



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمـي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية
شعبة: علم النفس



الموضوع:

نمط الاختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني

وفق نظرية جون هولاند

دراسة ميدانية على عينة من موظفي عقود ما قبل التشغيل

ومنحة الادمـاج لحاملي الشهادات

(كلية العلوم الانسانية والاجتماعية انموذجا)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبة:

أ.د. جوادي يوسف

هاجر مودع

الموسم الجامعي: 2014-2015

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال الله تعالى: {اقرأ باسم ربك الذي

خلق (1) خلق الإنسان من علق (2) اقرأ

وربك الأكرم (3) الذي علم بالقلم (4) علمه

الإنسان ما لم يعلم} (5)

صدق الله العظيم

(سورة العلق الآية من 1-5)

صدق الله العظيم

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
البسمة	
شكر وعرقان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول والأشكال	
مقدمة	أب - ت
الجانب النظري	
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	
1 - إشكالية الدراسة	11
2 - فرضيات الدراسة	14
3 - أهمية الدراسة	15
4 - أهداف الدراسة	15
5 - تحديد مصطلحات الدراسة	16
6 - الدراسات السابقة	16
• خلاصة الفصل	22
الفصل الثاني: الاختيار المهني	
• تمهيد	24
1 - تعريف الإختيار المهني	25
2 - نظريات الاختيار المهني	27
3 - أهداف الاختيار المهني	50
4 - أهمية الاختيار المهني	50
5 - أسس الاختيار المهني	51

51	6 فوائد الاختيار المهني
53	7 - دوافع الاختيار المهني
54	8- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني
56	9- شروط الأهلية للمهنة
56	10-قرار الفرد لاختيار مهنة المستقبل
58	• خلاصة الفصل
الفصل الثالث : مستوى الطموح المهني	
60	• تمهيد
61	1 - تعريف مستوى الطموح
63	2- الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح
63	3- التطور التاريخي لمستوى الطموح
65	4- طبيعة مستوى الطموح
66	5- أنواع الطموح
69	6- نظريات مستوى الطموح
77	7- أساليب تحديد مستوى الطموح
78	8- العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
81	9- نمو مستوى الطموح
83	10- سمات الشخص الطموح

85	• خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الإجراءات الدراسة الميدانية	
88	• تمهيد
89	1- حدود الدراسة
89	2- منهج الدراسة
90	3- الدراسة الإستطلاعية
91	4- مجتمع وعينة الدراسة
95	5- أدوات الدراسة وإجراءاتها
100	6- الأساليب الإحصائية
103	• خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة	
105	• تمهيد
106	1- عرض نتائج الدراسة الميدانية
118	2- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
119	3- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
120	4- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
121	5- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة

127	6- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الخامسة
129	7- عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية السادسة
130	8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة
131	9- الاستنتاج العام
133	10- الاقتراحات
135	خاتمة
137	المراجع
142	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
37	يمثل الأنماط المهنية لجون هولاند	01
41	يمثل سداسي هولاند	02
75	يبين التسلسل الهرمي للحاجات عند ماسلو	03

الإهداء

الحمد لله على دوام فضله وإسباغ نعمه وعطائه أن منّ عليّ بإتمام هذه الدراسة، والصلاة والسلام على نبي الهدى المبعوث رحمة للعالمين، أخرج الناس من الظلمات إلى النور، وعلى آله وصحبه وسلم.

إلى من أرضعتني لبن الحنان، وسقنتني ماء الحياة، إلى من تطيب أيامي بقربها، ويسعد قلبي بهنائها، إلى أغلى كائن في الوجود... أمي أمي.

إلى من كان لي سندا طوال الحياة، ولم يبخل علي بالنفس والنفيس والذي الكريم أطال الله في عمره.

إلى من ترعرعت معهم ونما غصني بينهم، إخوتي.

توفيق - سارة - خديجة - مداني

وإلى جدتي أطال الله في عمرها و إلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد وإلى أعمامي وإلى خالاتي و بالأخص خالتي العزيزة أطال الله في عمرها - علوي جميلة - وإلى عمتي العزيزة - مهنية - وإلى أحلام التي كانت سندا لي.

وإلى من أنار لي الطريق في سبيل تحصيلي ولو بقدر بسيط من المعرفة، أساتذتي الكرام وخاصة الأستاذ زيد جابر الذي قدم لي المساعدة .

وإلى الأستاذ "د. جواد يوسف" ولكل ما قدمه من توجيهات ومساندة مستمرة . فليبارك الله له هذا الجهد، ويجعله في ميزان حسناته. وإلى طالبة الدفعة وخاصة صديقتي دري العزيزة وأختي التي لن تفراقني طوال مشواري الدراسي (مصمودي رميسة) وإلى كل من نساهم قلبي ولم ينساهم قلبي إلى كل هؤلاء وبأسمى معاني الحب والوفاء أهدي هذا العمل.

مودع هاجر

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الاندماج لحاملي الشهادات " بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة - قطب شتمة- والتعرف على مدى توافق سمات الشخصية مع البيئات مهنية للعمال .

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة ،اختيرت عينة من عمال الجامعة يقدر عددهم ب (45) عامل واعتمدنا في ذلك على المنهج الوصفي وتم تطبيق استبيان نمط الاختيار المهني واستبيان مستوى الطموح المهني .

ولفحص الفرضيات تم استخدام معامل ارتباط " بيرسون (pearson) " وتم التوصل الى النتائج التالية:

- 1 - لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة .
- 2- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.
- 3- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.
- 4- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.
- 5- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.
- 6- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.
- 7- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة.

وقد تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام:الحلول الإحصائية للخدمات والمنتجات (spss) أين تم تطبيق جملة من الأساليب الإحصائية و هي:

حساب معامل الارتباط بيرسون بالموضوع ، وحساب المتوسط الحسابي الانحراف المعياري.

- ثم حاولنا صياغة جملة من التوصيات.

مقدمة

مقدمة:

يؤكد المهتمين والمختصين في موضوع الاختيار المهني الدور البارز له والمهم لإعداد الأفراد اعداد سليم وتهيئتهم تهيئة متكاملة بجميع أبعاد شخصيتهم حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار سليم لمستقبلهم المهني وليكونوا مواطنين صالحين في مجتمعهم . وأن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع كما أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دور هام في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية مثل الطبقة الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد وتأثير الأسرة من دخل وطموح الوالدين وأثر الأخوة والأخوات والبيئة والمجتمع المحلي

كما أن الاختيار المهني يعتبر ذات أهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية يحدد مستوى الفرد الاقتصادي والاجتماعي والأسري والنفسي والصحي بالإضافة الى انه يحدد طبيعة العمل وخطورته والعمال الذين سيعمل معهم الفرد لذلك لا بد أن يتخذ القرار بعقلانية ومنطقية يراعي فيه ميوله وقدراته وسماته الشخصية ومفهومه عن ذاته، كما أن اختيار المهنة يتأثر بمستوى النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي الذي وصل إليه الفرد وقد أسهمت نظريات النمو والاختيار المهني بشكل كبير في تطوير برامج التوجيه المهني وذلك لأنها ألقت الضوء على قضايا كثيرة مثل مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى ، وأنماط الشخصية والبيئية المهنية المناسبة لكل نمط فقد ظهرت نظريات متخصصة تفسر عملية الاختيار المهني، وانبثق عنها مجموعة من النماذج التي تبحث في عملية الاختيار المهني لدى الأفراد فهناك الاتجاه النظري في الشخصية ويمثله جون هولاند

مقدمة

و أن رو وسوبر و جينزبرج وغيرهم كما ان الاختيار المهني السليم يؤدي الى تحقيق الفرد نجاحاته ومستوى طموحاته .

إذ يلعب هذا الأخير دورا هاما في حياة الفرد لما له من أبعاد مهمة في شخصية الإنسان، وذلك لأنه يعتبر مؤشرا يميز ويوضح أسلوب تعامل الإنسان مع نفسه ومع البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه ، فالطموح هو الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر للأفئدة و المجتمعات وهو سر النجاح وأساسه ،وهو من أهم مقومات التقدم والرقي كما أنه من أهم مميزات الشخصية السوية ، ويقدر ما يكون الطموح مرتفعا بقدر ما تكون الشخصية متميزة و يكون المجتمع متماسكا وقويا. فإذا توجهنا إلى عنصر العامل وبالأخص العمال بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بالجامعة ، فإن لهذه الفئة طموحات مستقبلية تختلف درجتها من عامل لآخر وذلك على حسب امكانات وقدرات العامل الذاتية والبيئية الاقتصادية والاجتماعية و كل هذا يتطلب اختيار مهني مدروس أي توافق العامل مع مهنته الجديدة ألا وهي مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات ومن هذا المنطلق جاءت فكرة دراسة هذا الموضوع لدينا و الذي يهدف إلى الكشف عن امكانية وجود علاقة أو عدم وجود علاقة بين نمط الاختبار المهني و مستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند لدى العمال بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بالجامعة و بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية نموذجا حيث تضمن خطة بحثية تتضمن جانبين الأول نظري والثاني ميداني .

فالجانب النظري سيشتمل على الفصل الأول والذي يعتبر كفصل تمهيدي ويمثل الإطار العام للدراسة وفيه تعرض اشكالية الدراسة وفرضياتها كحلول مؤقتة للتساؤلات المقترحة بالإضافة الى ابراز أهميتها ، أهدافها وتحديد مصطلحات الدراسة و عرض الدراسات السابقة وسيخصص **الفصل الثاني** بعنوان الاختيار المهني ، حيث تم فيه التعريف بالاختيار المهني بالإضافة إلى نظريات الاختيار المهني والأهداف وأهمية الاختيار المهني وأسس

مقدمة

وفوائد الاختيار المهني بالإضافة إلى دوافع الاختيار المهني والعوامل المؤثرة في اختيار المهنة و الشروط الأهلية للمهنة وصولاً الى قرار الفرد لاختيار مهنة المستقبل .في حين سيخصص **الفصل الثالث لمستوى الطموح المهني** من خلال التعرض الى تعريف مستوى الطموح و الأهمية التطبيقية لدراسته و التطور التاريخي لهفهوم مستوى الطموح و طبيعته و أنواعه والنظريات المفسرة له و أساليب تحديده والعوامل المؤثرة فيه ، نموّه وصولاً الى سمات الشخص الطموح .

أما الجانب الميداني : فسيشمل على **الفصل الرابع** الذي سيتناول إجراءات الدراسة الميدانية وذلك من خلال التطرق الى حدود الدراسة ، منهج الدراسة ،الدراسة الاستطلاعية ،مجتمع وعينة الدراسة ، أدوات الدراسة و إجراءاتها ، والأساليب الإحصائية **والفصل الخامس** الذي سيخصص لعرض ومناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة،و تقديم توصيات .

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1 الإشكالية

2 فرضيات الدراسة

3 أهمية الدراسة.

4 أهداف الدراسة

5 -تحديد مصطلحات الدراسة

6 الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

1- الإشكالية :

لقد برز الاهتمام بسلوك الأفراد داخل المنظمات منذ أواخر القرن العشرين خصوصا في البلدان الصناعية ، وأصبحت الصناعة سمة هذه البلدان والحاجة الضرورية لكي يتخذ الفرد قرارا مهنيا سليما وأن الأفراد يميلون الى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته .

ونظرا لأن قرار اختيار مهنة المستقبل يعد من أهم القرارات التي يتخذها الانسان في حياته وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد متطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية واجتماعية على حد سواء ، أما كونه قضية فردية ، فلأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أمورا أساسية في حياته منها >> سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين واستمرارية في هذا العمل أو التوقف عنه ، نجاحه أو فشله فيه... << أما كونه قضية اجتماعية فلأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات

(عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 1999، ص 107-108)

فالاختيار الصحيح يحيل الشباب الى طاقات خلاقية ومنتجة ، كما يحقق الاختيار المهني الكثير من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية. فمن الناحية الاقتصادية فان اختيار الفرد لمهنة المناسبة له يؤدي الى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا ، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير لتدريبه وتعليمه وكما أن الاختيار المهني الصحيح قد يحدث أثرا ايجابيا لحالة الفرد الصحية ويجعله فرد متوافق يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية ، ويتحلى بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة ويتجه الأفراد نحو مهنة معينة ويلتحقون بها نتيجة ميولهم نحوها ويقول "سوبر" >> أن الأفراد يميلون الى اختيار المهنة التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهومهم عن

ذاتهم والتعبير عن أنفسهم أو نتيجة ما يتمتع به الفرد من سمات في شخصيته << وترى أن رو أن للتنشئة الأسرية والاجتماعية دور كبير في عملية الاختيار المهني وكما تؤثر خبرات الطفولة في عملية الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله الى مرحلة اتخاذ القرار وكذلك ترى أن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين حيث أن هناك علاقة وطيدة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا. وهذا ما أثبتته دراسات **جولد Gould (1941)** أن طموح واتجاهات الوالدين له دور كبير في زيادة طموح الأبناء . (كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص22)

ويعتقد الكثيرون أن مستوى الطموح هو حاجة نفسية يسعى الفرد لتحقيقها وذلك بغرض الحصول على اختيار مهني صائب ، كذلك وجد **فرانك (1935)** أن مستوى الطموح في عمل عادي يختلف بحسب ما اذا كان يتبع عملا صعبا ويفترض **جون هولاند** أن المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي يشبهها يؤدي الى الاستقرار المهني والتحصيل والانجاز والإبداع وهذا ما توصل اليه **هولاند** أن هناك فروق ثابتة ومتميزة لدى العمال فيما يخص توجهاتهم المهنية كما لها أثر كبير في تحديد البيئة المهنية وهذا يعود الى كمية المعلومات التي يمتلكها الفرد حول المهن المختلفة وذواتهم وتعتمد نظريته على ثلاث محاور أساسية هي: محور البيئة والفرد وتفاعل الفرد مع البيئة كما يرى **جون هولاند** أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالرضا والشعور وتسمح لهم بممارسة المهارات والتعبير عن الاتجاهات ، كما يشير الى ضرورة انسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند اختيار المهن ويكون كذلك حسب طموحاتهم .

فعلى أساس مستوى الطموح يتحدد مستقبل الانسان وآماله لأن له دورا هاما في حياة الانسان ولا تكمن الأهمية في وجود مستوى الطموح فقط ولكن في كيفية استغلاله وفي مدى مناسبته لقدرات الفرد وإمكانياته ، ولمستوى الطموح نمو كما ثبتت ذلك **ليفين** في دراسة لها

على الأطفال حيث بينت أن مستوى الطموح يظهر في مرحله مبكرة من العمر .

(كاميليا عبد الفتاح ، 1990، ص13)

فعلية تتمحور اشكالية هذه الدراسة حول الإجابة عن التساؤل الرئيسي :

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل و بمنحة الادمج لحاملي الشهادات حسب نظرية جون هولاند؟

وتنطوي ضمن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية :

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني حسب نظرية جون هولاند ؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل و بمنحة الادمج لحاملي الشهادات حسب نظرية جون هولاند.

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح حسب نظرية جون هولاند .

3- أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من العناصر التالية :

- عدم وجود البحوث النفسية التي تناولت العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة حسب ما توفر لدى الباحثة.
- محاولة التعرف على أهمية العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح لدى الأفراد العاملين في الجامعة ومعرفة مدى اختيار الفرد للمهنة التي تتوافق مع خطوط شخصيته وتوائمها مع مواقفه النفسية أي مقدار تشابه سماتهم مع أنماط شخصيتهم.
- أن مستوى الطموح له أهمية في حياة الفرد فعلى أساسه يتحدد مستقبل الفرد وآماله و لا تكمن الأهمية في وجود مستوى الطموح فقط ، ولكن في كيفية استغلاله لذلك الطموح في الاتجاه الذي يشبع رغباته وأهدافه وحاجاته .

4- الأهداف :

- تحاول الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح وفق نظرية الشخصية " لجون هولاند " .
- التعرف على نمط الاختيار المهني لدى عينة الدراسة.
- التعرف على مستوى الطموح لدى عينة الدراسة.
- التعرف على مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الإدماج لحاملي الشهادات هل توفر للأفراد طموحاتهم حسب اختيارهم أم لا.

5- تحديد مصطلحات الدراسة اجرائيا:

5-1- نمط الاختيار المهني :

وهو طريقة الفرد المميزة في اختيار الفرد لمهنة المستقبل ويقاس من خلال الدرجة التي يتحصل عليها العامل من خلال اجابته عن فقرات استبيان نمط الاختيار المهني وفق نظرية جون هولاند والذي مكون من البيئات التالية : (التقليدية، الواقعية، المستكشفة، المغامرة، الاجتماعية، الفنية).

5-2- تعريف مستوى الطموح :

هو ذلك المستوى الايجابي من الأداء المتوقع نحو تحقيق هدف بعيد المدى نسبيا ،والذي يمكن أن يدفع الى مكانة أعلى مما هي عليه ،وفقا لقدراتهم وتطلعاتهم المستقبلية. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة وفقا لإجاباتهم على بنود استبيان مستوى الطموح المستخدم في هذه الدراسة.

6-الدراسات السابقة:

ترتكز أي دراسة على تراكم الخبرة الانسانية من البحوث والدراسات السابقة،حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم العناصر المعينة لحل مشكلة البحث لما لها من اسهامات سواء في التوجيه أو التخطيط أو ضبط المتغيرات،كما أن الباحث يمكن أن يوظفها في الحكم والمقارنة أو الاثبات والنفي،هذا كله لأن البحث العلمي الجديد هو ما تفرع على اثر القيام به آفاق جديدة للبحث ،فينطلق الباحث على أساس ما توصل اليه سابقه،وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي تم الحصول عليها ولقد سيقمت الدراسات المختارة على النحو التالي:

6-1- الدراسات المتعلقة بالاختيار المهني:

-الدراسة الأولى:دراسة عبايدية أحلام (2007):

موضوع هذه الدراسة كان حول : محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين وتهدف الدراسة إلى معرفة المحددات التي تتحكم في الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين . وقد تكونت عينة الدراسة من 113 طالب وطالبة ، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على جمع البيانات المتحصل عليها من تطبيق استمارة الدراسة ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جنس الطالب و اختياراته المهنية ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصص علوم إنسانية و علوم طبيعية للطلاب الجامعي و اختياراته المهنية. (عبايدية أحلام، 2007)

- الدراسة الثانية: دراسة الصويط ، فواز بن محمد (2008):

موضوع هذه الدراسة كان حول الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية وتهدف الدراسة حول توضيح طبيعة العلاقة بين الاختيار المهني والتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية بالمملكة العربية السعودية ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ، وقد تكونت عينة الدراسة من (140) ضابط من قاعدة الملك فهد الجوية ، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند المستوى (0,01) بين درجات محددات الاختيار المهني وبين درجات أبعاد التوافق النفسي والتوافق العام لدى أفراد العينة الكلية للدراسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) على الأقل بين متوسطات درجات الاختيار المهني بين الضباط من تخصص طيار وبين نظرائهم من تخصص فني

وذلك لصالح تخصص طيار. (الصويط، فواز بن محمد، 2008)

6-2) الدراسات المتعلقة بمستوى الطموح المهني:

- الدراسة الأولى : دراسة شبير، توفيق محمد توفيق (2005) :

موضوع هذه الدراسة كان حول : دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وبعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وتكونت عينة الدراسة من (390) طالبا وطالبة وزعت على كليات الجامعة التسع ، وقد استخدم استبيان المستوى الاجتماعي والاقتصادي من اعداد الباحث ، واختار الذكاء المتعدد من اعداد "جاري هارمس " واستبيان مستوى الطموح من اعداد " كامليا عبد الفتاح " ولقد استخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي ومن بين النتائج التي توصلت اليها الدراسة أنه " لا توجد فروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية (0.05)، وأنه لا توجد فروق بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس مستوى الطموح عند مستوى معنوية (0,05).

(شبير، توفيق محمد توفيق، 2005)

- الدراسة الثانية : دراسة المشيخي، غالب بن محمد علي (2009) :

موضوع هذه الدراسة كان حول : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين قلق المستقبل بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، على عينة من طلبة كليتي العلوم والآداب في جامعة الطائف ،بلغت عينة الدراسة (720) طالبا منهم (400) طالب من كلية العلوم و(320) من كلية الآداب ،وقد استخدم مقياس قلق

المستقبل من اعداد الباحث ومقياس فاعلية الذات من اعداد "عادل العدل" ومقياس مستوى الطموح من اعداد "معوض وعبد العظيم"، كما توصلت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة سالبة ذات دلالة احصائية بين درجات الطلاب في قلق المستقبل ودرجاتهم في مستوى الطموح .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات طلاب كلية العلوم وطلاب كلية

الآداب على مقياس قلق المستقبل تبعاً للتخصص والسنة الدراسية ، وذلك لصالح طلاب كلية العلوم .يمكن التنبؤ بقلق المستقبل في ضوء فاعلية الذات ومستوى الطموح.

(المشيخي ،غالب بن محمد علي،2009)

- الدراسة الثالثة: دراسة صالحى هناء (2013):

موضوع هذه الدراسة كان حول علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة المقيمين بجامعة ورقلة و تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم في الإقامة الجامعية بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة ،حيث بلغت عينة الدراسة 255 طالب مقيم بالإقامة الجامعية من كليتي العلوم الاجتماعية و الانسانية و كلية علوم الطبيعة و الحياة من المستوى الدراسي الأولى و الثالثة ، و صمم مقياس الضغط النفسي و أبعاده بتطبيق معادلة ألفا كورنباخ وهي :

(المشكلات المالية- المضايقات الصحية- الصعوبات التعليمية) أما استبيان مستوى الطموح يتكون من 30 بندا مقسمة الى ثلاثة أبعاد وهي (بعد إتجاه الطالب نحو الدراسة في الجامعة - بعد نظرة الطالب للتفوق الدرا سري- بعد نظرة للمستقبل) وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي أما نتائج الدراسة فكانت كالتالي :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي ومستوى الطموح الدراسي لدى الطالب الجامعي المقيم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل الجنس

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم تبعاً لعامل المستوى الدراسي (الأولى -الثالثة)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي لدى الطالب الجامعي المقيم باختلاف الكليات (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - كلية علوم الطبيعة و الحياة).

(صالحى، هناء، 2013)

الدراسة الرابعة : دراسة يوسفى ، دلال(2013) :

موضوع هذه الدراسة كان حول القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة ثمانية ثانوي وتهدف الدراسة الى معرفة العلاقة بين القلق الاجتماعي ومستوى الطموح وكذا مستوى كل منهما ودلالة الفروق بين الجنسين والتخصصين (علمي و أدبي) ،وتكونت عينة الدراسة من (160) تلميذا وتلميذة ببلدية المسيلة ، وتم تطبيق مقياس القلق الاجتماعي من اعداد " سامر جميل رضوان" ومقياس مستوى الطموح من اعداد " معوض وعبد العظيم " وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود علاقة سالبة بين القلق الاجتماعي و مستوى الطموح على المقياس كله بمعامل ارتباط قدره (-0.38) .

- مستوى الطموح عال بمتوسط حسابي قدره (59.88).

- وجود فروق دالة بين الجنسين في مستوى الطموح على المقياس .

- وجود فروق دالة بين التخصصين العلمي والأدبي في القلق الاجتماعي على المقياس

لصالح التخصص الأدبي بمتوسط حسابي قدره (62.63) ،مقابل (54.12) عند

التخصص الأدبي.

- وجود فروق دالة بين التخصصين العلمي والأدبي في مستوى الطموح على المقياس لصالح التخصص العلمي بمتوسط حسابي قدره (60.37) ،مقابل (58.75) عند التخصص الأدبي (يوسفى،دلال ،2013)

- تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة المتحصل عليها ، نجد قد واجهت الباحثة ندرة الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية ، وقد استفادت من الدراسات السابقة في مجملها في تحديد المفاهيم و بعض النظريات المفسرة والمنهج والمستخدم والأساليب الاحصائية .

ولكن الدراسة الحالية تميزت عن باقي الدراسات السابقة في وجود العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني لدى عينة من العمال بكلية العلوم الانسانية - قطب شتمة - وهم عمال بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات.

خلاصة الفصل :

من خلال عرض إشكالية الدراسة والفرضيات الموضوع وتحديد الأهمية والأهداف
زيادة إلى الدراسات السابقة الخاصة بمتغيري الدراسة ثم التعقيب لما جاء في هذه الدراسات
وكذلك تم التطرق الى المفاهيم الاجرائية المتعلقة بمصطلحات الدراسة .

الفصل الثاني: الاختيار المهني

تمهيد الفصل

- 1- تعريف الاختيار المهني
- 2- نظريات الاختيار المهني
- 3- أهداف الاختيار المهني
- 4- أهمية الاختيار المهني
- 5- أسس الاختيار المهني
- 6- فوائد الاختيار المهني
- 7- دوافع الاختيار المهني
- 8- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني
- 9- شروط الأهلية للمهنة
- 10- قرار الفرد لاختيار مهنة المستقبل

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد مرحلة اختيار مهنة المستقبل ذات أهمية في حياة الفرد ، فمن خلالها ينطلق بكل ثقة نحو تحقيق أهدافه المهنية و أهدافه الحياتية ، من هنا يتضح لنا مدى أهمية و خطورة هذا القرار فهو يحدد مسار حياة الفرد لاحقا إما بالنجاح أو الفشل ، إذا و لمعرفة كل جوانب أو المراحل التي يمر بها الفرد لاختيار مهنته المستقبلية من مجرد التفكير إلى الممارسة الفعلية لمهنته ، سنتطرق في هذا الفصل إلى كل تلك المراحل ، حيث نبدأ أولاً بإعطاء تعاريف مختلفة حول الاختيار المهني ثم التطرق الى نظريات الاختيار المهني و أهداف الاختيار المهني والأهمية وأسس الاختيار المهني ودوافع الاختيار المهني كما نتطرق الى العوامل المؤثرة في الاختيار المهني.

1 تعريف الاختيار المهني :

" يعتبر مفهوم الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية " ويشمل هذا التعريف ثلاث خطوات :

أ - معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه البيئي ونوع مستوى تعليمه وتدريبه.

ب - معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات تعليم وتدريب .

ج - المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق .

(الصويط، فواز بن محمد ، 2008 ، ص 26)

ونقصد بالاختيار المهني هو عملية اخ يتار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره لشغل وظيفة أو مهنة معينة ليقدم فيها أحسن انتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات التي تحتوي عليها المهنة المختارة وأن يشغل فيها كل طاقاته وإمكاناته وينمي قدراته ويعمل باستمرار على تطويرها باعتبار أن ميدان الشغل في تطور مستمر، لكي يكون أكثر رضا عن ذاته ووظيفته . (عبادية،أحلام ، 2007 ، ص،13)

وقد أكد العلماء أن الاختيار المهني يتطلب توازنا بين خصائص الشخصية للإنسان ومتطلبات المهنة ، فهناك فروق فردية تميز كل شخص عن سواه منها ما يعود لعامل السن و فروق تعود لعامل الجنس وأخرى تعود لعوامل اجتماعية وعقلية أو تعود لنمط الشخصية بصورة عامة .فان عملية الاختيار المهني تحدث خلال النمو المهني ويتأثر اتخاذ القرار بعدة عوامل .

- القدرة العقلية - القدرات الخاصة- الشخصية-الميول-الواقعية-مفهوم الذات -الفروق الجنسية-التأثيرات البيئية .

وكذلك يختار كثير من الأفراد مهتهم نتيجة لرغبات طارئة ونصائح عارضة من صديق أو قريب أو على اثر قراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة أو لأن المهنة تتماشى مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة دون النظر الى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة (الداهري، صالح حسن، 2005، ص 54 - 55)

ويرى " جيلات " بأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ قرار المهني ، ويحدد الهدف المراد تحقيقه ، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد أن يلتحق بها .

ويرى " سوبر " أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة و أن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته .

ويرى " هولاند " أن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلبي اتجاهاته ، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات بعضها البعض أو قريبة الشبه في اختيار المهنة المناسبة ، فان الفرد سيبحث عن المهنة أكثر مناسبة للاتجاه الأقوى ومدى انسجامها مع قدراته .

ويرى " جينزبرج " أن الاختيار المهني عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها ويرى " أصحاب النظرية الموقفية " هناك عوامل خارج قدرة الفرد لا يستطيع أن يتحكم بها وتلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك اختياره لمهنته و يوافقهم في ذلك أصحاب النظرية الاجتماعية أن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها .

برى " السلوكيون " أن الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقا معينة للسلوك على حساب طرق أخرى. (مرجع سابق الصويط ، 2008 ، ص 26-27)

2 - نظريات الاختيار المهني :

يفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني ومواءمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الانساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء شعورية أم اللاشعورية أم كليهما. كما ترتبط بقدرات الفرد و استعداداته و خبراته و ميوله. و يرى بعض علماء الاقتصاد أن عملية الاختيار هذه تسير وفقا للأحوال الاقتصادية و التطور الاقتصادي و ما يتبعه من نشوء كثير من الوظائف و المهن الجديدة و التي تتطلب قدرات و استعدادات و مهارات معينة تختلف عما كانت تتطلبه الوظائف و المهن القديمة. أما علماء الاجتماع يفسرون الاختيار المهني يتحدد وفقا لمستوى الاجتماعي و الثقافي للأسرة و التوجيه المباشر و غير المباشر للمهنة أثناء التنشئة الاجتماعية لذلك نرى أن كثيرا من أبناء يختارون مهن الآباء. وقد نجد أهم النظريات التي تفسر كل منها الاختيار المهني وهي كما يلي :

أولا : نظرية مفهوم الذات :

أ نظرية دونالد سوبر "DONALD SUPER"

عمل سوبر وزملائه في جامعة " كولومبيا " بمدينة " نيويورك " حوالي 30 عاما على تحديد نظرية للأنماط المهنية باستخدام اختبارات الاستعدادات والميول ووضع نظرية عامة . وكان الهدف هو محاولة ملائمة مجموعة أخرى من الاحتياجات المهنية وذلك بإتباع المنهج الآتي:

1 إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف .

2 -تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية تساعد نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاما مع نوع معين من المهن .

وصاغ "سوبر" نظريته في نقاط :

• أن الأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية .

- أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات .
- أن كل مهنة تتطلب نمودجا من القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية .
- أن اختيار احدى المهن والمواعمة والتكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغيير الزمن والخبرة وأن مفهوم لذاته يظل ثابتا الى سن المراهقة والنضج .
- تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة ويمكن أن تقسم العملية نفسها الى مرحلتين أساسيتين :
- **المرحلة الأولى:** الخيال والواقع لمرحلة الاستكشاف .
- **المرحلة الثانية:** طور المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس .
- ان طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد تتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي لوالديه ، وكذلك عن طريق قد راته العقلية وسمات شخصيته وبفرص العمل التي تتاح له .
- يمكن توجيه عملية النمو المهني في مراحل الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والاستعدادات والميول هذه بالإضافة الى مساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني وعلى تنمية مفهوم الذات لديه .
- ان عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية وبين الواقع ومفهوم الذات تتجلى في القيام بدور معين سواء كان الدور في الخيال أو أثناء التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي أو مجال العمل نفسه
- يتوقف رضا الفرد عن العمل وعن الحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع قدراته واستعداداته وميوله وقيمه وسمات شخصيته بوجه عام وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسباً له نتيجة نموه المهني وزيادة خبراته .

• تعتبر عملية النمو المهني عملية تكييف ونمو واكتمال المفهوم الذات الانسانية .

كما أن " دونالد سوبر " حدد خمسة نشاطات أساسية أسماها بالواجبات الانمائية المهنية .وهي كما يلي :

أ - تبلور الميل أو التفضيل المهني الذي يتطلب من الشخص أن يكون أفكار حول عمل مناسب لذاته . أو ينمي مفهوما مهنيا ومفهوما لذاته يساعده على قراراته مهنية تعليمية مناسبة وأن أنسب عمل لحدوث هذا التبلور ما بين (14-16) سنة .

ب - تخصيص الميول أو التفضيل المهني وتجديده ،ويقوم الشخص بتطبيق وجهته المهنية العامة والتحول الى وجهة مهنية خاصة محددة ، وأن يتخذ الخطوات الضرورية باتجاه اتخاذ القرار التعليمي والمهني المناسب ، كأن يسجل الفرد الذي لديه ميول خاوية في برامج زراعيه و أن أنسب فترة عمرية لظهور التخصص والتحديد هي ما بين (18-21) سنة .

ج- تضمين الميل أو التفضيل المهني وتنفيذه ويتحقق ذلك بصورة جيدة مع دخول الشخص عمر الواحد والعشرين وحتى سن الخامسة والعشرين (21-25) سنة ، ويتطلب ذلك نمو الفرد الكامل و اتمام تعليمه وتدريبه و أن يدخل وظيفة مناسبة .

د- النمو المهني ويتمثل في استقرار الفرد في مهنة أو وظيفة معينة ، ويتميز باستثمار المواهب بطريقة تظهر مناسبة للقرارات المهنية التي اتخذت سابقا وتكون هذه المرحلة خلال سنوات العمر (25-35) سنة .

هـ - تدعيم المركز المهني وتقديمه ويحدث ذلك خلال الثلاثينيات والأربعينيات من عمر الفرد حيث يؤسس الفرد بثبات مهاراته وأقدميته الوظيفية بحيث يحقق ضمنا ومركزا مهنيا مريحا لنفسه ويكون ذلك غالبا في الخمسينات وأوائل الستينات من عمر الفرد .

وهكذا يمر الفرد بمراحل عبر حياته المهنية تدهور كل مرحلة منها الى سلوك مهني من نوع مختلف حيث يكون المراهق في دور مكثف والثاني في دور التدريب والبحث عن عمل أو

وظيفة والراشد يكون في داخل مهنة يدعم فيها مركزه من خلال كل مظهر من مظاهر النمو المهني .

وبهذا يمكن تلخيص الأفكار التي اقترحها " دونالد سوبر " بخصوص مراحل النمو المهني تتمثل في أن كل مرحلة من المرحلتين الرئيسيتين هما: (الاستكشاف و التأسيس) .

❖ نقد نظرية " سوبر ":

• اهتمام بمحددات الاختيار المهني وقياسه كالذكاء والميول والاستعدادات والصفات البدنية اللازمة للعمل فهي تختلف من فرد الى آخر ومن مهنة الى أخرى .

• تحليل الفرد ضروري وهام لتحديد مفهوم الفرد عن نفسه وما يمكن أن يقوم به من أعمال ساهمت نظرية دونالد سوبر في أن عملية اختيار المهنة والموائمة لها تعد عملية في نفس الوقت لفهم الذات .

• ركزت على كيف ومتى يختار الفرد المهنة ، أكثر من تركيزها لماذا يختار الفرد تلك المهنة . (دويدار، عبد الفتاح محمد ، 2007 ص 137 -139)

ب - نظرية جينز برج : « ginz berg »

اهتم " ايلي جينز برج " بموضوع الاختيار المهني واعتبره من العمليات التطورية المستمرة والتي تعكس الموائمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي تعيش فيها . وأكد أهمية النضج عند الفرد وقدرته على تحمل مسؤولية اتخاذ قراره المهني ونظر الى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية الى أخرى ، وأن الاختيار المهني عملية لا يمكن ردها ولا ارجاعها الى الوراء .

وعلى الرغم من كون جينز برج رجل الاقتصاد ، إلا أنه اشتهر في مجال الاختيار المهني والتوجيه المهني واستعان بزملائه من المتخصصين في علم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع للاستفادة منهم ومن نتائج البحوث في العلوم السلوكية ، وهم كل من

(جيسنبرغ و أوكسيلراد وهيرما)، حيث أجرى هؤلاء العلماء دراسات تجريبية عديدة حول الظروف والعوامل المؤثرة في الاختيار المهني وأجروا لقاءات متواصلة مع مجموعات من طلبة جامعة كولومبيا في أمريكا وسجلوا عنهم الملاحظات الخاصة بسلوكهم المهني . ورأى **جينز برج** بأن عملية الاختيار المهني تمثل حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل وهي السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول وبين العوامل الخارجية التي تمثل في مطالب البيئة والضغط الاجتماعية في المجتمع والأسرة ، وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة تأثير هاتين المجموعتين معا. وأكد بأن قرار الاختيار المهني لا يمكن رده ولا اعادته للوراء و امكانية حدوث تغيير على القرار المهني الذي يتخذه الفرد نتيجة بعض العوامل الذاتية والخارجية و أبرز أهمية الأسرة وقيمها ووضعها الاجتماعي والاقتصادي والأموال المتاحة لدى الفرد وتأثير الحياة المدرسية والتغيرات التي تحدث في المجتمع على عملية اتخاذ قرار الاختيار المهني .

(القاسم، بديع محمود مبارك. 2001، ص191 -192)

ويرى **جينز برج** بأن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي : عامل الواقعية - ونوع التعليم - والعوامل الانفعالية - والقيم الشخصية والاجتماعية ، الكل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني .

تتضمن هذه النظرية الخاصة بالاختيار للمهنة على أن .

1. الاختيار المهني : عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها 10 سنوات تقريبا .
2. عملية الاختيار قائمة على الخبرة والتجربة وما تحدثه من تغييرات في الفرد بحيث ينتج عنها استثمار للوقت والمال والذات .
3. عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفيق بين الميول الفرد وقدراته والقيم من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى .

- هناك ثلاث فترات للاختيار المهني حيث توصل جينز برج أن الفرد يمر بفترات مختلفة من الأعمار ويتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً و أن هذه المراحل تتمثل كما يلي :

(1) **مرحلة الخيال: (3-11) سنة** يتخيل الطفل نفسه في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب ومحاولة تقليد الآخرين .

(2) **فترة التجريب: (11-18) سنة** وتنقسم الى أربعة مراحل

أ- **مرحلة الميل: (11-12) سنة** ويحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه آخذ بعين الاعتبار قدراته ومدى تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته ، ويميز هذه المرحلة: أنها غير ثابتة نتيجة التأثر بالوالدين .

ب - **مرحلة القدرة: (12-14) سنة** يراعي الفرد مستوى قدراته ويدرك أن بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة .

ج - **مرحلة القيم: (14-18) سنة** يدرك الطفل أن الأعمال التي يقوم بها لا تشبع اهتماماته فقط بل تقدم خدمات للآخرين المحيطين به أي أن العمل يخدم أهدافاً إنسانية وهذا يحاول الموازنة بين قدراته والمهن التي يتناسب معها .

د- **مرحلة الانتقال: (17-18) سنة** أهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة بالثبات النسبي في القرار المهني ويتحمل الفرد مسؤولية قراره ويصبح أكثر استقلالية ويدرك أكثر متطلبات العمل .

(3) **الفترة الواقعية: (18-22) سنة** وتنقسم الى ثلاث مراحل :

1 - **مرحلة الاستكشاف:** يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع اختيار مهنة من عدة مهن .

2 - **مرحلة التبلور:** يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص وما يناسب ميوله وقدراته وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتاً مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتاً واستقراراً .

3 - مرحلة التخصص : وهنا يكون الفرد قد اختار تماما المهنة التي يريد أن يعمل بها بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة على العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات وتمثل هذه المرحلة مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدأ الإنتاج .

- كما أضاف جينز برج أن النمو والتطور في الاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية :

- البيئة أو الواقع الذي يعيش فيه الفرد .
- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد .
- النمو الانفعالي والمتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين .
- قيم الفرد أن كل فرد تغلب عليه قيم معينة اذا اتفقت قيمه مع قيم المهنة تصبح عملا ايجابيا لصالح الفرد .

❖ نقد نظرية جينز برج :

- ليس جميع الأفراد أسوياء بمرورهم بهذه المراحل حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بها أصلا .
- ان عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى أن الانسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء .
- أجرى جينز برج الدراسة تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة مسبقا .
- تبدو نظريته في الاختيار المهني أقرب الى الواقعية فهو كرجل الاقتصاد لم يغفل العوامل البيئية وضغوطها في الاختيار المهني وهذه تلعب أدوار مختلفة في مراحل النمو المختلفة في الطفولة الى الرشد .
- لم يبين دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني .

ثانيا : نظريات الشخصية :

أ - نظرية آن رو « ANNROE »

تأثرت آن رو في نظريات للاختيار المهني بجاردنر مبرفي في التسيير والتدفق من خلال طاقة الأطفال نحو العمل كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد وترى آن رو أن التنشئة الأسرية والاجتماعية دور كبير في عملية الاختيار المهني فالجينات الموروثة تحدد نمو جميع خصائص الفرد و أن مظاهر هذه التحكم الجيني تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة كما أن هذه الخصائص الوراثية تتأثر بخبرات الطفولة وكذلك بثقافة المجتمع والوضع الاقتصادي وترى "آن رو" أن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين حيث أن هناك علاقة وطيدة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا .

أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني :

ترى "آن رو" بأن اختلاف الآباء في أساليبهم التربوية لها أثر عملية الاختيار المهني لدى الفرد ولقد رأت "آن رو" أن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنه توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد وهذه الأساليب هي :

- الأسلوب الأول : أسلوب التنشئة البارد (COLD) : الأب في هذا الأسلوب يكون اما رافض للطفل فيمتاز بالعدوانية والفتور اما مهمل له ولاهتمامات ابنه المهنية فهو لا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسميا الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن .

- الأسلوب الثاني : أسلوب الدافئ والبارد (WARM AND COLD)

أسلوب التنشئة البارد : يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالا مدللين ، أما الأسلوب الدافئ فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية كأداء أكاديمي العالي وهذا الأسلوب (التركيز العاطفي) يدفع الأبناء للميل نحو مهن قريبة من الناس لاعتقادهم أن كل الناس حنونين محبين لشخصه .

• دافئ: طلب زائد للقيام بالمهام العالية

• بارد: حماية زائدة للطفل

- الأسلوب الثالث : أسلوب الدافئ (WARM): يمتاز بقبول الطفل عرضيا أو بتقديم الحب له أما الأب الذي يقبل عرضيا يكون حنونا بدرجة متوسطة أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله و يشجع الاستقلالية لديه ولا يميل الى العقاب . ان الأطفال الذين ينشئون في جو دافئ سوف يميلون الى مهن انسانية واجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل الحصول على اشباع أما الأطفال المدللين لا يميلون الى التوجه الى مثل هذه المهن خوفا من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه

تصنيف مستويات العاملين في المهن الى مايلي :

(1) المهني و الاداري العالي : مثل العمل كباحث اجتماعي ، ومدير مبيعات ، ورئيس وزارة و مخترع ، ومهندس بحث ، وطبيب أسنان ...

(2) المهني والإداري التنظيمي: ويعمل في المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيّار وفيزيائي وكيميائي ومعلم ومعماري ...

(3) شبه المهني والإداري : ويخدم في المجال كمررض ورجل مبيعات ومحاسب و طيار مدني ومصور...

(4) مهن ذات مهارة عالية : ويعمل في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني ونجارون وتقنيون .

(5) مهن ذات مهارة متوسطة : ويعمل كطباخ وسائقي شاحنات وصيادي أسماك .

(6) مهن بدون مهارة : مثل عمال النظافة وباعة الصحف و موزعي البريد ومساعدني نجارة وعمال في مزرعة وخدم .

- وترى " أن رو" بأن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وهذه المجالات مفتوحة ليست مغلقة .

❖ نقد النظرية :

- لم تحدد "آن رو" دور الوراثة في عملية الاختيار المهني .
- اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم ماسلو سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة. والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها
- وضعت نظريتها على أساس دراسة حياة العلماء
- لم تقدم "آن رو" توصيات محددة في نظريتها يمكن استخدامها في الإرشاد

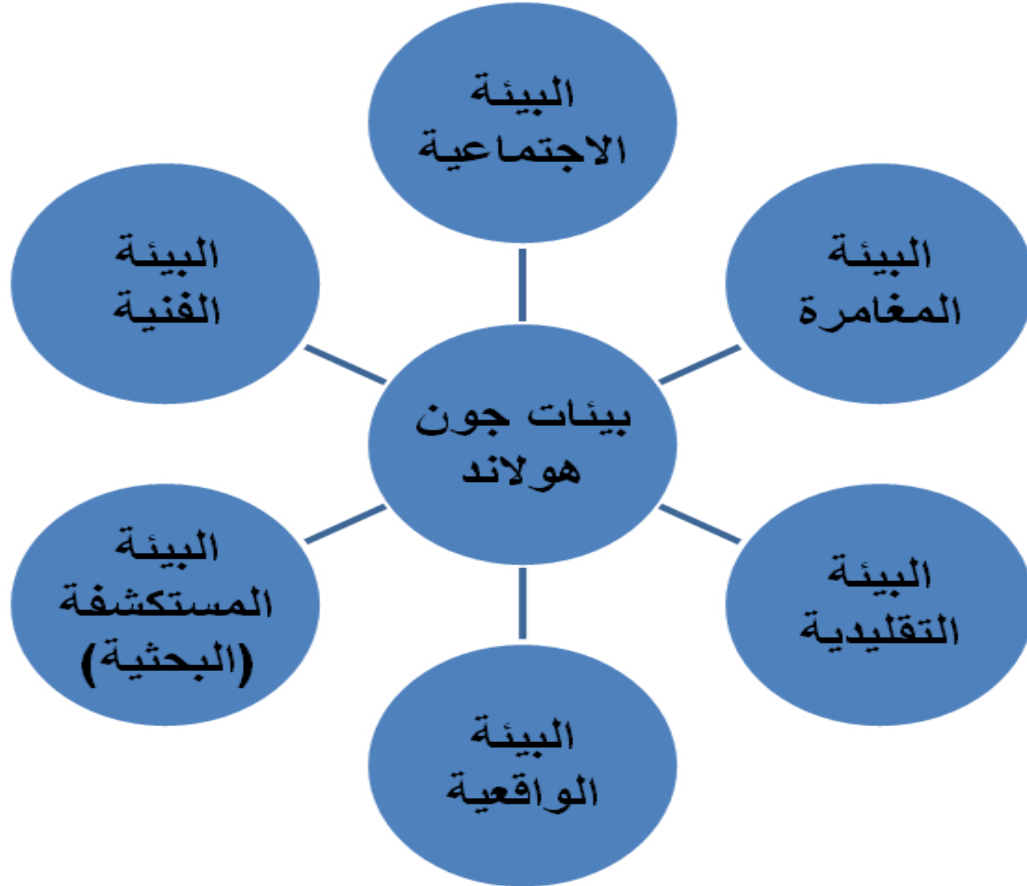
(ب) نظرية الأنماط المهنية : " لجون هولاند "

جون هولاند فيليب (1841-1914م): مخترع أمريكي أيرلندي ولد هولاند في مقاطعة كلير بأيرلندا قام بالتدريس في أيرلندا بين عامي 1858م و 1872م. وانتقل هولاند عام 1873م إلى الولايات المتحدة حيث استقر في باترسون بولاية نيوجيرسي واشتغل بالتدريس، وأسند إليه كأول من اخترع الغواصات حيث قدم خطته الأولى لإنتاج الغواصة إلى بحرية الولايات المتحدة عام 1875م، إلا أنها لم تلق قبولاً. ولكن جمعية فينيان والتي كانت تضم مجموعة من الوطنيين الأيرلنديين في الولايات المتحدة أبدت اهتمامها بالاختراع وسانددت تجارب هولاند وأمدته بالمال. كما يعتبر صاحب النظرية التي تؤكد على أهمية التوافق ما بين السمات الشخصية والميول المهنية.

- نظرية الأنماط أو السمات المهنية لجون هولاند:

- إن نظرية "هولاند" تفترض أن اختيار الانسان المهنة يكون نتاج الوراثة ويمكن تصنيف الأشخاص على مقدار تشابه سماتهم الشخصية الى عدة أنماط ، كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها الى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات مع بعضها و أن

هذه المزوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي الى الاستقرار المهني والتحصيل والانجاز والإبداع وقد اقترح "هولاند" ست بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية سمي الأول البيئات المهنية ، والثانية التطور الهرمي للسماة الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية وتتمثل في :



شكل رقم (1) يمثل الانماط المهنية لجون هولاند

❖ http://khrsk.blogspot.com/2011/09/blog-post_6138.html/12:28h

/16/3 /2015

1- البيئة المهنية الواقعية : وتقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي :

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية ورجولة
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية و ذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير .
- يتميزون في تعاملهم مع مشاكل الحياة .
- يفضلون التصرف والفعل مع الآخرين أكثر من التفكير .
- قيمهم المادية .

2-البيئة المهنية المستكشفة (العقلية): ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف

الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول مشاكل أكثر من التصرف بها ويميلون للتنظيم والفهم أكثر
- من السلطة يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.
- يمتلكون قيم واتجاهات غير تقليدية.

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

3 - البيئة المهنية الاجتماعية: ويقابلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص

ضمن هذه البيئة بما يلي :

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية
- قيمهم الأساسية انسانية ودينية .
- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل المشاكل بطريقة تجريدية أو تتطلب مهارات جديدة ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : اخصائيين ، المرشدين ، المعلمين .
- 4 - البيئة المهنية التقليدية : ويقابلها البيئة الملتزمة ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة:

الالتزام والتقييد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.

- يتجنبون المواقف التي تحتاج الى علاقات شخصية ومهارات جسمية .
- القدرة على ضبط النفس .
- يفضلون النشاطات المتضمنة تنظيم لفظي وعددي .
- ينجزون أعمالهم من خلال امتثال بالطاعة.
- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.
- يميلون الى الروتين في حياتهم.
- يميلون الى الأعمال تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها.
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة:
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : أمناء الصناديق في البنوك - أعمال السكرتارية - المحاسبون - المكتبيون.

5 - البيئة المهنية المغامرة: يتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة ب:

- انقان المهارات اللفظية التي تحتاج الى جهود عقلية.
- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.
- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد .
- اجتماعيون، يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.
- يميلون الى الأعمال الخطرة وغير عادية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة - المحاماة - الصحافة
ورجال المبيعات - رجال القانون والمحاماة.

6 - البيئة المهنية الفنية : ويقابلها أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء ب:

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.
- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي .
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.
- يظهرون قليلا من ضبط النفس.
- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس .
- ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة : الموسيقيون - الشعراء - الأدباء - الرسامون.

- **هولاند** يقترح أن كل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة ويفترض أنهم سوف يكونون سعيدين ومنتجين في بيئة مناسبة لنمط لشخصياتهم وغير سعيدين وغير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم.
أفكار رئيسية في نظرية "هولاند" :

يرى "جون هولاند" أن الأفراد ينجذبون للمهن التي تلبي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة المهارات والتعبير عن الاتجاهات ، كما يشير الى ضرورة انسجام لقدرات الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني .
ويشير هولاند الى ما أسماه بمستوى الهرم وهو المدى الذي يسعى اليه الفرد للوصول لبيئة مهنية معينة ، ولا ينكر "جون هولاند" أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد والذي

يؤثر بدوره على اختيار الفرد لمهنته ، كما يكون الاختيار المهني نتيجة الترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الست عند الفرد ، بالإضافة الى الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية الأخرى ، ونعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنته على درجة وضوح التركيب الهرمي لأنماطه الشخصية عنده .

- أصبح من الواضح أن الأنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة ، وقد بدأ

"هولاند" يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى

ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث بين الاطار الخارجي للشكل السداسي

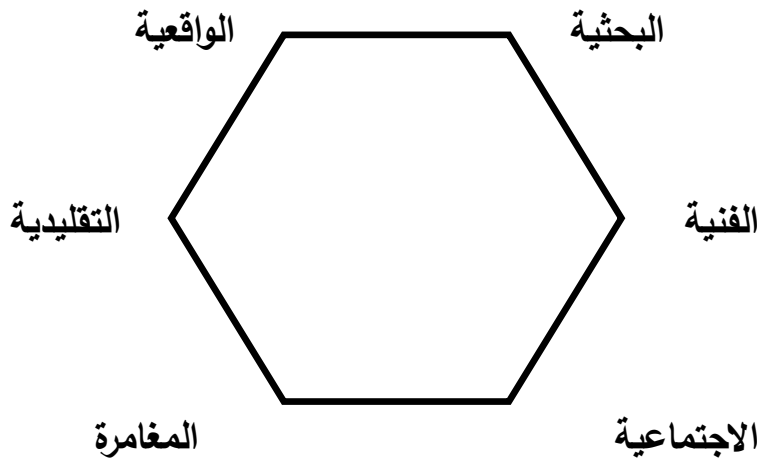
للعلاقات السيكلوجية وبحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها

أكثر من تلك الأقل ارتباطا ، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد ، والتقليدية في

الجانب الآخر ، ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة ويمثل الشكل

التالي التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيما

بينهم .



شكل رقم (02) يمثل سداسي هولاند

تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد : يمكن الاستفادة من نظرية "هولاند" في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيفا للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه .

يمكن الاستفادة من نظرية "هولاند" في توجيهه نحو البيئات المهنية المناسبة من خلال التعرف على البيئة التعليمية المثالية و خصائصها النفسية و كذلك من خلال خلفية التلميذ وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقاته الاجتماعية ودوافعه .

(عبد العزيز، جودت عزت عطوي ، 2009 ، ص154-159)

الافتراضات الأساسية عند هولاند :

هناك أربعة افتراضات أساسية في نظرية "هولاند"

أولاً: ان كل شخص يمكن أن يصنف على أنه يتبع واحد من الأنماط الستة.

ثانياً: هناك ستة أنماط من البيئات هي نفسها أنماط الشخصية الستة ويمثل كل بيئة نموذج

الشخصية الذي يتفق معها ، مثلا الأشخاص الذين يتسمون بالواقعية يوجدون في البيئات الواقعية أكثر من وجود الأشخاص الذين يتميزون بالاجتماعية ، وعندما يتجمع الناس فإنهم يخلقون بيئة معينة وهذه البيئة تتسم بالصفة الغالبة أو النموذج الغالب على أفراد هذه البيئة .

ثالثاً: أن الأفراد يبحثون عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عنها و الافادة منها ، وكذلك يقومون بأدوار وهذا الافتراض يمكن تلخيصه في العبارة التي تقول

" الطيور على أشكالها تقع " (الطيور هي : الأفراد - والأشكال : هي البيئات)

رابعاً: أن سلوك الفرد انما هو نتيجة تداخل بين شخصيته وخصائص بيئته ، وعلى ذلك فانه من الممكن فهم الفرد اذا عرف نموذج شخصيته وكذلك نوع البيئة التي ينتمي اليها .

- و هناك أداتين لقياس أنماط الشخصية ،وذلك للمساعدة في عملية الارشاد والتوجيه المهني وهاتين الأداتين هما : مقياس التفضيل المهني ومقياس الاستكشاف الذاتي الذي تم اعداده بقصد أن يكون أداة في الاختيار والتوجيه المهني . ويتولى المفحوص الاجابة عن أسئلته وتصحيح الأسئلة بنفسه ، وبإمكانه أن يحدد النمط الذي ينتمي اليه من بين أنماط الشخصية الستة المذكورة ، وذلك من خلال "قاموس المصطلحات المهنية " وقد نشر هذا القاموس عام 1970.

(شحاته، محمد ربيع 2010، ص445-447)

كما تقوم هذه النظرية على مجموعة من الأسس منها :

- الاختيار المهني يعكس الفرد وشخصيته (خصائص الفرد وخصائصه البيئية ينتج عنها التحكم في الاختيارات المهنية)
- المهن تشبع حاجات الفرد النفسية
- السلوك = (التفاعل بين الفرد والبيئة)
- معرفه نمط الشخصية ونمط البيئة = فهم مخرجاتها والتنبؤ بهذه المخرجات واختيار المهنة والانجاز الوظيفي والكفاءة الشخصية

❖ <http://faculty.ksu.edu.sa/halhelal/default.aspx11:11/h/25/2>

/2015

❖ تقييم النظرية:

يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني ، وبعض صفاته الشخصية ، حيث يوجد أدلة من بحوث " هولاند" تشير الى أن التوجهات الشخصية موجودة بنفس القدر الذي وصفها له ،كما أن البيئات المهنية موجودة أيضا كما افترضها . كما أن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط المهنية ثبت وجودها ، ونشير المعلومات

المتوفرة الى أن التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة بسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم وبشكل عام يمكن القول بأن هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلا أنها مازالت تعاني من أجه النقص التالية :

- 1 - أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير ويعقد "هولاند" أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته ، فهو يرى بأن هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الآخر لا يتغير كثيرا .
- 2 - يركز "هولاند" على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ، ولم يوضح عوامل أخرى لها أهمية في الاختيار المهني مثل : الوضع الاجتماعي ، الوضع الاقتصادي ، والتنشئة الاجتماعية .
- 3 - لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة .
- 4 - لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العملية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني وتعريف أهداف ارشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات .

ثالثا: نظرية السمات والاتجاهات:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الانسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني ، وتستند نظرتها الى أساس الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعددية والميول والاتجاهات والقيم والسمات الاجتماعية وأنماط التكيف ، وتؤكد على تقسيم الأفراد الى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.

ويهدف هذا النوع من النظريات الى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني، وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وسمات بما يوجد

في عالم المهن من فرص العمل، وانه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد أكثر نجاحا .

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني مثال "بارسونز وجيتس ووليمسن"، اضافة الى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار سترونج وكيودر.

أ-نظرية وليمن:

تؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من استعدادات و الامكانيات وهي التي سماها **وليمسن** "السمات" وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها "العوامل" وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس، أي القياس الموضوعي للسمات، وان كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الافادة من امكانياته.

ودعت هذه النظرية الى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة والميول والاتجاهات الشخصية والصحة النفسية، وذلك في اطار توظيف القياس النفسي و الافادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني ، وأكد **سوير** وهو زميل **وليمسن** أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق، وان ما حدث سابقا يحدث لاحقا اذا توفرت نفس الظروف.

ويتضمن أسلوب السمات ثلاثة اجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي:

1 - اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل اليه عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي، وتحاول هذه الوسائل ، أن تكشف ما لدى الفرد من الخبرات وقيم وميول ورغبات الى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي ، اضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من المعلومات عن الفرد . ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل الى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه اليه الشخص بحيث يؤدي على أحسن وجه.

2 - تحليل متطلبات العمل:

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها متطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها .ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة.

3 - المزاجية بين الفرد والعمل :

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الانسان هو الكائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.

ب - نظرية فرانك بارسونز:

قدم " فرانك في بارسونز" في كتابه "اختيار وظيفة" نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة ، العامل وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي :

1 - فهم الفرد لنفسه وطموحاته واتجاهاته وقدراته.

2 - تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه اليها وفرص الترقى فيها وما

تضمنه من مميزات ومحددات.

3 إقامة علاقات بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد احداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها.

ورأى بارسونز أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة اجراءات وهي:

أ - الاختبارات لقياس الفرد.

ب - الحصول على المعلومات عن المهنة.

ت - اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

وأكد بارسونز مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات ومكاتب التوجيه المهني واستنادها الى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجماعات بالنظر لأهميتها التربوي والنفسي والمهنية والاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن والحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وإمكانيات كل فرد وميوله ورغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المديرية والمؤهلة. وأسس بارسونز " مكتب المهن " في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب في اختيار مهنتهم المستقبلية وفي اعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها ، وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني.

ج- نظرية سترونج وكيودر:

يستند " سترونج وكيودر " في نظرياتهم حول الاختيار المهني الى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الاشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والرياضية والترويحية ،بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى ،وأنه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة ،ورغم ذلك فان ازداد هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها ،اذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة.

وقد وضع سترونج اختبارا للميول المهنية في للرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأعراض التوجيه والاختيار. ويستخدم بجانبه عددا من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الاساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص وأهدافه.

ويمثل الاختبار المذكور **لسترونج "صفة للميول"** ويستعان بهذا الاختبار في عمليات التوجيه والاختبار المهني للكبار ، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار الى قياس درجة اتقان ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة، ويقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فانه يعد مناسباً لها. وقد وضع **كيودر** اختبارا للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي للطلاب ، ويهدف هذا المقياس الى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن : الميكانيكية، والعلمية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية .

- فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ماياتي:

- 1- التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي.
 - 2- توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلا عنها ولا يستطيع ادراكها.
 - 3- اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين.
- ❖ ويفيد المقياس المذكور في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي امكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عليه.

(القاسم، بديع محمود مبارك ، 2001، ص195-200)

النظرية الاجتماعية للاختيار المهني :

تعتمد هذه النظرية على أساس أنه هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية و أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد ، وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه .

والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقية الاجتماعية التي ينتمي اليها الأفراد . كما للأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها وللصدفة عامل رئيسي ومهم ، حيث أشار " باتا دورا " أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الانسان. وأن المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها هي العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تلعب الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل :

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد .
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين .
- الخلفية العرقية والدينية والقومية.
- الأسرة مثل طموحات الوالدين وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي يؤمن بها .
- المدرسة.
- الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة .
- ادراك الفرد كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الادراك مع ادراك الآخرين له .
- منطقة السكن.
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص .
- البيئة والمجتمع المحلي.

(عبد العزيز، جودت عزت عطوي، 2009، ص 159_161).

3- أهداف الاختيار المهني :

إن اختيار الفرد لمهنة مستقبلة والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول إلى أفضل الاختيارات من أهم وأكبر جوانب الحياة لديه ، كون المهنة تفتح له أوسع المجال لتحقيق ذاته ، بناء وتطوير مهاراته ، تنمية قدراته ، تعزيز ثقته بذاته بالإضافة إلى الصورة الإيجابية التي يكونها عن نفسه وهذا من أسمى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنة ، هذا من جهة أما من جهة أخرى ما يحققه لمؤسسته من جودة إنتاج. أما إذا تحدثنا عن الصحة النفسية فإننا إن استطعنا القول عنها أنها أساس النجاح في أي خطوة نخطوها في حياتنا ، كذلك فإن الوصول إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما يتطلب منا التخطيط لأهدافنا انطلاقا من ذاتنا وانطلاقا من رغباتنا لأن النجاح فيما بعد سيشعرنا بتكيف مع محيطنا والإحساس بتحقيق ذواتنا بالإضافة إلى الشعور الراحة النفسية لينمو لدينا الدافع القوي للاستمرار والمواصلة ، إذا فإن الاختيار الناجح لمهنة الفرد المستقبلية يضمن له التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه ، ليساهم في بناء مجتمعه وتطويره ليترك بصمته الخاصة باعتباره ينتمي إلى هذا المجتمع ، دون أن ننسى أن هذه الأهداف تلمس تحقيقها من خلال روح الإبداع التي تتولد من خلال تتاغم وتلائم الفرد مع مهنته و عادة تبدأ عملية الاختيار المهني من الدراسات الجامعية التي نختارها أو نوجه إليها.

(عبد الهادي ، سعيد حسني العزة ، 1999 ، ص 166).

4 - أهمية الاختيار المهني :

- زيادة الأرباح نتيجة تطبيق وسائل الاختيار المهني .
- زيادة الانتاج وتحسين نوعيته .
- يقلل من ترك العمال والمستخدمين لأعمالهم وتنقلهم من حرف لأخرى.
- ان العامل الغير صالح يحتاج الى مدى أطول في التدريب ومن ثم نفقات أكثر قد لا يترقى الى المستوى المطلوبة.

• انخفاض معدل الاصابات بمقدار 16% من المنشآت التي تستخدم الاختيار المهني للعمال.

- ان سوء التوافق للعمال مع عمله قد يجعله مصدر المتاعب وانخفاض الروح المعنوية لزملائه ، فعن طريق الاختيار المهني يتم ابعاد مثل هذا النوع من العمال عن العمل.
- تحسين العلاقات الانسانية نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

5 - أسس اختيار الفرد لمهنته :

يوجد عنده مبادئ الاختيار الفرد لمهنته يمكن أن يحقق فيها أعلى قدر من النجاح فيها ومنها ما يلي:

- أن الفرد يصلح لأن يقوم بأكثر من مهنة و أن لديه القدر على التكيف والتوافق مع المهن المختلفة.

- ان الانسان عندما يختار مهنته ، فانه يختار أكثر المهن ملائمة لقدراته واستعداده وميوله والتي تجلب له السعادة ولا تتطلب الكثير من التعديلات .

- ينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره فيجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير. نرى مهنا تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى و أيضا ستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل .

6 - فوائد الاختيار المهني:

يرى "جينز برج" الاختيار المهني هو عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها وتنتهي بكل مرة بحل وسط واختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته أعدة عن كشف عن هذه القدرات

سيؤدي الى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي الى تحقيق السعادة له وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من أجل التكيف مع الوظيفة وهي:

- (1) **تحديد الأهداف** : يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية وترتبط باختيار مهنة المستقبلية فمنهم من يرغب في أن يتبوأ مركزا اجتماعيا مرموقا وآخرون يرغبون في دخل مادي فلكل يسعى اختيار مهنة تحقق له ما يريد
- (2) **معرفة الذات** : تعمل على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته وأنها قدرة الفرد على اجراء تميزا بين البيئات المهنية المختلفة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه.
- (3) **الميول** : يتطلب التعرف الدقيق على ميول فرد وقدراته ومستوى ذكائه ففي بعض الأحيان يكون لدى الفرد الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة ، غير أنه لا يمتلك الميول التي تشده اليها .
- (4) **القدرة العقلية العامة** : يكون لمستوى الذكاء العام للفرد وللقدرة العقلية الدور الكبير في اختيار المهنة ، ولا يمكن أن تتساوى الأفراد في هذه القدرات بالتالي تختلف فرص النجاح.
- (5) **القدرات الخاصة** : هناك مهنة تحتاج الى قدرات فنية ذات مستوى عالي وأخرى تحتاج الى مهارة ودقة يدوية ، ويتمتع بعض الأفراد بقدرات و امكانيات تمكنهم من النجاح في عمل معين و لا تكون عاملا في نجاحهم في غيره.
- (6) **الشخصية** : هي التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة ، فهي ليست شيئا يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر .

(الداهري، صالح حسن، 2005، ص 63-65)

7 -دوافع الاختيار المهني:

يقول(عويضة، كامل محمد محمد، 1996) العوامل التي تحدد اختيار الفرد مهنته تنقسم الى عوامل شخصية منها صحة العامة والحيوية ، وما يراه من نواح القوة والضعف في نفسه ومنها فكرة الفرد عن نفسه ، ومستوى طموحه ودرجة ثقافته وتعليمه و مستوى ذكائه وميوله والقيم... ومن العوامل الخارجية التي تحدد اختيار المهنة :

المركز الاجتماعي والاقتصادي لأسرة الفرد وعلاقاته الشخصية.

- وفيما يلي توضيح دوافع اختيار العمل:

- اشباع العديد من الدوافع والحاجات النفسية للفرد،كالحاجة الى الأمن،والحاجة الى التقدير الاجتماعي ، والحاجة الى التعبير عن الذات .

- فالحاجة الى الأمن تجعل بعض الشباب أو من يسعون شغل الوظائف والمهن المختلفة يتعدون عن الأعمال التي ليس فيها الظروف العسيرة أو الحرجة أو المأزق ويستمعون الى نصائح الآباء في ذلك وينقذونها .

- والحاجة الى التقدير الاجتماعي ، أي الاحساس بالمكانة الاجتماعية وشغل الدور الذي يجد العامل أو الموظف فيه مكانته الاجتماعية واحترام الآخرين له.

- وفي مجال التعبير عن الذات ،نرى أن من يعانون قصورا معينا أو لديهم الشعور بالنقص الجسمي أو الاقتصادي لديهم الاحساس القوي بالتعويض فيما يشعرون فيه بالعجز عن طريق اعمالهم .

- ويقال ان المصابين بعيوب في النطق تستهويهم المهن التي تتطلب الكلام وضعاف الجسم يميلون الى مهنة الطب وكثيرا ما يؤدي الشعور بالنقص الى فقد الثقة بالنفس وعدم تحمل المسؤولية .

8- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

تشير نتائج البحوث المعنية بهذا الموضوع إن بعض الناس يختارون مهنتهم إما لظروف طارئة أو نصائح عارضه أو تأثرا بقراءة قصة في كتاب أو سماع محاضرة من شخصية محببة، أو تأثر بضغط الوالدين ،أو مسابرة لرغبات الأقران فاختيار المهنة لم يعد مجرد كسب لقمة العيش كما كان الحال في الماضي ،بل أصبح وسيلة لإرضاء الدوافع الشعورية النفسية والاجتماعية فقد أكد فرويد أن الدوافع اللاشعورية تؤثر بوضوح في اختيار الفرد لمهنته فنحن نختار المهنة أحيان من باب مجازاة أحد الأقارب أو الامتثال لرغبة الوالد وعلى أي حال فانه يمكن إجمال العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته وذلك على النحو الآتي :

1. تأثير الوالدين:

ويظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته وذلك من خلال ورثة المهنة ، فقد أشارت نتائج احدى الدراسات أن 95% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولاسيما اذا كان هذا العمل في مجال الحرفي واليدوي فيشترك الأبناء مع اللآباء في الصغر ثم غالبا يواصلون ذلك في الكبر ، أي أن الآباء يوفرون مجال تدريب مهني ويشكلون نماذج سلوكية للأبناء فهناك بعضهم يجبرون أبنائهم في اختيار مهنة معينة كانت أمنيتهم لو أنهم فشلوا لسبب أو لآخر وقد يجبر الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة أو الارتقاء بها.

2. تأثير الأقران والجماعة المرجعية :

بعض هذه الدراسات تؤكد للأقران والأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضها لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التلقائي.

3. المدرسة والمعلم:

فكثيرا ما يكون للمعلم والهيئة المدرسية أدوارا تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر المعلم وكأنه الأب البديل.

4. التمييز الجنسي:

يتأثر الاختيار بنوع وجنس العامل (ذكر أو أنثى) وتشير دراسة " جورج جونسن " أن النساء يرغبن في اختيار الأعمال المريحة أكثرًا وذات الأجر العالي والمصحوبة بالمسؤوليات المرضية والطموحات .

5. خصائص الفرد:

من خصائص الفرد (قدراته، ذكاؤه، استعداداته، ميوله، سماته، قيمه واتجاهاته) فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء والميل إليها فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح.

6. المكانة الاجتماعية:

تلعب الدوافع الاجتماعية دورا بارزا في اختيار الفرد للمهنة فالتقدير والمكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد لاختيار المهنة أو ترك مهنة أخرى. (حمدي ياسين وآخرون: 1999، ص55-57)

7. الرغبات الطارئة:

قد يختار الفرد مهنة نتيجة لرغبات طارئة مثلا على اثر قراءة قصة أو مشاهدة فيلم سينمائي أو سماع محاضرة أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة من المهن .

8. مستوى الطموح:

قد يعود اختيار المهنة الى أنها تتماشى مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة فهو ينظر للمهنة على أنها الطريق يوصله الى هذا الطموح .

9. من الضروري ادراك الدوافع الشعورية واللاشعورية والعوامل الواقعية المحيطة وما يحتاج هذا العمل من تدريب.

10. مستوى الدخل ومدى توفر الأمن الوظيفي ومسايرة المهنة للحاجة المستقبلية.

9- شروط الأهلية للمهنة:

هذه الشروط التي تؤهل الفرد لمناسبته ومحافظة على مهنته وهي:

1) الطاقات والقدرات:

ونعني بها المكونات الأساسية للفرد كالذكاء والقدرات الخاص، فالأفراد يتوافقون من حيث مقادير الذكاء العام، والقدرة الحركية والقدرة اللغوية والقدرة العددية، والقدرة على التحليل والتركيب والتصنيف والاستنتاج .

2) الكفاءات المهنية:

أي أن من تقدم لعمل ما لابد أن يكون لنفسه صورة عن هذا العمل والكفاية اللازمة لممارسة ذلك العمل .

3) الصفات الشخصية والمزاج:

ليست المهارة في العمل وحدها هي المطلوبة لإيجاد الراحة في العمل. ولكن ملائمة الصفات الشخصية للفرد هذه المهنة من العوامل المهمة لتوفر الراحة في ذلك العمل فمثلاً: الأمانة والخوف على صالح العمل والحرص على الوصول الى المستوى الأفضل في العمل من الصفات المطلوبة لنجاح جميع الأعمال ونجاح العامل وتقدمه في عمله.

4) الاهتمام :

الاهتمام يساعد على النجاح في الأداء ويدفع الفرد للمثابرة على الأداء ورفع مستوى الانتاجية وكلما كان اهتمامه كبيراً، كلما أدى ذلك الى نجاحه الباهر.

(بدران ، هيفاء راسم حوسنة ، 2000 ، ص 38-41)

10- قرار الفرد لاختيار مهنة المستقبل :

نجد من بين الخصائص والمواصفات التي يجب توافرها في الفرد لاختيار مهنة المستقبل ولشغل الوظيفة بمستوى معين .

(1) مستوى التعليم:

تتطلب كل وظيفة من الوظائف مستوى معيناً من التأهيل العلمي، ويكون هذا التأهيل محدداً في بطاقات تصنيف الوظائف وتقوم (إدارة الموارد البشرية) بتحديد المستوى العلمي المطلوب قبل الاعلان عن شغل الوظائف، ويتطلب ذلك بتحديد نوع المؤهل الدراسي (أي مستوى التعليم) والتخصص الدراسي .

(2) الخبرة السابقة:

لأنها تجعل ممارسة العمل أمراً سهلاً بالنسبة لطالب الوظيفة كما أنها تعبر مؤشراً لإمكانية نجاح الفرد في عمله مستقبلاً.

(3) الصفات البدنية (الجسمانية):

تتطلب بعض الوظائف صفات جسمانية معينة كالطول ، أو قوة الذراع واليدين أو بعض الصفات التي تتعلق بالجمال والأناقة مثل : وظيفة مضيئة جوية.

يجب تحديد الصفات الجسمانية المعيارية اللازمة لشغل الوظيفة فإنها يجب أن تستند في ذلك الى صفات الأفراد القائمين بالعمل حالياً والذين يتميزون بمستوى أداء مرتفع .

(4) الصفات الشخصية:

وتشير الى نمط شخصية الفرد ، ومن البيانات التي تشير الى الشخصية أيضاً العمر فالأفراد متوسط العمر يفترض أنهم أكثر استقراراً وأعلى إنتاجية.

(5) المعرفة السابقة للشخص:

تلعب المعرفة السابقة دوراً هاماً في اتخاذ قرار الاختيار، فمراعاة الاشتراطات السابقة، فإنه عند تقديم المتقدم للعمل الى (إدارة الموارد البشرية) من خلال أحد المعارف أو الأصدقاء أو الأشخاص الموثوق بهم فإنهم لاشك أن تكون فرصته أفضل من شخص آخر استوفى الشروط السابقة بنفس المستوى . (ماهر، أجمد، 2007، ص237-240)

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نجد أن الاختيار المهني يلعب دورا فعالا في حياة الفرد لأن اختيار الفرد لمهنته على حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية وبمعرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب حتى يتم الاختيار السليم حسب شخصية الفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني وكما يجب الاهتمام بهذا المجال نظرا للدور الهام الذي يلعبه.

الفصل الثالث:

مستوى الطموح المهني

تمهيد الفصل

- 1 - تعريف مستوى الطموح
- 2 - الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح
- 3 - التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح
- 4 - طبيعة مستوى الطموح
- 5 - أنواع الطموح
- 6 - نظريات مستوى الطموح
- 7 - أساليب تحديد مستوى الطموح
- 8 - العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
- 9 - نمو مستوى الطموح
- 10 - سمات الشخص الطموح

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الطموح من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمه وما دام الطموح موجودا عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري لأنه من العوامل المهمة والمؤثرة فيما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار كما أن تقدم الأمم يرجع إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح وينقسم مستوى الطموح الى عدة أنواع وأشكال تتجسد في حياتنا الشخصية والاجتماعية بالخصوص في حياتنا المهنية وهو ما نريد معرفته في هذا الفصل ، حيث نبدأ أولاً بإعطاء تعاريف مختلفة حول مستوى الطموح ثم التطرق الى الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح ثم التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح و طبيعة مستوى الطموح و أنواع الطموح و بعض النظريات المفسرة له ثم أساليب تحديد مستوى الطموح (قياس مستوى الطموح) و العوامل المؤثرة في مستوى الطموح ونمو مستوى الطموح وأخيرا سمات الشخص الطموح.

1 - تعريف مستوى الطموح :

تعددت التعاريف حول مصطلح مستوى الطموح ومن بين هذه التعاريف مايلي :

- تعريف هوبي:

يعتبر هوبي (Hoppe (1930 أول من عرف مستوى الطموح في مجال دراسته حيث عرفه بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر من القيام به في مهمة معينة .

(كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص14)

- تعريف مورتون دوتش:

وعرف مورتون دوتش (Morton Deutch (1954 الطموح بأنه : الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه ، ومفهوم مستوى الطموح يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع أن ندرك المدى الذي تتحقق عنده الأهداف الممكنة .

❖ يتفق كل من هوبي ومورتون بأن مستوى الطموح هدف يسعى الفرد لتحقيقه وأضاف مورتون بأن مفهوم مستوى الطموح يصبح له معنى عندما يكون بإمكاننا إدراك المستوى الذي تتحقق عنه الأهداف .

- ويعرفه أحمد عزت، (1968) هو المستوى الذي يضعه الفرد لنفسه ويرغب في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه وهو سعى لتحقيق أهدافه في الحياة أو إنجاز أعماله اليومية .

(راجح ،أحمد عزت، 1968, ص 120)

- وتعرفه كاميليا عبد الفتاح :

الطموح سمة ثابتة نباتا نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي حسب خبرات النجاح والفشل التي يمر بها.

(كاميليا عبد الفتاح ، 1984، ص9-11)

- يعرفه محمد النوبي: هو القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل، وهو الاطار المرجعي الذي يتضمن اعتبار الذات وهو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو الفشل.
(محمد النوبي محمد علي، 2010، ص58)

- أما (قشقوش) فقد عرفه بأنه: هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو يتطلع الفرد الى تحقيقه في جانب معين من حياته وتختلف درجة أهمية هذا الهدف لدى الفرد ذاته باختلاف جوانب الحياة كما تختلف هذه الدرجة بين الأفراد في الجانب واحد ، ويتحدد مستوى هذا الهدف و أهميه في ضوء الاطار المرجعي للفرد.

(سهير، كامل أحمد، 2002، ص 120)

- ويعرفه عادل حسن مستوى الطموح : هو الهدف الذي يسعى الفرد الى تحقيقه لنفسه.

(حسن ، عادل ، 2003، ص 33)

❖ إن الملاحظ أن جميع هذه التعاريف تتعلق بموضوع واحد ألا وهو مستوى الطموح فبعض التعاريف جعلت الفرد يتوقع ما سيصل إليه لكن ليس بالضرورة فقد يكون للفرد توقعات خاطئة ولل بعض الآخر يرى أن مستوى الطموح رغبة في الوصول إلى هدف معين فالاختلاف في فارق الرغبة .

وبهذا فإن مستوى الطموح حسب رأي الطالبة هو " الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه والممكن الوصول إليه في مجال حياته الاجتماعية أو الشخصية ويتطلع إليه فيسعى إلى تحقيقه بالتغلب على ما يصادفه من عقبات ومشكلات تنتمي إلى هذا المجال ويتفق هذا الهدف وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها " .

2 - الأهمية التطبيقية لدراسة مستوى الطموح:

تعتبر دراسة مستوى الطموح مهمة جدا لأن أهميتها لا تقتصر على الفرد ، وإنما تتعداها لتعود بالفائدة على المجتمع بشكل عام كيف لا ؟ والفرد يعتبر عنصراً فاعلاً داخل المجتمع بل يعتبر الأفراد هم الثروة القومية للمجتمع وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير فوجود مستوى إيجابي ومرتفع من الطموح عند الأفراد يعني تقدم المجتمع بينما وجود مستوى منخفض من الطموح تراجع المجتمع وانهياره.

- إن دراسة مستوى الطموح قد تكشف عن العوامل والقوى الكامنة وراء تلك الظاهرة وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح.

- إن دراسة الطموح تمثل إحدى المؤثرات والمنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية ودراستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للأفراد مما يعود على المجتمع بالفائدة.

- إن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم و بعض العوامل المؤثرة فيه يجعلهم يحاولون موائمة قدراتهم وإمكانياتهم مع هذه الطموحات مما يترتب عليه عدم شعورهم بالإحباط والفشل.
- ترجع أهمية الطموح في أنه يلعب دوراً هاماً في حياة الفرد والمجتمع حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور والتخلف.

(شبير ، توفيق محمد توفيق ، 2005 ، ص 29-30)

3- التطور التاريخي لمفهوم مستوى الطموح :

أستخدم هذا المصطلح لأول مرة في دراسة ديمبو (1930) Dembo عن النجاح والفشل والتعويض والصراع وقد أجرى هوبي (1930) Hoppe تجارب على النجاح والفشل لمستوى الطموح ويعتبر هوبي أول من درس مستوى الطموح دراسة معملية منظمة عن طريق دراسته لأهداف الأفراد في مواقف بسيطة وذلك بإعطائهم عدد كبيراً ومتنوعاً من

الأعمال التي يؤديها بطريقة حرة نسبياً وأوضحت دراسات فيجانس وروزنفيلد (1983) أن مستوى الطموح ينمو لدى الأطفال حسب مستويات النمو المختلفة فدراسة فيجانس (1983) بينت أن تحقيق الهدف لدى الرضيع له معنى سيكولوجي أكثر منه بالنسبة للطفل الأكبر.

وبين روزنفيلد (1983) أن خبرات النجاح والفشل تؤثر على عملية التحصيل وأن الخبرات تعتمد على مستويات النمو.

كما قام أدوين Edwin (1968) بدراسة عن تقديرات القدرة على الدراسة والطموح كوظيفة للمستوى الاجتماعي والجنسي والنوعي ، وقد استخدم في هذه الدراسة استبيان الاختبار تأثير التعليم الثقافي على اعتبار الذات والطموح وقد وجد أن المستوى الاقتصادي والاجتماعي يرتبط إيجابياً مع تقييم قدرات الفرد المدرسية والتحصيلية مع مستوى الطموح المدرسي وتشجيع الوالدين ، وظهرت نفس النتائج بالنسبة (للزوج) ولم يظهر البحث فروق جوهرية بين الجنسين وفي دراسة عن المستوى المهني والدوافع للتحصيل وعلاقته بالحراك الاجتماعي بين أدلر Adler وزملائه أن مستوى الاهتمام يرتبط إيجابياً بالدافع للتحصيل والذكاء وبالأداء الأكاديمي في المراهقة هذه الارتباطات كانت أقوى بين ذكور و عائلات الطبقة العاملة منها وبين ذكور عائلات الطبقة المتوسطة .

(العبودي رشيد الحميد ، 2003، ص86).

4- طبيعة مستوى الطموح:

لقد أخذ مستوى الطموح في تفسيره عدة اعتبارات :

4-1- مستوى الطموح باعتباره استعدادا نفسيا :

والمقصود بالاستعداد النفسي بالنسبة لمستوى الطموح أن بعض الناس عندهم الميل الى تقدير وتحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض . وهذا الاعتبار في تحديد طبيعة مستوى الطموح يدفعنا الى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الاكتساب غير أن هذه النقطة لم تعد موضوعا للمناقشة . لأن لكل فرد تكوينه البيولوجي الخاص ، وهو في الوقت نفسه لا يعيش منعزلا عن التفاعلات الاجتماعية في البيئة التي يعيش فيها ، ومن ثم يمكن القول بأن مستوى الطموح لدى كل فرد يتأثر بالعوامل التكوينية وعوامل التدريب والتربية والتنشئة المختلفة .

4-2- مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقدير وتقويم المواقف :

ويتكون هذا الاطار من عاملين أساسيين :

الأول: التجارب الشخصية من نجاح وفشل التي يمر بها الفرد والتي تعمل على تكوين أساس يحكم به على مختلف المواقف والأهداف .

والثاني: أثر الظروف والقيم والتقاليد والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح . ومن ثم ينظر الفرد الى المواقف والأهداف ويقدرها ويقيمها من خلال هذا الاطار الحضاري العام والتجربة الشخصية الخاصة .

4-3- مستوى الطموح باعتباره سمة:

لم يعثر في الدراسات الأجنبية وخاصة دراسات **كاتيل و جيلفورد** ، ما يشير الى أن مستوى الطموح في أبعاده المختلفة بغير سمة فردية تتسم بها شخصية الفرد وتطبع سلوكه في أغلب مواقف حياته .

فالسمة هي ما يميز بين الناس من حيث كيفية تصرفهم ونوع سلوكهم وهي هنا تتميز عن القدرة التي تميز بين الناس من حيث مقدار ما يعملون أي استعدادهم الذي يعين استجاباتهم وكمية انتاجهم وهنا يمكن القول بأن وصف مستوى الطموح كما قال "فرانك و هوبي" يعتبر أقرب الى قياس القدرة أكثر منه قياسا للسمة باعتبارها استعدادا يعين كيفية الاستجابة. فالسمة استعدادا عام أو نزعة عامة تطبع سلوك الفرد بطابع خاص وتشكله وتلونه وتعين نوعه وكيفيته.وهي بهذا المعنى تشمل العواطف والميول والاتجاهات الخلقية والعقد النفسية والمميزات المزاجية.

(كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص 12-13)

5- أنواع الطموح:

إن وجد الطموح لدى الانسان أمر طبيعي وهو دليل الصحة النفسية وهي الحالة التي يستمتع فيها الفرد بالشعور الايجابي والرضا والطمأنينة والسعادة وهذه الحالة تهيئ للفرد مستوى من الطموح يكون قادرا على تحقيقه أو تحقيق جزء أكبر منه بما يوفره المجتمع السليم من ظروف وإمكانيات وهناك أنواع من الطموح نجد مايلي:

5-1- الطموح الاجتماعي:

لاشك أن طموحات الشعوب المتقدمة تختلف اختلافا جذريا عن طموحات الشعوب الفقيرة أو المختلفة، فالفئة الأولى ينشدون مستويات عالية من الطموح تتميز بمزيد كم الرفاهية والرقي و هذا ما يراه " انجافيل Angeovill " من (أن ارتفاع مستوى الطموح ظاهرة تتصف بها المجتمعات الحديثة).

بينما الفئة الثانية تسعى للوصول إلى تحقيق قدر محدود من العيش ،فكلما تقدم المجتمع وازدهر نشأت طموحات جديدة تتلاءم مع الواقع الجديد ، ولا يختلف الحال كثيرا داخل المجتمع الواحد فمستويات طموحات أفراده تختلف من شخص إلى آخر ومن زمن إلى آخر ففي القريب كان الطلبة والآباء و أفراد المجتمع يطمحون في مهن التدريس و التعليم و المحاماة و الطب ولكن مع مرور الزمن وما عرفته المجتمعات من تطور سريع في مناحي

الحياة ، فلا شك أن طموحات أفراد المجتمع تغيرت لظهور مهن جديدة و أعمال حديثة استهوت شباب اليوم ونستطيع القول إن طموحات آبائنا تختلف عن طموحاتنا الحالية و التي سوف تختلف عن طموحات أبنائها وهكذا (لعنا لا نخطأ إذا قلنا أن ما انتهت إليه البيئات المتباينة من أوضاع إنما كان ذات يوم مجرد صور ذهنية ارتسمت في عقول أناس استشرفوا المستقبل وترسموا مثلا عليا و عكفوا على تحقيقها بكل ما أوتوا من قدرة إبداعية فأحالوا بعض ما ترسموه إلى واقع حيث نشاهد أمام أنظارنا اليوم ، كواقع قائم نابض بالحوية و الحياة على السواء).

5-2- الطموح الفردي:

هو ذلك الطموح الخاص بشخص واحد سواء كان الطموح مدرسيا أو سياسيا أو مهنيا أو علميا أو رياضيا و على هذا الأساس فلكل فرد الحق في تبني ما يراه مناسبا من مستويات الطموح بما يتفق مع امكانياته و قدراته و يتناسب مع واقعه وبيئته ، فهو حق مشروع لكل إنسان فترى الشخص الذي يطمح في عمل مستقر ، وآخر يطمح في حياة سعيدة و الثالث يطمح في نجاح دراسي ، أو مهني أو علمي ، والرابع يطمح في الحصول على مكاسب علمية (صالحى هناع، 2013، ص42-43)

5-3- الطموح الانساني العالمي:

هو طموح الشعوب والمجتمعات كلها أي ما تطلبه الانسانية لتحسين وضعيتها المعيشية من صحة وغذاء وأمن وسلام ، بالإضافة الى ما يطمحون اليه من حماية البيئة من التلوث والقضاء على الحروب ونزع الأسلحة الفتاكة والصدائة بين الشعوب ويعبر عن هذه الطموحات من قبل الجمعيات والهيئات العالمية كمنظمة اليونيسيف والصحة العالمية وغيرها من المنظمات .

5-4- الطموح الدراسي :

هو الذي يتعلق بالحياة المدرسية ،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 السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته والالتحاق بالجامعة ويصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته واجتهاده للنجاح في امتحان البكالوريا لتحقيق أسمى طموح في حياة التلميذ المدرسة "هذا الطموح الذي يسمو ويرتقي مع ارتقاء سن التلميذ،هو الذي سيساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته".

5-5-الطموح المهني:

قد يتشكل هذا النوع من الطموح عند التلميذ في سنوات الدراسة ،أو بعد الانتهاء أو الخروج منها و قد يوجد لدى الفرد أو الشخص الذي لم يدرس بتاتا، فكثير ما يطمح التلاميذ في مهن و يتعلقون بها و بمن يعملون فيها كطموح التلميذ في مهنة التعليم(أستاذ) و في بعض الحالات يبرز الطموح المهني إلا في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي أو الجامعي عندما يصل الفرد الى مرحلة معينة من الموازنة بين الواقع والاستعدادات الشخصية .

(بوفاتح محمد،2005،ص140-142)

5-6- طموح طبيعي حقيقي:

حيث يكون مبنيا على التقدير الصحيح لما لدى الفرد من امكانيات تساعد على تحقيق هذا الطموح ، وهو وان لقي بعض العوائق من البيئة فانه قادر على تجاوزها لأن امكانية تجاوز هذه المواقف متوفر لديه .

(شكشك ،أنس،2008،ص 163)

وحسب "هيرلوك" فان الطموح نوعان :

1 طموح ايجابي: ويمثل في النزعة لتحقيق النجاحات المستمرة .

2 طموح سلبي: في محاولة البعد عن مزيد من الفشل .

أما " ماكلياند و فريدمان" فلنهما يميزان بين مستويين آخرين من الطموح :

- الطموح المباشر والطموح المستقبلي: فالفرد يضع لنفسه تتعلق بالحاضر وتتعلق

بالمستقبل القريب والمستقبل البعيد وبالتالي فان الحكم على شخصية الانسان من

خلال ما لديه من مستوى طموح ، وهذا لا يكفي في حد ذاته بل ما يقوم به من

أعمال مقبولة اجتماعية لتحقيق مستوى طموحه فكلما كان الفرد راضيا عن آدائه وان

لم يصل الى المستوى الذي حدده فان هذا ينعكس ايجابيا نحو ذاته وبالتالي توقع

الفرد على أهمية آدائه .

(المصري،نيفين عبد الرحمان ،2011،ص91)

6- نظريات مستوى الطموح:

لقد تعددت الاتجاهات والنظريات المفسرة لمستوى الطموح حسب مرجعية كل إتجاه أو

المدارس التي ينتمي إليها الباحثين ولعل من بين الأعمال التي أسهمت في هذا المجال

أعمال ليفين وتلاميذه ومن بين النظريات التي أسهمت في تفسير مستوى الطموح:

6-1- نظرية مستوى الطموح:

تقوم هذه النظرية على أساس مستوى الطموح أو الاهداف التي ينبغي للفرد تحقيقها من

خلال الانجاز اذ أن السلوك الانساني يسعى لتحقيق هدف يستطيع من خلاله تحقيق مستوى

الطموح اللذي يسعى اليه.

(حمود،خيزر كاظم ،2002،ص 64-65)

6-2- نظرية القيمة الذاتية للهدف :

قدمت أسكالونا (1940) Escalona نظرية القيمة الذاتية للهدف ، وترى أنه على أساس القيم الذاتية للهدف يتقرر الإختيار ، والاختيار لا يعتمد على أساس القوة أو قيمة الهدف الذاتية كما هي فحسب ولكن يعتمد على القيمة الذاتية بالإضافة لاحتمالات النجاح والفشل المتوقعة والفرد يضع توقعاته في حدود منطقة قدراته فمثلا الطفل الصغير لا يحاول عادة أن يرفع حملا يرفعه أبوه ولكنه على الأقل يحاول أن يصل إلى مستوى طموح أخيه الأكبر منه وعلى العموم فإن هذه النظرية تحاول أن تفسر ثلاث حقائق :

- هناك ميل لدى الأفراد لبيحثوا عن مستوى طموح مرتفع نسبيا .
- كما أن لديهم ميلا لجعل مستوى الطموح يصل ارتفاعه إلى حدود معينة .
- الميل لوضع مستوى الطموح بعيدا جدا عن المنطقة الصعبة جدا والسهلة جدا .

(كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص 51-52)

6-3- نظرية الفريدي أدلر:

يعتبر " أدلر" من رواد المدرسة التحليلية ومن تلاميذه "فرويد" ولكنه انشق عن "فرويد" بسبب آرائه في الجنس ، وعدم انسجامه مع العديد من أفكاره ، وكون هو ومجموعة معه ما يعرف بـ "التحليلية الجديدة" ، ويؤمن " أدلر" بفكرة كفاح الفرد للوصول الى السمو ، والارتفاع وذلك تعويضا عن مشاعر النقص ، فقد أصبحت هذه الفكرة من النظريات الشخصية الجديدة . فكرة الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان ، كذلك فقد أدلر على أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة فرويد المتمثلة في الأنا الدنيا ، والأنا الوسطى ، والأنا العليا كذلك أكد " أدلر" على أهمية العلاقات الاجتماعية وعلى أهمية الحاضر بدلا من توكيد أهمية الماضي كما فعل "فرويد" .

(العيسوي، عبد الرحمان، 2004، ص 101)

ويعتبر "آدلر" الانسان كائنا اجتماعيا تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية وأهدافه للحياة، ولديه القدرة على التخطيط لأعماله وتوجيهها ومن المفاهيم الأساسية عنده :

- **الذات الخلاقة** : وتعني ذات الفرد الذي تدفعه الى الابتكار وتوظيف المعطيات لتصنع منها شيئا يطمح اليه الفرد .

- **الكفاح في سبيل التفوق** : يعتبر الكفاح فطريا فالفرد يسعى نحو التفوق من ميلاده وحتى مماته ولكن الدراسة تفرق بين أسلوب الكفاح الذي يكون أساسه ذات واعية وخلاقة في اختيار الأهداف وطريقة الوصول اليها .

- **أسلوب الحياة** : ويتضمن نظرة الفرد للحياة من حيث التفاؤل ، بحيث يسير بخطى هادئة والتخطيط لها والتشاؤم يرجع الى مشاعر النقص و الدونية ، فتحدد خبرات الفرد واستعداداته لمثل هذه المشاعر تحدد من خلال موقف الفرد تجاهها فهناك أفراد يسعون دائما الى ان يتخلصوا من مشاعر النقص ويقودونها بلوغا لتحقيق ذاتها .

- **الأهداف النمائية**: حيث يفرق الناضج بين الأهداف القابلة لتحقيق والأهداف الوهمية والتي لا يضع الفرد فيها اعتبارا لحدود امكاناته وقدراته لتحقيقها ويرجع ذلك الى سوء تقدير الفرد لذاته ، ويعتبر " آدلر" مبدأ الكفاح من أجل التفوق الغاية التي يسعى جميع البشر لبلوغها ، وتعتبر الغاية عامل حاسم في توجيه سلوك الفرد .

(يوسفي ، دلال ، 2012 ، ص 40-41)

4-6- نظرية المجال لليفين:

يذكر ليفين عند كلامه عن أثر القوى الدافعة في التكوين المعرفي للمجال:
أن هناك عوامل متعددة من شأنها أن تعمل كدوافع للتعلم في المدرسة ، وقد أجملها فيما سماه بمستوى الطموح ، حيث عمل هذا المستوى على خلق أهداف جديدة،بعد أن يشعر الفرد بحالة الرضا والاعتداد بالذات ، فيسعى الى الاستزادة بهذا الشعور المرضي،ويطمح في تحقيق أهداف أبعد وان كانت مترتبة على الأولى إلا أنها في العادة تكون أصعب ، وتسمى هذه الحالة العقلية بمستوى الطموح وقد دلت دراسة الطموح السيكولوجية على أن الطموح

على درجات ، فقد يكون مجرد رغبة للقيام بتحقيق هدف وقد يكون على درجة من القوة بحيث يحدد الهدف ويعبئ قوى الجسم لتحصيله ، وفي الحالة يقال أن مستوى الطموح عند الفرد عال أوراق. (الغريب ، رمزية ، 1999، ص51)

وتعتبر نظرية المجال نظرية فسرت مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الانساني بصفة عامة وهي لنظرية الوحيدة التي تعرضت لتفسير مستوى الطموح مباشرة و قد يرجع ذلك للأعمال المتعددة التي أسهم بها ليفين و تلاميذه في هذا المجال. (كاميليا عبد الفتاح، 51، 1984)

و يعتبر ليفين أن هناك عوامل متعددة تعتبر قوى دافعة تؤثر في مستوى الطموح منها:

- ✓ عامل النجاح : فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده وسائل جمع و تحقيق أهداف الطموح و قد أقدر على التفكير في الوسائل و الغايات على السواء.
- ✓ القدرة العقلية : كلما كان الفرد أكثر قدرة ، كان في استطاعته بتحقيق أهداف أكثر صعوبة.

✓ النجاح و الفشل: فالنجاح يرفع من مستوى الطموح ، ويشعر صاحبه بالرضا ، أما الفشل فيؤدي الى الإحباط وكثيرا ما يكون معرقلا للتقدم في العمل .

✓ الثواب والعقاب: الثواب المادي و المعنوي يرفع مستوى طموح الفرد ويجعل الإنسان يقوم بتنظيم نشاطه و يوجهه نحو تحقيق الهدف .

✓ القوى الانفعالية : و هي طبيعة الجو الذي يمارس فيه العمل حيث أن شعور الفرد بتقبل الآخرين له و تقديرهم و إعجابهم بنشاطه و إنتاجه و علاقته الجيدة بالزملاء و المسؤولين يعمل على رفع مستوى طموح الفرد وعكس ذلك صحيح.

✓ القوى الاجتماعية و المنافسة: حيث أن المنافسة بين الزملاء تؤدي إلى رفع مستوى طموح الفرد، و لكن هنا لابد من الأخذ بعين الاعتبار أن لا تتقلب هذه المنافسة إلى أنانية أو تنازع.

✓ مستوى الزملاء: حيث إن معرفة الفرد لمستوى زملائه و مقارنته بمستواه الشخصي قد يكون سببا في رفع مستوى طموحه و دفعه للعمل و تعبئة جهوده نحو تحقيق الهدف.

✓ نظرة الفرد إلى المستقبل : حيث أن ما يتوقع الفرد تحقيقه مستقبلا من أهداف يكون له تأثير على أهدافه الحاضرة حيث أن نظريته المستقبلية تجعله يحدد أهداف حاضرة بشكل يساعد على الوصول لأهدافه المستقبلية و تحقيقها.

(القطناني، علاء سمير موسى ، 2011 ، ص 63-64)

6-5- النظرية الارتباطية (السلوكية):

ويعني أصحاب هذه النظرية بتفسير مستوى الطموح في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة.

(نشواتي، عبد المجيد، 1998، ص 208)

كما يرى السلوكيون أن مستوى الطموح ينشأ لدى الفرد بفعل مثيرات داخلية وأخرى خارجية، ويكون سلوك الفرد ونشاطه بمثابة استجابة لتلك المثيرات

(الزغول، عماد عبد الرحيم ، 2002، ص 233)

6-6- النظريات الانسانية:

تعتمد النظرية الانسانية في تفسيرها لمستوى الطموح من حيث علاقته بدراسات الشخصية أكثر من علاقته بدراسات التعلم، كما هو الشأن في النظريتين السلوكية والمعرفية وتعود معظم مفاهيم هذه النظرية الى ماسلو الذي يرى انه لا يمكن تفسير مستوى الطموح انطلاقا من مفاهيم سلوكية أو ارتباطية ، مثل مفاهيم الحافز والحرمان والتعزيز وذلك رغم اعترافه بأهمية مستوى الطموح في توجيه وتنشيط بعض أشكال السلوك الانساني، حيث يرى أن الحاجات الانسانية تنمو على النحو الهرمي من الحاجات الأدنى الى الحاجات الأعلى:

6-6-1- الحاجات الفسيولوجية: وتمثل نقطة البداية في هرم " ماسلو" ، و تتحدد في الأكل ، و الشرب و الملابس ، و النوم... الخ. و هي أكثر الحاجات هيمنة و سيطرة ، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.

6-6-2- حاجات الأمن: وتشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية ، و الاستقرار و التحرر من الخوف ، و الحاجة إلى التنظيم و القوانين التي تحدد المسؤوليات و الواجبات.

6-6-3- الحاجات الاجتماعية: و تتمثل في الحاجة إلى الحب و التعاطف و الانتماء حيث يميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية القائمة على الود و التعاطف و يسعى لإيجاد مكانة له ضمن الجماعة التي يعمل معها.

6-6-4- الحاجات الخاصة بالمكانة و التقدير: و تمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات و يمكن إدراكها من جانبيين:

أ - جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية، و الحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس و الاستقلال و القدرة على الانجاز و الأهمية و المعرفة.

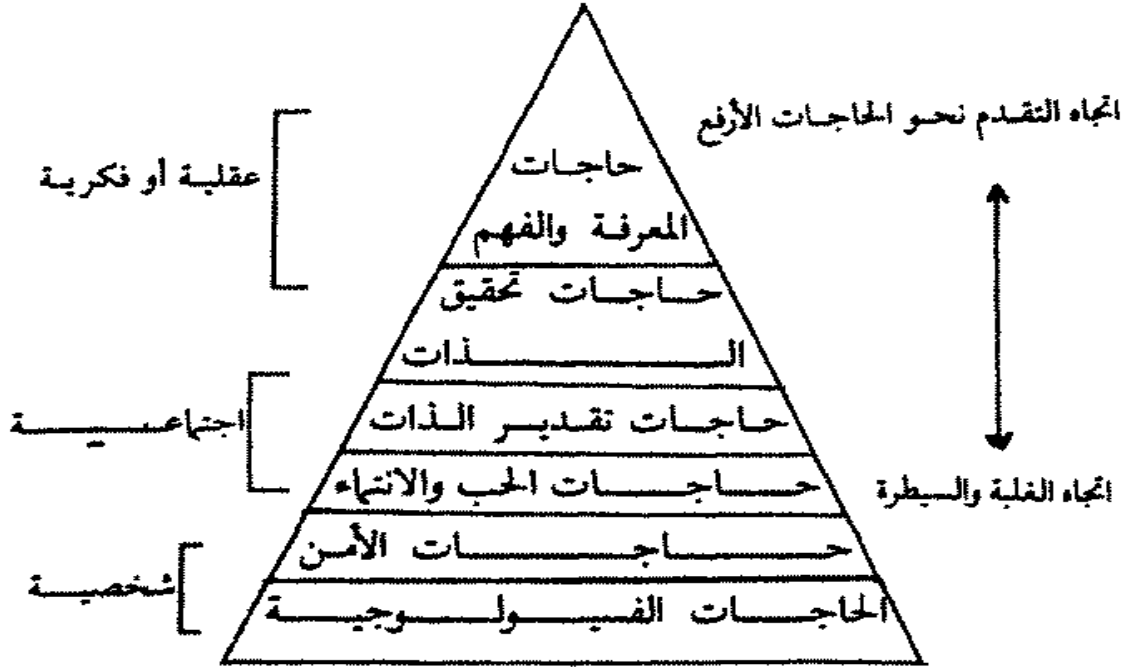
ب - جانب خارجي و يتعلق بالسمعة و الحاجة لأن يكون للفرد وضعاً اجتماعياً مقبولاً و التقدير من طرف الآخرين و كسب احترام الآخرين.

6-6-5- الحاجات الخاصة بتحقيق الذات: و هي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، و ممارسة قدراته، و مواصلة تطوير شخصيته ، و القدرة على الإبداع و الابتكار، أو كما يقول "ماسلو": هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون ". و بمعنى آخر الكفاح من أجل ادراك أقصى القدرات الذاتية.

(بن زاهي، منصور، 2007، ص 68 - 69)

- و يضيف بعض الباحثين الى هذه الأصناف الخمسة من الحاجات صنف آخر وهو حاجات الفهم والمعرفة، كما يؤكد "ماسلو" في هذا الموضوع على الإرادة الحرة المتمثلة في حرية الأشخاص في اتخاذ القرارات التي يكون دافعها اشباع الحاجات المختلفة من تحقيق النمو الشخصي ، بحيث يرى أن الأفراد يسعون بشكل جاد لبلوغ أهدافهم ، لإشباع حاجاتهم

ولتحقيق طموحاتهم وفقا لسلم هرمي تترتب فيه تلك الحاجات بحسب الأولوية على الشكل الموضح أدناه.



شكل رقم (3)

التسلسل الهرمي للحاجات طبقا لنظرية ماسلو

الشكل رقم (03) يبين التسلسل الهرمي للحاجات عند "ماسلو":

(خليفة، بركات عبد الطيف محمد ، 2000، ص86)

- يشترك الانسان مع الحيوان في الحاجات العضوية ودوافع الأمن وربما نشترك مع الأنواع الأرقى في دوافع الانتماء والحب ولكن الانسان وحده هو الذي يملك دوافع تحقيق الذات، التي يمكننا اعتبارها أرقى مستويات الطموح.

(عبد لله، محمد قاسم ، 2000، ص379)

ويبدو مما سبق ان محركات السلوك الأساسية هي الحاجات الفسيولوجية عندما وضعها حسب تصنيفه في قاعدة الهرم ولكن بالرغم من ما جاءت به هذه النظريات من تفسيرات حول الدافعية ومستوى الطموح إلا أنها لم تحدد اذا كانت هناك دورا للعوامل البيئية في التأثير على توجيهات السلوك وتحريكه بالإضافة اذا ما كانت هذه الحاجات يمكن أن يكون الهدف في حد ذاته أو الوسيلة لبلوغه وتحقيق الطموحات.

6-7- نظرية الحاجات:

ظهرت هذه النظرية على يد "دافيد ماكلياند" (1964) حيث يصور مستوى الطموح في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة التي يشعر بها الفرد نتيجة حاجته للإنجاز ،فقد أوضح هذا الأخير أن هناك ارتباط وثيق بين الاحداث الايجابية التي مر بها الفرد في السابق ،وما يحققه من نتائج هامة في المواقف الانجازية المختلفة.

فيرى ان للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها تمثل طموحهم الذي يسعون الى تحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي:

الحاجة للقوة: يعتبر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يطمحون للوصول الى السيطرة والتحكم يسعون دائما الى العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق ذلك السيطرة ففي دراسة تناولت حاجة الرؤساء الى دافع القوة.

الحاجة للانتماء: يرى أن الأفراد الذين يسعون الى تحقيق الانتماء يطمحون في العمل بالمنظمات واقامة علاقات اجتماعية جيدة فهم يميلون الى التفاعل والنشاط الاجتماعي.

الحاجة للإنجاز: يعتبر أن الأفراد الذين يطمحون في تقديم نتائج متميزة يختلفون في قوة الدافع للإنجاز ، فالذين يمتلكون دافع قوي للإنجاز يستفيدون من حالات الفشل التي تصادفهم ويستغلونها بشكل ايجابي أكثر من غيرهم ،فالمسيرون الذين حققوا نجاحا في ظل

البيئة التي تمتاز بحدة المنافسة يمثلون دافع قوي للإنجاز لأن هذا النوع يبحث عن حل المشكلات لتحقيق طموحاتهم عالية المستوى وهذا النوع من الأفراد يمتازون بما يلي:

- يطمحون في شغل المناصب التي تضع لهم قدرا كافيا من المسؤولية والاستقلالية.
 - يطمحون في تحقيق الاهداف الصعبة نسبيا ولديهم دافع قوي للمثابرة والانجاز أكبر من انجازات الآخرين.
- (ديث كيث سماينتن، 1993، ص 85)

وهكذا تعتبر نظرية "ماكلياند" على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق ، إلا أن الذي يمكن ملاحظته هو أن "ماكلياند" اعتمد في تفسير سلوك الإنسان ، على دافع الإنجاز بالتحديد ، أي أن الدافع الوحيد الذي يحرك نشاط الفرد وهو الذي يهدف إلى الإنجاز والتي أعطى لها الأهمية الكبرى في التأثير على مستوى الطموح على الأفراد سواء بالإيجاب أو بالسلب.

(بن زاهي، منصور، 2007، ص 71)

8-أساليب تحديد مستوى الطموح :

يمكن تحديد مستوى الطموح من خلال الأساليب التي تساعدنا في التعرف الى ما اذا كان لدى الفرد طموح أم لا . وفيما يلي ايجاز لتلك الأساليب :

- 1 الدراسات المعملية : تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقق بأقرب وقت ، وفي مثل هذه التجارب يعطي الفرد مهام معينة وتعرف الدرجة التي حصل عليها أو بلغها المحاولة الأولى ، ثم يسأل عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية ، وقد قام عدد من العلماء بعمل تجارب تتضمن تجارب تتعلق بمستوى الطموح ومنهم ليفين (levin) سيرز (sears) ، فسينجر ، (festiger) وقد أوضحت تجاربهم أنه في التجارب المعملية تحدد المهام لمستويات الفرد ، إذ يخبرنا الفرد

عما يطمح في الوصول اليه والبعض يضعون أهدافهم أعلى مما عرفوه عن أدائهم السابق في حين البعض الآخر يضع الأهداف مناسبة لأدائهم السابق وتلك الأهداف تكون مرتفعة بعد النجاح بينما تنخفض بعد الفشل. وقد أشارت الدراسات الى أن البعض يغالي في تقدير نفسه والبعض الآخر يكون تقديرهم لأنفسهم أكثر اعتدالا أو انخفاضا ، ويتغير مستوى الطموح من وقت لآخر تبعا لما يصادفه الفرد من نجاح أو اخفاق في بلوغ أهدافه فالنجاح من شأنه رفع هذا المستوى والإخفاق أقوى من ميل مستوى الطموح نحو الانخفاض بعد الفشل .

2- دراسات الآمال :

اتبع هذا المنحنى الكثير من الباحثين من أجل قياس مستوى الطموح عند الأفراد وهو عبارة عن سؤال (ماهي الآمالي والآمال التي تريد أن تصل إليها في المستقبل وتكافح من أجل الوصول إليها) وقد ذكر بعض العلماء مثل " كوب و ويلر " أن هذا النوع من الدراسات يعطي مؤشرا هاما للأهداف البعيدة والقريبة التي يطمح لها الشخص وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة الى أخرى من عمر الفرد ، ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الانجاز والقبول الشخصي والشهرة .

(المصري،نيفين عبد الرحمان ،2011،ص89)

8 - العوامل المؤثرة في مستوى الطموح :

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح منها عوامل ذاتية تتعلق بالشخص نفسه ومنها عوامل بيئية واجتماعية وما تقدمه من أنماط مختلف من الثقافات والمرجعيات ولكن هذه العوامل يختلف مقدار تأثيرها من شخص لآخر:

8 1 -دافع الإنجاز : ويمكن تحديد من خلال الفرق بين مستوى طموح الفرد ومستوى

الأداء الفعلي حيث يرتفع الدافع الى الانجاز عندما تزداد المسافة بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي ، والعكس الصحيح ، أي ينخفض مستوى دافع الانجاز عندما تنخفض المسافة بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي مع

ضرورة الأخذ في الحسبان ألا تكون المسافة كبيرة جدا بحيث يصبح من المستحيل الى مستوى الطموح المنشود أمرا سهلا .

(بلال،محمد اسماعيل ،2008، ص89)

8-2- الذكاء : أكدت الباحثة "هارلوك" (Harlock1990) أن الذكاء يلعب دورا هاما في تحديد مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة.والذكاء يمد الفرد بالقدرة على الاستبصار ووسائل تدبير الفرص وحل المشاكل والتغلب على العوائق واستخلاص النتائج والقدرة على التوقع وقد يؤثر الذكاء بشكل غير مباشر ذلك أن الفرد ضعيف الذكاء ينظر إليه الناس على أنه عاجز على المشاركة والعمل الإيجابي ، ومن ثم قد يخفض مستوى طموحه وهنا تظهر لدى هؤلاء سمات الإتكالية والانسحاب ويعجزون عن تحديد الأهداف بصورة واقعية وبالمقابل التوقعات بالنسبة للأذكياء تقوي لديهم الاتجاهات الإيجابية والمشاركة الفعالة وتزداد ثقتهم بأنفسهم فيحققون مزيدا من النجاح ويرفعون من مستوى طموحهم.

8-3- التحصيل: أكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية على وجود علاقة بين مستوى التحصيل ومستوى الطموح ، حيث أن الطلاب ذوي المستوى التحصيل المرتفع يتمتعون بمستوى عال من الطموح بعكس ذوي المستوى التحصيل المنخفض .

8-4- مفهوم الذات :

لاشك في أن الصورة التي يضعها الفرد عن ذاته لها دور بارز في مستوى طموحه وأشارت دراسة "هارلوك" harlock (1967)، أن الاستبصار بالذات يقود الى بناء طموح واقعي في حين ضعف الاستبصار بالذات يؤدي الى بناء مستوى طموح مرتفع جدا.فهو يرى أن الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه تؤثر على مفهومه لذاته لأن الوصول لهذه الأهداف هو الذي يحدد فيما اذا كان الفرد يرى لنفسه ناجحا أم فاشلا فإذا تمكن من تحقيق هذه الأهداف

يشعر بالثقة واحترام الذات ، وعندما لا يصل الى هذا المستوى العالي فإنه يعود الى تحفيز الذات نتيجة الفشل الذي يؤدي بالفرد الى وضع مستويات طموح غير واقعية مرتفعة أو منخفضة.

8-5-الخربرات السابقة : ان ما يمر به الفرد من خبرات ناجحة أو فاشلة يكون لها أثر الكبير في مستوى طموح الفرد ، فخربرات النجاح لدى الفرد تزيد من طموحه ويعمل الفرد هنا على المحافظة على نجاحه مما يدفعه الى مزيد من التقدم والنمو ، أما الفشل فيؤدي الى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.

8-6- العوامل البيئية والاجتماعية : ان للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح لأن البيئة التي تمد الفرد بمفاهيم وثقافته وهي التي تشكل الاطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفا من فرد آخر تبعا لقدراته الذاتية ، وتبعا لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فأما أن تكون صالحة لنمو مستوى الطموح واقعي أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي فمثلا تلعب الأسرة دورا كبيرا في تحديد نمو مستوى الطموح لأن الأفراد ينتمون لأسر مستقرة اجتماعيا أقدر على وضع مستويات طموح عالية ومتناسبة مع امكانياتهم ويستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون الى أسر غير مستقرة وهذا ما أكدته دراسات "هاورلوك".

واستقرار الفرد داخل أسرته دور كبير في مستوى طموحه ، فكلما كان مستقرا داخل أسرته كان مستوى طموحه أعلى ، كما أن اهتمام الآباء المبكر بما يخص أبنائهم لمستويات طموح عالية ويساعدهم على صيغة لبلوغ تلك الأهداف ، وهناك بعض الآباء لا يكتفون بذلك بل يشاركونهم للوصول اليها بطرق خاطئة أحيانا كالترغيب وممارسة 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 .

(رشا الناظور، 2008، ص14)

8-7 - نمط الشخصية:

هناك علاقة بين نمط شخصية الفرد وبين مستوى طموحه وهذا ما أكده العلماء بين شخصية الفرد الراضي عن نفسه والمتوافق معها ، وبين الفرد سيئ التوافق الراض لذاته فالأول عندما يفشل في تحقيق هدفه الذي قد وضعه لنفسه ، ينزع على الفور الى تعديل سلوكه وبالتالي تعديل مستوى طموحه ، بينما يندفع الثاني نحو أساليب تبريرية لعله يغطي بها فشله .

ومن هنا نلاحظ دور الأسرة الهام في عملية التنشئة الاجتماعية وفي تكوين شخصية الطفل حيث يرى أن مستوى طموح الفرد يتأثر بتأثير مباشر بالجماعة التي ينتمي اليها وتؤثر عملية التنشئة الاجتماعية منذ بداية حياته على مستوى طموحه

(سهير، كامل أحمد، 2000، ص 188).

9 - نمو مستوى الطموح:

يمر الإنسان في حياته بمراحل نمائية مختلفة من فترة الإخصاب حتى الممات فيمر مثلاً بمرحلة الرضاعة ثم الطفولة المبكرة ثم الطفولة المتأخرة والمراهقة ثم مرحلة الرشد والكهولة وكلما مر بمرحلة من تلك المراحل اتسعت مداركه وزادت خبراته وتعمق تفكيره وتفتحت قدراته فأصبح يفكر في أشياء لم يكن يفكر فيها من قبل وأصبح ينظر للأمور بنظرة غير تلك التي كان ينظر إليها من قبل . وكما أن الإنسان ينمو جسدياً فإنه ينمو عقلياً وعاطفياً واجتماعياً ونفسياً إلى غير ذلك من أوجه النمو المختلفة. وكلما انتقل من مرحلة نمائية إلى أخرى كلما ساعد ذلك على امتلاك الإنسان للقدرة على مواجهة الصعاب وتحديها من أجل أن يصل إلى مرحلة أفضل من تلك التي كان قد وصل إليها من قبل . ومستوى الطموح كباقي العمليات الأخرى عند الإنسان ينمو ويتطور من مرحلة نمائية إلى مرحلة أخرى.

فالطفل يطمح في أشياء والمراهق يطمح في أشياء والشيخ يطمح في أشياء ومستوى الطموح ينمو ويتطور بتقدم العمر وهذا النمو قد يكون عرضة للتغيرات إذا أعاقته الظروف كما يكون عرضة للتطور السريع إذا ساعدته الظروف على ذلك كما أنه يكون أيضاً عرضة للنكوص والارتداد إذا ما دعا الموقف إلى ذلك ويصف " ليفين " كيفية بزوغ الطموح عند الطفل منذ الصغر في محاولات عشوائية متكررة فيقول : " إن مستوى الطموح يظهر عند الأطفال في مرحلة مبكرة من العمر، فهو يظهر في رغبة الطفل تخطي الصعوبات مثل محاولته أن يقف على قدميه غير مستعين بأحد فيقول : " إن رغبة الطفل فيعمل أي شئ بنفسه دون الاستعانة بأحد تعتبر مرحلة تسبق مستوى الطموح الناضج" فالفرق بين الطموح المبدئي ومستوى الطموح هو :اختلاف في الدرجة. فالطفل الصغير يعبر عن طموحه برفض مساعدة الآخرين له وإصراره على تنفيذ ما يريد بنفسه وهنا يأتي دور الأسرة والمجتمع في تعزيز هذه الرغبة عند الطفل .فالطفل الذي يتلقى تدريباً في مهارة معينة أو تعزيزاً في موقف ما يكون أكثر رفضاً لمساعدة الآخرين له لأنه يشعر هنا بالثقة في نفسه وبقدرته على القيام بهذا الأمر بنفسه لا سيما إذا كان هذا الأمر لا يشكل خطراً على حياته،وهذا ما يسميه ليفين بالطموح المبدئي. هذا شكل الطموح المبدئي عند الطفل ولكن هذا الطموح يتميز وينمو بنمو الطفل ففي مرحلة الشباب يطمح الأفراد في بناء بيت أو إنهاء الدراسة أو تكوين أسرهم أو الحصول على وظيفة مرموقة،وهذا ما لم يكن يفكر فيه الطفل من قبل.حتى إن مستوى الطموح في مرحلة الرشد نفسها يختلف من عام إلى عام آخر لاسيما لو كان العام الجديد زاخراً بالأحداث السارة ومليئاً بخبرات النجاح .فالإنسان يمر بخبرات جديدة و أحداث ووقائع جديدة وهذا ما يرفع من مستوى طموحه . لا سيما إذا كانت تلك الأحداث والخبرات ايجابية بقوله :إن طموح الفرد قبل العشرينات يقل عنه في الثلاثينات من عمره وهذا يؤكد أنه كلما زاد عمر الفرد زاد طموحه " (شبير، توفيق محمد توفيق، 2005، ص30-31)

10 - سمات الشخص الطموح:

من بين المميزات أو السمات التي يتصف بها الشخص الطموح التي يمكن كشفها فيه و بالتالي معاملته على أساسها.

- (1) يميل الى الكفاح والتفوق.
- (2) نظرته الى الحياة فيها تفاؤل.
- (3) لديه القدرة على تحمل المسؤولية.
- (4) يعتمد على نفسه في انجاز مهامه.
- (5) يضع الخطط للوصول الى أهدافه.
- (6) لا يرضى بمستواه الراهن.
- (7) يعمل دائما على النهوض بمستواه وتحقيق الأفضل.
- (8) لا يؤمن بالحظ.
- (9) يعتقد أن مستقبل المرء غير محدود وأنه يمكن تغييره.
- (10) يؤمن أن جهد الانسان هو الذي يحدد في أي مجال.
- (11) يحب المنافسة.
- (12) يواصل الجهد حتى يصل بعمله الى الكمال.
- (13) واثق من نفسه.
- (14) يتحمل الصعاب في سبيل الوصول الى هدفه.
- (15) لا يثنيه الفشل فيمنعه من مواصلة جهده.
- (16) يحدد أهدافه وخطته المستقبلية بشكل مناسب.

- (17) موضوعي في تفكيره.
 - (18) يحب الناس ويجد نفسه في وجوده معهم.
 - (19) يحاول أن يصل الى مركز مرموق في المجتمع.
 - (20) يضع امكاناته وقدراته في خدمة أهدافه.
 - (21) متكيف مع ذاته ومع بيئته.
 - (22) مستقر انفعاليا ومنتج.
- (المشيخي ،غالب بن محمد علي ،2009، ص 115-116)

- خلاصة الفصل :

وخلاصة القول أن كل منا غايات وأهداف نسعى لتحقيقها، فكل فرد يطمح بأن يكون ناجحاً في حياته وعمله وأن يكون على درجة من الثقة بالنفس والشعور بالافتخار فلا يستطيع الفرد تحديد طموحه إلا بثقته بقدراته ونظراته الإيجابية لذاته، بالرغم من وجود بعض المعوقات سواء كانت ذاتية أو اجتماعية، ومع ذلك يبقى للفرد القرار النهائي من خلال تحدياته وبالتالي نجاحه.

الجانب الميداني

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1- حدود الدراسة

2- منهج الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- مجتمع وعينة الدراسة

5- أدوات الدراسة وإجراءاتها

6- الأساليب الإحصائية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

تحتاج العلوم الانسانية والاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما الجانب النظري لموضوع الدراسة والمعطى الواقعي الذي يتمثل في الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث . ونظرا لأن الدراسة النظرية وحدها غير كافية للتمكن من الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع المدروس فانه من الضروري القيام بالدراسة الميدانية لأنها من الوسائل الهامة التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات من الواقع والميدان ، وذلك بشرط اتباع طريقة منهجية واضحة واختيار عينة ممثلة للمجتمع من أجل تطبيق الأدوات المناسبة عليها بعد التحقق من خصائصها السيكمترية للوصول إلى نتائج دقيقة .

1- حدود الدراسة :

تحدد الدراسة بالعينة المستعملة فيها والسنة التي طبقت فيها الدراسة .

- **الحدود الزمنية :** لقد تم اجراء الدراسة الميدانية في الفترة التي تتراوح ما بين 22 مارس 2015 كان توزيع الاستمارات على العمال وقد تم جمعها بتاريخ 7 أبريل 2015

- ثم بدأت مرحلة تحليل البيانات من 7 أبريل 2015 الى غاية 15 أبريل 2015

- **الحدود المكانية :** بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قطب شتمة - .

- **الحدود البشرية :** يتمثل الحدود البشري للدراسة الحالية في فئة العمال بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات والذي قدر عددهم **45** عامل بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قطب شتمة -

2- منهج الدراسة :

تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، والمنهج مهما كان نوعه يعني الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع البحث .

ومن هذا فإن تحديد طبيعة المشكلة المدروسة وأبعادها لا يتأتى إلا عن طريق منهج علمي سليم، هذا الأخير الذي يعتمد عليه الباحث من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية ، وهو السبيل والكيفية المنظمة التي سترسم لها جملة من المبادئ والقواعد المنطلق منها في دراسة مشكلة بحثنا والتي تساعدنا في الوصول إلى نتائج دقيقة وصحيحة .

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي باعتبار مناسبة هذا المنهج لأغراض الدراسة الحالية والذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن

طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .
(بلقاسم سلاطينية، 2007، ص164).

ويعتبر المنهج الوصفي الأنسب لتحديد وضع المشكلة حيث يتم البحث عن خصائص كل من نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة (عمال العقود ما قبل التشغيل ومنحة الإدماج لحاملي الشهادات) ومعالجة درجة الارتباط بين المتغيرين.

3- الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة التي ينطلق منها البحث في تحديد ما يتطلبه البحث نظريا وميدانيا، ويرى "أبو علام رجاء محمود" أن الدراسة الاستطلاعية تعتبر الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة ويفضل قيام الدراسة الاستطلاعية على عدد محدود من الأفراد وهي تحدد عدة أهداف .

(أبو علام، رجاء محمود ،2004، ص87)

- ولقد تم مقابلة رئيس مصلحة المستخدمين والأمين العام للكلية ، للتسهيل وذلك بهدف الحصول على بعض البيانات والمعلومات حول العمال وعددهم .

أهداف الدراسة الاستطلاعية كما يلي :

- تحديد طرق اختيار عينة الدراسة.
- التعرف على حجم المجتمع محل الدراسة .
- جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة.
- التأكد من مدى صحة صياغة الفرضيات ودقتها قبل الشروع في الدراسة الأساسية.

وبعد إجراء عملية المقابلة تحصلنا إلى ما يلي:

- تبين أن مجتمع الدراسة الذي قدر بـ **45 عامل**، هو نفسه العينة.

- تبين لنا أنه باستطاعتنا إجراء استبيان مع العينة في وقت لاحق.

4- مجتمع و عينة الدراسة :

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية ، حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب

العلمي الأمثل للدراسة ، وقد نجد أن مجتمع الدراسة في هذا البحث هم عمال

يعملون بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية بقطب شتمة ، والبالغ عددهم **45 عامل** وقد اعتمدنا في دراستنا

هذه على العينة القصدية وتستخدم هذه العينة في حالة معرفة الباحث للمعالم الاحصائية

للمجتمع وخصائصه لأن العينة القصدية تتكون من مفردات تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا

جيذا وهنا يقوم الباحث باختيار مناطق معينة تتميز بتمثيلها لخصائص المجتمع ومزاياه

وذلك يعطيه نتائج أقرب ما تكون الى الناتج التي قد يحصل عليها عند مسح المجتمع بأكمله

فان اختيار الباحث للعينة يقوم على خبرته بالخصائص والمميزات التي تتمتع به تلك العينة

من تمثيل صحيح للمجتمع الأصلي وبالتالي فهو يوفر كثيرا من الوقت والجهد.

(مغربي، كامل محمد، 2002 ، ص 147)

حيث تم احضار قائمة بأسماء جميع العمال والذين يمثلون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة

وكان عددهم **45 عامل**، أي "عدد العمال بمهنة العقود ما قبل التشغيل كان عددهم **35**

عامل وبمنحة الادماج لحاملي الشهادات كان عددهم **10 عمال**" و تم اختيار جميع أفراد

المجتمع الأصلي أي قمنا بعملية المسح الشامل للعينة و قدر المجتمع الأصلي للدراسة

بنسبة **100%** حيث تمثلت عينة الدراسة في **45 عامل**.

4-1- وصف عينة الدراسة من حيث السن :

جدول رقم (1) يصف العينة من حيث السن :

النسبة المئوية	تكرار	السن
30 %	12	من 20 - الى 25
57,5 %	23	من 26 - الى 31
12,5 %	5	من 32 - الى 37
100 %	40	النتيجة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة هي تكون ما بين 26-31 سنة أي قدر بنسبة 57.5%

4-2- وصف عينة الدراسة من حيث الجنس :

جدول رقم (2) يصف العينة من حيث الجنس :

النسبة المئوية	تكرار	الجنس
87,5 %	35	أنثى
12.5 %	5	ذكر
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نوع الجنس الغالب في هذه الدراسة هما الإناث أي قدر بنسبة 87.5%

4-3- وصف عينة الدراسة من حيث التخصص :

جدول رقم (3) يصف العينة من حيث التخصص :

التخصص	تكرار	النسبة المئوية
اعلام آلي	2	5 %
تسيير واقتصاد	12	30 %
حقوق وعلوم سياسية	10	25 %
علوم انسانية واجتماعية	16	40 %
المجموع	40	100 %

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن التخصص الغالب في هذه الدراسة هو تخصص العلوم الانسانية والاجتماعية أي قدرة بنسبة 40%

4-4- وصف عينة الدراسة من حيث المستوى الدراسي :

جدول رقم (4) يصف العينة من حيث المستوى الدراسي :

النسبة المئوية	تكرار	المستوى الدراسي
2,5 %	1	ثانوي
97,5 %	39	جامعي
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المستوى الدراسي هو الغالب في هذه الدراسة وهم الجامعيين أي قدر بنسبة 97.5%

4-5- وصف عينة الدراسة من حيث صيغة العقد :

جدول رقم (5) يصف العينة من حيث صيغة العقد :

النسبة المئوية	تكرار	صيغة العقد
72,5 %	35	ادماج
27,5 %	10	عقود ماقبل التشغيل
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن صيغة العقد الغالبة في هذه الدراسة هي منحة العقود أي قدر بنسبة 72.5%

4-6- وصف عينة الدراسة من حيث منصب العمل :

جدول رقم (6) يصف العينة من حيث منصب العمل:

النسبة المئوية	تكرار	مكان العمل
60 %	24	بيداغوجية
40 %	16	مكتبة
100 %	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المنصب الغالب في هذه الدراسة هي البيداغوجية أي قدر بنسبة 60%

5- أدوات الدراسة وإجراءاتها :

اعتمدت الباحثة في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد دراستها على أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان وهذا من أجل قياس نمط الاختيار المهني وفق نظرية جون هولاند وعلاقته بمستوى الطموح المهني.

ويعرف الاستبيان على أنه : " تقنية مباشرة لتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد ، تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة بسحب كمي بهدف ايجاد علاقة رياضية والقيام بالمقارنة رقمية ". (موريس انجرس، 2006، ص 204).

5-1- استمارة نمط الاختيار المهني وفق نظرية جون هولند :

5-1-1- وصف الاستمارة :

كان من بين أهداف الدراسة السعي لتوفير وسيلة جمع بيانات تقيس نمط الاختيار المهني للبيئات المهنية حسب تصنيف **جون هولاند** ، ونظرا لما توفر لدينا من كتب ومجلات و أطروحات والاستعانة من الجانب النظري و بمساعدة الأستاذ "**جواد يوسف**" حيث قمنا بتصميم هذا الاستبيان المكون من **(45 بندا)** كما هو موضح في الملحق رقم **(02)** والموزع على **(06)** أبعاد هي: البيئة المهنية التقليدية - البيئة المهنية الواقعية - البيئة المهنية المستكشفة - البيئة المهنية المغامرة - البيئة المهنية الاجتماعية - البيئة المهنية الفنية حيث يتكون الاستبيان من ثلاث بدائل حيث يحصل المجيب على ثلاث درجات اذا أجاب (موافق) درجة واحدة إذا أجاب (غير موافق) درجتين إذا أجاب (محايد) حيث تقدر الدرجة الدنيا للمفحوص ب(45) درجة أما الدرجة العليا فتبلغ (135) درجة . وتتمثل بنود الاستبيان في ستة محاور نوردتها كالتالي:

- الجدول رقم (7) يوضح توزيع فقرات الاستبيان على الأبعاد المذكورة سابقا:

الأبعاد الرئيسية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
البيئة المهنية التقليدية	8	1-2-3-4-5-6-7-8.
البيئة المهنية الواقعية	7	9-10-11-12-13-14-15.
البيئة المهنية المستكشفة	8	16-17-18-19-20-21-22-23.
البيئة المهنية المغامرة	7	24-25-26-27-28-29-30.
البيئة المهنية الاجتماعية	7	31-23-33-34-35-36-37.
البيئة المهنية الفنية	8	38-39-40-41-42-43-44-45.

5-1-2- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

- الصدق : حيث يعرف الصدق على أنه " قدرة الاختبار على قياس ما وضع من أجل قياسه" (معمرية، بشير، (2007)، ص131)

- الثبات : هو الذي يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج اذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة. (الدعليج، ابراهيم عبد العزيز، 2010، ص116-117)

- صدق المحكمين :

بعد تصميم الاستبيان وقد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين ،حيث تم توزيع الاستبيان على أربعة (04) محكمين (أنظر الملحق رقم 03) ،حيث طلب منهم تحكيم الاستبيان من عدة جوانب وهي : الصياغة اللغوية، عدد البنود ، وبدائل الأجوبة ،وبعد استرجاع نسخ الاستبيان من لجنة المحكمين ،حيث كانت معظم آرائهم وملاحظاتهم لصالح الاستبيان ما عدى بعض العبارات المتشابهة أو النقص في الصياغة ، حيث تم تعديل الأسئلة والأخرى لا بأس بها اذن كانت نسبة التحكيم 75% وهي نسبة مرتفعة ومقبولة . وبعد التحكيم أعادت الباحثة النظر في صياغة بعض العبارات المركبة ثم حساب صدق الاستبيان بتطبيق معادلة لوشي ، وعليه كان : صدق استبيان الاخير المهني: هو 0.97

- ثبات المقياس :

- التجزئة النصفية :

للتأكد من ثبات الأداة قمنا بتوزيع الاستمارة على عينة مكونة من 20 عامل يعملون بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قطب شتمة - ثم وضع الأسئلة ذات الترقيم الفردي لوحدها، و الأسئلة ذات الترقيم الزوجي لوحدها كذلك ، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان، و تحصل

على ثبات قدره 0.70 ، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة " سبيرمان براون " تحصل على ثبات قدره 0.82 و يظهر أن معامل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات عال وقابل للتطبيق.

5-2- استمارة مستوى الطموح المهني :

5-2-1- وصف الاستمارة :

تم إعداد هذا الاستبيان من طرف الباحث و ذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالمتغير المراد قياسه والدراسات السابقة ، ويتكون المقياس من (31 بنداً) كما هو موضح في الملحق رقم (01) ، حيث يتكون الاستبيان من ثلاث بدائل حيث يحصل المجيب على ثلاث درجات اذا أجاب (موافق) درجة واحدة إذا أجاب (غير موافق) درجتين إذا أجاب (محايد) حيث تقدر الدرجة الدنيا للمفحوص بـ (31) درجة أما الدرجة العليا فتبلغ (93) درجة .

5-2-2- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

قام الباحث بحساب صدق الاستبيان عن طريق :

- صدق المحكمين :

بعد تصميم الاستبيان وقد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين ، وقد تضمن

(31 بند) حيث تم توزيع الاستبيان على أربعة (04) محكمين (أنظر الملحق رقم 03)

حيث طلب منهم تحكيم الإستبيان من عدة جوانب وهي : الصياغة اللغوية، عدد البنود وبدائل الأجوبة ،وبعد استرجاع نسخ الاستبيان من لجنة المحكمين ،حيث كانت معظم آرائهم وملاحظاتهم لصالح الاستبيان ما عدى بعض العبارات المتشابهة أو النقص في الصياغة مع اقتراح إدخال بعض التعديلات على بعض الأسئلة كحذف بعضها اذن كانت نسبة التحكيم

75% وهي نسبة مقبولة .وبعد التحكيم أعادت الباحثة النظر في صياغة بعض العبارات المركبة ثم حساب صدق الاستبيان بتطبيق معادلة لوشي ، وعليه كان : صدق استبيان الخاص بمستوى الطموح هو 0.89

- ثبات المقياس :

- التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة مكونة من 20 عامل يعملون بمهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قطب شتمة - ثم وضع الأسئلة ذات الترتيم الفردي لوحدها و الأسئلة ذات الترتيم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان، و تحصل على ثبات قدره 0.97 ، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة " سبيرمان براون " تحصل على ثبات قدره 0.98 و يظهر أن معامل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع.

5-3- التعديلات المجرات على الاستبيانين :

- تعتبر عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبيانات وقد تكونت عينة الدراسة الحالية في صورتها النهائية من عينة قوامها (40) عامل، بدل (45) عامل وذلك بعد استبعاد الاستبيانات التي لم تستكمل والتي لم ترجع للباحثة .

- بعد قيام الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية لاستبيان نمط الاختيار المهني من صدق وثبات ، تم تغيير في صياغة بعض البنود وهي(11،10، 30) و حذف البند الغير دال وهو (39) ليكون عدد فقرات المقياس (44) بدلا من (45) .

بمعنى أن عدد الفقرات الموجودة في البيئة الفنية (07) لتكون الدرجة الدنيا للمفحوص (44) درجة والدرجة العليا (132) درجة.

- أما بالنسبة لاستبيان مستوى الطموح فقد تم استبعاد البنود (2 ، 3 ، 22 ، 24 ، 28 ، 29 ، 30) وهذا لعدم دلالتها ، ليكون عدد فقرات المقياس (24) بدلا من (31) فقرة .

لتكون الدرجة الدنيا للمفحوص (24) درجة والدرجة العليا (72) درجة.

- أنظر للملحق رقم (02) الاستبيان في صورته النهائية بعد التعديل.

6- الأساليب الإحصائية:

يعتمد الباحث الذي يقوم بالدراسات الوصفية- لاسيما منها دراسة العلاقات بين متغيرات عديدة -على الطرق الإحصائية المختلفة حتى يتمكن من وصف المتغيرات ، و من تحديد نوعية العلاقة ودلالاتها وكذا تحديد دلالة الفروق بين المتغيرات .أما الباحثة في دراستها هذه اعتمدت على مجموعة من الأساليب الإحصائية ، و قامت بمعالجتها بواسطة برنامج الحلول الاحصائية للخدمات والمنتجات (SPSS) تحت نظام WINDOWS والوسائل التي استخدمها هي :

6-1- حساب المتوسط الحسابي :

$$\text{المتوسط} = \frac{\text{مجموع الدرجات}}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد استخدم لحساب متوسطات درجات نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني .

6-2- حساب الانحراف المعياري :

$$\frac{\text{مجموع الانحرافات مربع}}{\text{عدد أفراد العينة}} = \text{الانحراف المعياري}$$

وقد استخدم لمعرفة درجة تباعد القيم عن المتوسط.

$$\frac{\text{مجموع نعم} - \text{مجموع لا}}{\text{ن}} = \text{معادلة لوشي : 6-3}$$

حيث: ع م نعم = عدد المحكمين الذين وافقوا على العبارات (تقيس).

ع م لا = عدد المحكمين الذين وافقوا على العبارات (لا تقيس).

ن = العدد الكلي للبنود .

$$\frac{\text{مج ص ب}}{\text{ن}} = \text{ب - معادلة لوشي لصدق الاستبيان :}$$

حيث : مج ص ب = مجموع معادلات صدق البنود .

ن = العدد الكلي للبنود .

6-4- حساب معامل الارتباط "بيرسون" و معادلته هي:

$$R = \frac{n \sum x.y - \sum x . \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

وقد أستخدم معامل الارتباط بيرسون في حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان وكذا في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني .

6-5- معامل سبيرمان براون لحساب معامل ثبات الاستبيان:

$$r = \frac{r^2}{r + 1}$$

(بن زاهي، منصور، 2007، ص 126-127)

خلاصة الفصل:

بإتباع خطوات البحث العلمي المعروفة من منهج ملائم وعينة ممثلة وأساليب احصائية مناسبة والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس أمكن الشروع في الدراسة الأساسية وذلك من خلال عرض النتائج المحصل عليها وتحليلها ومناقشتها وذلك في ضوء فرضيات الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

تمهيد

- 1 - عرض نتائج الدراسة الميدانية
- 2 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
- 3 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
- 4 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
- 5 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة
- 6 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الخامسة
- 7 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية السادسة
- 8 - عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة
- 9 - الاستنتاج العام
- 10 - اقتراحات الدراسة

تمهيد :

غاية كل بحث علمي هو تحليل النتائج اليها في ضوء الفرضيات التي طرحها ، وعليه فإننا سنناقش ونقدم عرضا تحليلها مفصلا للنتائج التي توصلت اليها الدراسة الميدانية والتي أجريت على الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل و بمنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قطب شتمة- وباستخدام نظام الحلول الاحصائية للخدمات والمنتجات (SPSS) تم التوصل الى مجموعة من النتائج وتحليلها حسب الفرضيات ابتداء من الفرضية العامة الى غاية الفرضية السادسة ، وفي ضوء النتائج المتوصل اليها تم تقديم جملة من الاقتراحات والآفاق البحثية .

1- عرض نتائج الدراسة الميدانية :

- جدول رقم(8) يمثل نتائج المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري والأهمية النسبية لكل من محاور الاختيار المهني حسب نظرية جون هولاند :

رقم المحور	محاور البيئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
1	م/بيئة المهنية التقليدية	2,46	0,58	%82	1	موافق
3	م / البيئة المهنية المستكشفة	2,45	0,63	%82	2	موافق
5	م / البيئة المهنية الاجتماعية	2,36	0,7	%78	3	موافق
6	م / البيئة المهنية الفنية	2,2	0,74	%73	4	محايد
2	م/بيئة المهنية الواقعية	2,12	0,8	%71	5	محايد
4	م / البيئة المهنية المغامرة	2,1	0,76	%70	6	محايد
	محاور ككل	2.28	0.70	%76		محايد

تحليل الجدول:

تظهر المعالجة الاحصائية للبيانات المتعلقة بمحاور الاختيار المهني وفق نظرية جون هولاند وفق الجدول أعلاه حيث يحمل المحور رقم(1) محور البيئة المهنية التقليدية كما له نفس المرتبة (الأولى) وبمتوسط حسابي قدر ب (2.46) وفق درجة (موافق) ، ثم يليه المحور رقم(3) محور البيئة المهنية المستكشفة في المرتبة (الثانية) ، وبمتوسط حسابي قدر ب (2.45) وفق درجة (موافق) ، أما المحور رقم (5) هو محور البيئة المهنية الاجتماعية في المرتبة (الثالثة) ، وبمتوسط حسابي قدر ب (2.36) وفق درجة موافق ، أما المحور رقم(6) هو محور البيئة المهنية الفنية في المرتبة (الرابعة) ، وبمتوسط حسابي قدر ب

(2.20) وفق درجة (محايد)، ثم يليه المحور ما قبل الأخير رقم (2) هو محور المهنية المهنية الواقعية بالمرتبة (5)، بمتوسط حسابي قدر بـ(2.12) وفق درجة (محايد)، وقد نجد أن المحور رقم(4) هو محور الأخير وهو محور البيئة المهنية المغامرة بالمرتبة (السادسة) وبمتوسط حسابي قدر بـ (2.10) وفق درجة (محايد) .

- جدول رقم(9) يوضح استبيان مستوى الطموح المهني :

تحليل الجدول:

استبيان مستوى الطموح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
نتائج الاستبيان ككل	2.36	0.57	%79	موافق

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج استبيان مستوى الطموح المهني حيث نجد أن المتوسط الحسابي قدر بـ(2.36) وفق درجة (موافق) .

- جدول رقم (10) يمثل استجابات أفراد العينة لمحور البيئة المهنية التقليدية :

- عرض نتائج الدراسة :

رقم الفقرة	م/ بيئة المهنية التقليدية	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
2	أفضل إنجاز المهام بدقة خطوة تلو الأخرى.	40	0	0	3,00	0,00	%00	1	موافق
8	أحب تنظيم مكان العمل قبل البدء في العمل نفسه	39	1	0	2,95	0,32	%98	2	موافق
5	أفضل وجود أنظمة ولوائح وارشادات محددة وواضحة للعمل بها.	39	1	0	2,95	0,32	%98	3	موافق
6	أميل الى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .	32	2	6	2,75	0,54	%92	4	موافق
3	أتجنب المواقف التي بحاجة إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية	16	10	14	2,15	0,80	%72	5	محايد
4	أفضل النشاطات اللفظية والعديدية.	18	13	9	2,12	0,88	%71	6	محايد
1	أحب العمل الذي يتطلب التعامل مع الأرقام.	18	16	6	2,05	0,93	%68	7	محايد
7	أتجنب تقبل الارشادات من الآخرين من غير مناقشة	10	22	8	1,70	0,85	%57	8	محايد
نتيجة المحور الأول / المتوسط العام					2,46	0,58	%82		موافق

تحليل الجدول :

يتضح من الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية التقليدية حيث تحمل العبارة رقم (2) " أفضل إنجاز المهام بدقة خطوة تلو الأخرى " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ (3) ضمن فئة (موافق) أما، العبارات رقم (8-5-6) في المرتبة (2-3-4) بمتوسطات حسابية قدرت بـ(2.95-2.95-2.75) ضمن فئة (موافق) ، ثم تليها العبارات رقم (3-4-1) المدرجة في الجدول أعلاه في المرتبة (5 - 6 - 7) بمتوسط حسابي قدر بـ(2.15-2.12-2.05) على التوالي بدرجة (محايد) ،وفي الأخير نجد العبارة رقم (7) في المرتبة الأخيرة(8) المدرجة ضمن الجدول أعلاه حيث قدر المتوسط الحسابي بـ (1.70) وفق رجة محايد.

جدول رقم(11):يمثل استجابات أفراد عينة لمحور البيئة المهنية الواقعية :

رقم الفقرة	م/بيئة المهنية الواقعية	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
11	أستمتع بتصوير المناظر الطبيعية.	28	6	6	2,60	0,71	%87	1	موافق
10	أحب ممارسة الرياضة.	28	6	6	2,55	0,75	%85	2	مافق
14	أفضل الأعمال اليدوية البارة والتعاون مع الآلات والمعدات .	20	9	11	2,28	0,82	%76	3	محايد
12	أفضل العمل في الهواء الطلق عن العمل داخل أجواء المكتب.	21	11	8	2,25	0,87	%75.3	4	محايد
9	أتجنب النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية.	10	14	16	1,90	0,78	%63	5	محايد
13	أستمتع بالعمل في المجالات التي تتطلب مني بذل جهد بدني.	9	24	7	1,62	0,84	%54	6	غير موافق

غير موافق	7	%54	0,81	1,62	9	23	8	أتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين	15
محايد		%71	0,80	2,12	نتيجة المحور الثاني / المتوسط العام				

تحليل الجدول:

يتضح من الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية الواقعية حيث تحمل العبارة رقم (11) " أستمتع بتصوير المناظر الطبيعية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب(2.60) ضمن فئة موافق ، أما العبارة (10) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر ب (2.55) في المرتبة (الثانية) ضمن فئة (موافق) ، ثم جاءت العبارات رقم (9-12-14) في المرتبة (3 و 4 و 5) بمتوسط حسابي قدر ب(1.90-2.25-2.28) على التوالي بدرجة (محايد)، ثم العبارة رقم (13) " أستمتع بالعمل في المجالات التي تتطلب مني بذل جهد بدني " بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.62) وفي المرتبة (6) والعبارة الأخيرة رقم (15) " أتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين " في المرتبة (7) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر ب(1.62) بدرجة (غير موافق).

جدول رقم (12) يمثل استجابات أفراد العينة لمحور البيئة المهنية المستكشفة :

رقم الفقرة	م / البيئة المهنية المستكشفة	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
5	أميل الى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.	38	2	0	2,90	0,44	%97	1	موافق
6	أفضل المهن العلمية	34	0	6	2,85	0,36	%95	2	موافق

								والفكرية.	
موافق	3	%95	0,43	2,85	4	1	35	أميل الى التنظيم والفهم والبحث عن علل الأشياء وعلاقتها	7
موافق	4	%90	0,69	2,70	2	5	33	أفضل التفكير العميق للتوصل الى حلول للمشكلات	3
موافق	5	%85	0,71	2,55	8	5	27	أحب تنفيذ المشاريع معتمدا على أفكارى الخاصة	4
محايد	6	%77	0,76	2,32	13	7	20	أستمع الى نشاطات العمل الغامض والبحث عن علل الأشياء وعلاقتها	1
محايد	7	%67	0,92	2,02	7	16	17	أحب العمل الذي يتيح لي اجراء العمليات الحسابية.	8
غير موافق	8	%47	0,71	1,42	7	28	5	أتجنب التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات	2
موافق		%82	0,63	2,45	نتيجة المحور الثالث / المتوسط العام				

تحليل الجدول :

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية المستكشفة حيث تحمل العبارة رقم (5) " أميل الى التنظيم والفهم أكثر من السلطة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2,90) ضمن فئة (موافق). و العبارات (4-3-7-6) بالمرتبة (2-3-4-5) بمتوسط حسابي قدره ب (2.85-2.85-2.70-2.55) على التوالي بدرجة (موافق). ثم يليها العبارات رقم (8-1) بالمرتبة (6-7-8) بمتوسط حسابي قدره ب (2.32 - 2.02)

بدرجة (محايد). وفي الأخير نجد أن العبارة رقم (2) " أتجنب التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات " المدرجة في الجدول أعلاه في المرتبة (8) المدرجة ضمن الجدول أعلاه و أن المتوسط الحسابي قدر ب(1.42) بدرجة (غير موافق).

جدول رقم(13) يمثل استجابات أفراد العينة لمحور البيئة المهنية المغامرة :

رقم الفقرة	م / البيئة المهنية المغامرة	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
5	أتمتع بالقدرة على اقتناع الآخرين بأرائي.	21	3	16	2,45	0,64	%82	1	موافق
1	أفضل المهام التي تتيح لي التخطيط والتنظيم لعمل الآخرين.	18	6	16	2,30	0,72	%77	2	محايد
7	أستمتع بتوجيه الآخرين فيما يقومون به من نشاط.	18	9	13	2,22	0,80	%74	3	محايد
4	أحب تحمل مسؤولية الأنشطة والفعاليات	18	12	10	2,15	0,86	%72	4	محايد
3	أفضل العمل في نطاق القضايا الاجتماعية .	14	11	15	2,07	0,80	%69	5	محايد
2	أتجنب المهارات اللفظية التي بحاجة الى جهود عقلية .	8	16	16	1,80	0,76	%60	6	محايد
6	أهتم والمركز الاجتماعي وأميل الى الأعمال الغير العادية والخطرة.	6	19	15	1,68	0,73	%56	7	محايد
نتيجة المحور الرابع / المتوسط العام					2,10	0,76	%70		محايد

تحليل الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية المغامرة حيث تحمل العبارة رقم(5) " أتمتع بالقدرة على اقتناع الآخرين بأرائي " بللمرتبة الأولى بمتوسط حسابي

قارب (2,45) ضمن فئة (موافق). و العبارات (1-7-4-3-2) بمتوسط حسابي قدر بـ(2.30-2.22-2.15-2.07-1.80) على التوالي بدرجة (محايد). وفي الأخير نجد العبارة رقم (6) " أهتم والمركز الاجتماعي وأميل الى الأعمال الغير العادية والخطرة " في المرتبة(7) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر بـ (1.68) بدرجة (محايد).

جدول رقم(14) يمثل استجابات أفراد العينة لمحور البيئة المهنية الاجتماعية :

رقم الفقرة	م / البيئة المهنية الاجتماعية	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
4	أحب مساعدة زملائي في حل مشكلاتهم.	34	1	5	2,82	0,45	%94	1	موافق
5	أحب المشاركة في الاعمال التطوعية .	35	2	3	2,82	0,50	%94	2	موافق
7	أساعد الناس لحل مشاكلهم.	27	6	7	2,52	0,75	%84	3	موافق
3	أمتلك مهارات لفظية جيدة بالإضافة الى مهارات الاتصال	23	3	14	2,50	%64	%83	4	موافق
6	أبادر بالحديث عند الالتقاء بزملاء جدد.	21	9	10	2,30	%82	%77	5	محايد
1	أفضل التدريس والخدمات الاجتماعية و الارشادات النفسية .	14	19	7	1,88	%91	%63	6	محايد
2	أتجنب المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية ومهارات جديدة .	10	22	8	1,70	%85	%57	7	محايد
نتيجة المحور الخامس / المتوسط العام				2,36	%70	%78			موافق

تحليل الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية الاجتماعية حيث تحمل العبارة رقم (4) " أحب مساعدة زملائي في حل مشكلاتهم " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ(2,45) ضمن فئة (موافق). والعبارات (1-7-4-3-2) بمتوسط حسابي قدر بـ(2.30-2.22-2.15-2.07-1.80) على التوالي بدرجة (محايد). وفي الأخير نجد العبارة رقم (6) " أهتم والمركز الاجتماعي وأميل الى الأعمال الغير العادية والخطرة " في المرتبة (7) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر بـ (1.68) بدرجة (محايد).

جدول رقم (15) يمثل استجابات أفراد العينة لمحور البيئة المهنية الفنية :

رقم الفقرة	م / البيئة المهنية الفنية	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
7	أحب السفر	34	1	5	2,82	0,45	%94	1	موافق
4	أحب تعلم اللغات المختلفة	33	3	4	2,75	0,59	%92	2	موافق
5	أحب تصميم الديكور والمسرح	17	10	13	2,18	0,81	%73	3	محايد
6	أستمتع بكتابة القصص والمقالات	14	11	15	2,08	0,80	%69	4	محايد
1	أستمتع برسم الأشخاص والمناظر.	12	15	13	1,92	0,83	%64	5	محايد
3	أستمتع بكتابة الشعر والرسم	14	17	9	1,92	0,89	%64	6	محايد
2	أستمتع بالعزف على الآلة الموسيقية.	9	21	10	1,70	0,82	%57	7	محايد
نتيجة المحور السادس / المتوسط العام				2,20	0,74	%73			

تحليل الجدول:

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية الفنية حيث تحمل العبارة رقم (7) " أحب السفر " بللمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (2,82) ضمن فئة (موافق). و العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي قدر ب (2.75) في المرتبة (الثانية). ثم يليها العبارات رقم (3-1-6-5) على التوالي في المرتبة (3-4-5-6) بدرجة (محايد) وفي الأخير نجد العبارة رقم (2) " أستمتع بالعزف على الآلة الموسيقية " في المرتبة (7) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر ب (1.70) بدرجة (محايد).

جدول رقم (16) يمثل استجابات أفراد العينة لاستبيان مستوى الطموح :

رقم الفقرة	استبيان مستوى الطموح	موافق	غير موافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	درجة الموافقة
15	أطمح الوصول الى مستوى ممتاز.	40	0	0	3	0	%100	1	موافق
5	أحب أن أعمل في مجال تخصصي.	39	0	1	2,98	0,158	%99	2	موافق
17	أميل الى معرفة كل المعلومات المتعلقة بعملتي.	39	0	1	2,98	0,158	%99	3	موافق
16	ثقتي بنفسى وقدراتي كبيرة في تحقيق ما أسعى اليه.	38	0	2	2,95	0,221	%98	4	موافق
3	أرغب في الحصول على عمل جيد أو وظيفة فأتأبر وأجهد نفسي حتى أحصل على ذلك.	37	0	3	2,92	0,267	%97	5	موافق
10	أميل للتجديد في حياتي.	37	1	2	2,9	0,379	%97	6	موافق
21	لا يزعجني نقد الآخرين لي	37	1	2	2,9	0,379	%97	7	موافق
23	لدي أهداف واضحة في حياتي.	34	2	4	2,8	0,516	%93	8	موافق

1	أفضل وظيفة أفضل من وظيفتي الحالية.	33	2	5	2,78	0,53	%93	9	موافق
22	أشعر أنني أمتلك قدرات أكثر من منصبي هذا.	32	1	7	2,77	0,48	%92	10	موافق
11	أتصدى للفشل دائما.	33	3	4	2,75	0,588	%92	11	موافق
24	لا أفكر بالفشل دائما.	32	2	6	2,75	0,543	%92	12	موافق
19	يشغلني التفكير بالمستقبل.	30	5	5	2,62	0,705	%87	13	موافق
18	أهدافي في العمل محددة.	26	11	3	2,38	0,897	%79	14	موافق
4	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.	19	14	7	2,12	0,911	%71	15	محايد
7	يصيبني التعب أو الملل فيمنعني من مواصلة الأعمال التي أريد أن أتمها.	19	14	7	2,12	0,911	%71	16	محايد
12	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.	20	15	5	2,12	0,939	%71	17	محايد
8	عند القيام بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة لم أتركه لعمل آخر.	13	12	15	2,02	0,8	%67	18	محايد
14	أفضل العمل مع الجماعة وأرغب أن أتولى دور القيادة بالنسبة إليهم.	9	17	14	1,8	0,791	%60	19	محايد
13	أنا غير راض بمعيشتي ومركزي الحالي بوجه عام.	9	26	5	1,58	0,844	%53	20	محايد
6	أؤمن بأن نجاحي في الحياة يعود لحظي وليس لجهدي.	6	27	7	1,48	0,751	%49	21	محايد
20	يدفعني الفشل في عمل ما و أتركه ولا أحاول العودة إليه مرة أخرى.	4	28	8	1,4	0,672	%47	22	غير موافق
2	أميل إلى الاستمرار في	2	30	8	1,3	0,564	%43	23	غير موافق

موافق								عملي والبقاء فيه لمدة طويلة ولا غيره.	
غير موافق	24	%42	0,588	1,25	4	33	3	أترك حاجياتي اليومية لشخص ما يعينني على قضائها.	9
موافق		%79	0,57	2,36	نتيجة الاستبيان / المتوسط العام				

تحليل الجدول:

تظهر المعالجة الاحصائية للبيانات المتعلقة باستبيان مستوى الطموح الموضحة في الجدول أعلاه استجابات الأفراد حيث تحمل العبارة

يتضح من خلال الجدول أعلاه استجابات الأفراد على محور البيئة المهنية الفنية حيث تحمل العبارة رقم (15) " أطمح الوصول الى مستوى ممتاز " بللمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب(3) ضمن فئة(موافق). وتليها العبارات رقم (5-17-16-3-10-21-23-1-22-11-19-24-18) على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (2.98-2.98-2.95-2.92-2.90-2.90-2.78-2.77-2.75-2.75-2.62-2.38) في المرتبة (2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14). ثم يليها العبارات رقم (4-7-8-9-10-11-12-13-14) في المرتبة (6-13) على التوالي في المرتبة (15-16-17-18-19-20-21) بدرجة(محايد) وفي الأخير نجد العبارة رقم (2-20) في المرتبة (22-23) المدرجة ضمن الجدول أعلاه بمتوسط حسابي قدر ب (1.40-1.30) بدرجة (غير وافق) والعبارة الأخيرة رقم (9) المدرجة في المرتبة (24) بمتوسط حسابي قدر ب (1.25) بدرجة (غير موافق).

1-2- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

بعد تعرضنا لجداول استجابات أفراد العينة سننتقل الى تفسير ومناقشة الفرضيات وهذا من خلال ما توصلت اليه الباحثة من نتائج في الدراسة الحالية، وقد حاولت معرفة العلاقات بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية **جون هولاند** وقد استندت في هذه المناقشة وتفسير الفرضيات على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والجانب النظري.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات "، بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل **بيرسون (ر)** لحساب العلاقة بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني ودلالتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم (17) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.31	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.31 غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (17) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية التقليدية و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الاندماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن هذه البيئة لوحدها غير كافية لتحقيق مستوى الطموح لدي عينة الدراسة ، من خلال الالتزام والتفيد بالقوانين والأنظمة وهذا ما يجعلهم ينفرون من تنظيم الأشياء وترتيبها داخل العمل مما يولد لديهم طاقة سلبية نحو تحقيق الهدف المرغوب فيه.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الاندماج لحاملي الشهادات " بالجامعة.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني ودلالتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم(18) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.25	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.25 غير دال عند مستوى (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (18) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية الواقعية و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن هذه البيئة لا توفر للأفراد العاملين طموحهم كما نجدها تتميز هذه البيئة بالتصرف والفعل أكثر من التفكير و هذا مما يؤدي لانخفاض مستوى طموح العامل داخل المؤسسة كما أنها مخالفة لقيمهم و تعاملهم مع مشاكل الحياة ولا توفر الميادين التي يبدي العامل كفاءته وهذا مما يؤدي الى عدم استقرار المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع .

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات " بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني ودلالتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم(19) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.42	غيردال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.42 غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (19) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية المستكشفة و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة أن هذه البيئة لا توفر طموحات الأفراد من خلال المهن التي يفضلها ،ذلك يجعل العمال في حالة من الضغوطات النفسية مما يجعلهم غير قادرين في التفكير العميق للوصول ما يطمحون اليه وحل مشاكلهم ويتجنبوا التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مما يؤدي الى انخفاض استقرارهم المهني مستوى طموحهم المهني .

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني للأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات ، بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية -بسكرة- . لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني ودلالتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم (20) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.25	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.25 غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (20) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية المغامرة و مستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية المغامرة و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن هذه البيئة لا توفر طموحات العمال من خلال عدم توفير المهن ذات المهارة اللفظية و الجهود عقلية مما يجعلهم في حالة من الضغوطات نفسية و غير قادرين على ممارسة قوة التأثير على الآخرين وهذا مما يؤدي الى عدم استقرار المهني والنفسى والتحصيل والانجاز والإبداع وبالتالي الحد من طموحهم المستقبلي المهني.

6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني الأفراد العاملين في "مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات، بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية -بسكرة-.

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني ودلالتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم (21) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.44	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.44 غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (21) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية الاجتماعية و بمستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية الاجتماعية و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن هذه البيئة لا توفر للعمال مهارات لفظية و مهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق طموحهم نحو العمل هذا مما يؤدي الى انخفاض من مستوى طموحهم وتعليمهم وعدم اوصول الخدمات الاجتماعية و الارشادات والمعالجة النفسية مما يجعلهم يتجنبون المواقف التي تتطلب حل للمشاكل بطريقة تجريدية و مهارات جديدة. ولا يملكون القدرة على تعديل وتفسير السلوك الإنساني، و نجدهم فاقدين عامل الرغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخرين، مما يؤدي بهم الى حالة عدم الارتياح و الاهتمام لتكوين علاقات شخصية متكررة وطويلة الأمد وقد يتعرضون الى مخاطر العمل الرئيسية والمخاطر انفعالية وعاطفية.

7- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في " مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية -بسكرة- .

لاختبار صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني ودلالاتهما كما هو موضح في الجدول .

- الجدول رقم(22) : يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني:

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.22	غيردال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.22 ويعبر عن ارتباط غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

وقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة البيئة المهنية الفنية و بمستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين البيئة المهنية الفنية و مستوى الطموح المهني لدى الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن البيئة المهنية الفنية غير كافية لوحدها لتوفير مستوى الطموح المهني لدى العمال داخل المؤسسة كما

يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية والمشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين وما يطمحون اليه مما يجعلهم غير قادرين للتعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي، مما يؤدي بهم إلى الاحباط في بعض الأحيان وشعورهم بالعجز عن التعبير العاطفي ولا يمتلكون قيم تعبر عن الارتياح وعدم القدرة على اىصال ما يريدون وما يفكرون فيه وما يطمحون في تحقيقه ، حيث نجد أن البيئة المهنية الفنية لا ترفع من مستوى الطموح المهني للعامل.

8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه توجد "علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند". وللتأكد من صحة هذا الفرض استخدم معامل بيرسون (ر) لحساب العلاقة بين متغيري الدراسة ، ودلالاتهما كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (23): يمثل نتائج معامل ارتباط بيرسون لدرجة الارتباط بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند لدى الأفراد العاملين في "مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات ، بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية -بسكرة-

عدد أفراد العينة	قيمة لمعامل بيرسون	مستوى الدلالة
40	0.32	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" 0.32 دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند لدى أفراد العينة وبالتالي رفض الفرضية العامة.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

وقد بينت نتائج هذه الدراسة من خلال الجدول رقم (23) الذي يوضح النتائج الخاصة بعلاقة نمط الاختيار المهني بمستوى الطموح المهني ، وبعد مقارنة النتائج المتحصل من مخرجات برنامج (SPSS) نجد أنه لا توجد علاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند لدى الأفراد العاملين في مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الإدماج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى أن الأفراد الذين يعملون في أعمال لا تلائم شخصياتهم يكونوا أكثر احتمالا لترك العمل وهذه النتيجة منافية لنظرية جون هولاند ، حيث نجد هذه المهنة لا توفر للأفراد العاملين طموحهم حسب اختيارهم المهني والمتعلق بقراراته الشخصية وعدم تشابه سمات الأفراد الشخصية مع البيئات المهنية وهذا ما يجعل العمال غير مستقرين مهنيا ونفسيا ، وغير قادرين للانجاز والإبداع .لأن عملية اختيار الانسان لمهنة ليست نتيجة عامل واحد أو دافع واحد ، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار منها عوامل ذاتية تتصل بشخصيته وتكوينه النفسي ، وأخرى خارجية تتصل بالبيئة المهنية الاجتماعية وبمجال العمل في المهن المختلفة ، وأن كلما كان اختيار الفرد لمهنة غير متطابقة مع طموحه المهني كلما كانت اتجاهاته أكثر نفورا مهنيا عند اتخاذ القرار المهني كما يقترح هولاند أن كل بيئة يلتحق بها الفرد غير شبيهة بشخصيات تلك البيئة يفترض أنهم سوف يكونون غير سعيدين و غير منتجين في البيئة التي لا تتاسب مع نمط شخصياتهم.

9- الاستنتاج العام :

أظهرت النتائج أهمية كبيرة للاختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية وعندما يتم الاختيار الصحيح والموفق يكون توافق بين خطوط شخصية الفرد و مطابقتها مع مواقفه النفسية أي مقدار تشابه سماتهم مع أنماط شخصيتهم وهذا ما يؤدي بهم الى الانجاز وتحقيق الأهداف وفق مهاراته ومستوى طموحه هذا ما يسمى بالكفاءة الذاتية .

وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على علاقة نمط الاختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند للأفراد العاملين بمهنة عقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات - بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية أنموذجاً- وباستخدام المنهج الوصفي . وفي ضوء المعالجة الاحصائية لفرضيات الدراسة والتأكد من تحققها أو عدم تحققها ،فإننا بعد التحليل الإحصائي نستنتج مايلي :

- لا توجد علاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند لدى الأفراد العمالين في مهنة العقود ما قبل التشغيل ومنحة الادمج لحاملي الشهادات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية التقليدية ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية الواقعية ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية المستكشفة ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية المغامرة ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية الاجتماعية ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين البيئة المهنية الفنية ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند.

10- اقتراحات الدراسة :

- من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من توصيات ، توجه الطالبة الباحث بعدد من الاقتراحات لإجراء دراسات وبحوث مستقبلية ، ويوجزها فيما يلي :
- تعرف الفرد على البيئات المهنية المناسبة التي تتوافق مع خطوط شخصيته وتتوافق مع واقعہ النفسي وهذا مما يؤدي استقراره المهني والنفسي والتحصيل والانجاز والإبداع.
- تكوين مفهوم واقعي وواضح للفرد عن المهن التي تلائم شخصياتهم لضمان استمرارهم في العمل وعدم تركه .
- الإلمام بالمهن المختلفة وذلك بتزويد الفرد بالمعلومات الدقيقة عن هذه المهن وتكثيف سماته الشخصية وفق بيئاته المهنية.
- توجيه الأفراد نحو المهن التي تلبي اتجاهاتهم والبحث عن المهن الأكثر مناسبة له ومدى انسجامها مع قدراتهم.
- اختيار المهنة المناسبة التي يرغب الفرد الوصول إليها في المستقبل .
- أن يكتسب العامل مهارات اتخاذ القرارات حول المهن وهذا يكون حسب طموحه وقناعاته الشخصية .
- اختيار الفرد مهنته حسب ميوله و سماته الشخصية و طموحه .

خاتمة

خاتمة:

إن لكل من التنشئة الأسرية والاجتماعية دور كبير في عملية الاختيار المهني المناسب، حيث قد يؤدي الى تحسين العلاقات الانسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه أي أن كلما كان اختيار الفرد لمهنته أكثر تطابقا مع طموحه المهني كلما كانت اتجاهاته أكثر نضجا مهنيا عند اتخاذ القرار المهني كما له دور كبير في زيادة أو انخفاض مستوى طموحه المهني ، فقد تم عرض هذين المتغيرين على بساط البحث بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني وفق نظرية جون هولاند .

وقد تم التحقق من نظريات الدراسة بالتباع المنهج الوصفي ، وبتطبيق استبيانين بعد التحقق من صدقها و ثباتها على عينة قصدية قوامها (45) عامل من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد خيضر - بسكرة - للسنة الجامعية (2015/2014)

وبالاستعانة بالحلول الاحصائية للخدمات والمنتجات (SPSS) تم التحقق أنه لا توجد علاقة بين نمط الاختيار المهني ومستوى الطموح المهني لدى هذه الفئة من العاملين كما لا توجد علاقة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئية المهنية التي يشبهها وهذا ما يؤدي الى عدم استقرار المهني والنفسي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1. أبو علام، رجاء محمود.(2004).مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية .ط 4. مصر: دار النشر للجامعات .
2. بالقاسم سلاطنية ، حسان الجيلاني.(2007) . محاضرات في المنهج والبحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
3. بدران ، أمية فارس . هيفاء راسم حوسة . (2000).دراسات في قوانين المهنة وآدابها.الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع.
4. بلال ، محمد اسماعيل .(2008).السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. مصر: دار الجامعة الجديدة.
5. بن زاهي، منصور.(2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات . رسالة دكتوراه ،جامعة منتوري ، قسنطينة.
6. بوفاتح ، محمد . (2005).الضغط النفسي وعلاقته بمستوى الطموح المهني لدى تلاميذ السنة الثالثة . رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة ورقلة .
7. جودت عزت عبد الهادي ، سعيد حسني العزة .(1999).التوجه المهني ونظرياته. الأردن: مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
8. حسن، عادل.(2003) . ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية.مصر : مؤسسة شباب الجامعة مصطفى مشرفة.
9. حمدي، ياسين وآخرون .(1999).علم النفس الصناعي والتنظيمي (بين النظرية والتطبيق).الكويت : دار الكتاب الحديث.
10. حمود، خيضر كاظم.(2002).السلوك التنظيمي. الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع.
11. خليفة، بركات عبد اللطيف محمد.(2000). الدافعية للانجاز. مصر: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع .

12. الداهري ، صالح حسن.(2005).سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته.الأردن: دار وائل للنشر .
13. الدعليج، ابراهيم عبد العزيز.(2010). مناهج وطرق البحث العلمي. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
14. دويدار ، عبد الفتاح محمد.(2007). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. مصر: دار المعرفة الجامعية .
15. دين كيث سايمنتن.(1993).العبقرية والإبداع والقيادة. (ترجمة شاكِر عبد الحميد). الكويت . سلسلة عالم المعرفة ، العدد176. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
16. راجح ، أحمد عزة . (1968) . أصول علم النفس. ط7. مصر: دار الكتاب العربي للطباعة والنشر.
17. رشا، الناطور (2008) . مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند طلاب الثالثة ثانوي ، رسالة ماجستير ، جامعة دمشق ، سوريا.
18. الزغول، عماد عبد الرحمان .(2002). مبادئ علم النفس التربوي. ط 2. الامارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي .
19. سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي . (2009).التوجيه المدرسي(مفاهيمه النظرية-أساليبه الفنية تطبيقاتها العلمية). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
20. س هير ، كامل أحمد (2000). أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق . القاهرة:مركز الإسكندرية للكتاب .
21. سهير كامل أحمد،شحاتة سليمان محمد . (2002) . تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق.القاهرة : مركز الاسكندرية للكتاب.
22. شبير، توفيق محمد توفيق.(2005). دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الاسلامية . رسالة ماجستير، كلية التربية. الجامعة الاسلامية ، غزة. فلسطين.
23. شحاته، محمد ربيع.(2010).أصول علم النفس.الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

24. شكشك، أنس (2008). علم النفس العام . (القوى النفسية المعرفية المحركة للسلوك). (د ب) : دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع.
25. صالحى هناء. (2013). علاقة الضغط النفسي بمستوى الطموح لدى لطلبة الجامعة المقيمين . رسالة ماستر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.
26. الصويط ، فواز بن محمد. (2008). الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط القاعدة الملك فهد الجوية . رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، السعودية.
27. عبايدية ، أحلام . (2007). محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين. رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة.
28. عبد الله، محمد قاسم. (2000). مدخل الى الصحة النفسية. عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
29. العبودي ،رشيد الحميد (2003). **التعلم والصحة النفسية**. عين مليلة، الجزائر: دار النهضة للطباعة والنشر.
30. عويضة ، كامل محمد محمد . (1996) . علم النفس الصناعي . لبنان : دار الكتب العلمية .
31. العيسوي، عبد الرحمان . (2004). الوجيز في علم النفس العام والقدرات العقلية. مصر: دار المعرفة الجامعية .
32. غالب ،بن محمد علي المشيخي. (2009). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة طلاب جامعة الطائف . رسالة دكتوراه . جامعة الزقازيق، السعودية .
33. الغريب ، رمزية . (1999). **التعلم دراسة نفسية- تفسيرية توجيهية** . مصر: مكتبة الانجلو مصرية .
34. القاسم ، بديع محمود مبارك . (2001) . علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق . عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
35. القطناني ، علاء سمير موسى. (2011). **الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة في ضوء محددات الذات** . رسالة ماجستير، جامعة الأزهر ، غزة.

36. كاميليا ، عبد الفتاح (1990). دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية . ط 3. مصر: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
37. كاميليا ، عبد الفتاح .(1984). مستوى الطموح والشخصية، ط 2 . بيروت : دار النهضة العربية.
38. ماهر، أحمد . (2004). ادارة الموارد البشرية . (دن) : مصر .
39. محمد النوبي محمد علي .(2003). مقياس مستوى الطموح لذوي الاعاقات السمعية والعادين.الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع .
40. المصري ، نيفين عبد الرحمان.(2011).قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي . رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
41. معمريّة، بشير.(2007).القياس النفسي.دار الحبر.الجزائر.
42. مغربي،كامل محمد.(2002).أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية . عمان: دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.
43. موريس أنجريس.(2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية . (ترجمة بوزيد صحراوي . كمال بوشرف . سعيد تبعون). الجزائر .
44. نشواتي، عبد المجيد .(1998) .علم النفس التربوي . ط 9 .بيروت : دار المؤسسة الرسالة.
45. يوسفى ، دلال .(2013). القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح المهني: لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد خيضر، بسكرة .

46. http://khrsk.blogspot.com/2011/09/blog_post_6138.htm/

12:28h/16/3/2015

47. <http://faculty.ksu.edu.sa/halhelal/default.aspx/11:11H/25/>

2/2015

الملاحق

الملحق : 02 الاستمارة في صورتها النهائية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تعليمات:

سيدي/ سيديتي

بعد التحية الطيبة و السلام...

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان:

"تمط الإختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح وفق نظرية هولاند - دراسة ميدانية بجامعة محمد

خيضر بسكرة " نتقدم إلى سيادتكم الموقرة بهذا الإستبيان، الذي يتكون من عدد من العبارات و المطلوب

أن تقرأ كل عبارة بدقة تامة و أن تجيب عنها، و لكل عبارة ثلاث إجابات (موافق)، (محايد)،

(غير موافق)، و عليك وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك.

المطلوب أن تكون إجابتك معبرة عما تشعر به، أو تقوم به من استجابات.

لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك.

أجب عن كل العبارات، و لا تترك عبارة بدون إجابة عليها.

مع التأكيد أن كل العبارات التي ستدلون بها لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي.

بيانات شخصية:

السن

الجنس: ذكر () أنثى ()

- التخصص:

- المستوى الدراسي:

- صيغة العقد: ادماج () عقود ماقبل التشغيل ()

منصب العمل:

محور: نمط الإختيار المهني حسب نظرية هولند

الأبعاد	الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
البيئة التقليدية	1	أحب العمل الذي يتطلب التعامل مع الأرقام.			
	2	أفضل إنجاز المهام بدقة خطوة تلو الأخرى.			
	3	أتجنب المواقف التي بحاجة إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية			
	4	أفضل النشاطات اللفظية والعديدية.			
	5	أفضل وجود أنظمة ولوائح و ارشادات محددة وواضحة للعمل بها.			
	6	أميل الى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء وترتيبها .			
	7	أتجنب تقبل الارشادات من الآخرين من غير مناقشة			
	8	أحب تنظيم مكان العمل قبل البدء في العمل نفسه			
البيئة الواقعية	9	أتجنب النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة ومهارة جسمية.			
	10	أحب ممارسة الرياضة.			
	11	أستمتع بتصوير المناظر الطبيعية.			
	12	أفضل العمل في الهواء الطلق عن العمل داخل أجواء المكتب.			
	13	أستمتع بالعمل في المجالات التي تتطلب مني بذل جهد بدني.			
	14	أفضل الأعمال اليدوية البارة والتعاون مع الآلات والمعدات .			
	15	أتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين			
البيئة المستكشفة	16	أستمتع الى نشاطات العمل الغامض والبحث عن علل الأشياء وعلاقتها			
	17	أتجنب التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات			
	18	أفضل التفكير العميق للتوصل الى حلول للمشكلات			
	19	أحب تنفيذ المشاريع معتمدا على أفكارى الخاصة			
	20	أميل الى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.			
	21	أفضل المهن العلمية والفكرية.			

			أميل الى التنظيم والفهم والبحث عن علل الأشياء وعلاقتها	22	
			أحب العمل الذي يتيح لي اجراء العمليات الحسابية.	23	
			أستمتع بتوجيه الآخرين فيما يقومون به من نشاط.	24	البيئة المغامرة
			أفضل المهام التي تتيح لي التخطيط والتنظيم لعمل الآخرين.	25	
			أتجنب المهارات اللفظية التي بحاجة الى جهود عقلية .	26	
			أفضل العمل في نطاق القضايا الاجتماعية .	27	
			أحب تحمل مسؤولية الأنشطة والفعاليات	28	
			أتمتع بالقدرة على اقناع الآخرين بآرائي.	29	
			أهتم والمركز الاجتماعي وأميل الى الأعمال الغير العادية والخطرة.	30	
			أفضل التدريس والخدمات الاجتماعية و الارشادات النفسية .	31	البيئة الاجتماعية
			أتجنب المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية ومهارات جديدة .	32	
			أمتلك مهارات لفظية جيدة بالإضافة الى مهارات الاتصال	33	
			أحب مساعدة زملائي في حل مشكلاتهم.	34	
			أحب المشاركة في الاعمال التطوعية .	35	
			أبادر بالحديث عند الالتقاء بزملاء جدد.	36	
			أساعد الناس لحل مشاكلهم.	37	
			أستمتع برسم الأشخاص والمناظر .	38	البيئة الفنية
			أستمتع بالعزف على الآلة الموسيقية.	39	
			أستمتع بكتابة الشعر والرسم	40	
			أحب تعلم اللغات المختلفة .	41	
			أحب تصميم الديكور والمسرح	42	
			أستمتع بكتابة القصص والمقالات	43	
			أحب السفر	44	

محور: مستوى الطموح

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1	أفضل وظيفة أفضل من وظيفتي الحالية.			
2	أميل إلى الاستمرار في عملي والبقاء فيه لمدة طويلة ولا أغيره.			
3	أرغب في الحصول على عمل جيد أو وظيفة فأتأثر وأجهد نفسي حتى أحصل على ذلك.			
4	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.			
5	أحب أن أعمل في مجال تخصصي.			
6	أؤمن بأن نجاحي في الحياة يعود لحظي وليس لجهدي.			
7	يصيبني التعب أو الملل فيمنعني من مواصلة الأعمال التي أريد أن أتمها.			
8	عند القيام بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة لم أتركه لعمل آخر.			
9	أترك حاجياتي اليومية لشخص ما يعينني على قضائها.			
10	أميل للتجديد في حياتي.			
11	أتصدى للفشل دائما.			
12	أعتقد أن الأصح أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.			
13	أنا غير راض بمعيشتي ومركزي الحالي بوجه عام.			
14	أفضل العمل مع الجماعة وأرغب أن أتولى دور القيادة بالنسبة إليهم.			
15	أطمح الوصول الى مستوى ممتاز.			
16	ثقتي بنفسي وقدراتي كبيرة في تحقيق ما أسعى اليه.			
17	أميل الى معرفة كل المعلومات المتعلقة بعملتي.			
18	أهدافي في العمل محددة.			
19	يشغلني التفكير بالمستقبل.			
20	يدفعني الفشل في عمل ما و أتركه ولا أحاول العودة إليه مرة أخرى.			
21	لا يزعجني نقد الآخرين لي.			
22	أشعر أنني أمتلك قدرات أكثر من منصبتي هذا.			
23	لدي أهداف واضحة في حياتي.			
24	لا أفكر بالفشل دائما.			

جدول يمثل قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الدراسة

الدرجة العلمية	التخصص	الاسم واللقب	الرقم
أستاذ محاضرة - أ -	علوم التربية	رابحي اسماعيل	01
أستاذ مساعد - أ -	علم النفس	ناجي أوزليفي	02
أستاذ محاضرة - أ -	علم اجتماع	نبيل حليلو	03
أستاذة محاضرة - ب -	علم النفس	قشي الهام	04