتفوق.

وإن كلمة الطموح اصطلاح متداول بين العامة من الناس كما هو معروف بين الخاصة من الباحثين والدارسين وبخاصة في المجتمعات التي أخذت بأساليب التنمية والتقدم، وقد كان اصطلاح الطموح شائعاً على نحو غير دقيق، حتى جاءت بحوث ليفين وتلاميذه فحددت مفهوم الطموح وأجرت الكثير من الدراسات التجريبية التي بينت أبعاده المختلفة واتجاهاته. و سنوضح أكثر في هذا الفصل مفهوم الطموح والنظريات المفسرة له، بالإضافة إلى مستوياته وأنواعه وأهميته، والعوامل المؤثرة فيه وتوجيهات لتعزيز الطموح وأساليب قياسه، وسمات الشخص الطموح وخلاصة الفصل.

1. مفهوم الطموح:

1.1 التعريف اللغوي لطموح:

الطموح في اللغة طمح بصره إلى شيء معناه إرتفع. وطمح أيضا بكسر . وكل مرتفع طامح.

(هزاع الشافعي، تماضر ، 2011 ص 92)

جاء في لسان العرب عن الطموح في فعل " طمح " أو طماح مثل الجماح، وطمحت المرأة مثل جمحت، فهي طامح أي تطمح إلى كل الرجال، وطمح ببصره يطمح طمحا أي الشخص، وأطمح فلا نبصره أي رفعه، ورجل طماح أي بعيد الطرف، وطمح ببصره إلى الشيء أي إرتفع والطماح الكبير والفخر لارتفاع صاحبه، وبحر طموح الموج أي مترفعة. (ثابت ، 2015 ص 21)

كما جاء شرحها في المنجد اللغة العربية المعاصرة:

الطموح: هو الذي لديه الرغبة الشديدة في المجد، ونيل العلى سواء كان فكريا وإجتماعيا.

ذو طموح: أي الراغب بحرارة في النجاح، وما يتطلع إليه من رغبات وأمان وأهداف. (شتوان، 2014 ص 37)

ونستطيع القول إن **الطموح** هو الأمر السامي الذي يسعى إليه الإنسان للوصول إليه فهو غير محقق له في الوقت

الراهن، لكنه يأمل بأن يحققه في المستقبل. (الزهراني، 2004 ص 12).

2.1 اصطلاحا: تعريف الطموح:

تعتبر **هوبي (1930)** أول من عرفت مصطلح الطموح حيث قالت: إنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة. (توفيق، 2005 ص 24)

ويعرف **دريغر الطموح** بأنه: الإطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات، أو المستوى الذي يشعر الفرد على أساسه بالنجاح والفشل. (بن كريمة، 2015، ص 65)

تعريف فرانك (1935): عرف الطموح بأنه مستوى الإجابة المقبل في الواجب مألوف يأخذ الفرد على عاتقه الوصول

إليه بعد معرفة مستوى إجادته من قبل ذلك الواجب. (عبد الفتاح، 1990، ص 8)

تعريف كاميليا عبد الفتاح (1990): الطموح هو سمة ثابتة ثباتا نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى

مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها ويشير **عادل (2003):** إلى أن الطموح هو دليل على ثقة الفرد بنفسه ويتراوح ارتفاعا وهبوطا حسب النجاح والفشل، ومستوى الطموح هو ما يفرضه الفرد على نفسه ويطمح بالوصول إليه ويقيس ما أنجزه من خلاله.

(القنطاني، 2011، ص 45)

كما عرفه معوض وعبد الرحيم (2005): بأنه سمة ثابتة نسبيا تشير إلى أن الشخص هو الذي يتسم بالتنازل والمقدرة

على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط. (حسن، فضة، 2017، ص45) وعرفه اتينكسيون: بأنه مستوى الإنجاز المترقب الذي يحاول الفرد الوصول إليه في مهمة مألوفة مع وجود معلومات لدى الفرد عن مستوى إنجازه السابق فيها. (مسعود، 2018، ص18) وعرفه كارت ليفين (1948): بأن هدف الفرد أو طموحه قد يشكل الدافع الرئيسي للقيام بالعمل، فمستوى الطموح

هو مستوى الإنجاز المترقب الذي يتوقعه الفرد بأن يصل إليه في مهمة عادية مع معرفته مستوى إنجازه سابقا. (بأحمد، 2015، ص24)

ونستطيع أن نعرف الطموح بأنه رغبة الفرد في تحقيق أهدافه وبلوغ أعلى المستويات في حياته، وهو قدرة الفرد التي تدفعه إلى العمل والسعي لتحقيق ما يريد.

2. النظريات المفسرة للطموح:

لقد اختلفت النظريات النفسية في تفسير مستوى الطموح بحسب الجانب الذي ركزت عليه هذه النظريات في مستوى الطموح وأشارت "كاميليا عبد الفتاح" على أهم هذه التفسيرات التي نستعرضها فيما يلي:

الجدول (1): يمثل النظريات المفسرة للطموح

| نظرية الحاجات لدافيد ماكلياند (1964) | نظرية العلاقات الاجتماعية ألفريد أدلر | نظرية القيمة الذاتية للهدف لأسكالونا (1940) | نظرية المجال ليكرت ليفين |
|---|---|--|--|
| ترى هذه النظرية بأن للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها، تمثل طموحهم الذي يسعون لتحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي: الحاجة إلى القوة: بحيث يرى ماكلياند أن الأفراد الذين يطمحون للوصول | يعتبر أدلر الإنسان كائنا اجتماعيا تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية وأهدافها الحياتية، ويشعر بأسباب سلوكه وبالأهداف التي يحاول بلوغها ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها، ومن أهم | ترى أسكالونا أنه على أساس القيمة الذاتية للهدف يتقرر الإختيار، بالإضافة لاحتمالات النجاح والفشل المتوقعة وفي عبارة بسيطة فإن القيمة الذاتية أو وزن النجاح تعتبر نتيجة للقيمة نفسها. والفرد يضع توقعاته في حدود منطقة قدراته. | تعد نظرية المجال من أولى النظريات التي فسرت الطموح ومستوياته وعلاقته بالسلوك الإنساني بصفة عامة وهي أول نظرية تقسّم مستوى الطموح بشكل مباشر، والسبب في ذلك أعمال |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>الى السيطرة يسعون دائما للوصول الى وظائف تمكنهم من تحقيق السيطرة.</p> <p>الحاجة إلى الانتماء:</p> <p>حيث يرى أن الأفراد الذين يسعون لتحقيق الانتماء هم يطمحون في إقامة علاقات جيدة ويميلون إلى التفاعل.</p> <p>الحاجة إلى الإنجاز: هذا النوع يطمحون في تقديم نتائج متميزة.</p> <p>(بابكر الصادق، 2016، ص95)</p> | <p>المفاهيم الأساسية عنده: الذات الخلاقة والكفاح في سبيل التفوق، أسلوب الحياة، الأهداف النهائية والوهمية، مشاعر النقص وتفويضها وتمثل الذات الخلاقة: نظاما شخصيا وذاتيا للغاية تبحث عن الخبرات التي تساعده على تحقيق أسلوبه الشخصي والفريد والمميز في حياته.</p> <p>(عبد الفتاح، 19، ص155)</p> | <p>وترى أسكالونا أن هناك عوامل تقرر الاحتمالات الذاتية للنجاح أو الفشل في المستقبل أهمها: الخبرة الشخصية، بناء هدف النشاط والرغبة والخوف والتوقع والمقاييس الرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل والواقعية والاستعداد للمخاطرة ودخول الفرد أو خارج منطقة الفشل.</p> <p>(عبد الفتاح، 1984، ص155)</p> | <p>وإسهامات ليفين وتلاميذه في هذا المجال، ويشير ليفين أن هناك عوامل دافعة ومؤثرة في مستوى الطموح منها عامل النضج والقدرات العقلية وخبرات النجاح والفشل والثواب والعقاب والقوى الاجتماعية والمنافسة، القوى الانفعالية ومستوى الزملاء ونظرة الفرد الى المستقبل.</p> <p>(عبد الفتاح، 1984، ص154)</p> |
|--|---|---|---|

| تفسير شريف، شريف | تفسير شريف، شريف | نظرية ستانجر | النظرية الإنسانية لروجرز |
|---|--|--|---|
| <p>فسرت نتائج البحث في ضوء مفاهيم التحليل النفسي ويمكن أن نشق منها في العلاقات بين مستوى الطموح والالتزان الإنفعالي، كما بينت أن أهم مرحلتين تتضح فيها المعالم الأولى لمستوى الطموح وتتكون الذات من خلالهما هما المرحلة الفمية والمرحلة الأوديبيية، كذلك تبين الى أن هناك اضطرابا عاما في التنشئة وفي العلاقات الأسرية بين والديه. (عبد الفتاح، 1984، ص155)</p> | <p>أستخدم العالمان كثيراً من مفاهيم المجال مثل أثر النجاح والفشل، وموقف الفرد بالنسبة للجماعة وغيرها من المفاهيم، وبالرغم من أن خبرات النجاح والفشل هي الأساس في التأثير على مستوى الطموح إلا أنه لا يمكن إغفال أهمية البيئة الاجتماعية وأن أهمية الإطار المرجعي تكمن غالبا في تمثل الفرد للمعايير والقيم والمستويات التي يعيشها في حضارته، ومعرفة الشخص لتحصيل الجماعة يحدد مستوى طموحه وقدرته على العمل. (بابكر الصادق، 2016، ص97)</p> | <p>وقد رجح أعتبر ستانجر مستوى الطموح من أحسن وسائل قياس الشخصية في موقف الاستجابة، فهو يرى أن تقييم صورة الذات تتم في إطار الفرد المرجعي، وهذا بدوره يعتمد على (علاقته بالجماعات، ذاته المثالية، نجاحه ام فشل الشخصي) أن حاجة الفرد إلى أن ينسب النجاح إلى صورة الذات تدفعه إلى أن يحدد طموحه أعلى من أدائه لميله إلى ذات أكثر مثالية. (بابكر الصادق، 2016، ص96)</p> | <p>فسر أصحاب هذه النظرية أن مستوى الطموح يشكل جانبا مهما في الشخصية فقد اعتبره روجرز اتجاها قوامه اعتبار الذات وجدارتها هو نتاج قوي لمطالب ورغبات التقدير الاجتماعي، كما ذكر ماسلو أن مستوى الطموح هو تعبير عن سعي الفرد لتحقيق ذاته وهو من حاجات النمو التي تحسن الحياة. (بابكر الصادق، 2016، ص96)</p> |

التعقيب على النظريات:

يتضح من خلال العرض السابق للنظريات التي فسرت مستوى الطموح وجود تباين بين الآراء الخاصة بكل نظرية، فقد ذكرت أسكالونا أن هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبياً وقد يصل ارتفاعه عند حد معين وترى أن توقع الفشل قد يجعل إمكانية الفشل واردة. وفسر (كيرت ليفين) مستوى الطموح حيث يرى أن هناك قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح منها : عامل النضج بمعنى أن الفرد الناضج هو القادر على توظيف قدراته العموم الأكاديمي والثقة بالنفس التوظيف الأحسن، والقدرات العقلية والاستعدادات، والميول التي تساعده على النجاح، أيضا نظرة الفرد للمستقبل التي تساعده في اختيار نوع الدراسة والمهنة التي يريدها، ومقارنة الفرد مستواه بمستوى زملائه ، طبيعة علاقة الفرد والمهنة التي يريدها، ومقارنة الفرد مستواه بمستوى زملائه، طبيعة علاقة الفرد بزملائه ، أيضا المناخ السائد في البيئة التي يعيش فيها. أما أدلر فقد فسّر مستوى الطموح من خلال البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد واتفق أدلر مع ليفين في أن المناخ السائد في البيئة يؤثر على مستوى طموح الفرد، كما اتفق أصحاب النظريات الثلاث على أهمية تحديد الأهداف لأنها تساعد الفرد على تحديد مستوى طموحه. (من اعداد الطالبتين).

3. مستويات الطموح:

تذكر الخياطة (2015، ص31) ثلاثة مستويات لطموح وهي:

3.1 المستوى الأولي: الطموح الذي يعادل الإمكانيات: في هذا المستوى يأتي مستوى الطموح بعد عملية الإدراك والتقييم التي يقدر بها الفرد إمكانياته واستعداداته، ويقف على حقيقة مستواه وقدراته، ثم يطمح مع ما يتناسب ويعادل قيمة هذه الإمكانيات ويطلق عليه الطموح الواقعي أو السوي.

3.2 المستوى الثاني: الطموح الذي يقل على الإمكانيات: ففي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية وكبيرة لكنه لا يستطيع بناء مستوى من الطموح يعادلها ويتناسب معها، أي أن مستوى طموحه أقل من مستوى إمكانيات **3.3 المستوى الثالث:** الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات: وهذا المستوى عكس المستوى السابق، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته أي هناك تناقض بين الطموح والإمكانيات، ومثال ذلك التلميذ الراسب في جميع الامتحانات النصفية ويطمح في النجاح في الشهادة الثانوية يعرف المستويان الثاني والثالث بالطموح الغير الواقعي أو الغير السوي.

4. أنواع الطموح:

تتنوع طموحات الأفراد حسب نوعية هذا الطموح والفرد أو الجماعة التي تسعى لتحقيقه ومن أنواعه مايلي:

1.4 الطموح الأكاديمي:

وهو المتعلق بالحياة الدراسية، وما يوجد فيها من تخصصات ومستويات دراسية ويبدأ هذا النوع من الطموح في السنوات الأولى من دراسة الطفل حيث يطمح في الانتقال من مستوى لآخر حتى يلتحق بالتعليم الثانوي، فيطمح في تخصص دراسي يراه هاما وجذابا ويعمل على النجاح فيه، وفي السنة الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته والالتحاق بالجامعة ويصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته واجتهاده للنجاح في امتحان الثانوية النهائي، لتحقيق أسمى طموح في حياة الفرد الدراسية، وهذا الطموح الذي يسمو ويرتقي مع ارتقاء سن الطالب مما يساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته.

2.4 الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع عند الطالب في سنوات الدراسة أو بعد الانتهاء منها، وقد يوجد لدى الشخص الذي لم يدرس بتاتا فكثيرا ما يطمح الطلبة إلى مهن ويتعلقون بها وبمن يعملون فيها كطموح الطالب في مهنة التعليم. وفي بعض الحالات لا يبرز الطموح المهني إلا في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد إلى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع والاستعدادات الشخصية

3.4 الطموح الاقتصادي والاجتماعي:

ويشير ذلك إلى الطموح الذي يتبناه شخص او مجموعة من الأشخاص أو مجتمع، لتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية حسب ما يروونه مناسباً لهم أو حسب مقارنة وضعيتهم مع وضعيات أخرى مثال ذلك الطموح في مصادر مالية متعددة، الطموح في كسب مالي جديد، الطموح في أرباح تجارية، الطموح في زيادة الإنتاج، الطموح في تحسين وضعية البلاد الاقتصادية، الطموح في الإصلاح الاقتصادي أو الطموح في البحث عن أسواق اقتصادية جديدة، إلى غيرها من الطموحات والتطلعات.

ويشكل الطموح الدراسي والمهني والاقتصادي أهم الطموحات في حياة الفرد، وربما يرجع تفوق وتقدم كثير من الشعوب والأمم في العديد من الميادين الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، إلى وفرة وجودة ودقة منتوجاتها، الذي ساهم فيه بلا شك مستوى الطموح المرتفع لأفرادها على اختلاف مستوياتهم. (خياطة، 2015، ص34)

5. أهمية الطموح:

يعتبر الطموح لدى الفرد أهمية كبيرة لا تقتصر على الثروة الفرد وإنما تتعداه إلى المجتمع بشكل عام لأن الفرد يعتبر عنصرا فعالا داخل المجتمع بل يعتبر الأفراد هم القومية للمجتمع وبخسارتهم يخسر المجتمع، فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع بينما وجود مستوى منخفض من الطموح يعني

تراجع المجتمع وانهياره. فهو يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف، وكذلك يعتبر إحدى المؤثرات للكشف عما ستكون عليه الشخصية، وتحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المجتمع بالفائدة والزيادة في الإنتاج، ومعرفة الفرد لمستوى طموحه يجعله يحاول موائمة قدراته وإمكاناته مع هذا الطموح مما يترتب عليه عدم شعوره بالإحباط والفشل، وفهم الشخصية بشكل أعمق لاتصال هذه السمات بسلوكياتنا وتصرفاتنا وقدراتنا على اتخاذ القرار. (حاج، 2019، ص76).

1.5 أهميته بالنسبة للفرد:

- **تحقيق الأهداف:** يساعد الطموح الفرد على تحديد أهدافه الشخصية والمهنية والعمل نحو تحقيقها.
- **الابداع والابتكار:** يدفع الطموح الأفراد إلى الابتكار والتفكير لخلق فرص جديدة.
- **تحسين الصحة النفسية:** يساعد تحقيق الطموح في تحسين الصحة النفسية وزيادة الرضا الشخصي للفرد.
- **التطور والنمو:** يحفز الطموح الفرد على النمو والتطور الشخصي والمهني من خلال السعي لتحسين مهاراته.

2.5 أهميته بالنسبة للمجتمع:

- **التقدم والتطور:** يساهم الطموح في دفع المجتمع نحو التقدم والتطور من خلال تحفيز الأفراد على تحقيق إنجازات جديدة في مختلف المجالات.
- **خلق الثروة وزيادة الإنتاج والوظائف:** فهو يعزز الروح الريادية ويساهم في خلق فرص اقتصادية وزيادة مستويات الاستثمار وخلق فرص العمل.
- **تعزيز التعاون:** يشجع الطموح على التعاون والتكامل في المجتمع من خلال تبادل الخبرات والابتكارات، وتوجيه الجهود نحو الأهداف ذات الصلة بالمجتمع. (من اعداد الطالبتين)

6. العوامل المؤثرة في الطموح:

يرتبط مستوى الطموح بعدة مؤثرات داخلية وخارجية وسنعرضها كالتالي:

- **1.6 العوامل الذاتية الشخصية:** بما أن مستوى الطموح يتغير بتغير العمر فإنه يتأثر بتطور العوامل الشخصية للفرد مع تقدم الذكاء والتحصيل، وكذلك يتأثر بالخبرات التي يكتسبها الإنسان من خلال تجاربه التي مر بها من مراحل حياته المختلفة فاشلة كانت أو ناجحة، ومن أهم هذه العوامل الذاتية المؤثرة في مستوى طموح الفرد:

1.1.6 الذكاء:

يتوقف مستوى طموح على قدرة الفرد العقلية، فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة، والذكاء يمد الفرد بالقدرة على استبصار وسائل تدبير الفرص وحل المشاكل والتغلب على العوائق واستخلاص النتائج والقدرة على التوقع.

وقد يؤثر الذكاء الغير مباشر على الفرد ضعيف الذكاء فقد ينظر الناس إليه على انه عاجز عن المشاركة والعمل الإيجابي، ومن ثم ينخفض مستوى طموحه وهنا تظهر لدى الأفراد سمات الإتكالية والإنسحاب ويعجزون عن تحديد الأهداف بصورة واقعية والعكس، وتكون التوقعات بالنسبة للأذكاء حيث تقوي لديهم الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفعالة، وتزداد ثقتهم بأنفسهم ويحققون مزيدا من النجاح فيرفعون من مستوى طموحهم.

2.1.6 التحصيل:

أكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية على وجود علاقة بين مستوى التحصيل ومستوى التحصيل ومستوى الطموح، حيث أن الطلاب ذوي المستوى التحصيلي المرتفع يتمتعون بمستوى عالٍ من الطموح، يعكس المستوى التحصيلي المنخفض.

3.1.6 النضج:

مستوى الطموح ينمو يتطور بتقدم العمر، وهذا النمو قد يكون عرضة للعثرات إذا أعاقته الظروف كما أنه من الممكن ان يكون هذا الطموح عرضة للكوص والارتداد، إذ ما دعت المواقف لذلك، أي أن كل مرحلة تتميز بمستوى طموح معين ففي مرحلة الطفولة قد يكون في مرحلة التشكيل، ولذا تتحدد معالمه في المراهقة موجود في مرحلة الطفولة أي أن يسبق المرحلة المعتاد تواجهه فيها بصورة فعالة، وذلك تبعا لنضج الفرد الجسمي والاجتماعي والنفسي.

4.1.6 مفهوم الذات:

في ضوء تصور الفرد لنفسه يضع مستوى لطموحه، وفكرته عن نفسه هي المسؤولية عن رفع أو خفض مستوى طموحه فالإنسان الواثق من نفسه ومن إمكانياته ولديه وعي حقيقي بها يختار لنفسه من الأعمال ويضع لنفسه من الأهداف ما يتفق وتلك الإمكانيات، ولذلك يرتبط مستوى الطموح بفكرة المرء عن نفسه، وهي كثيرا ما تكون غير واضحة، وربما يتأثر نوعه ومداه بهذه الفكرة. (سليمان، 2017، ص 29.30)

2. العوامل البيئية الاجتماعية:

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح، لأن البيئة هي التي تعد الفرد بمفاهيمه وثقافته، وهي التي تشكل الإطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفا من فرد لآخر تبعا لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فإنما ان تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي، أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي ومن بين هذه العوامل:

1.2.6 الأسرة:

للأسرة الدور الأكبر في تحديد نمو مستوى الطموح لأن الأفراد الذين ينتمون لأسر مستقرة اجتماعيا أقدر على وضع مستويات طموح عالية ومتناسبة مع إمكانياتهم، و يستطيعون بلوغها أفضل مما كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة وهذا ما أكدته دراسات هيرلوك.

ولاستقرار الفرد داخل أسرته دور كبير في مستوى طموحه، فكلما كان مستقرا داخل أسرته كان مستوى طموحه أعلى، كما أن اهتمام الآباء يمكن أن يدفعوا أبناءهم لمستويات طموح عالية، ويساعدوهم على وضع صيغة لبلوغ تلك الأهداف، وهناك بعض الآباء لا يكتفون بذلك بل يشاركونهم الوصول إليها بطرق خاطئة أحيانا كالترغيب وممارسة الضغوطات والإكراه.

2.2.6 معايير الجماعة والأقران:

كما أن للأقران والأصدقاء التي تحيط بالفرد دور كبير في مستوى الطموح لأن الفرد يتفاعل مع أقرانه، ومن خلال هذا التفاعل يتبادل الطموحات مع الآخرين فتصبح كأنها طموحاته الخاصة، ولكل جماعة من الجماعات تأثير حسب طبيعتها ومستواها الاجتماعي والثقافي والاقتصادي. (يوسفي، 2017، ص 31-32).

7. توجيهات لتعزيز الطموح:

هذه مجموعة من القواعد لتحقيق الطموح الناجح في الحياة:

- ✓ استمع للنصائح المفيدة من أقرائك وأصدقائك المخلصين، استشرهم في أمور حياتك فهم قد يقدمون لك خبرة سنين بما فيها من نجاح أو فشل.
- ✓ لا تغضب إذا إنتقدك شخص ما ذو خبرة أكبر منك بل حاول أن تعدل سلوكك وأسلوبك في الحياة، إذا إتضح لك إخلاص هذا النقد فأنت جزء من مجتمعك ولا قيمة لوجود الإنسان إذا عاش منفصلا عن الآخرين، وكن متواضعا ومدركا أن كل إنسان معرض للخطأ.
- ✓ لا يكفي أن تستمتع إلى نقد الآخرين، بل تعلم النقد الذاتي وهذا يعني أن تكون لك القدرة على الحكم علي سلوكك بطريقة موضوعية، والنقد الذاتي يحتاج إلى تدريب، وذلك بأن تحاسب نفسك يوميا على كل ما صدر منك، وحكم ضميرك في كل ما تفعل خاصة في تعاملك مع الآخرين.
- ✓ كن راغبا في التقدم باستمرار وعدم الإكتفاء بما حققته في الوقت الحاضر، ولتحقيق هذا عليك بوضع أهداف يمكن تحقيقها، ويعني تحقيق الأهداف أنك أحرزت نجاحا في مجال معين.
- ✓ كن واقعا مدركا لقدراتك أي القدرة على القيام بذلك العمل والتحكم فيه. (عبد الوهاب، 2014، ص 94)
- ✓ على الفرد أن يشعر بقوة أن لا مجال أمامه للخيار بين ذاته والآخر وبين أمته والأمة الأخرى.

- ✓ على الفرد ألا ينغزل عن مجتمعه، بل عليه أن يأخذ قسط من كل ما يمكن أن يقدمه المجتمع له، كما عليه بالمقابل أن يقدم للمجتمع كل ما يستطيع.
- ✓ لتحقيق مستوى عالي من الطموح على الفرد أن يكون متفائل، اجتماعي، موضوعي لا يستسلم للظروف بل تزيده من الرغبة والتحدي.
- ✓ من أجل تنمية الذات لابد من وجود نوع من معاكسة الظروف، لأن السهولة عدو لدود لكل إبداع وتقدم إذا فالمشكلة ليست في عدم وجود التحديات بل في طريقة الإحساس به. (كلاب، عبد الله، 2019، ص58).
- ✓ الإنسان الطموح لا يؤمن بالحظ أبدا بل يؤمن بأنه كلما بذل مجهود أكبر وقام بتطوير نفسه وتنمية قدراته حصل على تقدم ونجاح جديدين.
- ✓ الإنسان الطموح لا يخشى المغامرة وكثيرا ما يعتمد على المجازفة للوصول إلى هدفه، ولا يخشى المنافسة بل على العكس فهي تشجعه على الإسراع بتطوير نفسه، أي أنه لا يعتمد على الظروف في تحديد مستقبله.
- ✓ الفرد الطموح ينتهز جميع الفرص المواتية لديه ويقوم بخلق فرص جديدة تساعده على الانتقال من مرحلة الى مرحلة أخرى أكثر تقدما. (المشيخي، 2008، ص101)
- ✓ التفكير الإيجابي وذلك بتحويل الأفكار السلبية إلى إيجابية مما يساعد على تحقيق الطموح والتغلب على العقبات.
- ✓ الصبر والاستمرار حيث يستغرق الطموح بعض الوقت و الجهد ولكن من خلالهما قد يتحقق الطموح.
- ✓ العمل الجاد لتحقيق الطموح يتطلب تكريس الوقت والجهد اللازمين والاجتهاد في العمل لتحقيق الأهداف والتغلب على التحديات.
- ✓ وضع أهداف واضحة ومحددة لمعرفة الاتجاه الذي نرغب في الوصول إليه والعمل نحو تحقيقها.
- ✓ الثقة بالنفس وتنمية قوة الإصرار والعزيمة. (من إعداد الطالبتين)

8. أساليب قياس مستوى الطموح:

إن قياس مستوى الطموح قد شهد تطورات في السنة الأخيرة نتيجة للاهتمام الكبير الذي أولاه العلماء والباحثون لمستوى الطموح وأدوات وأساليب قياسه، ومن هذه الأساليب:

1.8 الدراسات المعملية:

قياس مستوى الطموح قد بدأ عن طريق إجراء التجارب المعملية التي يقوم فيها الشخص المفحوص المراد قياس مستوى طموحه بأداء عمل معين. الطريقة التقليدية بأن يعرض الجهاز المستخدم على الشخص مع طريقة استخدامه ثم إعطائه الفرصة لأن يجرب العمل عدة مرات، وبعد أن يتدرب الشخص نسأل ماهي الدرجة التي

يتوقع الحصول عليها؟ ثم تدون إجابته وبعد الأداء الفعلي نسأله عما يظن ان تكون هذه الدرجة، ثم نخبره بالعلامة التي حصل عليها فعلا وتكرار العملية عدة مرات. وهكذا يكون هناك درجة الطموح ودرجة الحكم عليه ودرجة الأداء الفعلي من الأداء المتوقع، وتكون موجبة عندما تكون درجة الأداء المتوقع أعلى من درجة الأداء الفعلي، وتكون سالبة إن كان الأداء المتوقع اقل من درجة الأداء الفعلي. (عبد ربه، 2012، ص71)

2.8 دراسات الآمال:

ذكر العديد من علماء علم النفس أن قياس مستوى الطموح عند الأفراد نصل إليه من خلال استبيان مفتوح على المفحوصين وهو عبارة عن سؤال محدد وهو: ماهي الآمال التي تريد أن تقبل إليها في المستقبل؟ إن دراسات الآمال تعد مؤشرا هاما لتحديد الأهداف الشخصية البعيدة والقريبة التي يطمح إليها الشخص وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة على أخرى من عمر الفرد، ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الإنجاز الشخصي والقبول الاجتماعي، أما في مرحلة المراهقة فهي لا تركز على الأشياء ذات القيمة الثقافية والحضارية كالمكانة والمنزلة الاجتماعية والشهرة والنجاح المالي. (كنيوة، 2018، ص82).

3.8 دراسات تناولت المثاليات:

أشارت هيرلوك أن دراسة الشخصية المثالية ذات أهمية في تحديد مستويات الطموح لدى الأفراد وقد تمت الدراسات على هذا المنوال بسؤال الفرد عن الشخصية المثالية التي يتمنى أن يكون على شاكلتها ، وأن معرفة مثالية الطفل تشير إلى ما يأمل أن يكون عليه عندما يكبر، ولكن الضرر المتوقع حدوثه في هذه الحالة أن تكون فرص نجاح الفرد للوصول إلى الشخصية المثالية التي يتمناها قليلة و ضئيلة فقد تكون سمات الشخصية و قدرات الفرد و إصابته بالإحباط و اليأس ، و أن الطموح يعتمد بدرجة كبيرة على المقدرة ، فنحن ربما نرغب أن نكون شعراء أو علماء أو مشهورين ولكن إذا ما كانت إمكانياتنا قليلة فإننا نتخلى عن هذا الطموح مبكرا، وغالبا ما تترك هذه الأهداف المستحيلة دون مبالاة و ذلك لأننا لسنا مسؤولين عن توافر تلك الإمكانيات ، وفي حالات أخرى نتخلى عن طموحاتنا على الرغم من ميولنا الكبيرة ، وهذا يعني أنه لا يكفي أن يكون لدينا ميل أو رغبة في هدف ما دون توافر قدرات مناسبة لهذا الطموح. (المشيخي، 2009، ص95).

9. سمات الشخص الطموح:

هناك بعض الخصائص التي يتميز بها الشخص الطموح حيث تعددت الآراء حولها:

ترى الخطيب (1990) من أجل تحقيق هذا الهدف وبلوغه لابد أن تتوفر لدى الفرد شرطان هما:

- أن يكون طموحه موازيا لقدراته واستعداداته حتى لا يصاب الفرد بالإحباط لو لم يتحقق هذا الطموح.
- أن يكون واثقا بذاته وقدراته ويتمتع بإهتمام وتقدير الآخرين. (عواد، 2012، ص45)

وإضافة إلى ما سبق ترى الزناني (2012) أن لذوي الطموح المرتفع سمات وهي أنهم:

- لا يشعرون باليأس ولديهم طموحات مرتفعة.
- يسعون وراء المعرفة الجديدة.
- واثقون من تحقيق أهدافهم.
- قادرون على وضع أهداف بديلة إذا لم تتحقق أهدافهم.
- ينجزون ويعتمدون على أنفسهم.
- أهدافهم واضحة دائماً وواقعية ومناسبة لقدراتهم.
- يتحملون المسؤولية ويكافحون من أجل الوصول إلى أهدافهم.
- يحبون المنافسة ولا يرضون بمستواهم الحالي.
- يؤمنون بأن الفشل هو أول خطوات النجاح.
- كما أن لذوي الطموح المنخفض سمات تتمثل في الآتي:
- غير مستقرين انفعالياً.
- لا يتطلعوا إلى المراكز المرموقة في المجتمع.
- يستسلمون بسهولة أمام العقبات والمشكلات.
- ينظرون إلى الحياة بنظرة تشاؤمية.
- سلبيون في أفكارهم.
- يضعون طموحات لا تتناسب مع قدراتهم. (بالمين، عبد الحي، 2019، ص 37.38)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل من تعريفات لمستوى الطموح وأنواعه ومستوياته و النظريات التي فسرت الطموح و العوامل المؤثرة فيه، إتضح لنا أن الطموح من العوامل والسمات الهامة التي ساعدت في ما يشهده العالم من تطور سريع خاصة في الآونة الأخيرة، فهو الدافع التي شحذت به الهمم و رتبت به الأفكار للارتقاء و النمو في الحياة من مرحلة إلى أخرى، لأنه من العوامل الهامة في ما يصدر عن الإنسان من نشاطات و أفكار فهو يعد بمثابة حافز قوي يدفع الأفراد للقيام بسلوكيات معينة للوصول إلى طموحاتهم المستقبلية.

الجانب الميداني

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الميدانية

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع الدراسة
4. عينة الدراسة
5. خصائص عينة الدراسة
6. أدوات الدراسة
7. الأساليب الإحصائية للدراسة

تمهيد:

سنركز في هذا الفصل على أهم الإجراءات التي يتبعها الباحث في دراسته العلمية، حيث يعتمد نجاح أي دراسة على قواعد منهجية محددة ودقة النتائج تعتمد على صحة الإجراءات والأدوات والأساليب المستخدمة. سنستعرض المنهج المستخدم في الدراسة، و حدود الدراسة ومجتمع الدراسة وعينته، ومجالات الدراسة، وأدوات البحث، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهج الدراسة وإجراءاتها:

1. منهج الدراسة:

تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة للوصول الى الحقيقة، وللكشف عن هذه الحقيقة لابد من إتباع منهج علمي الذي يعرف بأنه مجموع الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث، و يؤكد البحث أن الباحث ليس حراً في اختياره للمنهج بل طبيعة الظاهرة المراد دراستها هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج الملائم (حسن، 1977، ص21) وبما أن طبيعة الدراسة هي التي تفرض على الباحث إتباع منهج من خلال خطة يرسمها لتحقيق هدف البحث، فإننا في هذه الدراسة نبحث في طبيعة العلاقة بين الوعي المهني والطموح فيتطلب منا هذا الأخير استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي لأنه يتلاءم وطبيعة موضوع الدراسة، ويعرف المنهج الوصفي الإرتباطي بأنه: "دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً". (طباجة، 2007، ص319)

2. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بجامعة محمد خيضر بسكرة، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية.
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على طلبة الماستر المقبلين على التخرج قسم علم النفس تخصص علم النفس المدرسي.
- الحدود الزمنية: من خلال العام الجامعي 2024/2023.

3. مجتمع الدراسة:

تحديد مجتمع الدراسة يعتبر أمراً حيوياً، حيث يساهم في تطوير الأساليب العلمية المثلى وتحديد نطاق البحث بدقة، ومجتمع الدراسة في هذا البحث من (31) طالب ماستر مقبل على التخرج بتخصص علم النفس المدرسي.

4. عينة الدراسة:

قمنا بتطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (31) طالب أي بنسبة 100 باستخدام المنهج المسحي حيث يعد أكثر المناهج استعمالاً في البحوث الوصفية، ويقوم الباحث في هذا المنهج بدراسة شاملة لموضوع دراسته والقيام بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بهذه الظاهرة، وتحليل الوضع الراهن لها في بيئة محددة ووقت محدد، ويعرّف مورس المنهج المسحي على أساس أنه: "منهج لتحليل ودراسة أي موقف، أو مشكلة اجتماعية، أو جمهور ما وذلك باتباع طريقة علمية منظمة، لتحقيق أغراض معينة".

5. خصائص عينة الدراسة:

فيما يلي توضيح لخصائص العينة الأساسية حسب متغيري السن ومزاولة عمل ما.

- خصائص العينة الأساسية حسب متغير السن:

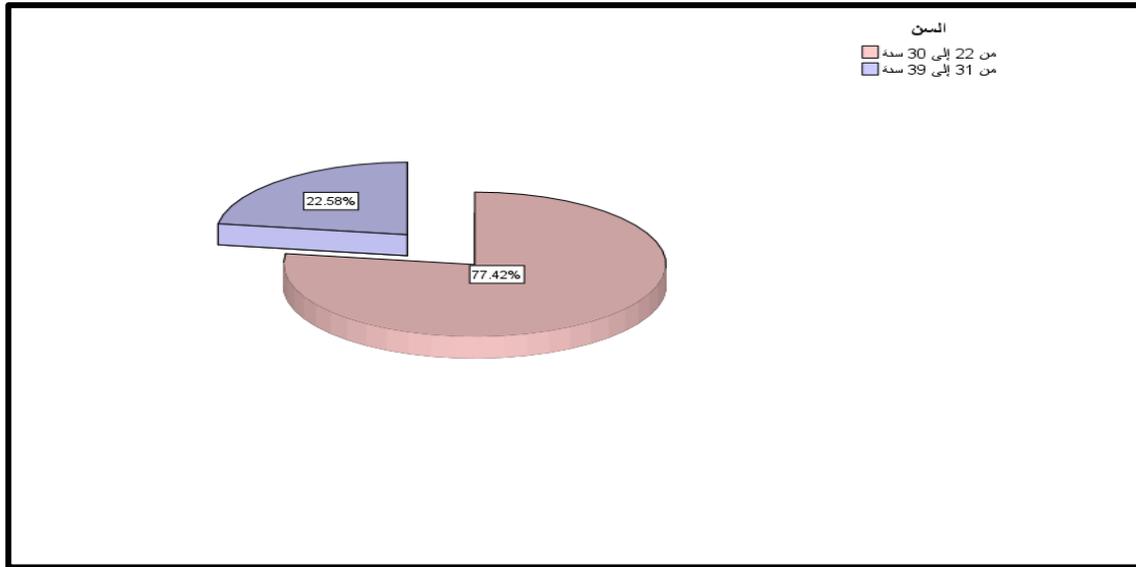
الجدول(2): خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.

| النسبة المئوية | العدد | الفئات العمرية |
|----------------|-------|------------------|
| 77,4% | 24 | من 22 إلى 30 سنة |
| 22,6% | 07 | من 31 إلى 39 سنة |
| 00% | 00 | أكثر من 40 سنة |
| %100 | 31 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من خلال نتائج الجدول (2) أنّ عدد الطلبة ضمن الفئة العمرية (من 22 إلى 30 سنة) قد بلغ (24) طالبًا من العدد الإجمالي للعينة (ن=31)، أي بنسبة مئوية بلغت (77,4%)، بينما بلغ عدد الطلبة ضمن الفئة العمرية (من 31 إلى 39 سنة) (07) طلبة، أي ما نسبته (22,6%). في حين نلاحظ غياب كلي للطلبة البالغ سنهم أكبر من 40 سنة، والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.

الشكل(2): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات برنامج SPSS

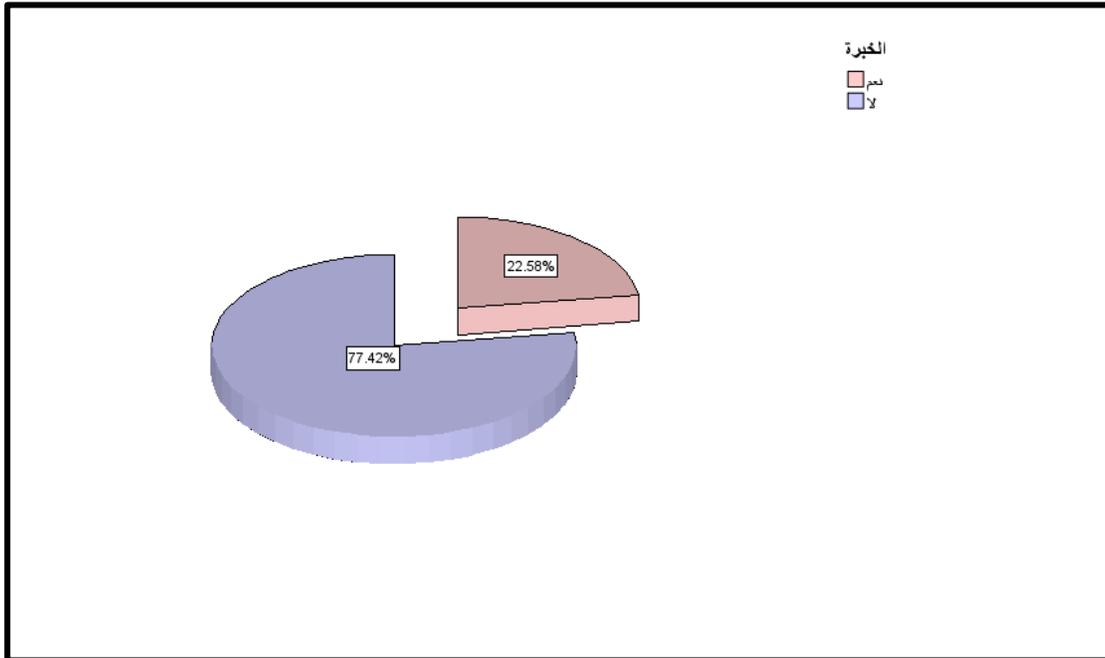
- خصائص العينة الأساسية حسب متغير مزاوله عمل ما:
الجدول(3): خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.

| النسبة المئوية | العدد | مزاوله عمل ما |
|----------------|-------|---------------|
| 22,6% | 07 | نعم |
| 77,4% | 24 | لا |
| %100 | 31 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال نتائج الجدول (3) أنّ عدد الطلبة الذين صرحوا بمزاولتهم لعملٍ ما هو (07) طلبة من العدد الإجمالي للعينة (ن=31)، أي بنسبة مئوية بلغت (22,6%)، بينما بلغ عدد الطلبة الذين لا يمارسون أي عمل أو وظيفة (24) طالب، أي ما نسبته (77,4%). ، والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مزاوله عمل ما.

الشكل (3): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير مزاوله عمل ما.



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات برنامج SPSS

6. أدوات الدراسة:

في بداية البحث يتعرف الباحث على الأسلوب الذي يمكنه من جمع البيانات والمواد الضرورية لاختبار صدق فروضه، أو الإجابة على تساؤلاته العلمية على نحو سليم، يجب عليه فحص ما يتوافر له من أدوات، ويختار أكثرها ملائمة لتحقيق هدف أو أهداف بحثه، فإذا لم تتناسب الأدوات والأجهزة المختلفة المتوافرة احتياجات بحثه فإنه قد يكملها أو يعدلها أو يضع أدوات أخرى. (بن كيجول، 2020، ص. 129)

ومن أجل جمع البيانات اللازمة وحتى تتسنى الإجابة الدقيقة على أسئلة الدراسة وفرضياتها قمنا بتوزيع مقياس الوعي المهني للصبحي ومقياس الطموح لمحمد عبد التواب معوض وسيد عبد العظيم محمد.

7. وصف أداة الدراسة :

1.7 مقياس الوعي المهني: وهو مقياس طوره الصبحي (2010)

2.7 تصميم مقياس الوعي المهني: في هذا الإطار اعتمدنا على مقياس الوعي المهني، بحث كان يحتوي على (37) عبارة موزعة على 3 أبعاد وهي: الوعي بالذات المهنية، الوعي بعالم الشغل، الوعي بميزات الأعمال المختلفة.

تم تطبيق هذا المقياس على الطلبة من كلا الجنسين، بحيث يطلب منهم الإجابة على جميع البنود وذلك بوضع (X) أمام البديل المناسب والمعبر عن رأيه من البدائل الخمس (موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتم الاعتماد على سلم تنقيط يتراوح من (1 إلى 5) ولقد وضعت أربعة بدائل للإجابة على كل بند وهي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

3.7 إجراءات تعديل مقياس الوعي:

جدول (4) : يمثل إجراءات تعديل مقياس الوعي.

| العبارات قبل التعديل | العبارات بعد التعديل |
|---|--|
| 1. ليس لدي معرفة جيدة حول ذاتي . | 1. لدي معرفة جيدة حول ذاتي. |
| 2. اتجاهاتي سلبية نحو التخصصات وسوف أتجنب الدراسة فيها. | 2. احمل اتجاهات معنية نحو بعض التخصصات وسوف أتجنب الدراسة فيها . |
| 3. لا اعلم أي تخصص سأختار لان رغباتي عديدة | 3. اعلم أي تخصص سأختار لان رغباتي عديدة. |
| 4. ليست لدي فكرة واضحة حول استعداداتي. | 4. لدي فكرة واضحة حول استعداداتي. |
| 5. تتقضي لدي الدراية في مهام المهنة التي سأختارها | 5. لدي دراية في مهام المهنة التي سأختارها . |
| 6. اجل تماما تصنيفات المهنة التي اطمح إليها في سلم التوظيف. | 6. اعرف جيدا تصنيفات المهنة التي اطمح إليها في سلم التوظيف. |
| 7. اجهل مدى توفر فرص في المهنة التي سألتحق بها. | 7. لدي معرفة بمدى توفر فرص العمل في المهنة التي سألتحق بها. |
| 8. لا اعرف طبيعة المقاييس للتخصصات الدراسية . | 8. اعرف طبيعة المقاييس للتخصصات الدراسية |
| 9. لا اعرف المتطلبات الدراسية المطلوبة في المهن المختلفة. | 9. اعرف المتطلبات الدراسية المطلوبة في المهن المختلفة. |
| 10. لا اعلم كيف أتصرف ان كنت غير سعيد في المهنة التي سأختارها. | 10. اعلم كيف أتصرف ان كنت غير سعيد في المهنة التي سأختارها. |
| 11. لا يوجد لدي معرفة كافية بالمهن التي تتطلب شخصية. | 11. يوجد لدي أي معلومة حول أجرة العمل للمهنة التي أفكر فيها. |
| 12. اشعر بالملل من الدراسة لأنها ملمة بميولي ورغباتي. | 12. لا اشعر بالملل من الدراسة لأنها ملمة بميولي ورغباتي. |
| 13. تتقضي على جمع المعلومات الصحيحة حول شروط الالتحاق بمهنة المستقبل. | 13. احرص على جمع المعلومات الصحيحة حول شروط الالتحاق بمهنة المستقبل. |
| 14. لم اعتمد على خصائصي الذاتية عند اختياري لدراستي. | 14. اعتمد على خصائصي الذاتية عند اختياري لدراستي. |

4.7 مقياس الطموح: وهو مقياس طوره: د: محمد عبد التواب معوض ود: سيد عبد العظيم محمد.
 5.7 تصميم مقياس الطموح: في هذا الإطار اعتمدنا على مقياس مستوى الطموح، بحيث كان يحتوي على (36) عبارة موزعة على أربع عوامل وهي التفاؤل، والمقدرة على وضع الأهداف، تقبل الجديد، وتحمل الإحباط. تم تطبيق المقياس على الطلبة من كلا الجنسين، حيث يطلب من المفحوص الإجابة على جميع البنود وذلك بوضع علامة (x) تحت البديل المناسب والمعبر عن رأيه من البدائل الأربعة للإجابة (دائما- كثيرا-أحيانا - نادرا)،

والجدول التالي (5) يوضح توزيع عبارات المقياس على العوامل الأربعة:

| العبارات | البعد |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 6،7،9،11،12،13،18،19،23،24،25،26،36 | التفاؤل |
| 1،2،3،4،8،10،14،16،17 | المقدرة على وضع الأهداف |
| 15،28،29،30،31،33،34،35 | تقبل الجديد |
| 5،20،21،22،27،32 | تحمل الاحباط |

ولقد وضعت أربعة بدائل للإجابة على كل بند من بنود المقياس وهي: دائما (3)، كثيرا (2)، أحيانا (1)، نادرا (0) وتعكس هذه الدرجات في البنود السالبة وهي أرقام (23.30.36.32).

8. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

خصائص مقياس الوعي المهني:

• الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

حيث تم حساب الارتباطات بين بنود المقياس ودرجات المحاور، وبين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

• الثبات:

وللتحقق من ذلك تم حساب معامل (ألفا كرونباخ) لاعتباره من أهم مقاييس الاتساق الداخلي وهو الطريقة الملائمة لبدائل الإجابة ذات التدرج الخماسي، حيث تم حسابه للأبعاد وللمقياس ككل.

خصائص مقياس الطموح:

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما :

- **التجزئة النصفية:** تم حساب معامل الارتباط بين جزئي المقياس فكان مساويا (0.65) وبتصحيح هذا العمل بمعادلة سيبرمان براون أصبح معامل الثبات مساويا (0,76) وجميع هذه المعاملات دالة إحصائيا مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات .
 - **طريقة ألفا كرونباخ:** لتأكيد النتائج السابقة أكثر قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة ثانية وهي طريقة ألفا كرونباخ وقد أوضح نتائج التحصيل الإحصائي من خلال برنامج SPSS (قيم معامل ألفا كرونباخ حيث يتضح لنا من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس ككل كانت (0,76) وهذا ما يدل على وجود معامل ثبات عالي ودال إحصائيا
- التفسير:** بناء على ما تقدم وما تم التطرق إليه من نتائج التحصيل الإحصائي، يمكننا الحكم على أن مقياس مستوى الطموح الذي أعده كل من د: محمد عبد التواب معوض و د: سيد عبد العظيم محمد صالح في البيئة المحلية، نظرا للمؤشرات الكمية التي تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، وفي نفس النتائج تقريبا التي تحصل عليها صاحب المقياس، وهي كليا تتفق مع نتائج الاختبار الجيد .

الصدق

- **صدق الاتساق الداخلي:** وتقوم هذه الطريقة على معرفة مدى ارتباط كل وحدة من وحدات الاختبار بالاختبار ككل، كما تستخدم كمحك داخلي لمقياس صلاحية الوحدات ومقياسها لما يقيسه الاختبار .
- **الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:**

ان طبيعة الموضوع والهدف منه يفرض أساليب إحصائية خاصة، تساعد الباحث على الوصول الى نتائج ومعطيات يفسر من خلالها موضوع الدراسة ولقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية حيث تم حساب كل من الدرجات، نسب المئوية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار التحليل التباين الأحادي ANOVA، T test، وذلك بالاعتماد على برنامج (spss).

الفصل الخامس:

عرض نتائج الدراسة

ومناقشتها

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة التي تسعى الى معرفة العلاقة بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مع مناقشة وتفسير هذه النتائج وإعطاء التوصيات والاقتراحات اللازمة على ما توصلت إليه.

1. عرض وتفسير نتائج الدراسة:

1.1 عرض نتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: "مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع". وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب تكرارات إجابات طلبة الماستر المقبلين على التخرج على عبارات مقياس الوعي المهني، وكذا النسب المئوية الخاصة بهذه التكرارات. والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول (6): مستوى الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة (ن=31).

| النسب المئوية | التكرارات | مستوى الوعي المهني |
|---------------|-----------|--------------------|
| %00 | 00 | منخفض (37-86) |
| %6.5 | 02 | متوسط (87-136) |
| %93.5 | 29 | مرتفع (137-186) |
| %100 | 31 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من خلال نتائج الجدول (6) أنّ عدد تكرارات إجابات الطلبة على عبارات مقياس الوعي المهني بالنسبة للمستوى المرتفع، قد بلغت 29 تكرار من مجموع 31 إجابة، أي بنسبة مئوية بلغت 93.5%، في حين نجد في المرتبة الثانية المستوى المتوسط. بمعدل إجابتين أي ما نسبته 6.5%، بينما نلاحظ غياب كلي للمستوى المنخفض. ومنه نقرّ بتحقق الفرضية الأولى التي تنص على أنّ: "مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع".

2.1 عرض نتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

والتي تنص على: "مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع".
كذلك قمنا بحساب تكرارات إجابات الطلبة والنسب المئوية على مقياس الطموح، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول (7): مستوى الطموح لدى أفراد عينة الدراسة (ن=31).

| النسب المئوية | التكرارات | مستوى الطموح |
|---------------|-----------|-----------------|
| 00% | 00 | منخفض (36-72) |
| 19.4% | 06 | متوسط (73-109) |
| 80.6% | 25 | مرتفع (110-146) |
| %100 | 31 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتبين من خلال نتائج الجدول (7) أنّ مستوى الطموح الأكثر سيادة لدى الطلبة المقبلين على التخرج هو المستوى المرتفع، بعدد تكرارات بلغ 25 تكرار، أي ما نسبته 80.6%، يليه المستوى المتوسط بـ 06 تكرارات، ونسبة مئوية بلغت 19.4%، في حين نلاحظ غياب تام للمستوى المنخفض. ومنه نقرّ بتحقيق الفرضية الثانية القائلة بأنّ "مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع".

3.1 عرض نتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

نص الفرضية: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج".

ولاختبار صحة هذه الفرضية، قمنا باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون Pearson Correlation، والجدول الموالي يوضح نتائج الارتباط بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج. والجدول الموالي يكشف عن قيمة هذا الارتباط:

جدول (8): قيمة معامل الارتباط بين الوعي المهني والطموح لدى أفراد عينة الدراسة.

| الدرجة الكلية لمقياس الطموح | الدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| r= 0,433* | |
| Sig=0,015 | |
| N= 31 | |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS. دالة عند مستوى 0,01*
دالة عند مستوى 0,05**

توضّح نتائج الجدول أعلاه، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين الدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني والدرجة الكلية لمقياس الطموح، بقيمة ارتباط قدرت بـ 0,433 عند مستوى دلالة 0,05. وللتوسع أكثر نعرض فيما يلي قيمة الارتباطات بين أبعاد الوعي المهني وأبعاد الطموح، وهذا ما يتجلى في الجدول الموالي:

جدول (9): قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الوعي المهني وأبعاد الطموح لدى أفراد عينة الدراسة.

| أبعاد الطموح | | | | الوعي بالذات | أبعاد الوعي المهني |
|--------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|
| التفاؤل | المقدرة على وضع الأهداف | تقبل الجديد | تحمل الإحباط | | |
| $r=0,020$ | $r=-0,096$ | $r=0,409^*$ | $r=0,006$ | | |
| $\text{Sig}=0,917$ | $\text{Sig}=0,608$ | $\text{Sig}=0,022$ | $\text{Sig}=0,976$ | | |
| $r=0,304$ | $r=0,062$ | $r=0,333$ | $r=0,404^*$ | الوعي بالمحيط | |
| $\text{Sig}=0,096$ | $\text{Sig}=0,742$ | $\text{Sig}=0,067$ | $\text{Sig}=0,024$ | | |
| $r=0,062$ | $r=0,418^*$ | $r=0,407^*$ | $r=0,009$ | الموائمة بين الذات والمحيط | |
| $\text{Sig}=0,741$ | $\text{Sig}=0,019$ | $\text{Sig}=0,023$ | $\text{Sig}=0,962$ | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS. دالة عند مستوى 0,01*
دالة عند مستوى 0,05**

توضّح نتائج الجدول أعلاه، وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين بعض أبعاد الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج كما يلي:

✓ وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين بُعد الوعي بالذات وبُعد تقبل الجديد بقيمة ارتباط قدرها 0.409 عند مستوى الدلالة 0.05.

وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين بُعد الوعي بالمحيط وبُعد تحمل الإحباط بقيمة ارتباط قدرها 0.404 عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين بُعد الموائمة بين الذات والمحيط وبُعد المقدرة على وضع الأهداف بقيمة ارتباط قدرها 0.418 عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين بُعد الموائمة بين الذات والمحيط وبُعد تقبل الإحباط، بقيمة ارتباط قدرها **0.418** عند مستوى الدلالة **0.05**. ومنه نقرّ بتحقق الفرضية الثالثة.

4.1 عرض نتائج الخاصة بالفرضية الرابعة:

والتي كان مفادها: "تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج، تُعزى لكلٍ من متغيّر السن ومتغيّر مزاولة العمل".

بدايةً قمنا بحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الوعي المهني تبعًا لمتغيّر السن، وذلك بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول (10): قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيّر السن.

| القرار | الدلالة | قيمة F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | | |
|--------------|---------|--------|-------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| لا توجد فروق | 0,644 | 0,219 | 52.320 239.288 | 1 | 52.320 | بين المجموعات | الوعي المهني |
| | | | | 29 | 6939.357 | داخل المجموعات | |
| | | | | 30 | 6991.677 | الكلي | |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تشير نتائج الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيّر السن، حيث نلاحظ أنّ قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة به قد قُدرت بـ (0,219) بمستوى دلالة (Sig=0,644)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقرّ بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تبعًا لمتغيّر السن، ومنه نقرّ بعدم تحقق الفرضية. أما فيما يخص دلالة الفروق بين متوسطات درجات الوعي المهني تبعًا لمتغيّر مزاولة عمل ما، فقد قمنا بتطبيق معادلة T. Test للمجموعتين المستقلتين. والجدول الموالي يكشف عن النتائج المتوصل إليها:

جدول (11): الخصائص الإحصائية لأفراد عينة الدراسة.

| الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة | | | |
|---------------------------------|-----------------|--------|---------------|
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | مزاولة عمل ما |
| 6.866 | 157.86 | 07 | نعم |
| 17.056 | 156.04 | 24 | لا |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول (12): قيم T test للدلالة الفروق بين متوسطات درجات الوعي المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير مزاولة عمل.

| | القرار | مقارنة المتوسطات | اختبار T test | | | اختبار Levene | | الوعي المهني |
|----|--------------|------------------|---------------|--------|------|---------------|-------|--------------|
| | | | Sig | Ddl | T | Sig | F | |
| v= | لا توجد فروق | 1,815 | 0,394 | 29 | 0,27 | 0,166 | 2,022 | |
| v≠ | | 1,815 | 0,340 | 25,492 | 0,41 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادًا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تُظهر نتائج الجدول (12) أن قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة بمقياس الوعي المهني بلغت (2,022) بمستوى دلالة (Sig=0,166)، وقيمة (T=0,273)، عند درجة حرية (DdL=29)، وبمستوى دلالة (Sig=0,394)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقرّ بعدم تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الوعي المهني بين الطلبة الذين يزاولون وظائف معينة، وغيرهم من الطلبة الغير موظفين.

5.1 عرض نتائج الخاصة بالفرضية الخامسة:

والتي كان مفادها: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج، تُعزى لكلٍ من متغير السن ومتغير مزاوله العمل".

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الطموح تبعاً لمتغير السن قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول (13): قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.

| القرار | الدلالة | قيمة F | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | | |
|--------------|---------|--------|-----------------|--------------|----------------|----------------|--------|
| لا توجد فروق | 0,801 | 0,065 | 4.733 73.388 | 1 | 4.733 | بين المجموعات | الطموح |
| | | | | 29 | 2126.815 | داخل المجموعات | |
| | | | | 30 | 2131.548 | الكلي | |

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من خلال نتائج الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن، إذ أنّ قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة به قد قُدرت بـ (0,065) بمستوى دلالة (Sig=0,801)،

وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقرّر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تبعاً لمتغير السن، وبالتالي نقر بعدم تحقق الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تُعزى لمتغير السن.

وبالنسبة للبحث في الفروق بين متوسطات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاولة عمل ما، فقد عمدنا إلى استخدام معادلة **T.Test** للمجموعتين المستقلتين. والجدول أسفله يوضح النتائج المتحصل عليها.
جدول (14): الخصائص الإحصائية لأفراد عينة الدراسة.

| الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة | | | |
|---------------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| مزاولة عمل ما | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| نعم | 07 | 116.57 | 3.309 |
| لا | 24 | 117.88 | 9.456 |

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول (15): قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاولة عمل.

| | القرار | اختبار T test | | | اختبار Levene | | الطموح |
|---------|--------------|------------------|-------|--------|---------------|-------|--------|
| | | مقارنة المتوسطات | Sig | Ddl | T | Sig | |
| $r=$ | لا توجد فروق | -1,304 | 0,363 | 29 | -0,35 | 0,071 | 3,519 |
| $r\neq$ | | -1,304 | 0,288 | 27,669 | -0,56 | | |

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تُوضح نتائج الجدول (15) أن قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة بمقياس الطموح قد بلغت (3,519) بمستوى دلالة (Sig=0,071)، وقيمة (T=0,355-)، عند درجة حرية (DdL=29)، وبمستوى دلالة (Sig=0,363)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقرّر بعدم تحقّق الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الطموح لدى الطلبة المقبلين على التخرج تبعاً لمتغير مزاولة عمل ما.

2. مناقشة نتائج الدراسة:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الحالية وما وردنا في الدراسات السابقة نجد:

- تبين لنا نتائج الفرضية الأولى أن "مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع" ويعود سبب ذلك لوعي الطلبة بتخصصاتهم الدراسية بناء على إختيارهم للتخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وبالتالي معرفتهم لجوانب تخصصاتهم وعلاقتها بطبيعة المهن المستقبلية المرتبطة بها وأن هناك عدداً من الطلبة ملتحقين بالعديد من الدورات التكوينية وبالتالي انعكس اثر ذلك إيجاباً على مستوى وعيهم المهني بشكل عام وهذا ما أتفق مع دراسة لينا نزيه حداد (2019) أن مستوى الوعي المهني لدى طلبة في جامعة اليرموك كان مرتفع.

- إن نتائج الفرضية الثانية تقبل الفرضية القائلة أن "مستوى الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج مرتفع". ويفسر ذلك بالمرحلة التي يمر بها الطالب وهي مرحلة التخرج، حيث يسعى الكثير من الطلاب لتحقيق النجاح في حياتهم المهنية والشخصية ويعتبرون التخرج بمثابة بداية الرحلة لتحقيق أهدافهم فحصلهم على شهادة الماستر هي بمثابة فرصة قد تؤهل الطالب للتطلع إلى الحصول على شهادات أخرى عليا كالدكتوراه مثلاً، وفي بعض الأحيان يكون الطموح مرتبطاً بالحاجة إلى تحقيق الاستقلال المالي، وتوفير مستقبل مستقر لأنفسهم ولعائلاتهم، كما يمكن القول أن مستوى طموح الطالب تتدخل فيه عدة عوامل منها الخاصة بالطالب نفسه كاستعداداته وقدراته العقلية ونسبة ذكائه، وقدرته على تحقيق النجاح وتجنب الفشل.. الخ. وهذا ما فسرتة نظرية المجال لكيرت ليفن وما أكدت به دراسة محمد توفيق بشير (2005) في أنه يوجد مستوى مرتفع عن طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. كما إختلفت نتائج الدراسة مع دراسة بركات (2008) التي أظهرت نتائجها البحثية في أن مستوى الطموح لدى عينة الدراسة ذو مستوى متوسط.

إن نتائج الفرضية الثالثة تقبل الفرضية القائلة "توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج"، حيث أظهرت النتائج بوجود علاقة إرتباطية موجبة بين الوعي المهني و الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج" ، وربما ترتبط هذه النتيجة بعوامل كإدراك الطلبة لميولاتهم ورغباتهم وقدرتهم مما يمكنهم من رسم مسارهم المهني، أو إستعدادهم المعرفي والنفسي، وحتى شخصيتهم أو فهم السلوكيات والافكار، أو معرفتهم لجوانب القوة

والضعف لديهم، فقد يساهم الطموح في تحقيق الأهداف المرجوة كونه دافع و عامل الرئيسي للوعي المهني.ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى العوامل البيئية المحيطة بالطلاب، فالجامعة بكونها مؤسسة اجتماعية ،تربوية ، تكوينية مسؤولة عن إعداد وتكوين طلابها ليكونوا أفراد منتجين وناجحين ومساهمين في تقدم مجتمعاتهم وتنميتها، فهي تسهل على الطالب كبيئة مندمج فيها على تكوين مجموعة من الإتجاهات المهنية.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة د. خالد عبد الله الطيار بعنوان مستوى الطموح كمنبي بالنضج المهني لدى طلبة جامعة القصيم والتي توصلت الى أن مستوى الطموح يساهم إسهاما موجبا في التنبؤ بالوعي المهني.

- إن نتائج الفرضية الرابعة ترفض الفرضية الصفرية القائلة "تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي المهني لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج تُعزى لكلٍ من متغير السن ومتغير مزاوله العمل". و وفقا لما توصلت له نتائج الدراسة فإن السبب في عدم وجود فرق في مستوى الوعي المهني بموجب متغير السن في كون كلى الفئتين ذوي وعي دراسي اجتماعي واحد وهي أحد مظاهر النمو والوعي العام للفرد وكذا على وجود علاقة وطيدة مع بعضهم البعض وبما أنهم من نفس التخصص فنجد لديهم نفس الميول والرغبات ومن ذلك يمكن تفسير أن متغير السن ربما لا يرتبط مع خاصية الوعي ومما لا شك فيه أن يتشارك الأهداف والمشاريع المهنية والمستقبلية، أما فيما يخص دلالة الفروق بين متوسطات درجات الوعي المهني تبعا لمتغير مزاوله عمل ما، نُقرّ بعدم تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الوعي المهني لطلبة الذين يزاولون وظائف معينة وغيرهم من الطلبة الغير موظفين. ويعود سبب ذلك إلى نوع الإمكانيات و الإستعدادات وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته و إختيار نوع الدراسة و المهنة التي تناسبه والتأهيل لها، وفق قدراته ومتطلبات الواقع، وهذا ما يندرج ضمن عوامل تشكل الوعي المهني بالأخص العوامل التكوينية التي تعد من أهم البيئات التي تشكل توجه الطالب المهني وتصلق مهاراته وتنمي قدراته، فالبرامج و الأنشطة التي تمارس داخل الجامعة تعد الطالب إلى مستقبل مهني سليم يبنى على أسس علمية، فهي تؤثر على شخصيته في جميع جوانبها وتعمل على صلقلها من أجل إعداده للحياة المهنية كما أن تشارك القيم والمعتقدات و المثيرات الاجتماعية المشتركة من شأنها أن تجعلهم يتشاركون نفس الوعي المهني بالرغم من مزاوله بعضهم لعمل ما ،فالطالب عندما يتجه إلى العمل، بغض النظر على نوع العمل أثناء دراسته الجامعية فإن ذلك ربما يوفر له فرصة أكبر لمعايشة بيئة العمل والاطلاع على ما يحتاجه من

متطلبات وما يتطلبه من مهارات وخبرات ، وبالتالي ربما ينعكس ذلك على مستوى وعيه المهني بشكل كبير على زملائه من نفس التخصص.

• إن نتائج الفرضية الخامسة ترفض الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج، تُعزى لكلٍ من متغير السن ومتغير مزاولة العمل".

وجاء تفسير نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فروق في مستوى الطموح بين أفراد العينة تعزى للسن إلى التكوين الموحد ولاحتكاكهم الدائم مع بعضهم البعض، فمستوى الطموح مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجماعة التي ينتمي إليها الطالب الجامعي ، لذلك تساوت طموحاتهم ، فالفرد ينمو في إطار اجتماعي يشمل الأسرة والمدرسة و الأصدقاء، وتؤثر التشبُّه الاجتماعية منذ بداية حياته على مستوى طموحه ، فكما كان للفرد إطار مرجعي قريب من مستواه أو أقل من مستواه يقارن به أدأؤه فإنه سيحاول دائماً أن يرفع من مستوى طموحه أي يضع لنفسه نقطة ارتكاز أعلى من الإطار المرجعي الذي يقارن به كما ذكرت (يوسفى سابقاً 2017). وبهذا نرى أن طموح الفرد يتأثر بجماعة الأقران فهو يسعى بنفسه إلى وضع طموح يتماشى مع معايير الجماعة وبالتالي تصبح الجماعة مقياساً مرجعياً له، وهذا ما ينطبق مع دراسة الزبادي 1999، التي أظهرت نتائجها بوجود فروق في مستوى الطموح تبعاً لمتغير السن، أما بالنسبة للبحث في الفروق بين متوسطات الطموح لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مزاولة عمل ما، فقد نُقِرَ بعدم تحقُّق الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الطموح لدى الطلبة المقبلين على التخرج تبعاً لمتغير مزاولة عمل ما. وتعزى هذه النتيجة إلى أن معظم الطلبة يعيشون في نفس البيئة ونفس الظروف بغض النظر عن مزاولة بعضهم للعمل وهذا ما يجعل طموحاتهم لا تختلف كثيراً بينهم، وغالبا ما يكون هذا مرتبطاً بالقيم الشخصية والأهداف التعليمية والمهنية المشتركة، وتباين فرص التنافس وتحقيق الذات وإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية.

اسخا قمة

الخاتمة:

إن تميز الطالب الجامعي بالوعي اتجاه مهنته المستقبلية وإدراكه المهني لها ، هو أمر أساسي وجد مهم حيث يعتبر من العوامل التي تساعد الفرد على حسن إختياره الوظيفي المهني المستقبلي، لما يحتويه من معلومات تخص قدرات الفرد من جهة ومن جهة أخرى معطيات حول السوق المهني كما يعتبر الكم الهائل الذي يستفيد منه الطالب الجامعي لمواجهة مستقبله المهني ، كما يعتبر الطموح من أهم أسرار نجاحه ونجاح المجتمع الذي يقوم بتعزيز ثقته بذاته ويولد لديه طاقة خاصة تحفزه دائماً على بلوغ مستويات أكبر في المستقبل، وقد تلخصت أهم نتائج الدراسة العامة في التالي :

- توجد علاقة جوهرية بين الوعي المهني والطموح لدى طلبة الماستر المقبلين على التخرج .
- أشارت الدراسة إلى أن الطلبة يتمتعون بوعي مهني ومستوى طموح مرتفع .
- عدم وجود فروق في مستوى الوعي المهني والطموح تعزى لمتغير السن ومزاولة العمل.

1. التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم استخلاص بعض التوصيات في هذا المجال وهي كالتالي
_ العمل على تعزيز الوعي المهني لدى الطلبة لما له من علاقة إيجابية طردية بصنع الطموح لهم.
_ الإستمرار في تطوير مواد التوجيه المهني في مختلف المراحل الدراسية وخاصة المستوى الجامعي لرفع مستوى الوعي المهني وبناء عملية الطموح.

_ ضرورة اهتمام وتدريب الطلبة على تحمل المسؤولية الشخصية والوعي المهني وبث الثقة بقدراتهم على العمل.

_ الحرص على الأخذ بعين الاعتبار رغبة الطالب في التخصص في عملية التوجيه لأن ذلك من شأنه أن يرفع مستوى الوعي المهني لديه وبالتالي رفع مستوى الطموح .

_ فسح المجال بشكل أوسع للطلاب بإختلاف إمكاناتهم وقدراتهم ورغباتهم لتحقيق أهدافهم المرغوبة .

_ الربط بين مبادئ النظريات والتعليم وتطبيقها على أرض الواقع وإستغلال جميع الامكانيات المتاحة وخاصة كل مايتعلق بالبحوث .

_ ضرورة وجود مختبرات مهنية في جل الجامعات والعمل على كل مايتعلق بالمهن والوظائف المختلفة .

الخاتمة

_ضرورة تطبيق واستغلال المعايير العلمية والعالمية في التوجيه والإرشاد المهني خاصة في الإعداد للإختبارات المهنية المستقبلية وذلك من أجل اعداد الفرد منذ الصغر للحياة المهنية.

2. الاقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثان بما يأتي :

_القيام بدراسات تتناول مستوى كل من الوعي المهني والطموح مع متغيرات جديدة كأساليب المعاملة الوالدية، القلق الاجتماعي وغيرها.

_إجراء دراسات مماثلة للوعي المهني والطموح لدى عينات أخرى كطلبة كطلبة الثانوية ومن مناطق جغرافية مختلفة .

_تفعيل خدمات الإرشاد المهني لإرشاد الطلبة المراهقين نحو اختيار المهنة المناسبة وتحديد الإتجاهات المهنية في وقت مبكر .

_تفعيل دور المرشد المهني وتطوير برامج إرشادية للطلاب .

_تزويد الطلبة بمعلومات مهنية عن مختلف المهن المتاحة وحاجة سوق العمل لأهم التخصصات.

و لقلة الدراسات التي بحثت في متغيري الوعي المهني و الطموح وطبيعة العلاقة فيما بينهما جاءت هذه الدراسة الحالية للتعرف على مستوى و طبيعة العلاقة التي ترتبطهما ببعض من خلال تطبيق مقياس لقياس هذا الأخير وهذا من الأسباب التي دعت إلى القيام بهذه الدراسة على طلبة تخصص علم النفس المدرسي المقبلين على التخرج بكلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس بجامعة محمد خيضر - بسكرة.

قائمة المراجع

- 1) الراشدي، بن احمد. (2017). النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب جامعة عمان.
- 2) القطناني، علاء سمير موسى. (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة فى ضوء نظرية محددات الذات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر غزة، فلسطين.
- 3) الداهري، صالح حسن. (2005). سيكولوجية التوجيه المهني. عمان: دار الوائل للنشر والتوزيع.
- 4) الزهراني، سعيد سالم عبد الله. (2004). مستوى الطموح وعلاقته بالميل المهنية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس الهيئة الملكية بالجبل الصناعية. رسالة ماجستير. المملكة العربية السعودية
- 5) السفاسفة، ابو اسعد (2008). التوجيه التربوي المهني. ط 2. عمان: دار الشروق.
- 6) الشرفا، عبير فتحي. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسانيين في العمل الإرشادي التربوي، بقطاع غزة، فلسطين.
- 7) الصبحي، دلال. (2013). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقته بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من الطلاب الصف الثالث الثانوي، رسالة ماجستير، علم النفس المهني، جامعة القرى، السعودية.
- 8) المشيخي، غالب علي. (2009). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فعالية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.
- 9) النحوي، فاطمة علي. (2003). مدى توافر الوعي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية، سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- 10) بابكر، الصادق محمد. (2016). مستوى الطموح وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحلية بحري. رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، السودان.
- 11) بأحمد، جويده. (2015). علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المتمدرسين بمركز التعليم والتكوين عن بعد بولاية تيزي وزو. رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
- 12) بن كريمة، مريم. (2015). علاقة تقدير الذات بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى الطلبة المعيديين في شهادة البكالوريا. المذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

قائمة المراجع

- (13) بالعابد، عبد القادر. (2016). تشكيل البروفائيل على ضوء مفهوم النضج المهني مقارنة مفاهيمية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، ص326.
- (14) بدر، بن جويعد العتيبي. (2020). نظريات الوعي المهني وعوامله، قسم السياسات التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود، الرياض، العدد 21.
- (15) بن فردية، خالد. (2018). الوعي المهني لدى عمال بلدية الرويسات، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- (16) ثابت، محمد. (2015). أثر تفاعل كل من الطموح الأكاديمي وقلق الامتحان على التحصيل دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، بثنوية الشهيد حميى السعدي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- (17) حسين، مريم، قصة، عبد إسلام. (2017). جودة الحياة وعلاقتها بالطموح لدى عينة من طلاب الجامعة. رسالة ماجستير، بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- (18) سرحان، جنان القحطان. (2016). الحاجات الإرشادية والطموح الأكاديمي لدى طلبة الجامعة الساكنين وغير الساكنين في الأقسام الداخلية مجلة الأستاذ، العدد 218، لمجلد الثاني، كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة كركوك عدد الصفحات (233-254).
- (19) سهام بالمين، رقية، عبد الحي. (2019). تقدير الذات وعلاقته بمستوى الطموح لدى الطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ب الدكتوراه في العلوم الاجتماعية. جامعة أحمد دراية، الجزائر.
- (20) شتوان، حاج. (2019). العوامل الخمس الكبرى للشخصية الكفاءة الذاتية، مستوى الطموح الأكاديمي والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ الطور الثانوي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- (21) شعبان، عبد ربه علي. (2010). الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- (22) عبد الفتاح، عبد الفتاح. (1984). مستوى الطموح والشخصية. ط 2. لبنان: دار النهضة العربية.
- (23) عبد الفتاح، كاميليا. (1990). دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية. ط3 مصر: دار النهضة للطباعة والنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- (24) عواد، مرزق أبو عمرة، عبد المجيد. (2012). الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيّل الدراسي لدى طلبة الثانية العامة، دراسة مقارنة بين أبناء الشهداء وأقرانهم العاديين في محافظة غزة كلية التربية، جامعة غزة، فلسطين.
- (25) جناد، عبد الوهاب. (2014). الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية التعلم ومستوى الطموح أطروحة دكتوراه. دراسة ميدانية لدى تلاميذ السنة الثالثة من مرحلة التعليم المتوسط. جامعة وهران. الجزائر.
- (26) خطابية، يوسف. (2009). التوجيهات المهنية لدى الشباب الأردني، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية. المجلد 2، العدد 2 ص 191-210.
- (27) خياطة، هبة الله. (2015). الميول المهنية ومستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة حلب، سوريا.
- (28) دحمري، ماجدة. (2014). تطوير مستوى الوعي المهني لدى طلبة تبعا لمستوياتهم التكوينية على ضوء خدمات التوجيه الجامعي، شعبة العلوم التربوية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الوادي.
- (29) سليمان، منى. (2017). مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل، جامعة زيان عاشور، الجزائر.
- (30) شبير، توفيق محمد. (2005). دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة، الإسلامية غزة، فلسطين.
- (31) شتوان، حاج. (2014). علاقة التوافق النفسي الاجتماعي ومستوى الطموح الدراسي بالإنجاز الأكاديمي. دراسة ميدانية على عينة تلاميذ من الطور الثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والأرطوفونيا، جامعة وهران الجزائر.
- (32) عبايدية، أحلام. (2007). مذكرة لنيل شهادة ماجستير، بعنوان محددات الاختيار المهني لدى طلبة الجامعيين جامعة باجي مختار، عنابة. الجزائر.
- (33) عبد الله، الهزاع الشافعي، تماضر، عبد العزيز. (2011). إعداد مقياس مستوى الطموح لطلبة كلية التربية الرياضية في جامعة بغداد وتطبيقه، بغداد: مجلة كلية التربية الرياضية، المجلد 23، العدد 3.
- (34) عبد الله، بن خالد العبد العالي. (2022). الوعي المهني المفهوم والعوامل والاساليب تنمية الطالب، العدد (21) (عدد خاص).

قائمة المراجع

- (35) قروي، عائشة، مشري، سلاف. (2020). الخصائص السيكومترية لمقياس الوعي المهني، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 3، جامعة الوادي الجزائر، ص 203.
- (36) كنيوة، مولود. (2018). فاعلية الذات وعلاقتها بدافعية الانجاز الرياضي ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم الأقل من 17 سنة، لفرق ورقلة وتقرت التابعين للرابطة الجهوية. ورقة. رسالة دكتوراه جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
- (37) كلاب، احمد، أحمد، عبد الله. (2019). نمذجة العلاقات السببية بين فاعلية الذات الأكاديمية والطموح والتوافق لدى طلبة الجامعات في محافظة غزة. رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- (38) يوسف، دلال. (2017). قياس فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية مستوى الطموح الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بثانوية حي القطب بالمسيلة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- (39) مجد غسان، عبد الجواد. (2018). فاعلية برامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الوعي المهني والاختيار المهني لدى طلبة الصف التاسع، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، أطروحة لاستكمال الدكتوراه، جامعة نابلس، فلسطين.
- (40) مسعود، فاطمة. (2018). الطموح الأكاديمي والثقة بالنفس. عمان الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- (41) مشري، لشهب. (2009). طبيعة الاختبارات الدراسية في بطاقة الرغبات وتأثيرها على تكوين الطالب الجامعي وعلاقته بالأهداف الاجتماعية، المركز الجامعي الوادي، الجزائر.
- (42) يوسف، دلال. (2017). قياس فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية مستوى الطموح الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بثانوية حي القطب بالمسيلة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الملاحق

الملاحق

الملحق 1: مقياس الوعي المهني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع: علم النفس و علم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد بشرية

استبيان حول: الوعي المهني وعلاقته بالطموح.

اقرأ كل عبارة جيدا ثم ضع (X) في الإجابة التي تعبر عن رأيك مع العلم : ان هذا المقياس يهدف إلى معرف موافقتك ومعارضتك لبعض العبارات المرتبطة بمستوى الوعي المهني والطموح لديك وان مساعدتك الحقيقية هي تقييم الإجابة الصريحة والموضوعية، فلا يوجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، نرجو منك الإجابة على جميع المعلومات.

البيانات الشخصية :

التخصص:

السن:

لا

هل لديك وظيفة حليا او اشتغلت في وظيفة سابقا: نعم

الملاحق

الوعي المهني

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق بشدة | موافق | العبارات | |
|----------------|-----------|-------|------------|-------|---|--|
| | | | | | 1. اعلم جدا ان النتائج التي أتحصل عليها مناسبة جدا مع قدراتي | |
| | | | | | 2. لدي معرفة جيدة حول ذاتي | |
| | | | | | 3. حددت ميولي بوضوح | |
| | | | | | 4. احمل اتجاهات معينة نحو بعض التخصصات وسوف أتجنب الدراسة فيها | |
| | | | | | 5. أغير في اختياري للتخصص باستمرار | |
| | | | | | 6. سأتبع ثقافة مجتمعي في اختيار مهنتي فهي تحدد مهن للذكور والإناث | |
| | | | | | 7. اعلم أي تخصص سأختار لان رغباتي عديدة | |
| | | | | | 8. يهمني معرفة قدراتي | |
| | | | | | 9. اعرف نفسي تماما وسأختار المهنة التي تناسبني ذاتيا | |
| | | | | | 10. معرفتي للمهن المناسبة للذكور والإناث جيدة وسأختار ما يناسب جنسي | |

الملاحق

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 11. لدي فكرة واضحة حول استعداداتي |
| | | | | | 12. اعرف جيدا الطريقة التي تجعلني أحقق الترقية والنجاح في المهنة |
| | | | | | 13. لدي دراية في مهام المهنة التي سأختارها |
| | | | | | 14. احرص على جمع المعلومات الكافية حول طبيعة الدراسة في التخصصات الموجودة |
| | | | | | 15. اعرف جيدا تصنيفات المهنة التي اطمح إليها في سلم التوظيف |
| | | | | | 16. لدي معرفة بمدى توفر فرص العمل في المهنة التي سألتحق بها |
| | | | | | 17. اعرف طبيعة المقاييس للتخصصات الدراسية |
| | | | | | 18. اعرف المتطلبات الدراسية المطلوبة في المهن المختلفة |
| | | | | | 19. أعلم جيدا بان هناك عوائق والصعوبات التي ستواجهني في دراستي |
| | | | | | 20. لدي معرفة كافية حول الفروع الدراسية المتاحة |
| | | | | | 21. اعلم جيدا دوري في المهنة التي سألتحق بها |

الملاحق

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 22. اعرف كيف أتصرف ان كنت غير سعيد في المهنة التي سأختارها |
| | | | | | 23. يوجد لدي أي معلومة حول أجره العمل للمهنة التي أفكر فيها |
| | | | | | 24. لدي معرفة كافية بالمهن التي تتطلب خصائص شخصية |
| | | | | | 25. لا اشعر بالملل من الدراسة لأنها ملمة بميولي ورغباتي |
| | | | | | 26. اعلم جيدا الاختلاف بين التخصصات المتفرعة من دراستي |
| | | | | | 27. احرص على جمع المعلومات الصحيحة حول شروط الالتحاق بمهنة المستقبل |
| | | | | | 28. لدي معلومات حول كيفية الدراسة في المقاييس التي سادرسها |
| | | | | | 29. لدي معرفة كافية بالمنافذ المهنية المتفرعة من مجالي الدراسي |
| | | | | | 30. عندما اختار مهنتي سأأخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة التي تقع ضمن هذا المجال |
| | | | | | 31. اعتمد على خصائصي الذاتية عند اختياري لدراستي |

الملاحق

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 32. أنا جد سعيد بدراستي الحالية لأنها تناسب ميولي ورغباتي |
| | | | | | 33. سأختار المهنة التي تجذبني حتى وان كانت لا تناسبني |
| | | | | | 34. أغير من قراراتي المهنية لأنني لم أدرك ذاتي جيدا |
| | | | | | 35. اعلم ان طبيعة العمل تأخذ بعين الاعتبار عند الاختيار المهني |
| | | | | | 36. اعلم ان اختيار المهنة يكون مبني على دراسة لخصائصي الذاتية و اعلم بهذا المنطق |
| | | | | | 37. اخترت المجال الدراسي على دراية انه بناسب ظروفي الشخصية الذاتية |

الملاحق

الملحق 2: مقياس الطموح

الطموح

| العبارات | دائما | كثيرا | احيانا | نادرا |
|---|-------|-------|--------|-------|
| 1. أسعى لتحقيق الأهداف التي رسمتها | | | | |
| 2. اعرف جيدا ما أريد ان افعله | | | | |
| 3. إنني واثق من تحقيق أهدافي | | | | |
| 4. استطيع التغلب على ما يواجهني من صعاب | | | | |
| 5. من الأفضل ان يظل للفرد أهدافا بديلة | | | | |
| 6. يشغلي التفكير في المستقبل | | | | |
| 7. أرى ان الحياة ستستمر مهما حصل | | | | |
| 8. استطيع وضع أهداف واقعية في حياتي | | | | |
| 9. ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة | | | | |
| 10. احدد أهدافي في ضوء إمكانياتي | | | | |
| 11. اشعر بالرغبة في الحياة | | | | |
| 12. أتطلع إلى المستقبل | | | | |
| 13. أسعى لتحقيق ما هو أفضل | | | | |

الملاحق

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | 14. لدي القدرة على تعديل أهدافي حسب الظروف |
| | | | | 15. اعتقد ان توظيف التطورات التكنولوجية مطلوب |
| | | | | 16. لدي القدرة على تحديد أهدافي |
| | | | | 17. استطيع توجيه إمكانياتي والاستفادة منها |
| | | | | 18. ينبغي عدم الاستسلام للفشل |
| | | | | 19. اشعر بالتفاؤل نحو المستقبل |
| | | | | 20. استطيع استبدال أهدافي التي لا تتحقق |
| | | | | 21. اعتقد ان الفشل أول خطوات النجاح |
| | | | | 22. أومن بالقول " رب ضارة نافعة " |
| | | | | 23. ينتابني الشعور بالأمل |
| | | | | 24. ينبغي ان يستعد الإنسان لمواجهة المستقبل بتحدياته |
| | | | | 25. اعتقد انه لا يوجد وقت يشبه الحاضر |
| | | | | 26. اعتقد ان المعاناة تكون دافعا للإنجاز |
| | | | | 27. أومن بان بعد العسر يسر |
| | | | | 28. لدي الرغبة في مواكبة التحولات الجوهرية التي يشهدها العلم |

الملاحق

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | 29. أدرك ان الحياة متغيرة |
| | | | | 30. أعلم ان هناك صعوبة في تقبل ما هو جديد |
| | | | | 31. أرى ان التجديد أساس استمرارية الحياة بشكل جديد |
| | | | | 32. لا يشغلني التفكير في الماضي بمشكلاته |
| | | | | 33. أؤمن ان كل ما هو جديد ناتج لمجهودات سابقة |
| | | | | 34. أسعى وراء المعرفة الجديدة |
| | | | | 35. ارغب في الاطلاع على كل ما هو جديد ومثير |
| | | | | 36. أسعى لتجاوز صعوبات تخطيط ما أقوم به من نشاط |

الملاحق

ملحق 3: مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الاولى

Statistiques descriptives

| | Moyenne | Ecart type | N |
|--------------|----------|------------|----|
| الطموح | 110,2903 | 4,37564 | 31 |
| الوعي_المهني | 139,6129 | 3,36331 | 31 |

Corrélations

| | | الطموح | الوعي_المهني |
|--------------|--------------------------------------|---------|--------------|
| الطموح | Corrélation de Pearson | 1 | -,033 |
| | Sig. (bilatérale) | | ,861 |
| | Somme des carrés et produits croisés | 574,387 | -14,516 |
| | Covariance : | 19,146 | -,484 |
| | N | 31 | 31 |
| الوعي_المهني | Corrélation de Pearson | -,033 | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,861 | |
| | Somme des carrés et produits croisés | -14,516 | 339,355 |
| | Covariance : | -,484 | 11,312 |
| | N | 31 | 31 |

الملاحق

ملحق 4 : مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الثانية

| | | مستوى_الوعي_المهني | | | |
|-------|---|--------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2 | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | 3 | 29 | 93.5 | 93.5 | 100.0 |
| Total | | 31 | 100.0 | 100.0 | |

ملحق 5: مستوى الطموح

| | | مستوى_الطموح | | | |
|-------|---|--------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2 | 6 | 19.4 | 19.4 | 19.4 |
| | 3 | 25 | 80.6 | 80.6 | 100.0 |
| Total | | 31 | 100.0 | 100.0 | |

ملحق 6: مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الثالثة

Correlations

| | | الوعي_المهني | الطموح |
|--------------|---------------------|--------------|--------|
| الوعي_المهني | Pearson Correlation | 1 | .433* |
| | Sig. (2-tailed) | | .015 |
| | N | 31 | 31 |
| الطموح | Pearson Correlation | .433* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | |
| | N | 31 | 31 |

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

الملاحق

| | | Correlations | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|--------------|---------------|---------------------------|--------|-------------------------|-------------|--------------|
| | | الوعي_بالذات | الوعي_بالمحيط | المواقف_بين_الذات_والمحيط | الغاؤل | المقدرة_على_وسع_الأهداف | تفعل_الجديد | تعمل_الإحباط |
| الوعي_بالذات | Pearson Correlation | 1 | .485** | .396* | -.020 | -.096 | .409* | .006 |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .027 | .917 | .608 | .022 | .976 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| الوعي_بالمحيط | Pearson Correlation | .485** | 1 | .339 | .304 | .062 | .333 | .404* |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .062 | .096 | .742 | .067 | .024 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| المواقف_بين_الذات_والمحيط | Pearson Correlation | .396* | .339 | 1 | .062 | .418* | .407* | .009 |
| | Sig. (2-tailed) | .027 | .062 | | .741 | .019 | .023 | .962 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| الغاؤل | Pearson Correlation | -.020 | .304 | .062 | 1 | .313 | .309 | .334 |
| | Sig. (2-tailed) | .917 | .096 | .741 | | .086 | .091 | .066 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| المقدرة_على_وسع_الأهداف | Pearson Correlation | -.096 | .062 | .418* | .313 | 1 | .187 | .014 |
| | Sig. (2-tailed) | .608 | .742 | .019 | .086 | | .314 | .939 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| تفعل_الجديد | Pearson Correlation | .409* | .333 | .407* | .309 | .187 | 1 | .150 |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .067 | .023 | .091 | .314 | | .422 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| تعمل_الإحباط | Pearson Correlation | .006 | .404* | .009 | .334 | .014 | .150 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .976 | .024 | .962 | .066 | .939 | .422 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

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

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

الملحق 7: مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الرابعة

ANOVA

الوعي_المهدي

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Between Groups | 52.320 | 1 | 52.320 | .219 | .644 |
| Within Groups | 6939.357 | 29 | 239.288 | | |
| Total | 6991.677 | 30 | | | |

Group Statistics

| الخبره | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------------|----|--------|----------------|-----------------|
| الوعي_المهدي نعم | 7 | 157.86 | 6.866 | 2.595 |
| لا | 24 | 156.04 | 17.056 | 3.482 |

الملحق 8 : مخرجات برنامج spss الخاصة بالفرضية الخامسة

ANOVA

الطموح

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Between Groups | 4.733 | 1 | 4.733 | .065 | .801 |
| Within Groups | 2126.815 | 29 | 73.338 | | |
| Total | 2131.548 | 30 | | | |

Group Statistics

| الخبره | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------|----|--------|----------------|-----------------|
| الطموح نعم | 7 | 116.57 | 3.309 | 1.251 |
| الطموح لا | 24 | 117.88 | 9.456 | 1.930 |

Independent Samples Test

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|--------------|-------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | | F | Sig. | t | df | Significance | | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | One-Sided p | Two-Sided p | | | Lower | Upper |
| الطموح | Equal variances assumed | 3.519 | .071 | -.355 | 29 | .363 | .725 | -1.304 | 3.675 | -8.819 | 6.212 |
| | Equal variances not assumed | | | -.567 | 27.669 | .288 | .575 | -1.304 | 2.300 | -6.018 | 3.410 |