



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية



النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة

ثانية جامعي

- دراسة وصفية بجامعة الشهيد حمه لخضر "الوادي" -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التربية : تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذة:

خيرة لزعر

من إعداد الطالبات :

بنينة بن ساسي

حياة الارقط

مريم لموشي

الموسم الجامعي: 2015/2014

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار، وذلك من خلال الإجابة عن الإشكال التالي: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي، حيث أجريت هذه الدراسة في جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، إذ اشتملت العينة على سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) وتتكون من 100 طالب وطالبة من أصل 429 طالب وطالبة من كلا التخصصين، والتي بلغت نسبتها 23% من المجتمع الأصلي.

حيث تم استخدام مقياسي النضج المهني لوصول الله بن عبد الله حمدان السواط واتخاذ القرار لأحلام عبايدية والمعدلين من طرف الطالبات وذلك لجمع المعلومات، ومن أجل بلوغ الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي للتحقق من الفرضيات، ومن خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة واختبار "ت" للكشف عن الفروق بين المتغيرات، حيث خلصت الدراسة إلى أنه:

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب التخصص.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب التخصص لصالح علم الاجتماع.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب الجنس لصالح الإناث.

بناء على هذا يجب البحث في ربط النضج المهني باتخاذ القرار لأنه يعتبر مكمل لاتخاذ القرار، وكذلك إجراء المزيد من الدراسات حول النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

Résumé

Cette étude vise à révéler la relation entre la maturité professionnelle et la prise de décision, et que, en répondant au problème suivant: Y at-il des différences significatives entre la maturité professionnelle et la prise de décision chez les étudiants de deuxième année universitaire, où cette étude a été menée à l'Université de HAMA Lakhdar Eloued . L'échantillon comprenait des étudiants de deuxième année (histoire et sociologie) et se compose de 100 étudiants sur 429 élèves des deux filières, qui représentaient 23% de la communauté générale.

On a utilisé des mesures de maturité professionnelle de Ouassel allah bin Abdullah Hamdan ELSOUAT et la prise de décision de Ahlam Abaydiah modifié par les élèves dans le but de recueillir de l'information. Afin d'atteindre l'objectif on a basé sur l'approche corrélative descriptive pour vérifier les hypothèses, et à travers l'utilisation de coefficient de Pearson de corrélation pour détecter la relation et le test " T " pour détecter les différences entre les variables, où l'étude a conclu que:

- Aucune relation statistiquement significative entre la maturité professionnelle et la prise de décision.
- Il n'y a pas de différence statistiquement significative dans la maturité professionnelle selon la spécialisation.
- Il y a des différences statistiquement significatives dans la prise de décision en fonction de la spécialisation pour la sociologie.
- Il n'y a pas de différence statistiquement significative dans la maturité professionnelle selon le sexe.
- Il y a des différences statistiquement significatives dans la prise de décision selon le sexe en faveur des femmes.

Basé sur ça, il devrait être recherché la relation entre la maturité professionnelle et la prise de décision, car il est considéré comme un complément à la prise de décision, ainsi que d'effectuer d'autres études sur la maturité professionnelle et la prise de décision chez les étudiants de deuxième année universitaire.

Abstract

This study aims to reveal the relationship between the professional maturity and decision-making, and that by answering the following problem: Are there any relationship with significant differences between the professional maturity and decision-making among the students in second year university, where this study was conducted at the University of HAMA Lakhdar Eloued, as The sample included a second year college Division (history, sociology) and consists of 100 students out of 429 students from both majors, which amounted to 23% of the general community.

Where the use of measurements of professional maturity of Ouassel Allah bin Abdullah Hamdan Elsouat and decision-making of Ahlam Abaydiah and amending by the students in order to collect information. To achieve the objective has been to rely on the descriptive approach Correlative to verify hypotheses, and through the use of Pearson correlation coefficient to detect the relationship and test " T " to detect differences between the variables, where the study concluded that:

- No relationship statistically significant between the professional maturity and decision-making.
- No differences statistically significant in the professional maturity according to specialization.
- there are statistically significant differences in decision-making according to specialization in favor of sociology.
- No statistically significant differences in the professional maturity according to the sex.
- There are statistically significant differences in decision-making according to the sex in favor of females.

Based on this, should be looking for the linking professional maturity to decision-making because it is considered as complement to decision-making, as well as further studies on the professional maturity and decision-making among the students of the second year university.

الشكر والتقدير

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى اله وصحبه ومن سلك
سبيل إلى الدين وبعد.....

نشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه وإحسانه وفضله وعونه لانجاز هذا البحث
راجين أن تتحقق من ورائه الفائدة.

❖ ونتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لكل من ساعدنا في هذا العمل ونخص
بالذكر الأستاذة خيرة لزعر، التي ألقت على عاتقها مسؤولية الإشراف على
هذا البحث فكانت نعمة المشرفة والموجهة لما قدمته لنا من جهد وفكر
وتوجيهات في كل وقت.

❖ كما نتقدم بالشكر للأستاذة عاتكة غرغوط خاصة، والتي ساعدتنا في الجانب
الميداني من خلال توجهاتها ونصائحها.

❖ ونخص بالذكر أيضا الأستاذ عمار حمامه وذلك من خلال ملاحظاته لنا
وإرشاداته. وكل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية عامة.
❖ كما اشكر كل من تعامل معنا في انجاز هذه الدراسة طلبة سنة ثانية جامعي
❖ كما اشكر كل من ساهموا في هذا العمل وإخراجه مكتبة بن عيشة.

كما نتقدم بالشكر والتقدير لأسرنا على التفهم الذي أبدوه. وإلى كل من ساهم في
إنجاز هذا العمل ولو بابتسامة.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ج	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
د	شكر وعرفان
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
05	مشكلة الدراسة
07	فرضيات الدراسة
08	أهمية وأهداف الدراسة
08	المفاهيم النظرية والإجرائية
09	حدود الدراسة
09	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: النضج المهني	
15	تمهيد
15	مفهوم النضج
17	مفهوم النضج المهني
19	بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني
22	نظريات النضج المهني
25	أبعاد النضج المهني
26	العوامل المؤثرة على النضج المهني

29	خلاصة
الفصل الثالث: اتخاذ القرار	
31	تمهيد
31	مفهوم اتخاذ القرار
33	أنواع القرارات
34	مراحل اتخاذ القرار
35	خصائص عملية اتخاذ القرار
36	مدارس ونظريات اتخاذ القرار
40	العوامل المؤثرة في صنع القرارات
41	أهمية اتخاذ القرارات
42	طرق صنع القرار
42	مزايا وسلبيات ومعوقات اتخاذ القرار
43	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
46	تمهيد
46	المنهج المتبع
46	فرضيات الدراسة
47	الدراسة الاستطلاعية
49	مجتمع الدراسة الأساسية
50	عينة الدراسة الأساسية
50	أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية
64	الأساليب الإحصائية
64	إجراءات تطبيق الدراسة
65	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج	

67	تمهيد
67	عرض وتحليل نتائج الدراسة
71	تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
75	استنتاج عام
76	خلاصة
77	خلاصة عامة
77	اقتراحات
79	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع وخصائص العينة الاستطلاعية قبل التطبيق	48
02	يوضح توزيع وخصائص العينة الاستطلاعية بعد التطبيق	48
03	يوضح توزيع وخصائص المجتمع الأصلي حسب الشعبة والجنس	49
04	يوضح نسبة العينة من المجتمع الأصلي	50
05	يوضح العبارات التي تم حذفها في مقياس النضج المهني	51
06	يوضح العبارات التي تم حذفها بعد التحكيم	53
07	يوضح البنود التي تم تعديلها من قبل المحكمين	54
08	يوضح ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي تنتمي إليه (النضج المهني)	55
09	يوضح البنود التي تم حذفها من خلال الاتساق الداخلي للبنود (النضج المهني)	56
10	يوضح أبعاد استبيان النضج المهني	57
11	يوضح العبارات التي تم حذفها في مقياس اتخاذ القرار	58
12	يوضح العبارات التي تم حذفها بعد التحكيم	60
13	يوضح البنود التي تم تعديلها من قبل المحكمين	60
14	يوضح ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي تنتمي إليه (اتخاذ القرار)	62
15	يوضح البنود التي تم حذفها من خلال الاتساق الداخلي للبنود (اتخاذ القرار)	63
16	يوضح أبعاد استبيان اتخاذ القرار	64
17	يوضح قيمة معامل الارتباط بين النضج المهني واتخاذ القرار	67
18	يوضح عرض نتائج الفرضية الأولى	68
19	يوضح عرض نتائج الفرضية الثانية	69

69	يوضح عرض نتائج الفرضية الثالثة	20
70	يوضح عرض نتائج الفرضية الرابعة	21

مقدمة

مقدمة:

تعتبر مرحلة التعليم الجامعي خطوة حساسة في حياة الطالب، إذ أنها أهم منعرج في حياته، خاصة في ما يتعلق بطموحات الطالب نحو التخصص الدراسي واتخاذ القرار المناسب الذي يتأثر بعدة عوامل من بينها قدراته ورغباته وطموحاته المستقبلية، ومن هنا وحسب اطلاعنا على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع بحثنا لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على النضج المهني وكيفية اتخاذ القرار.

إذ أن مهنة المستقبل مصدر اهتمام الطالب في هذه المرحلة والذي يقوم برسمها من خلال التخصص الذي سيختاره، وينبني هذا على ميولاته وحاجاته التي يطمح إلى تحقيقها إذ يرى "ماسلو": أن أي نقص في حاجة من هذه الحاجات تولد لديه حالة من التوتر الداخلي يدفعه للقيام بسلوك يهدف إلى إشباعها. (الخضر، 2005، 47)

ونظرا لأهمية المهنة والمستقبل المهني للطالب الجامعي حاولنا من خلال هذه الدراسة عن العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي، والتعرف على الفروق في النضج المهني واتخاذ القرار في التخصص شعبة (تاريخ، علم الاجتماع)، ومعرفة الفروق بين النضج المهني واتخاذ القرار في الجنس.

وللإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا على خمسة فصول فتكونت هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري ويشمل ثلاث فصول، أما الجانب الثاني ميداني يتكون من فصلين. وتم التعرض من خلال هذه الفصول إلى ما يلي:

في الفصل الأول من الجانب النظري تم تقديم موضوع الدراسة وتحديد اشكاليته وأهميته، والأهداف التي يرمي إليها، والتعريفات الإجرائية التي تحتويها الدراسة، حدودها وقد اعتمدنا على بعض الدراسات السابقة التي تتحدث على نفس الموضوع.

أما في الفصل الثاني فحاولنا من خلاله الإلمام بموضوع النضج المهني بواسطة مجموعة من العناصر، حيث عرفنا النضج المهني مع بعض المفاهيم المتعلقة به، وبعض نظرياته والأبعاد التي تنتمي إليه وأخيرا العوامل المؤثرة عليه.

وقد تناولنا في الفصل الثالث اتخاذ القرار وأحطنا بمجموعة من تعريفاته والأنواع التي يحتوي عليها مع المراحل وخصائصه وأبرز المدارس ونظرياته وأهميته ومزاياه وسلبياته.

أما بالنسبة للجانب الميداني فقد قسمناه إلى فصلين، الفصل الأول تعرضنا فيه لإجراءات الدراسة الميدانية حيث تطرقنا فيه إلى المنهج المتبع وكذلك الدراسة الاستطلاعية

ومجتمع الدراسة الأساسية وبعدها أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية وإجراءات تطبيق الدراسة.

أما في الفصل الثاني تم عرض وتحليل نتائج الفرضيات وتفسير ومناقشة النتائج ثم الاستنتاج العام وبعض الاقتراحات.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

تقديم موضوع الدراسة

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف وأهمية الدراسة
4. المفاهيم الإجرائية
5. حدود الدراسة
6. الدراسات السابقة

1. مشكلة الدراسة:

تلعب البيئة التي يعيش فيها الإنسان دورا فعالا سواء كان سلبيا أو ايجابيا في تكوين شخصيته، فكل مجتمع من المجتمعات خصوصية الحضارية والتاريخية ومنظومة من المعايير الاجتماعية التي تحكم تصرفات أفرادها.

حيث يمر كل فرد بمراحل عديدة في حياته من الطفولة إلى الشيخوخة وكذلك للتطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة في مختلف الميادين السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية.... الخ ازدادت معها الاختيارات المهنية المتعددة والتي تحتاج إلى نضج مهني كافي لحسن الاختيار واتخاذ القرار الصائب لمهنة المستقبل، وإذا كانت الغاية الكبرى من النضج المهني هو الوصول إلى المكان المناسب وتحقيق الهدف. فإن القرآن الكريم مليء بما يحث على العمل والجد والاجتهاد والاعتماد على النفس يقول الله عز وجل >> فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون<< سورة الجمعة الآية 10.

وتأتي المهنة تحت مطلب أساسي يتحدث عن تلبية حاجات الفرد من جهة والمجتمع من جهة أخرى. ويعتبر الميل من أهم الجوانب التي تساعد على اختيار المهنة حيث يعرفه "فرج عبد القادر طه": أنه انتباه الفرد نحو عمل معين يحبه ويشعر تجاهه بشيء من الرضا والارتياح مما يجعله يقبل على اختياره وتفضيله على بعض الأعمال دون الأخرى. (ميسون، 2011، 96)

ومن هذا التعريف نجد أن الميل هو ما يفضلته الفرد ويقدمه على بعض النشاطات الأخرى ويعتمد ذلك على شخصيته ومدى اتساع الآفاق الفكرية لديه.

حيث نعرف الميل أنه استجابة الفرد استجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية ومن ناحية التعبير الذاتي عنها يمكن استنتاجها عن طريق الملاحظة والسلوك. (نفس المرجع)

وفي بعض الأحيان يحول بنا الأمر إلى اختيار لا نقول أنه خاطئ بقدر ما نقول أنه استند إلى مجموعة من العوامل الخارجية، فمثلا نحن كطالبات كانت لنا تجربة في أن بعضنا يريد مجالا مهنيا معين إلا أن العامل الرئيسي في ابتعادنا عن هذا المجال كان لعدة

أسباب من بينها انه لم يمكننا معدل القبول إلى اختيار المهنة أو التخصص الذي نريده وهذا لا يعني أننا قد نفشل فيه لكن لا نقدر على القول انه يمكننا النجاح فيه 100%، ومن ناحية اتخاذ القرار تدخل الأهل في منع الأبناء في تكملة الدراسة خاصة المرحلة الجامعية ربما لعدة أسباب منها بعد المركز الجامعي أو الاختلاط بأبناء المناطق الأخرى.....الخ، وهذا ليس بعدل لأن ديننا الحنيف يحث على طلب العلم حتى ولو كان في الصين.

وتعتبر الحاجات النفسية كذلك من بين أهم العوامل أو المرتكزات الأساسية التي يعتمد عليها النضج، حيث يرى ماسلو "بأن الحاجة هي ما يثير الكائن الحي داخليا مما يجعله يعمل على تنظيم محاله بهدف القيام بنشاط ما لتحقيق مثيرات أو أهداف معينة".

ويعرف RYAN & DECI 2000 الحاجات النفسية بأنها عبارة عن مطالب نفسية فطرية وأساسية للوصول إلى السعادة والتكامل والنمو النفسي وهي تتمثل في الحاجة إلى الاستقلالية والحاجة إلى الكفاءة والحاجة إلى الانتماء. (القطناني، 2011، 7)

حيث أن كل فرد منا في هذه الحياة يعمل من أجل تحقيق أهدافه وترتيب أولوياته إذ نجد أنه يعمل جاهدا للوصول لها وذلك باتخاذ القرار الذي يرى أنه في صالحه ويلبي احتياجاته ومن هنا يتضح لدينا أن اتخاذ القرار يختلف من فرد إلى آخر حسب بيئته وشخصيته، حيث أن هذا الفرد يكون بصدد اتخاذ القرار ويظهر ذلك في أن الطفل مثلا عندما تقدم له بعض حبات الحلوى ويطلب منه الاختيار فإنه يحاول أن يختار من بين البدائل ومهما كان اختياره فإنه يعتبر اتخاذ القرار وكلما كبر الإنسان في العمر كبرت أهدافه وزاد استيعابه ليما يريد ليأخذ فيه قراراته الحاسمة التي تؤدي به إما للنجاح أو الفشل فمثلا نجد الممتحنون في شهادة البكالوريا عليهم الاختيار بين البديلين "الموضوعين" فكلما كان اختيارهم صائب ينتج عليه النجاح. ونجد المهنة أيضا تحتاج إلى اتخاذ القرار.

ونقصد باتخاذ القرار الفصل بين عدة اختيارات متاحة وتفضيل إحداها بناء على صناعة مسبقة و مبنية على معلومات دقيقة كافية. (خلاصي: 2007، 9)

وهو عملية مهمة ولكنها معقدة قائمة على المناقشات للوصول إلى استنتاجات من المعلومات المتاحة توقف عملية التفكير، وينهي النظر في البدائل والاحتمالات الأخرى. (جاد الحق، 2007، 57)

حيث يظهر لدينا أن التفضيل المهني أو التوجه المهني يستلزم أهداف يضعها الإنسان التي بدورها تستوجب العمل بجد من أجل الحصول إلى نتائج تتيح الفرصة في سلوك الاتجاه الصائب والتي تقوم بالتسهيل عليه في الحصول على ما يريده وبيتيه لذلك عليه اتخاذ القرار والذي يحول به إلى اتخاذ القرار المناسب، وان بالضرورة و ليس حتما أن يخول بالقرار الخاطئ، حيث أن النضج المهني من إحدى خطواته اتخاذ القرار لان في المهن يشترط اتخاذ القرار سواء كان مناسب أو غير ذلك.

وبناء على ما سبق تم طرح تساؤلات الدراسة بالشكل التالي:

_ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

3. أهمية وأهداف الدراسة:

3. 1. الأهمية:

تتضح أهمية هذه الدراسة في متغيرات الموضوع والذي يضع النضج المهني مبدأ لاتخاذ القرار، وهذا القرار لا يكون بصفة عشوائية وإنما يكون مخطط له مسبقاً. كما أن هذه الدراسة ستهتم بطلبة السنة الثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) المقبلين على اختيار التخصص، بحكم أن هذه الفئة هي الأنسب لهذه الدراسة لأن نضجهم يكون قد اكتمل إلى حد ما.

3. 2. الأهداف:

- معرفة مدى النضج المهني وسلامة اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي.
- عرفة ما إذا كان هناك فروق بين النضج المهني و التخصص.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق بين اتخاذ القرار والتخصص.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق بين النضج المهني و الجنس.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق بين اتخاذ القرار والجنس.

4. المفاهيم النظرية والإجرائية:

4. 1. النضج المهني:

هو مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تهدف للوصول إلى تحقيق المشاريع الدراسية والمهنية المناسبة لعمر الفرد، وفي الدراسة الحالية هو الدرجة التي يتحصل عليها طالب السنة ثانية علم اجتماع وثانية تاريخ على استبيان النضج المهني، مع العلم أن عينة الدراسة استثنينا منها الطلبة الموظفين.

4. 2. اتخاذ القرار:

هو عملية اختيار بديل من البدائل المناسبة التي تمنح للفرد لمواجهة موقف معين أو معالجة مشكلة ما واختيار حل مناسب لها، وفي الدراسة الحالية هو الدرجة التي يتحصل عليها طالب السنة الثانية علم اجتماع وثانية تاريخ على استبيان اتخاذ القرار، مع العلم أن عينة الدراسة استثنينا منها الطلبة الموظفين.

5. حدود الدراسة:

- الحدود الجغرافية: ينتمي مجتمع الدراسة الحالية إلى جامعة حمه لخضر بالوادي.
- الحدود البشرية: تشمل هذه الدراسة طلبة السنة الثانية شعبة (تاريخ وعلم الاجتماع) ذكور وإناث المقبلين على اختيار التخصص المناسب.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات الدراسة خلال شهر أفريل 2015.

6. الدراسات السابقة:

أ) دراسة سيما جميل النوايسة (2014) بعنوان: فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي.

هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي/ في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر في إحدى مدارس المديرية. استخدم في الدراسة مقياس كرايتس للنضج المهني. وقد استخدمت المنهج التجريبي. وقد أشارت نتائج الدراسة لوجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج. (النوايسة، 2014)

ب) دراسة أسماء لشهب (2014) بعنوان: فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تربية الاختبارات الدراسية لتلميذ السنة الأولى جذع مشترك علوم وتكنولوجيا.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني لدى تلميذ السنة الرابعة متوسط الذي اخفق في الموازنة بين ملحة الدراسي (العلمي/الأدبي) وميله الدراسي (العلمي/الأدبي) لحظة اتخاذه قرار الاختيار. بشكل يمنحه أفضل فرص النجاح والرضا ومن ثم تحقيق صحته النفسية، وقد افترضنا وجود تأثير ايجابي للبرنامج الإرشادي على مستوى النضج المهني للتلميذ. أجريت الدراسة على 50

تلميذا من تلاميذ السنة الرابعة متوسط الذين أظهرت نتائج التوجيه المسبق عجزهم عن الموازنة بين ملحمهم وميلهم الدراسي لحظة اتخاذهم قرار اختيار الجذع المشترك للسنة الأولى ثانوي مقسمين إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تؤكد جميعها على فعالية البرنامج الإرشادي المعرفي السلوكي في تحسين مستوى النضج المهني للتلميذ الذي يفتقد إلى القدرة على اختيار الجذع المشترك المناسب والذي يضمن له التوافق النفسي والدراسي، وبالتالي فإن تلبية رغبته الأولى لن تفيده بقدر ما يفيد توفير خدمات إعلامية وإرشادية تساعد على النمو المهني السليم الذي يؤدي به إلى إدراك خصائصه الشخصية وخصائص محيطه التربوي والاجتماعي فيتخذ على ضوءهما قرارا يتحمل مسؤوليته ويتمسك به متخطيا كل ما قد يعيق تحقيق هذا الاختيار. (الشهب، 2014)

ج) دراسة عواطف زبيدي، كريمة لقريد (2014) بعنوان الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لدى طلبة إرشاد وتوجيه بجامعة الوادي.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة إرشاد وتوجيه بجامعة الوادي، ولتحقيق هذا الغرض استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الاستكشافي والارتباطي، ولغرض جمع البيانات تم استخدام مقياس الميول المهنية ومقياس قلق المستقبل المهني وبعد التحقق من صدقها وثباتها وبعد جمع البيانات من خلال عينة بلغت (178) طالب وطالبة. وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن نسبة 65.73 % من الطلبة لديهم مستوى منخفض من قلق المستقبل المهني.
- توجد علاقة بين الميول المهنية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الإرشاد والتوجيه بجامعة الوادي.
- لا توجد علاقة بين الميول التحليلية وقلق المستقبل المهني لدى الإرشاد والتوجيه بجامعة الوادي.
- لا توجد علاقة بين الميول الاجتماعية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الإرشاد والتوجيه بجامعة الوادي.
- لا توجد علاقة بين الميول التقليدية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الإرشاد والتوجيه بجامعة الوادي. (زبيدي، لقريد 2014)

د) دراسة خولة تواتي احمد(2014): بعنوان اتخاذ القرار الدراسي وعلاقته بكل من مركز الضبط وتحمل المسؤولية الشخصية.

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ القرار الدراسي وكل من مركز الضبط وتحمل المسؤولية الشخصية، وقد تم إتباع المنهج الوصفي، كما تم تطبيق مقياس مركز الضبط ل بني العطا ومقياس اتخاذ القرار الدراسي ل (كرايتس) ومقياس المسؤولية الشخصية ل المزروع، وذلك على عينة غرضية قوامها (77) تلميذ. وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

توجد نسبة (38.96%) من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لديهم قدرة على اتخاذ القرار الدراسي، وبمتوسط حسابي قدر ب (22)، توجد نسبة (15.58%) من تلاميذ السنة الرابعة متوسط من ذوي مركز الضبط الداخلي، وبمتوسط حسابي قدر ب (12)، توجد نسبة (97.40%) من تلاميذ السنة الرابعة متوسط لديهم قدرة على تحمل مسؤوليتهم الشخصية، وبمتوسط حسابي قدر ب (64.63)، لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تحمل المسؤولية الشخصية واتخاذ القرار الدراسي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط واتخاذ القرار الدراسي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط. حيث اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي.

هـ) دراسة عفاف باوية، و كنزه بالطاهر، ونور الإيمان سلمى (2014). بعنوان القدرة على اتخاذ القرار في اختيار المسار الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي.

وهدفنا الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة التلاميذ في اتخاذ قراراتهم الدراسية، والكشف عن العلاقة بين القدرة على اتخاذ القرار وطبيعة المسار الدراسي، والتعرف أيضا على أهم الأسس والمبادئ التي يعتمد عليها التلاميذ في اتخاذ قراراتهم. وأجريت الدراسة على (06) حالات اختيرت بالطريقة العشوائية من بين (158) تلميذ وتلميذة. وطبقت في هذه الدراسة أداتين هما المقابلة ومقياس اتخاذ القرار ل يوسف عبدون، واعتمدوا في دراستهم على منهج دراسة حالة. وتوصلوا إلى النتائج التالية:

- تحقق الفرضية لدى كل الحالات.

- أنه كلما كانت قدرة التلميذ على اتخاذ القرار جيدة كان اختياره للمسار الدراسي أفضل.
(باوية، بالطاهر وسلمى، 2014)

و) دراسة إسماعيل مسعودي، بوبكر حمصي وعيسى زغبب (2012). بعنوان: علاقة القدرة على اتخاذ القرار بالاختيار الدراسي لدى تلاميذ جذع مشترك علوم وتكنولوجيا.

هدفت الدراسة لمعرفة مدى نضجهم واستعدادهم لاختيار مسار دراسي يتوافق مع إمكاناتهم واستعدادهم وقدراتهم واعتمدوا في دراستهم على المنهج الوصفي ، كما استخدموا مقياسي القدرة على اتخاذ القرار الاختيار الدراسي وقد شملت الدراسة على (130) تلميذ وتلميذة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه بين القدرة على اتخاذ القرار والاختيار الدراسي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاختيار الدراسي.

(مسعودي، حمصي، وزغبب 2012)

ز) دراسة رميصاء حمامة، مسعودة سلاطنة (2014) بعنوان: علاقة مستوى النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار المهني.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط مستوى النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار المهني على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، من خلال الإجابة على الإشكال التالي: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بولاية الوادي، حيث تم إتباع المنهج الوصفي الإرتباطي لتحقيق من فرضيات الدراسة، باستخدام مقياس النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لجمع البيانات وتم تطبيقها على عينة تكونت من 135 تلميذ وتلميذة ، ومن خلال اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط بيرسون واختبار "ت" لعينتين غير متساويتين وغير مستقلتين، قد توصلت الدراسة إلى أنه:

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد معرفة الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني .

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد معرفة عالم العمل ومهارة اتخاذ القرار.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستقلالية في عملية اختيار المهنة ومهارة اتخاذ القرار المهني.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة ومهارة اتخاذ القرار المهني.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاتجاه نحو العمل ومهارة اتخاذ القرار المهني. (حمادة، سلاطنة 2014)

ح) دراسة سلطان بن عاشور بن علي الزهراني (2010) بعنوان: التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التفضيل المهني لدى عينة طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، والتعرف على اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، والتعرف على العلاقة بين التفضيل المهني واتخاذ القرار، والتعرف على الفروق بين

طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة. قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من جميع طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، وقد قام الباحث باستخدام مقياس التفضيل المهني من إعداد الباحث ومقياس اتخاذ القرار من إعداد عبدون (د.ت). وتوصل إلى النتائج التالية: لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى التفضيل المهني واتخاذ القرار، لا توجد فروق دالة إحصائية بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم التفضيل المهني تبعاً للمستوى الدراسي، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم اتخاذ القرار تبعاً للمستوى الدراسي. (الزهراني، 2010)

الفصل الثاني:

النضج المهني

تمهيد

1. مفهوم النضج
2. مفهوم النضج المهني
3. بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني
4. نظريات النضج المهني
5. أبعاد النضج المهني
6. العوامل المؤثرة على النضج المهني

خلاصة

تمهيد:

للإنسان عدة اتجاهات وميولات ورغبات تحفزه على بلوغ أماكن مرموقة في المجتمع الذي ينتمي إليه. حيث يعد النضج المهني من أهم العمليات المساهمة في مساعدة الفرد للوصول إلى ما كان يخطط من قبل. وسنستعرض في هذا الفصل مفهوم النضج المهني مع بعض المفاهيم المتعلقة به والتعرف على النظريات المفسر له .

1. مفهوم النضج:

مصطلح "النضج" Maturity أحد المصطلحات التي استعارها علم النفس من علم البيولوجي شأنه شأن مصطلحي التوافق Adjustment والتكيف Adaption. والنضج في علم البيولوجي هو زيادة صبغيات إحدى الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين. وستعسر المعني في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه، على أن توقيت وكيفية هذا التغير محدد سلفا وحسب قوانين معينة، وهي تعمل بدرجة نسبية من الاستقلال عن عوامل التدريب والمران. أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء أتوافرت للكائن عوامل التدريب والمران أم لم تتوافر. (كفاي، 2009، 49)

ظهر الاهتمام بمفهوم النضج في المجال التربوي وبصفة خاصة في ميدان التوجيه، حيث أصبح يعتبر هدفا رئيسيا لعمل المختصين في التوجيه المدرسي والمهني.

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

حاول بعض الباحثون تعريف هذا المفهوم دون الرجوع إلى وضعيات وحالات خاصة. في هذا الإطار، يعرف Pieron (1968) النضج كحالة حاصلة من سيرورة نمو. ويدل النضج حسب Lafon (1969) على الفترة التي يصل فيها الفرد إلى النمو الفزيولوجي والنفسي الكامل، بمعنى حالة الرشد.

يؤكد كل من الباحثين في تعريفهما على إن النضج نهاية لسيرورة نمو تمتد عبر الزمن. بالإضافة إلى ذلك، حاول بعض الباحثين تحديد أبعاد للنضج، إذ يرى Osterrieth (1966) أن أهم السمات التي تميز النضج على المستوى السيكلوجي تتلخص فيما يلي

- توافق سلوك الراشد.
- الأخذ بعين الاعتبار الواقع (الماضي، الحاضر والمستقبل).
- الثبوت أو الإصرار في توجيه السلوك.
- تطابق الأفكار، اللغة، الفعل ومراقبة الحركات، والدوافع وطريقة التفكير.

تعتبر هذه السمات حسب هذا الباحث كمؤشر لوجود تنظيم واندماج وتدرج في البنية النفسية للراشد، بمعنى وجود نضج. كما اقترح Heath (1965) خمسة أبعاد لهذا المفهوم معتمدا على خاصية تركيب البنية النفسية وهي:

- الثبات والاستقرار المتزايد في تنظيم الذات.
- الإدماج المتزايد للمعلومات الجديدة.
- انخفاض التنظيم المركز على الأنا وزيادة الانفتاح على المحيط الخارجي.
- الاستقلالية المتزايدة.
- الترميز والاستعمال الواعي للتجارب .

لكن على الرغم من ملائمة الأبعاد التي اختارها الباحث في شرح مفهوم النضج، يرجع Legres وPemartin (1988) هذا التعريف إلى نوع من المبالغة، إذ عادة ما تحدد السلوكات بالمقارنة مع المهام الخاصة التي نريد تحقيقها. فإذا افترضنا أن الاستقلالية هي خاصية للنضج، فإن هذه الأخيرة تتغير حسب النشاط الذي نقوم به. (نفس المرجع، 87)

بالإضافة إلى التعاريف السابقة، ربط بعض الدارسون في ميدان التوجيه بين النضج وبعض المتغيرات من بينها:

- النضج كحالة سيكلوجية مرتبطة بالسن:

في هذا الصدد يرى Chuchon (1967) أن النضج هو فترة تتبع الطفولة، المراهقة ثم الشباب، تكتمل هذه الفترة في حوالي سن (19) وهذا بعد تثبيت سيرورات النضج المكتسبة.

ولا يقف الباحث عند هذه النقطة، بل وضع بعض السمات التي تسمح بالتعرف على الشباب الذي وصل إلى مرحلة النضج وهي:

- حالة تأرجح بين الانبساط والانطواء.
 - مراقبة الشعور والعاطفة.
 - الشعور بوجود الغير ومحاولة فهمهم.
 - موضوعية الحكم.
 - القدرة على تحمل المسؤولية.
 - القدرة على تحمل الفشل. (نفس المرجع، 88)
- **النضج كحالة تكيف وظهور بعض القوى الكامنة:**

في الإطار يشير Jousselin (1974) أن هناك مفهومي متعارضين للنضج، يعتمد المفهوم الأول على محاولة إدماج الفرد في مجتمع معين، ويعرف النضج في هذه الحالة حسب Ouellet و Dionne (1976) كتكيف مع وضعية ما. ويتعلق المفهوم الثاني بتحديد أقصى قدر من الطاقة الكامنة حتى يطور الفرد حاجاته إلى الاختراع والإبداع. في هذا المجال يرى Widlocher (1973) أن الحياة اللاشعورية هي ميزة الطفولة، بحيث تعتبر الدوافع الآتية واللجوء إلى التخيل مؤشرات عدم النضج، أما قوة الأنا وفعالية السيورورات الثانوية كالواقعية ومواجهة المشاكل تدل على أن هناك نضج.

بعد التطرق إلى معاني النضج وعلاقته ببعض المتغيرات، نحاول شرح مفهوم النضج المهني ومختلف أبعاده حسب ما حددها الدارسون في مجال التوجيه. (نفس المرجع، 89)

2. مفهوم النضج المهني:

يعتبر النضج المهني مفهوما صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز على النمو النفسي والاجتماعي أو النمو الفزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج.

أما من الناحية السيكلوجية، فقد حاول بعض العلماء والباحثين وضع تعريفات لهذا المفهوم، فقد عرفه (ماك كونيل) بأنه النمو الذي يحدث بالتدريج في وجه المتغيرات المختلفة للشروط البيئية. (بكوش وبن جيدة و مشري، 2012، 37)

كما يرى تايدمان (Tiedman): أن النضج المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص إلى القمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما: التفاضل والتكامل، ويقصد بالتفاضل تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل، ودراسة الوجهات المختلفة والمتعددة عن المهن ويبدأ بعملية المفاصلة بين المهن حسب قدراته وإدراكه لاهتماماته، فهو يكون أفكار عن ذاته أخرى عن عالم العمل ويحاول المطابقة بينهما، أما التكامل فهو وصول الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع جماعته المهنية، وشعوره بالقناعة والرضا لما حققه من نشاط في عمله. (حمامة وسلاطنة، 2014، 25)

وفي تعريف آخر قدمه سوبر لاحقا (super،1996) يعبر فيه عن النضج المهني بأنه استعداد وقدره الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (السواط، 2008، 49)

ويرى هولاند (Holland) وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم. (السواط، 2008، 50)

زيادة على ذلك، يرى Sillamy (1980) أن النضج المهني خاصية تظهر ما بين 18 و 25 سنة، وتترجم باكتساب قدرات ومعلومات " كالتحكم في مفهوم الزمن وفي المهام و الظروف المتعلقة بالمهنة"، كما تسمح هذه الخاصية باتخاذ قرارات مستقرة وفعالة للتوقعات المستقبلية للفرد. (ترزولت، 2008، 91)

3. بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني:

3. 1. التربية المهنية:

نظام تعليمي تعليمي يهدف إلى إكساب الطلبة معارف ومهارات واتجاهات ذات صلة بمهنة أو حرفة ما، خلال فترة زمنية محددة، تقدم من خلالها برامج نظرية وأخرى عملية تكون مقدمة لالتحاق الطلبة بمعاهد أو جامعات أو مؤسسات تدريب، ليتم تأهيلهم بمهنة أو تخصص يرغبون به تمهيدا لرفدهم للمجتمع مسلحين بمهنة تسهم في بناء المجتمع وازدهاره. (عايش، 2009، 22)

3. 2. الذات المهنية:

مفهوم الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والافتداء بهم. (الشرفا، 2011، 7/2)

3. 3. النمو المهني:

يعتبر أساس نظرية النضج المهني لـ (سوبر) Super حيث يعتبر الاختيار المهني سيرورة ممتدة عبر الزمن " فالنمو المهني هو مختلف مراحل الاختيار التي يمر بها الفرد عبر مختلف مراحل حياته. (دحمري، 2014، 29)

3. 4. الوعي المهني:

سيكمول: حيث عرفه على أنه "إدراك يتضمن المعلومات الكافية عن المهن المتاحة والأهمية الشخصية والاجتماعية التي يعطيها الفرد للمهن المختارة، وأيضا إدراك الفرد لطموحاته ومناسبتها لهذه المهنة".

أما (كريتس) Grites فيعتبر الوعي المهني مؤشرا من مؤشرات النضج المهني حيث عرفه على أنه "مدى قدرة الفرد على التوفيق بين سوف العمل وبين حاجاته ورغباته". (دحمري، 2014، 27 28)

3. 5. التدريب المهني:

هو عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله، والتكيف لظروف العمل لا يكفي له أن يكتسب المتدرب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله بل لابد له من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة. فالتدريب المهني على الخراطة أو البرادة أو الكتابة على الآلة الكاتبة لا يقتصر على اكتساب مهارات حركية خاصة. (ربيع، 2010، 76)

3. 6. التفضيل المهني:

يعرف عبد الفتاح (1987) التفضيل المهني بأنه "تعبير الفرد عن ميله لمهنة ما، وهو من أقوى دوافع السلوك، و يلعب دورا هاما في نجاح الأفراد في مهنتهم وشعورهم بالرخاء والارتياح في المهن التي يعملون بها وفي الدراسة التي تؤهلهم لهذه المهن".

ويشير مرسى (1965) إلى أن التفضيلات المهنية مرتبطة بالدور الذي يرى الفرد بأنه قادر على أدائه والقيام به في إحدى المهن. (الزهراني، 1431، 12)

3. 7. قلق المستقبل المهني:

يعرف "الأنصاري" قلق المستقبل بأنه حالة انفعالية تتسم بالخشية وترقب وقوع الأذى وهو انفعال غير سار، وعدم راحة واستقرار مع إحساس بالتوتر وخوف دائم لا مبرر له من الناحية الموضوعية، ويتصل غالبا بالخوف من المستقبل والمجهول. (زبيدي و لقريد، 2014، 47)

3. 8. الميول المهنية:

يرى فراير (Fryer) في دراسته لطبيعة الميول على أنها "من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانات الحب والكراهية نحو الأشياء، ووجدانات السرور أو عدمه نحوها، أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء. (مشري، 2002، 127)

يعرف سترونج الميل المهني في ضوء مشاعر التقبل Like وعدم التقبل Dislike للأنشطة المختلفة، ويرى أن كل شخص يشارك في آلاف الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي

منها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها وهو ما يشبه ظاهرة الانتحاء Tropisms فالفرد يتجه نحو ما يحب من الأنشطة، ويبتعد عما يكرهه منها.

حيث عرف أوسكار Oscar الميول المهنية بأنها: "السمات الشخصية ذات الدلالة بالنسبة للنجاح المهني والشعور بالرضا عن المهنة. وهذه السمات تظهر في الاختبارات المهنية واختبارات القيم". (محمد على، 1431، 43)

3. 9. الرضا المهني:

يعرف مورس Morse الرضا بأنه وحدة متكونة من طموح الفرد والمقدار العائد من البيئة، وهو نتيجة تحقيق أعلى مستوى للرضا عندما يكون هذان العاملان في اتجاه واحد، وأن عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل بكثير من مستوى حاجة الفرد. (بن شعلال عبد الوهاب، 2010، 52)

3. 10. 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.

ويشتمل هذا المفهوم ثلاثة خطوات:

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

ب. معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب.

ج. المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق.

أما سوبر فيرى أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر مهنة وأن الأفراد يختلفون 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 اتجاهه، وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سينتد في اختيار المهنة المناسبة، وعندها فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة للاتجاه الأقوى، ومدى انسجامها مع قدراته. (الصوايط، 1429، 11)

4. نظريات النضج المهني:

مع بداية الخمسينات ظهرت نظريات في النمو المهني وفي الاختيار المهني وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني، ومن تلك النظريات نظرية سوبر (Super) ونظرية جنزبرغ (Ginzberg) ونظرية آن رو (Anne Roue)، حيث أن ظهور تلك النظريات أدى إلى انتشار اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني وإجراء العديد من البحوث في هذا المجال، بعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند (Holland) ونظرية تايدمان (Tiedman) وغيرها من النظريات. (حمادة وآخر، 2014، 27)

4. 1. نظرية سوبر (Donald super):

يعد دونالد سوبر من أحد البارزين في مجال النمو المهني، وينظر إليه على أنه عملية تتطلب التخطيط والاكتشاف، وخلال مرحلة الثانوية العامة والكلية، يكتشف الأفراد أدوار متنوعة ونشاطات تعكس النضج ومفهوم الذات لديهم. فالأطفال والمراهقين في مرحلة المراهقة الأولى يطورون مفهوم للذات واقعي ومفهوم حول العمل وطبيعته. (الضامن، 2005، 203)

وتمر عملية النمو المهني بعدة مراحل هي :

*مرحلة النمو (Growth):

وتبدأ من سن (الولادة_14 سنة) وتتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة، وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختيار الواقع.

***مرحلة الاكتشاف (Exploratory):**

وتبدأ من (15_24 سنة) وهنا تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحديدا ولكنها لا تكون نهائية، وتتميز هذه المرحلة باختيار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

***مرحلة التأسيس (Establishment stage):**

وتبدأ من (25_44 سنة) وتتصف بحصول الفرد على عمل مناسب، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني.

***مرحلة الاحتفاظ (Maintenance stage):**

وتبدأ من (45_64 سنة) وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنه حقق مكانة في العمل.

***مرحلة الانحدار (Decline stage):**

وهي مرحلة ما بعد (65 سنة) وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد. (السواط، 2008، 56)

4. 2. نظرية هولاند: (Holland)

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وهذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية القرار المهني حيث تعتبر هذه الأخيرة نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة. (حمادة وآخر، 2014، 32)

ويشير حجازي (2004) أن هولاند يرى بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار المهني، وتفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركزية، حيث أن مستوى التوافق بين هذه الميول والمهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. فإذا ما قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميوله المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق، وهذا والعكس هو الصحيح. ويؤكد هذا الدراسة التي أجراها " آومفغ وتوماس" (1974، Omvig و Tomas) أن الميول المهنية والأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد

بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها. (العزيمي، 2011، 54_55)

*نظرية جينزبيرغ :

يعد Ginzberg من أوائل من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطور نمائي فقد وضع ثلاث مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني وهي:

_ **الفترة الحاملة:** وتشمل مرحلة الطفولة حتى 11 سنة وتتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التفصيلات المهنية، مع قرب نهاية هذه المرحلة فان اللعب يكون ذو توجه.

_ **الفترة التجريبية:** وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من 11_17 سنة وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل إدراك الاهتمامات، القدرات، مكافأة العمل، القيم.

-**الفترة العقلانية:** وتمتد من 17_23 سنة وهنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية. (بكوش وآخرون، 2012، 44)

4. 3. نظرية آن رو Ann Roe:

لقد تأثرت "آن رو" في نظريتها في الاختيار المهني (جاردنر ميرفي، Gardner Murphy) في استخدامهما الطاقة النفسية التي يؤثر بها الأهل على أولادهم في خياراتهم، كما تأثرت بنظريتي الحاجات لماسلو والتحليل النفسي لفرويد فنظريتها تقوم على أساس العلاقة بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة ، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى.

وبهذا حددت لنظريتها ثلاثة أسس تمثلت في:

_ يتأثر الاختيار المهني بخبرات الطفولة المبكرة .

_ يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهن.

_ التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه القيمي الذي يتبناه لنفسه. (حمادة وآخر، 2014، 40)

5. أبعاد النضج المهني:

تختلف الأبعاد المحددة لمفهوم النضج المهني تبعاً لاختلاف نظرة الباحثين لهذا المفهوم من جهة واختلاف مناهي الدراسة من جهة. (بكوش وآخرون، 2012، 41)

وفيما يخص أبعاد النضج المهني حدد Super و Overstreet (1960) خمسة أبعاد أساسية لهذا المفهوم وهي:

- التوجيه نحو اختيار مهنة.
- مجموعة المعارف التي يملكها الفرد حول مشروعه المهني.
- التوافق بين التفضيلات التكوينية والمهنية.
- الكفاءات المتنوعة التي يملكها الفرد.
- الملائمة بين اختيار الفرد والإمكانيات المتاحة له. (ترزولت، 2008، 91)

صمم هذا المقياس من طرف Grites وعدل عبر مراحل مختلفة (1973) (1978) (InCrites 1978)، ويحتوي على جانبين هامين وهما:

_ الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي هذا على (5) أبعاد أساسية ويوجد على شكلين، بحيث يحتوي الشكل الأول على (50) بند ويستعمل بطريقة جماعية، أما الشكل الثاني فإنه يتكون من (75) بند ويستعمل بطريقة فردية خاصة في حالات الإرشاد.

وتتمثل الأبعاد الخمسة التي حددها الباحث فيما يلي:

- **اتخاذ القرار:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقاً من قراره المهني.
- **الاندماج في الاختيار:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطاً في بناء اختياره المهني.
- **الاستقلالية:** يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما.
- **التوجيه:** يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.
- **التوفيق:** يقيس مدى توفيق الفرد بين سوق العمل وبين حاجياته ورغباته. (ترزولت، 2008، 96)

الجانب الخاص بالكفاءات: وقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية:

• **تقدير الذات:** وقيس هذا البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد في سماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته، شعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة.

• **الإعلام المهني:** وقيس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

• **اختيار الهدف:** وهي أن يكون الفرد واعيا بسماته الشخصية وقدراته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم.

• **التخطيط:** يرى سافيكس أن التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجها صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفاعلية في التخطيط لحياته، فالنضج المهني يتحدد أيضا بالخطط التي يضعها الفرد لكي يحدد مستقبله المهني، ومدى ما في هذه الخطة من تفاصيل ملائمة له، ويتأثر هذا البعد بسن الفرد فالخطة التي يضعها المراهق تتلائم مع المراهقين.

• **حل المشاكل:** ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد

البديل. (بكوش وآخرون، 2012، 42/ 43)

6. العوامل المؤثرة على النضج المهني:

هناك العديد من العوامل التي يمكن لها أن تؤثر بشكل مباشر عن النضج المهني للأفراد، حيث أشار سوبر (Super) إلى عدد من العوامل التي تؤثر في النضج المهني نذكر منها ما يلي:

6. 1. العوامل البيو اجتماعية:

مثل الذكاء والعمر، وقد وجد سوبر (Super) أن النضج المهني يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء، فنجد أن الأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء، كما أن الأفراد المراهقين في سن 14 يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعد على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب

والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن 45 سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنتهم ومكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سناً. (حمادة وسلطنة، 2014، 42)

6. 2. العوامل البيئية:

6. 2. 1. العوامل الاجتماعية والثقافية:

تعد العوامل الاجتماعية والثقافية والمهنية عوامل ذات تأثير كبير في نشأة وتطور النضج المهني، ولذلك يختلف الأفراد في مستويات النضج المهني كل حسب طبيعة وتنوع وشدة وتأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها وقيمها ومستوياتها الاقتصادية والثقافية والبيئية المنزلية وحالتها الفيزيائية. (بكوش وآخرون، 2012، 46)

كما يرى Winnicott (1983) أن النضج لا يعني فقط نمو خصائص الفرد بل هناك عملية تطبيع اجتماعي. تتحقق هذه العملية بتوفير محيط مساعد.

في هذا السياق يشير Blau و Parnes (1956) أن التنظيم الاجتماعي، القيم والمعايير، نوع الاقتصاد والتكنولوجيا يلعبون دوراً كبيراً في التطور العام لمعارف الفرد وتفتحه نحو العالم المهني وذلك عن طريق السيرة التربوية وتأثيرات العائلية. (ترزولت، 2008، 37)

6. 2. 2. العوامل المدرسية:

تعتبر العوامل المدرسية من العوامل المحيطة التي كان لها تأثير على تطور ونمو النضج المهني للفرد، حيث تعد المدرسة ومجال التعليم ميداناً خصباً للاكتشاف والتعرف على المعلومات المهنية ومتطلبات المهن وسوق العمل، وتعتبر البرامج الدراسية إحدى أهم العوامل التي تساعد التلميذ على الاطلاع على مختلف الأنشطة والمواضيع المرتبطة بحياته وبالتالي تنمي خبراته ورغباته وتشوقه للبحث والتعلم، وهذا بدوره يؤثر على تطور نمو النضج المهني للفرد. (بكوش وآخرون، 2012، 48)

6. 2. 3. خدمات التوجيه:

تؤثر خدمات التوجيه والأنشطة العلمية على التوجيه المهني لدى التلميذ وخاصة أن لم تؤدي دورها على أكمل وجه، وخاصة دور الإعلام الذي يساهم في تقديم نماذج معينة من التخصصات والمتاحة تمكن الفرد من التوسع في معارفه حول المهن الموجودة والمهن الجديدة، حيث أن الفرد لا يختار المهن التي لا يعرفها فاختياراته المهنية محدودة في إطار المهن المعروفة اجتماعيا. (بكوش وآخرون، 2012، 48)

6. 3. العوامل الأسرية:

ومن هنا توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهم لأبنائهم كمناقشة في القرارات أو فرض القرارات على الأبناء والمستوى التعليمي للوالدين، ومقدار دخلهما وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني، فقد أكد سوبر (Super) إلى أن مستوى الوالدين المهني ودخلهما يرتبطان ارتباطا وثيقا بالنضج المهني للأبناء. (حمادة وآخر، 2014، 44)

أما دراسة ميلر (Miller، 1984) التي هدفت إلى بحث الروابط بين الأسرة والمهنة فقد بينت أن الأدوار في الأسرة والمهنة مترابطة بشكل واضح و أن ادوار الجنس التقليدية قد أثرت في طبيعة العلاقات الأسرية والمهنية. (السواط، 2008، 65)

وتشير بعض الدراسات إلى أن الطفل أو الطالب يتأثر بوجهات النظر والمفاهيم التي يتلقاها ضمن الأسرة ومثل هذه التأثيرات يمكن أن تمثل في اتجاهين:

_ الاتجاه الأول: يتطلب أن يتوجه إلى عمل معين من أجل إرضاء أعضاء الأسرة أو حتى لو يتعرض إلى مشكلة معينة.

_ الاتجاه الثاني: يتطلب في أن يرى الشخص وجهات نظر أفراد الأسرة على أنها تحدي له وبالتالي فهو يميل إلى السلوك اتجاه معاكس لوجهات نظر الأسرة.

ومثل هذين الاتجاهين سيكون لهما تأثير سلبي على الفرد حيث يعمل على اضطراب لديه في الوصول إلى المهنة التي يريدتها وهذا يؤدي إلى ضعف في النضج المهني

والوصول إلى تعقيدات المواقف باتجاه خيارات المهنة التي يريدها وهذا يؤدي إلى ضعف في النضج المهني والوصول إلى تعقيدات المواقف باتجاه خيارات المهنة التي يريدها الفرد. (حمادة وآخر، 2014، 44، 45)

خلاصة:

بعد ما تعرفنا في الفصل الأول للنضج المهني وأهم العناصر التي تحتويه، على عدة من بينها مفاهيم للنضج المهني وأهم نظرياته والعوامل المؤثرة فيه والذي يعتبر الدعامة الأساسية لاتخاذ القرار، والذي سنتطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث:

اتخاذ القرار

تمهيد.

1. مفهوم اتخاذ القرار.
2. أنواع القرارات.
3. مراحل اتخاذ القرارات.
4. خصائص عملية اتخاذ القرار.
5. مدارس ونظريات اتخاذ القرار.
6. العوامل المؤثرة في صنع القرارات.
7. أهمية اتخاذ القرارات.
8. طرق صنع القرار.
9. مزايا وسلبيات ومعوقات اتخاذ القرار.

خلاصة

تمهيد:

تعد مشكلة اختيار نوع الدراسة أو اختيار التخصص الدراسي وما يعقبها من اختيار نوع المهنة من أهم المشكلات التي تواجه الطالب، حيث تمثل عملية اتخاذ القرار بشكل عام من أهم الأمور التي تشغل تفكير الفرد واهتماماته في مختلف نواحي الحياة.

حيث أننا سنتناول في هذا الفصل أهمية اتخاذ القرار الذي يعد أحد أساسيات الفرد الرئيسية التي تساعد في بلوغ العديد من الأماكن في المجتمع، ولهذا سنسلط الضوء على أهم عناصر عملية اتخاذ القرار، ومن أبرز هذه العناصر تعريفات لاتخاذ القرار وأنواعه كما سنتطرق لأهمية القرار المتخذ.

1. مفهوم اتخاذ القرار:

1.1. مفهوم القرار:

أشار طعمه (2006) " أن كلمة قرار معناها القطع أو الفصل (Cut off) بمعنى تغليب أحد الجانبين على الآخر، فاتخاذ القرار نوع من السلوك، يتم اختياره بطريقة معينة، تقطع أو توقف عملية التفكير، وتنتهي النظر في الاحتمالات الأخرى. (السفياني، 2012، 11)

هو عملية ذهنية عقلية بالدرجة الأولى، تتطلب قدرا كبيرا من التصور والمبادرة والإبداع، ودرجة كبيرة من المنطقية، والبعد عن التحيز أو التعصب أو الرأي الشخصي، بما يمكن معه اختيار بدائل متاحة تحقق الهدف في اقصر وقت، وبأقل تكلفة. (النبية، 2011، 14)

يعرف عبد الكريم درويش القرار على أنه "الناتج النهائي لحصيلة مجهود متكامل من الآراء والأفكار والاتصالات والجدل والدراسات التي تمت في مستويات مختلفة في المنظمة". (خلاصي، 2007، 17)

ويرى إيلبينج Elbing، 1990، أن القرار هو ناتج اختيار بعد دراسة وتفكير بين أفضل البدائل المختلفة القائمة على مجهود متكامل من الآراء وأفكار والاتصالات لتحقيق هدف معين في ضوء الظروف الداخلية والخارجية في وقت معين وفي مكان معين. (جعيم، 2009، 89)

ويمكن تعريف القرار بأنه: " مسار فعل يختاره المقرر باعتباره أنسب وسيلة متاحة أمامه لانجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها أي لحل المشكلة التي تشغله". (عبد الهادي، 2010، 244)

للقرار عدة تعاريف ويمكن تلخيص أهمها في:

- القرار عبارة عن اختيار يتم من بين بديلين أو أكثر من البدائل المتاحة وإن عملية اتخاذ القرار هي عملية رشيدة بعيدة كل البعد عن العواطف، والقرار يكون رشيد إذا كانت المعلومات المتعلقة بالبدائل صحيحة ودقيقة وكاملة وكانت الأهداف واضحة.
- عملية اختيار بديل واحد من بين بديلين محتملين أو أكثر لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة في ضوء معطيات كل من البيئة الداخلية و الخارجية والموارد المتاحة للمؤسسة. (رياش، 2009، 140)
- يعرف القرار على أنه " الاختيار القائم على بديل واحد من بين أسس موضوعية بديلين أو أكثر، ويكون القرار هو البث أو التحديد لما يجب أن يتم وذلك لإنهاء وضع معين بصورة نهائية للحصول على نتيجة ملموسة بحل مشكلة موضع القرار". (خلاصي، 2007، 17)

2.1. مفهوم اتخاذ القرار:

يعرف اتخاذ القرار بأنه: "عملية عقلية يقوم فيها الفرد بنشاط ذهني بغية تحقيق هدف من الأهداف أو حل مشكلة من المشكلات".

ويعرف كذلك على أنه: "عملية ديناميكية حيث تتضمن في مراحلها المختلفة تفاعلات متعددة تبدأ من مرحلة التصميم، وتنتهي بمرحلة اتخاذ القرار وفي جميع هذه المراحل يحتوي على اختيار حذر ودقيق لأحد البدائل بين اثنين أو أكثر من مجموعات البدائل". (حمامة وآخر، 2014، 52)

يعرف هاريسون Harrison عملية اتخاذ القرار بأنها " لحظة اختيار بديل معين بعد تقييم بدائل مختلفة، وفقا لتوقعات معينة لمتخذ القرار". (الردادي، 2012، 24)

ويعرفه برنارد Barnard على أنه " تلك العملية المنطقية الناتجة عن التمييز والتحليل والاختيار المدرك". (الزبيد، 2007، 68)

وقد يعرف اتخاذ القرار بأنه عملية اختيار موقف معين من عدد من المواقف البديلة، والأمر لا يختلف سواء كانت عملية اتخاذ القرار تتم في إطار تحقيق الأهداف الخاصة للفرد أم أهداف المنظمة التي يعمل بها أو يديرها، فاتخاذ القرار هو في جميع الأحوال تقدير مسلك معين في المستقبل. (أمين، د س، 124)

ويعرف أيضا على انه: هو عملية تفكير مركبة، تهدف صياغة أفضل البدائل أو الحلول المتاحة في موقف معين، وتتضمن استخدام عديد من مهارات التفكير العليا كالتحليل والتقويم، وبناء نماذج. وقد يتم اتخاذ القرارات بشكل اعتباطي أو لمجرد نزوة أو هوى شخصي، دون صياغة أو صناعة لمختلف البدائل التي تستند إلى تقييم موضوعي لعناصر الموقف أو المشكلة، ويتضمن الالتزام بخطوات مدروسة ومتدرجة، وتستخدم فيه معايير كمية ونوعية للحكم على البدائل التي قد يكون من بينها أكثر من بديل واحد مقبول. (شحاتة، النجار، 2003، 16)

2. أنواع القرارات:

يتباين الأفراد في الطرق التي ينتهجونها في اتخاذ القرارات نظرا لتنوع البيئات والمواقف الحياتية وأنماط الشخصيات، بينما يحمل بعض الأشخاص مفاهيم ايجابية عن أنفسهم، تجعلهم يضطلعون هم أنفسهم بعملية اتخاذ القرار، نجد أشخاصا آخرين يتركون قيادتهم للآخرين كي يقوموا باتخاذ القرارات التي تمس حياتهم.

وقد تنوعت التصنيفات التي قدمها المهتمون في مجال اتخاذ القرار كل حسب الأساس الذي اعتمد في التصنيف، ومن بين هذه التصنيفات نذكر:

1.2. القرار التعليمي المنهجي:

وهو يستخدم عند التخطيط للتعليم وبناء المناهج التربوية والتدريسية، وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الكادر التعليمي والتربوي على اتخاذ القرارات، كدراسة Herman 1998.

2.2. القرار الشخصي:

وهو قرار يصدره الفرد بصفته الشخصية، وهي قرارات لا يمكن تفويضها للآخرين، ويتخذها المدير في إطار تقديره كفرد، ومن ثمة فهي لصيقة بشخصه وتقديره وقيمه الذاتية. فالقرار الشخصي هو قرار فردي، يتخذه الفرد دون أن يشارك أو يتشارك مع الآخرين، غير أن القرار الشخصي للمدير قد يؤثر على الآخرين كقرار المدير اللاحق الذي قدم استقالته.

3.2. القرار الأخلاقي:

وهو اختيار الفرد لبديل يتوافق مع المعايير والمبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجتمع.

وعليه فالقرار الأخلاقي هو قرار سليم، لأن الأخلاق تتضمن رؤية الفرق بين الصواب والخطأ، فضلا عن أنها تتطلب ضبط النفس في كل الأحيان.

4.2. القرار الوظيفي:

هو اختيار الفرد لمهنة المستقبل، ويرى معظم العلماء أن الاختيار المهني جانب من جوانب السلوك، ومع ذلك لا تزال القرارات المهنية هي المشكلة الرئيسية التي تواجه الكثير من الشباب.

وعليه، تتوقف الحياة الناجحة للفرد على سلامة الاختيار ومدى ملائمة له، سواء أكان اختيارا دراسيا أو مهنيا حتى يتسنى له تحقيق النجاح في المهنة المستقبلية حيث انه لا تتحقق هذه المعادلة إلا بإتباع خطوات متسلسلة ومنظمة. (تواتي احمد، 2014، 53)

3. مراحل اتخاذ القرارات:

1.3. تشخيص المشكلة وتحديد الهدف: إن وصف المشكلة يتعلق باختيار البدايات المتعلقة تعلقا مباشرا بالمشكلة، والمعلومات تمكن متخذ القرار من تحديد الخصائص التي تميز أسباب المشكلة عند ظهورها وبالتالي يتم التأكد من وجودها.

2.3. تحليل المشكلة: هنا يتم تحديد حجم المشكلة ودرجة تعقدها وطبيعة الحل المطلوب لها، وبعد أن يتم جمع المعلومات والبيانات اللازمة يقوم متخذ القرار بتحليلها، فيدرس

الأسباب التي أدت إلى هذه المشكلة، ويفحص العلاقة بين هذه الأسباب ويقارن بين الحالات التي تحققت فيها الأهداف والنتائج المرجوة والحالات التي أخفقت في الوصول إلى النتائج المحددة، إذن فأهمية البيانات والمعلومات التي تقودنا للتعرف على أسبابه مشكلة تحديد البدائل الممكنة لحلها.

3.3. تحديد البدائل الممكنة: تفيد البيانات والمعلومات في التعرف على بدائل الحل وفي تحديد النتائج المتوقعة من كل بديل، وكلما زادت البيانات والمعلومات المطلوبة عن كل بديل، أمكن متخذ القرار التوصل بسهولة إلى نتائج كل بديل، وعلى العكس فإن نقص المعلومات يمثل أحد المعوقات التي تمنع أو تحد من التعرف على النتائج المتوقعة.

4.3. اختيار البديل الأفضل: يستعين متخذ القرار في عملية الاختيار بمجموعة من المعايير توفر بدرجة كبيرة من الدقة والموضوعية في الاختيار، مثل المعلومات المتاحة عن ظروف البيئة المحيطة ومدى مساعدتها لتنفيذ البديل ونجاحه، ومدى النقص في المعلومات التي بني عليها الحل ومقدار الخطأ الذي يمكن أن يترتب على هذا الخطأ. (أبو أسعد والهوري، 2008، 79)

4. خصائص عملية اتخاذ القرار:

حتى تكون عملية اتخاذ القرار فاعلة لابد أن تتمتع ببعض الخصائص المميزة عن غيرها من العمليات الإدارية الأخرى وهي على النحو التالي:

1.4. عملية عقلية: فاتخاذ القرار هو تفكير عقلائي بالدرجة الأولى يحتاج الكثير من الوقت.

2.4. عملية هادفة: أن القرار ما هو إلا وسيلة لتحقيق هدف معين بخصوص مشكلة أو موقف معين، كما أن اتخاذ القرار صفة ملازمة لعمل المديرين، إذ لها هدف يسعى المديرون إلى تحقيقه.

3.4. عملية اختيار: ويعني ذلك أن عملية اتخاذ القرارات تقوم على المفاضلة بين البدائل المطروحة أمام متخذ القرار ليصل إلى اختيار البديل المناسب من بينها.

4.4. عملية مقيدة: ويعني أن العملية معقدة بمعايير الاختيار وبالبيئة المحيطة بالقرار ومتطلباته وملابستها وبالأشخاص الذين هم محور القرار في اتخاذ والتنفيذ والتأثير.

5.4. عملية إنسانية: بمعنى أن عملية اتخاذ القرارات ترتبط بالجانب الإنساني سواء من قبل متخذ القرار أو المتأثرين به.

6.4. عملية مستقبلية: أي أن آثار اتخاذ القرار تظهر في المستقبل ولذلك يجب أن يكون لمتخذ القرار رؤية مستقبلية تحوي معلومات عن القرار الماضي والحاضر.

7.4. عملية مرنة: يجب أن لا يكون القرار جامد يفترض ظروف ثابتة بل أن المؤسسات تشوبها الديناميكية والحركة، الأمر الذي يتطلب اتصاف القرار بالمرونة بأن تكون هناك بدائل عند فشل القرار الأصلي.

8.4. عملية شاملة: بمعنى أن اتخاذ القرار يجب أن يحقق النظرة الشمولية عند مواجهة موقف ما أو مشكلة ما فيجب أن يكون القرار عاجلاً شاملاً لجميع أبعاد الموقف أو المشكلة قدر الإمكان.

9.4. عملية تحليلية: بمعنى أن عملية اتخاذ القرارات ليست عملية وجود بدائل جاهزة ثم الاختيار من بينها بل أنها عملية تتطلب دراسة متأنية لتحليل جميع المعلومات ذات العلاقة من أجل الوصول إلى القرار المناسب وبالتالي فهي عملية تحليلية.

10.4. عملية منبثقة: فالقرار الأصلي ينبثق من تفكير عقلائي من أكثر من فرد بخصوص مشكلة معينة ثم ينبثق القرار الأصلي عدة مرات فرعية تسعى جميعها إلى تحقيق القرار الأصلي. (الغزالي، 2012، 41)

5. مدارس ونظريات اتخاذ القرار:

1.5. المدارس العلمية لاتخاذ القرار:

يقسم السلمي (حبيب، 1997) المدارس الفكرية في عملية اتخاذ القرارات ويعرضها على النحو التالي :

1.1.5. المدرسة الواقعية: تنظر هذه المدرسة إلى عملية اتخاذ القرارات بطريقة علمية وعملية في الوقت نفسه وتعتمد إلى اتخاذ القرارات في ضوء دراسة المشكلة الحالية والبدائل المتاحة أمام حل هذه المشكلة، وتكلفة كل بديل في ضوء الإمكانيات المتاحة والظروف البيئية المحيطة.

2.1.5. المدرسة الإستراتيجية: تنظر هذه المدرسة إلى كافة المواقف التي تمر بها المنظمة وتعتبر أنه يجب النظر إلى كل موقف أو مشكلة داخل المنظمة في أثناء عملية المفاضلة

بين البدائل المتاحة لاتخاذ القرار على ضوء الإستراتيجية العامة التي تنتهجها المنظمة، وبناء على ذلك يمكن أن تتصف القرارات التي تصل إليها المنظمة أحيانا بعدم الرشد، نظرا لوجود متغيرات إستراتيجية تلعب دورا في ترجيح البديل الأمثل الذي يتخذ بناء عليه القرار.

3.1.5. المدرسة المختلطة: وتمثل اتجاهها توفيقا يساير معطيات الواقع لكل موقف

أو مشكلة تستلزم اتخاذ قرار ما وذلك أيضا في ضوء الإطار الإستراتيجي العام الذي تنتهجه المنظمة". ويشير (المنيف، 1977) إلى وجود ثلاثة مداخل نظرية لاتخاذ القرار، حسب آراء كل من "تشستر برنارد" و"سايمون" و"كبنر" و"تريجو"، يتعلق كل منها بوجهات النظر، اما باستخدام المنطق والتحليل العلمي عند كل من سايمون و كبنر و تريجو أو بالتركيز على الحدس باستخدام الحكمة والتجارب الشخصية عند تشستر برنارب". (العتيبي، 2008، 12)

2.5. نظريات اتخاذ القرار:

تهدف نظريات اتخاذ القرار إلى تحديد الطرق المثلى لاتخاذ القرارات لمساعدة الفرد على اختيار طريقة العمل التي تحقق أعلى فائدة بأقل تكلفة. وهي تهدف أيضا إلى وضع الأسس والمبادئ الإحصائية والاحتمالية التي تسهم في اتخاذ قرار ملائم. وفي ما يلي عرض لأهم هذه النظريات:

1.2.5. نظريات النموذج العقلاني المثالي (النظريات التقليدية):

Rationality Theory تتكون هذه المجموعة من عدة نظريات تنسب إلى عدد من العلماء مثل ماكس فيبر (MAX Feber)، وهنري فايول (Henri Fayol) وموني (Mooney) ورايلي (Relly)، ولوثر جوليك (Lu ther Gulick) وتايلر (Tylor). ونادت هذه النظريات بفكرة القرار الرشيد أو العقلاني دون الأخذ بالاعتبار العوامل الضاغطة العديدة التي تقلل من قدرة الفرد على اتخاذ قرار رشيد.

وتقوم النماذج العقلانية على مجموعة من الافتراضات على النحو التالي:

العقلانية: يشير مصطلح العقلانية إلى الاختيار الثابت للبديل الذي ينتج عنه أعلى درجة عائد وبأقل كلفة ممكنة. ويرى أصحاب النماذج العقلانية أن صانع القرار رجل رشيد وعقلاني ومثابر وموضوعي تماما. وأن جميع الأنشطة والإجراءات التي يقوم بها لدى

انهماكه في عملية صناعة القرار تؤدي دائما إلى اختيار البديل الأفضل والذي يحقق أعلى مستوى من الكسب.

التوجه نحو الهدف: وهذا الافتراض يتطلب أولا أن يكون لدى صانع القرار هدف واضح ومحدد المعالم، كما يتطلب الاتفاق على هذا الهدف وعدم الاختلاف فيه.

جميع الخيارات معروفة: ويعني هذا الافتراض أن صانع القرار يعرف جميع البدائل التي يمكن أن تؤدي إلى الحل، أو على الأقل يستطيع أن يشتقها من خلال أنشطة جمع المعلومات والاستشارات التي يقوم بها، وأن محك القرار واضح لديه.

التفضيلات واضحة: ويعني هذا الافتراض أن صانع القرار يمتلك رؤية واضحة لقيمة كل قرار، ويستطيع أن يعبر عن قيمة كل بديل رقميا. ويستطيع ترتيب البدائل تنازليا حسب قيمتها.

التفضيلات ثابتة: ويشير هذا الافتراض إلى القيمة الرقمية التي تعبر عن وزن البديل ودرجة تفضيله ثابتة ومستقرة، أي لا تتغير، وربما يكون ذلك مستمدا من ثبات الهدف ووضوحه ومن تحديد الخيارات ووضوحها كذلك.

معيقات الزمن والكلفة غير موجودة: وذلك يعني أنه يتوفر لصانع القرار الوقت الكافي لتحديد المشكلة والأهداف وجمع البيانات وتوليد البدائل وتقييمها واختيار البديل الأفضل وتنفيذ القرار ومتابعته وتقييمه. كما أن لديه المتطلبات المادية والإمكانات الاقتصادية لتنفيذ مراحل صنع القرار السابقة بشكل كامل.

الخيار النهائي هو الخيار الأفضل: ترى النظريات العقلانية أن صانع القرار رجل رشيد عقلائي، وسيختار دائما الأكثر فعالية في تحقيق أعلى درجة الربح، أي الذي يقع على رأس قائمة الخيارات عندما يتم ترتيبها تنازليا، بحيث أن القرار النهائي مقدار الربح إلى حدوده القصوى.

2.2.5. نظرية العقلانية المقيدة: Bounded Rationality Theory

يعد سايمون (Simon 1957) مؤسس نظرية العقلانية المقيدة. وهو يرى أن متخذ القرارات لا يستطيع أن يكون عقليا بسبب محدودية نظام معالجة المعلومات لديه، وأن إعطاء وصفة لكيفية صناعة القرار المثالي أو الراشد لا تساعد في فهم القرارات التي يتخذها الأفراد ولا في التنبؤ بها، ولكن الذي يحقق ذلك هو وصف عملية اتخاذ القرار في الواقع. لذا

فقد أطلق على نظرية سايمون في اتخاذ القرار نظرية العقلانية المقيدة، وهي نموذج وصفي لكيفية صناعة القرار الفردي.

3.2.5. النظرية التراكمية المتدرجة: Incremental Approach

وتنسب هذه النظرية إلى لندبلوم (Lindblom) وتقوم على الاستفادة من الخبرة في اتخاذ القرارات السابقة.

إذ يتم إعادة تحديد المشكلة جزئياً فيقتصر التحديد على الجوانب الجديدة فيها، كما يحتفظ بالمعلومات التي تم جمعها سابقاً مع إضافة المعلومات التي تتعلق بالجوانب الجديدة فقط. أما في تقييم البدائل الذي تم في القرارات السابقة فيتم الاستفادة منه واعتماده لغايات الاختيار في حل المشكلات الجديدة ولا يقيم صانع القرار إلا البدائل الجديدة. وبعد أن يستحضر التقييم السابق والجديد، يقوم باختيار البديل الأفضل من بين جميع البدائل التي تم تقييمها في المرات السابقة وفي هذه المرة.

4.2.5. نظرية المسح المختلط: Mixed Scanning

وينسب هذا النموذج إلى أتزيوني (Etzioni) الذي انتقد المدرسة التقليدية القائمة على فرضية الرشد الكامل من خلال تحديد المشكلة، وجمع المعلومات وتوليد البدائل وفحصها بطريقة شاملة وتقييمها واختيار الأمثل منها. يرى صاحب هذا النموذج أن اتخاذ قرار راشد غير ممكن في ظل ما يعانيه الفرد من عدم امتلاك قدرات مثالية وما تضعه البيئة من قيود وعراقيل. كما يرى أن النظرية التقليدية تبالغ في تركيزها على جميع التفاصيل، وأشار كذلك إلى أن النظرية التراكمية المتدرجة لا تتناول إلا البدائل المهمة فقط، ولا تدرس المشكلة إلا دراسة جزئية. واقترح نظرية يتم من خلالها الاهتمام ببعض البدائل المهمة وتحديد آثارها الايجابية والسلبية، وتقوم هذه الآثار بالتفصيل ومقارنتها واختيار البديل الأفضل منها. وسميت نظريته بالمسح المختلط لأنها تجمع بعض خصائص النظرية التقليدية من حيث اهتمامها بدراسة البدائل المهمة بالتفصيل ومسح جميع الآثار المترتبة على كل بديل وتقييم هذه الآثار وإعطائها أوزاناً دقيقة. وفي نفس الوقت تراعي مطالب الطريقة التراكمية من حيث تركيزها على عدد محدود من البدائل، أي المهم منها. (الزغلول و الزغلول، دس، 332-337)

6. العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:

توجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار والتي تتمثل في:

1.6. العوامل الإنسانية والتي تشمل الآتي:

- مدى قبول الأفراد للقرار الذي تم اتخاذه أو الحل أو الحلول المقترحة.
- التسرع في اقتراح وتبني الحلول للمشكلات دون دراسة متأنية أو تقييم جيد لهذه الحلول.
- الاعتماد بدرجة كبيرة على الخبرة السابقة.
- التحيز والعواطف.
- الخلط بين المشكلة ذاتها ومظاهر هذه المشكلة.
- التركيز على حل واحد أو على المظاهر وليس على الأسباب.
- عدم اهتمام متخذ القرار باحتمالات المقاومة للتغيير من جانب العاملين.

2.6. طبيعة القرار: حيث تؤثر طبيعة الموضوع في تحديد نوع القرار واتخاذه فقد يكون

الموضوع متعلقا بأعمال إدارية مثل التخطيط أو التنظيم أو التوجيه، أو قد يكون مرتبطا بأنشطة فنية.

3.6. خطورة القرار: فهناك بعض القرارات التي تتسم بالخطورة مثل القرارات التي تحتاج

إلى مبالغ طائلة من المال، أو القرارات التي تحتاج إلى تفكير طويل، كما أنها لها صفة التكرار وآثارها طفيفة، وهذا النوع من القرارات يتطلب قدرا ضئيلا من الاستقصاء والتحليل ويمكن تغييرها وتطويرها مع الظروف المتغيرة.

4.6. عوامل أخرى تشمل:

- ضيق الوقت وضغوطه.
- الضغوط الخارجية.
- الظروف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع. (محمد، 2008، 212)

ويشير غراب (1987) إلى نموذج إلبينج Elbing الذي يلخص العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار:

- المعرفة المتجمعة الأساسية (التي تخلق لدى الفرد نموذجا عن العالم المحيط به).
- عمليات اتخاذ القرار (التي تتم تلقائيا أو بطريقة مدروسة، فردية كانت أو جماعية).

- افتراضات علاقات السبب والنتيجة (التي تتعلق بمدى استخدام الفرد للطرق الفنية للتحليل في مواجهة المشاكل الإنسانية).
 - الاحتياجات البشرية (التي تتعلق بإشباع الفرد لاحتياجات الأساسية والاجتماعية وتحقيق ذاته).
 - الخبرات السابقة (التي تتعلق بتعليم الفرد والقدرات التي حصلها).
 - التوقعات (التي تتعلق بما ينتظره الفرد طبقا لخبراته السابقة من اشباعات مختلفة للاحتياجات المختلفة).
 - الثقافة والقيم (وتتضمن البيئة الثقافية للفرد ، التي تؤثر على قيمة الشخصية واختياراته). (السبيعي، 2001، 39)
- 7. أهمية اتخاذ القرارات:**

يمكن توضيح أهمية اتخاذ القرارات في النقاط التالية:

- اتخاذ القرارات عملية مستمرة، حيث يمارس الإنسان العادي اتخاذ القرارات طوال حياته اليومية، فمن قراراته هناك السهلة والبسيطة وهناك الحاسمة والمصيرية، ولا يختلف الأمر عن المؤسسة فهي مجموعة مستمرة ومتنوعة من القرارات الإدارية في مختلف المجالات كالإنتاج والتسويق والأفراد وغيرها.
- اتخاذ القرارات أداة المدير في عمله، وهي بواسطتها يمارس العمل الإداري حيث يقرر ما يجب عمله؟ ومن يقوم به؟ ومتى يتم القيام به؟... وعليه كلما ارتفعت قدرات المدير في اتخاذ القرارات كلما ارتفع مستوى أدائه الإداري.
- اتخاذ القرارات الإستراتيجية يحدد مستقبل المؤسسة، حيث مثل هذه القرارات يكون لها تأثيرا كبيرا على نجاح المؤسسة أو فشلها.
- اتخاذ القرارات أساس لإدارة وظائف المؤسسة كالقرارات المتعلقة بالإنتاج أو التسويق أو الموارد البشرية أو التمويل، وكذا القرارات الخاصة بإدارة رأس المال واستخداماته.
- اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، لأن كلا من هذه الوظائف تنطوي على مجموعة من القرارات الحاسمة. (بلوحد ومحمد، 2001، 36)

8. طرق صنع القرار:

صنع القرار هو عملية اختيار بديل من بين البدائل المختلفة بعد المفاضلة بينها على أسس معينة، والواقع أن اتخاذ القرار السليم يتطلب الأخذ بمجموعة من المعايير التي تساعد القائد الإداري على اتخاذ القرار السليم في التوقيت المناسب. ومن أهم هذه المعايير معرفة المراحل الصحيحة التي يجب أن يمر بها القرار، وكذلك تجميع البدائل المختلفة من جهات متعددة، وإجراءات العديد من المشاورات والاستطلاعات لمعرفة اثر القرار، وتحديد مدى تحقيق القرار للصالح العام للمنظمة، والمفاضلة بين اختيارات عدة قبل اتخاذ القرار النهائي، والاستعداد للتراجع عن القرار أو تعديله إذا ثبت فشله في تحقيق أهدافه التي اتخذ من أجلها، كما أن القرار يجب أن يهدف في الأساس إلى تحقيق مصالح المنظمة وإلا يبني على أسس وأهداف تعسفية أو شخصية.

والواقع أن الإهمال في مراعاة المعايير والمراحل الخاصة بصنع القرار يؤدي إلى إيجاد مناخ سلبي داخل المنظمة وخارجها بشكل عام. خاصة في حالة تضارب القرارات، وذلك يؤثر سلبا على مكونات المناخ التنظيمي، خاصة فيما يتعلق بالاتصالات والعلاقات الداخلية والحوافز وتكوين الجماعات غير الرسمية.

فعملية صنع القرار تبحث في العديد من البائل المتاحة، وتحسب تكلفة كل بديل، وعائد كل منها، لتختار الأنسب، وفي الوقت المناسب. وبالتالي فإنها عن تتطلب حولا ابتكاريه بعيدة عن الأساليب التقليدية لمواجهة مشاكل المنظمة، ووفقا للرقابة في العمل التي تحد من تفكير الفرد، وفتح باب المشاركة والمساهمة في حل المشاكل وتحمل المخاطر التي يتم عن طريقها تقرير شؤون المنظمة والعالمين فيها. (فيلة، 2005، 299)

9. مزايا وسلبيات اتخاذ القرار:

1.9. مزايا اتخاذ القرار:

للمشاركة في اتخاذ القرارات مزايا عدة منها:

- تساعد على تحسين نوعية القرارات وجعلها أكثر ثباتا وقبولا، مما يدفع إلى تنفيذها بحماس ورغبة صادقة.
- تحقيق الثقة المتبادلة بين الرؤساء و المرؤوسين وتقوية الاتصالات بينهم.
- الوصول إلى قرار في اقصر وقت ممكن. (السفياني، 2012، 18)

- تساعد المشاركة في اتخاذ القرارات على رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم و إشباع حاجة الاحترام وتؤكد الذات.

- تساعد على تنمية روح الفريق والشعور بالعضوية والانتماء. (مداحي، 2009، 142)

- استغلال المقدرة الشخصية وبعد النظر والقدرة على التصرف التي يتصف بها بعض المديرين. (السفياني، 2012، 18)

2.9. سلبيات ومعوقات اتخاذ القرار:

- عجز متخذ القرار عن تحديد المشكلة تحديدا واضحا.
- عدم إلمام متخذ القرار بجميع الحلول الممكنة للمشكلة.
- عدم معرفة متخذ القرار لجميع النتائج المتوقعة سواء أكانت حسنة أم سيئة لجميع الحلول الممكنة، فإذا أهمل متخذ القرار كل النتائج، فإنه يتخذ حلا يثبت بعد ذلك صوابه لأنه لم يعرف بعض مزايا أو عيوب البدائل ساعة اتخاذ القرار.
- عجز متخذ القرار عن القيام بعملية تقييم مثلى بين البدائل بسبب التزامه بارتباطات سابقة.

- أن الفرد مقيد في اتخاذه للقرارات بمهاراته وعاداته وانطباعاته عن إرادته؛ وعلى هذا فتصرفاته تكون محدودة ومتأثرة بقدرته الفكرية أو اليدوية أو قوته العضلية أو الجسمية.
- أن الفرد محدود بقيمة الفلسفية والاجتماعية والأخلاقية.
- أن الفرد مقيد في اتخاذ القرارات بمعلوماته وخبرته عن الأشياء التي تتعلق بوظيفته.
- أن عنصر الوقت غالبا ما يسبب ضغطا على متخذ القرار، فغالبا ما لا يكون هناك وقت كاف لدراسة مختلف البدائل و فحص النتائج المترتبة على كل بديل خصوصا أنه من الضروري اتخاذ القرار في الوقت المناسب. (أبو أسعد والهوري، 2008، 81)
- قد لا تتوفر الوسائل اللازمة لتطبيق القرار. (السفياني، 2012، 18)

خلاصة:

قمنا في هذا الفصل بالتعرف على اتخاذ القرار، وقد تطرقنا فيه إلى مجموعة من العناصر نذكر من بينها مفهومه وبعض أنواعه ومدارسه ونظرياته وكيفية صنع القرار، وفي الأخير عرضنا أهم مزاياه وسلبياته، وفي الفصل الموالي سنقوم بعرض إجراءات الدراسة.

الجانِب التَطبيقي

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. المنهج المتبع
2. فرضيات الدراسة
3. الدراسة الاستطلاعية
4. مجتمع الدراسة الأساسية
5. عينة الدراسة الأساسية
6. أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية
7. الأساليب الإحصائية
8. إجراءات تطبيق الدراسة

خلاصة

تمهيد

بعد تناولنا الجانب النظري، الذي يعد القاعدة الأساسية لدراستنا، سنتطرق الآن إلى الجانب التطبيقي، وفيه سيتم التعرف إلى منهج الدراسة وفرضياته والدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة والعينة وطريقة اختياره والتعرف على الأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة مع إجراءات تطبيق الدراسة.

1. المنهج المتبع:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة وموضوع الدراسة. (عليان وغنيم، 2000، 33)

فهذه الأساليب تختلف بالضرورة من موضوع إلى آخر ومن باحث إلى آخر وحسب الظروف الزماني والمكاني والفلسفة التي دفعت الباحث إلى اختيار موضوع والبحث فيه. (إبراهيم، 2000، 64)

فطبيعة الموضوع الذي تناولناه يفرض علينا إتباع منهج معين، وبما أن موضوع دراستنا يتمثل في معرفة العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار، لذا فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي.

والمتغير المستقل هو النضج المهني أما المتغير التابع هو اتخاذ القرار، ولهذا فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لهذه الدراسة إذ يساعد على تحقيق الأهداف والإجابة عن الفرضيات البحثية.

2. فرضيات الدراسة:

حيث تعرف على أنها عبارة عن جملة أو جمل عدة تعبر عن إمكانية وجود علاقة بين عامل مستقل وعامل آخر تابع. فهي تساعد على تحديد الأساليب المناسبة لاختيار العلاقات المحتملة بين عاملين أو أكثر. (عبيدات، أبو نصار ومبيضين، 1999، 27)

بناء على الجانب النظري والإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة فقد توصلنا إلى صياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

3. الدراسة الاستطلاعية:

نقوم بالدراسة الاستطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجه الباحث. (منسي، 2003، 59)، وهي تهدف إلى الكشف عن حلقات غامضة أو مفقودة في تسلسل التفكير الإنساني (إبراهيم، 2000، 38)، كما أنها أحد الخطوات الأساسية في البحوث العلمية.

وقد هدفت دراستنا الاستطلاعية إلى ما يلي:

- التعرف على الظاهرة المدروسة وجمع البيانات عنها.
- التعرف على العقبات التي تقف في طريق إجراء البحث.
- توضيح مفاهيم والمصطلحات العلمية وتحديد معانيها تحديدا دقيقا يمنع من الخلط بين ما هو متقارب منها.
- التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقيق العلمي وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات.

1.3. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة على 70 طالب وطالبة من السنة الثانية جامعي شعبة (علوم التربية وعلم الاجتماع) وذلك خلال شهر افريل، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المنتظمة

وذلك حتى نضمن أن يكون لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي فرصة ضمن العينة، وقد توزعت عينة الدراسة حسب الجدول التالي:

2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (1):

يوضح توزيع وخصائص العينة الاستطلاعية حسب الشعبة والجنس قبل التوزيع.

الشعبة	الذكور	الإناث	المجموع
علوم التربية	0	30	30
علم الاجتماع	16	24	40
المجموع	16	54	70

من خلال جدول رقم (1) نلاحظ أن مجموع العينة 70 طالب وطالبة موزعة توزيعاً قسدياً على سنة ثانية جامعي شعبة (علوم التربية وعلم الاجتماع)، ومن خلال النزول إلى الميدان واجهتنا صعوبة افتقار شعبة علوم التربية من وجود الذكور الغير موظفين مع العلم أننا قمنا باستثناء الفئة الموظفة، وبعد التطبيق كانت العينة كالتالي:

3.3. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (2):

يوضح توزيع وخصائص العينة الاستطلاعية حسب الشعبة والجنس بعد التطبيق.

الشعبة	الذكور	الإناث	المجموع
علوم التربية	0	28	28
علم الاجتماع	13	23	36
المجموع	13	51	64

ومن خلال تطبيق الدراسة الاستطلاعية توصلنا إلى النتائج التالية:

- التعرف على المجتمع الأصلي للدراسة والقيام بتغيير العينة من شعبة علوم التربية إلى شعبة تاريخ بسبب عدم وجود الذكور في شعبة علوم التربية، لكي لا تعترضنا أي صعوبات في تطبيق الدراسة الأساسية.
 - التدريب على تطبيق أدوات جمع البيانات من خلال المقياسين اللذين طبقتهما.
 - التحقق من صدق وثبات المقياسين وأنها صالحين لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.
4. مجتمع الدراسة الأساسية:

يتمثل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية في طلبة السنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) للموسم الجامعي 2014-2015، حيث ويتكون المجتمع الأصلي من 429 طالب وطالبة موزعين حسب الجدول التالي:

جدول رقم (3):

يوضح توزيع وخصائص المجتمع الأصلي حسب الشعبة والجنس.

الشعبة	الذكور		الإناث		المجموع	
	ال تكرارات	%	ال تكرارات	%		%
تاريخ	95	31%	213	69%	308	72%
علم الاجتماع	44	36%	77	64%	121	28%
المجموع	139	32%	290	68%	429	100%

من خلال الجدول رقم(3) نلاحظ عدد الإناث يفوق عدد الذكور في كلا الشعبتين، حيث نجد في شعبة التاريخ عدد الإناث بلغ 213 ونسبتهم 69% مقابل عدد الذكور 95 ونسبتهم 31%، أي بلغت نسبتها من المجتمع الكلي 72%، أما بالنسبة للشعبة علم الاجتماع قد بلغ عدد الإناث 77 ونسبتهم 64% مقابل عدد الذكور 44 ونسبتهم 36%، حيث بلغت نسبتهم من المجتمع الكلي 28%.

5. عينة الدراسة الأساسية:

يقوم الباحث عادة باختيار عينة من الأفراد الممثلين للمجتمع الأصلي. وهو في اختياره هذا يحاول أن يجعل كل الصفات والخصائص المميزة للمجتمع الأصلي متوفرة في العينة، فالعينة الجيدة يجب أن تتمثل فيها جميع صفات الأصل التي اشتقت منه حتى يصبح التعميم صادقاً. وعلى أي حال فيجب ألا يقل حجم العينة على 30. (احمد، 1960، 53)، وتمثل عينة الدراسة الحالية لطلبة السنة الثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع)، ولقد تم اختيار 100 طالب وطلبة بطريقة العينة القصدية، حيث قمنا بإتباع الخطوات التالية:

قمنا بتحديد المجتمع الأصلي وهو عدد طلبة السنة الثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) وكان عددهم 429.

جدول رقم (4):

يوضح نسبة العينة من المجتمع الأصلي

النسبة	العدد	
%100	429	المجتمع الأصلي
%23	100	العينة

قمنا بأخذ نسبة 23% من المجتمع الأصلي.

6. أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية:

1.6 مقياس النضج المهني: تم الاعتماد على مقياس النضج المهني لوصول الله بن عبد

الله حمدان السواط المعتمد في دراسته حول: فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف 2008.

وبصفتنا باحثين نقوم بدراسة مشابهة فقد قمنا بتعديل مضمون المقياس من خلال حذف بعض العبارات وذلك بما يخدم البحث، ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (5):

العبارات التي تم حذفها من المقياس

معرفة الذات	
1	هناك أشياء متعددة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة مثل الاستعدادات و فرص العمل المتاحة.
2	ارغب في انجاز شيء ما في عملي مثل أن أصل إلى اكتشاف عظيم أو أساعد عدد كبير من الناس.
3	يصعب علي أن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من اختيارهم المهني.
4	أرى أن العائد المادي للمهنة هو الأمر المهم عند اختياري.
5	لدي اهتمامات متعددة ومن الصعب علي اختيار مهنة محددة.
6	احرص على اختيار المهنة التي تحقق طموحي.
7	اشعر بوجود اختلاف بين إمكانياتي وتطلعاتي.
8	أجد صعوبة في معرفة قدراتي مما يربكني في اتخاذ قراري المهني.
معرفة عالم المعرفة	
9	أرى تأجيل التفكير في معرفة المهنة التي قد اعمل بها.
10	أجد صعوبة في الوصول إلى نوع العمل الذي أريده.
11	اعرف القليل فقط عما هو مطلوب من العمل.
12	يصعب علي اختيار التخصص الدراسي الذي يناسب مهنة المستقبل.
13	أغير من اختياري المهني باستمرار لعدم معرفتي الجيدة عن المهن .
14	احرص على معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة.
15	يصعب علي أن افهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من اختيارهم المهني.
16	احرص على تحليل المهن المتوفرة في سوق العمل.
17	اهتم بالحصول على المعلومات عن المهن من مصادر موثوقة.

18	أفضل أن لا اشغل بالي في موضوع اختيار المهنة طالما انه أمر صعب.
19	يبدو لي أنني لست كثير الاهتمام بمستقبلي المهني.
20	احرص على اختيار المهنة التي تحقق لي طموحي.
21	أرى تأجيل موضوع اختيار المهنة المناسبة حتى أخرج من الجامعة.
الاستقلالية في عملية اختيار المهنة	
22	عندما اختار مهنة يكفي أن اعتمد على نصيحة والدي .
23	اشعر أن والدي سوف يختار مهنة لي دون أن يراعي قدراتي.
24	أن اختيار مهنة هو أمر يجب أن أقوم به بنفسي.
25	أفضل الاعتماد على غيري في اختيار مهنة لي.
26	اشعر بان علي أن اعمل في المهنة التي يرى الأصدقاء بأنها مناسبة لي.

ومن خلال الجدول يظهر لدينا العبارات التي تم حذفها من المقياس الأصلي والذي يتكون من 58 عبارة. .

1.1.6. الخصائص السيكومترية للاستبيان النضج المهني: باعتمادنا على مقياس السواط والذي بلغ معامل ثباته في 0,90.

1.1.1.6. الصدق: هو أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه، والصدق كالثبات مفهوم مدروس دراسة كبيرة. وتحقيق صدق أداة القياس أكثر أهمية و لا شك من تحقيق الثبات، لأنه قد تكون أداة القياس أو الاختبار ثابتة، ولكنها غير صادقة. (صابر وخفاجة، 2002، 167)

أما ساكس (1980) فقد عرف الصدق بأنه الدرجة التي تكون فيها المقاييس ذات فائدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهدف أو غرض من الأغراض. (الطريدي، 1997، 218)

_ أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه.

_ أن يكون الاختبار قادرا على التمييز بين طرفين القدرة التي يقيسه. (عبد الرحمن، 1998، 183)

وهناك عدة طرق لحساب الصدق غير انه تم الاعتماد على طريقتين هما:

أ. **صدق المحكمين:** حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولى بعد التعديل كما هو موضح في **انظر الملحق (01)** على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر بلغ عددهم (09) محكمين **انظر الملحق (03)**، وطلبنا منهم تحكيم هذا الاستبيان وذلك في الجوانب التالية:

- ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه.
- ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها.
- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع المجيب.
- ملائمة: البدائل، ترتيب الأسئلة.
- اقتراح ما ترونه مناسباً من حذف وإضافة وتعديل.

وبعد توزيع وجمع الاستبيانات من المحكمين قمنا بعملية التفريغ وإجراء تعديلات من خلال حذف بعض البنود التي لا تقيس السمة المراد قياسها مع تعديل صياغة بعض العبارات. والجدول التالي يوضح البنود التي تم إجراء تعديلات عليها.

جدول رقم (6):

يوضح البنود التي تم حذفها في مقياس النضج المهني بعد التحكيم

العدد	البند	العبرة
2	1	إما أن اعمل في المهنة التي اطمح إليها أو امتنع عن العمل.
4	2	يتيح أي العمل فرصة التقدم في الحياة.

جدول رقم (7):

يوضح البنود التي تم تعديلها من قبل المحكمين

البعد	البند	صياغة البنود قبل التعديل	صياغة البنود بعد التعديل
1	1	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي جيد.	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.
	2	اعتقد أن يكون النجاح سهلاً في مهنة ما كما هو في أي مهنة.	اعتقد النجاح سهل في مهنة ما كما هو في أي مهنة.
	3	علي أن اختار مهنة تتفق مع ما يجب أن افعله في حياتي	علي أن اختار مهنة تتفق مع طموحاتي.
	4	أفضل أن أجرب مهن مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة.	أفضل أن أجرب مهن مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة.
2	5	اختار المهنة المناسبة للوضع الاقتصادي لأسرتي.	اختار المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي.
3	6	عند اختيار مجال عملي يجب أن اخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة.	يجب أن اخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة عند اختيار مجال عملي.
	7	هناك مهنة واحدة فقط لكل شخص.	يوجد مهنة واحدة فقط لكل شخص.
	8	عندما اختار مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.	عندما ارغب مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.
4	9	أدرك أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير مشتاق للعمل.	اعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل.

ب. الصدق بطريقة الاتساق الداخلي للبنود: من خلال الحساب ببرنامج SPSS تحصلنا على الآتي:

جدول رقم (8):

ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي تنتمي إليه (النضج المهني)

البعد	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	1	0.65	0.01
	2	0.31	غ.د
	3	0.20	غ.د
	4	0.34	0.05
	5	0.39	0.05
	6	0.40	0.05
	7	0.54	0.01
	8	0.59	0.01
2	9	0.42	0.01
	10	0.39	0.05
	11	0.13	غ.د
	12	0.35	0.05
	13	0.46	0.01
	14	0.62	0.01
	15	0.41	0.05
	16	0.45	0.01
3	17	0.37	غ.د
	18	0.32	0.05
	19	0.47	0.01
	20	0.68	0.01
	21	0.31	غ.د
	22	0.43	0.01
	23	0.49	0.01
4	24	0.46	0.01
	25	0.63	0.01
	26	0.59	0.01
	27	0.40	0.05
	28	0.59	0.01
	29	0.31	غ.د
	30	0.52	0.01

جدول رقم (9):

يوضح البنود التي تم حذفها من خلال صدق الاتساق الداخلي للبنود

العدد	البند	العبارة
1	1	اعتقد النجاح سهل في مهنة ما كما هو في أي مهنة.
	2	علي أن اختار مهنة تتفق مع طموحاتي
2	3	أقرر بنفسني نوع العمل الذي أريده.
3	4	يجب أن آخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة عند اختيار مجال عملي.
	5	أفضل ألا اعمل على أن ألتحق بعمل لا أحبه.
4	6	يصعب علي أن أجد عمل يتفق مع ميولي.

2.1.1.6. الثبات: يتناول مدى تطابق درجات أفراد مجموعة معينة على اختبار معين في كل مرة يعاد اختبارهم بنفس الرائد.

فالثبات يشير إلى الاستقرار في درجات الفرد الواحد على نفس الاختبار، وهذا يعني إلى أي مدى يعطي رائز معين نفس النتائج في إجراءات متكررة لنفس الأفراد. أن على النتائج التي نحصل عليها من خلال مقياس أو رائز معين أن تكون صادقة أيضا. (عباس، 1996، 22)

قمنا بحساب الثبات بمعامل ثبات الفا كرونباخ بالاعتماد على برنامج **SPSS**،

وتحصلنا على معامل: 0.61

من خلال مما سبق يتضح لدينا أن المقياس يتميز بدرجة مقبولة من الثبات.

2.1.6. وصف استبيان النضج المهني في صورته النهائية: يتكون الاستبيان من:

2.2.1.6. المقدمة الاستهلالية والتعليمات: وشملت هذه الصفحة مايلي:

- مقدمة صغيرة تقدم فكرة حول موضوع دراستنا.
- إعطاء مثال توضيحي عن طريقة الإجابة.
- البيانات الشخصية: السن، الجنس، السنة، الشعبة وعامل أو غير عامل.

2.2.1.7. البنود: يضم هذا الاستبيان 24

جدول رقم (10):

يوضح أبعاد استبيان النضج المهني

الأبعاد	عدد البنود	رقم البنود
معرفة الذات	06	23-19-16-13-9-1
الاستقلالية في عملية اختيار المهنة	07	24-20-17-14-10-4-2
الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة	05	21-18-11_7-5
الاتجاه نحو العمل بشكل عام	06	22-15-12-8-6-3

ويقابل كل بند من بنود هذا الاستبيان 05 بدائل هم: أولاً: موافق بشدة، ثانياً: موافق، ثالثاً: غير متأكد، رابعاً: غير موافق وخامساً: غير موافق بشدة. انظر الملحق (04)

3.2.1.6. مفتاح تصحيح هذا الاستبيان:

موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

2.6. مقياس اتخاذ القرار: تم الاعتماد على مقياس اتخاذ القرار لأحلام عبايدية المعتمد في دراسته حول: محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، 2007.

وبصفتنا كطلبة قائمين بالبحث فقد قمنا بتعديل في مضمون المقياس من خلال حذف بعض العبارات وذلك بما يخدم البحث ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (11):

العبارات التي تم حذفها من المقياس

تأثير التخصص	
1	تساهم المؤسسة الجامعية من خلال هياكلها في إعلامك بمتطلبات سوق العمل واهم الطرق لاختيار المهنة المناسبة.
2	تعتقد أن هذه الهياكل مهمة في تزويدك بمعلومات حول المهن.
تأثير عامل الجنس	
3	اختيار المهنة أن يتوافق مع خصوصيات جنسك.
4	تعتبر انه من الايجابي أن تدخل المرأة في عالم الشغل بكل مجالاته.
تأثير المكانة الاجتماعية والاقتصادية	
5	اختيار المهنة يتوقف على مدى مساعدتها لك في تحقيق مشاريعك من خلال الدخل الاقتصادي لها.
6	المهنة المناسبة لك هي التي تضمن رفاهية المعيشة .
7	المهنة المناسبة لك هي التي تمكنك من تكوين أسرة وتلبية متطلباتها
8	تعتبر أن الدخل الاقتصادي يجب أن يتناسب مع طبيعة الجهد الذي تبذله في العمل.
9	تختار مهنة تتفق مع ميولك ورغباتك مهما كان دخلها مرتفع - منخفض.
10	المهنة المناسبة لك هي التي تمنحك دخلا اقتصاديا مرتفعا حتى إن لم تكن تتفق مع قدراتك ومؤهلاتك الجامعية.
11	الدخل الاقتصادي يأتي في المرتبة الأولى عند اختيارك لمهنة المستقبل.
12	تعتقد أن مجال تخصصك قد يسمح لك لاحقا باختيار مهنة ذات دخل اقتصادي مرتفع نسبيا.

13	نوع المهنة التي سوف تختارها مهمة للحصول على المكانة الاجتماعية التي ترغب الحصول عليها.
14	تعتبر أن شعورك بالانتماء والأهمية يتحدد بنوع المهنة التي سوف تختارها.
15	الآباء يعرفون دائماً مصلحة الأبناء أكثر منهم.
16	على والدك أن يبذل كل الجهود للتخطيط لمستقبلك المهني .
17	اختيار مهنة احد الوالدين يضمن لك نجاحك ومكانتك داخل المجتمع.
18	المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك.
19	إذا كانت قدراتك تؤهلك للعمل في مهنة يرغب آباؤك فيها هل تختارها حتى إن تعارضت مع ميولك ورغباتك.

ومن خلال الجدول يظهر لدينا العبارات التي تم حذفها من المقياس الأصلي والذي يتكون من 49 عبارة.

1.2.6. الخصائص السيكومترية لاسْتِبيان اتخاذ القرار:

باعتمادنا على مقياس أحلام عبايدية والذي بلغ معامل ثباته في 0.80.

1.1.2.6. الصدق:

وهناك عدة طرق لحساب الصدق غير انه تم الاعتماد على طريقتين هما:

صدق المحكمين: حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولى، انظر الملحق (02) على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر بلغ عددهم (09) محكمين، وطلبنا منهم تحكيم هذا الاستبيان وذلك في الجوانب التالية:

- ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه.
- ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها.
- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع المجيب.
- ملاءمة: البدائل، ترتيب الأسئلة.

- اقترح ما ترونه مناسباً من حذف وإضافة وتعديل.

وبعد توزيع وجمع الاستبيانات من المحكمين قمنا بعملية التفريغ وإجراء تعديلات من خلال حذف بعض البنود التي لا تقيس السمة المراد قياسها مع تعديل صياغة بعض العبارات.

جدول رقم (12):

يوضح العبارات التي تم حذفها بعد التحكيم

البعد	البند	العبارة
1	1	تخصصك الجامعي يمنحك القدرات العلمية والتقنية الأساسية لممارسة مهنة تتماشى مع ميولك المهني.
	2	المعلومات النظرية والتطبيقية تفيدك في اختيار وممارسة مهنة المستقبل.
2	3	النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية جنسك.
	4	تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها الطابع النسائي.
3	5	والدالك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لان رأيهما هو الأصح دائماً.

جدول رقم (13):

يوضح البنود التي تم إجراء تعديلات عليها.

البعد	البند	صياغة البنود قبل التعديل	صياغة البنود بعد التعديل
1	1	تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول المهن من طرف إدارات من الوسط المهني عن طريق: ملتقيات، محاضرات، أيام دراسية.	تعرفت على عدد من المهن عن طريق إدارات من الوسط المهني عن طريق: ملتقيات، محاضرات، أيام دراسية.
2	2	في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس (ذكر- أنثى) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل.	يتحكم عامل الجنس في اختيارك لمهنة المستقبل في الوقت الحاضر.
3	3	تعتبر أن التطور والانفتاح بعالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك على اختيار مهنة	التطور الحاصل بمجالات عالم الشغل يشجعك على اختيار مهنة

		تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك.	تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك.
3	4	تعتقد أن <u>بناء</u> علاقات اجتماعية <u>وتكوين</u> نفوذ لا <u>يتحقق</u> إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع.	تعتقد أن <u>تكوين</u> علاقات اجتماعية <u>وتكوين</u> نفوذ لا <u>يتحقق</u> إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع.
	5	تعتقد أن سوق العمل <u>يمنحك</u> فرصة الحصول على مهنة <u>مرموقة</u> في <u>المجتمع</u> .	تعتقد أن <u>أوضاع</u> سوق العمل <u>ومتطلباته</u> <u>تتيح</u> لك فرصة الحصول على مهنة ذات مكانة اجتماعي.
	6	تقدر أنك وتخصصك الجامعي <u>يسمحان</u> لك باختيار مهنة ذات أهمية في المجتمع.	تعتقد أن تخصصك الجامعي <u>وقدراتك</u> قد <u>تمكنك</u> من اختيار مهنة ذات أهمية داخل المجتمع.
	7	تعتبر مجال تخصصك يسمح لك باختيار مهنة احد والديك.	مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على <u>استمرارية</u> مهنة احد والديك عند اختيار <u>مهنتك</u> .
	8	تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى وإن لم تتفق مع اختيارك.	أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى لو لم تكن تتفق مع ميولك و رغباتك المهنية.

أ. الصدق بطريقة الاتساق الداخلي للبنود: من خلال الحساب ببرنامج SPSS تحصلنا على الآتي:

جدول رقم (14):

ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي تنتمي إليه (اتخاذ القرار)

البعد	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	1	0.20	غ. د
	2	0.35	0.05
	3	0.61	0.01
	4	0.51	0.01
	5	0.25	غ. د
	6	0.45	0.01
	7	0.47	0.01
	8	0.43	0.01
2	9	0.30	غ. د
	10	0.56	0.01
	11	0.34	0.05
	12	0.53	0.01
	13	0.35	0.05
	14	0.35	0.05
	15	0.13	غ. د
	16	0.54	0.01
3	17	0.66	0.01
	18	0.56	0.01
	19	0.27	غ. د
	20	0.28	غ. د
	21	0.36	0.05
	22	0.36	0.05
	23	0.35	0.05
	24	0.38	0.05
	25	0.46	0.01

جدول رقم (15):

البند الذي تم حذفها من خلال صدق الاتساق الداخلي للبند

البعد	البند	العبارة
1	1	مستقبلك المهني يتوقف على نوع تخصصك.
	2	هناك علاقة بين ما تتلقونه من معلومات في تخصصك وبين متطلبات سوق العمل.
2	3	يتحكم عامل الجنس في اختيارك لمهنة المستقبل في الوقت الحاضر.
3	4	تعتقد أن تكوين علاقات اجتماعية ونفوذ لا يتحققان إلا باختيار مهنة مرموقة في المجتمع.
	5	تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع.

2.1.2.6. الثبات: قمنا بحساب الثبات بمعامل ثبات الفا كرونباخ بالاعتماد على برنامج **SPSS**، وتحصلنا على معامل: 0.54

من خلال مما سبق يتضح لدينا أن الاستبيان يتميز بدرجة مقبولة من الثبات.

2.2.6. وصف استبيان اتخاذ القرار في صورته النهائية: يتكون الاستبيان من:

1.2.2.6. المقدمة الاستهلالية والتعليمات: وشملت هذه الصفحة ما يلي:

- مقدمة صغيرة تقدم فكرة حول موضوع دراستنا.
- إعطاء مثال توضيحي عن طريقة الإجابة.
- البيانات الشخصية: السن، الجنس، السنة، الشعبة وعامل أو غير عامل.

2.2.2.6. البنود: يضم هذا الاستبيان 20.

جدول (16):

يوضح أبعاد استبيان النضج المهني

الأبعاد	البنود	أرقام البنود
تأثير التخصص	06	17-14-11-7-5-2
تأثير عامل الجنس	07	18-15-12-9-8-6-3
تأثير المكانة الاجتماعية	07	20-19-16-13-10-4-1

ويقابل كل بند من بنود هذا الاستبيان 05 بدائل هم: أولاً: موافق بشدة، ثانياً: موافق، ثالثاً: غير متأكد، رابعاً: غير موافق وخامساً: غير موافق بشدة. انظر الملحق (05)

3.2.2.6. مفتاح تصحيح هذا الاستبيان:

نعم	غالباً	لا ادري	أحياناً	لا
5	4	3	2	1

7. الأساليب الإحصائية:

بعد جمع المعطيات قمنا بالتحليل الفعلي للبيانات ومعالجتها، وذلك باستخدام أساليب إحصائية تتوافق مع منهج الدراسة وفروضها حتى نصل إلى مناقشتها ومن بين هذه الأساليب:

معامل الارتباط بيرسون، لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

معامل "ت" لحساب الفروق بين متغيرات الدراسة.

8. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد إجراء تعديلات على مقياسي الدراسة خلصنا إلى صورتها النهائية، قمنا بزيارة إدارة شعبة كل من التاريخ وعلم الاجتماع، وذلك بغرض جمع المعلومات (العدد والجنس) عن المجتمع الأصلي.

قمنا بتوزيع هذين الاستبيانين على الطلبة في كل من الشعبتين وتم هذا خلال شهر أفريل 2015.

الخلاصة:

لقد تناولنا في هذا الفصل المنهج المتبع لموضوع الدراسة والفرضيات التي قامت على أساس هذه الدراسة، كما تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية والتعرف على مجتمع الدراسة وعينته وطريقة اختيارها، كما تعرضنا إلى الأدوات المستعملة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل هذه البيانات، وفي الأخير تطرقنا إلى عرض إجراءات الدراسة الأساسية. وسنعمد في الفصل القادم على شرح النتائج التي توصلت إليه الدراسة وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل وتفسير النتائج

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة.
2. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.
3. الاستنتاج العام.

خلاصة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلنا إليها، والتي تسعى للكشف عن وجود علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع)، وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. وسيتم عرض النتائج من خلال الإجابة على التساؤلات التي قامت عليها الدراسة.

1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

وسنقوم في هذا العنصر بعرض وتحليل نتائج الفرضيات كالآتي:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم تطبيق مقياسي النضج المهني واتخاذ القرار، وقد أسفرت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (17):

يوضح قيمة معامل الارتباط بين النضج المهني واتخاذ القرار

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	
غير دالة	0.12	النضج المهني
		اتخاذ القرار

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي (0.12). وهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى السنة الثانية جامعي، ومنه لم تتحقق الفرضية العامة.

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، قد أسفرت النتائج على ما يلي:

جدول (18):

يوضح عرض نتائج الفرضية الأولى

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	علم الاجتماع			تاريخ		
		ع	م	ن	ع	م	ن
غير دالة	0,56	8,65	74,02	40	7,97	72,90	60

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي عند التاريخ يساوي (72.90)، وان المتوسط الحسابي لعلم الاجتماع يساوي (74,02)، وأن قيمة "ت" تساوي (0.56)، وهي غير دالة إحصائية، ومنه يمكننا القول بان الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي غير محققة، ومنه فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص".

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع).

و للتحقق من هذه الفرضية، قد أسفرت النتائج على أنه:

جدول رقم (19):

يوضح عرض نتائج الفرضية الثانية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	علم الاجتماع			تاريخ		
		ع	م	ن	ع	م	ن
0.01	13.17	17.41	153.75	40	21.09	100.75	60

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي لتاريخ يساوي (73.07)، وأن المتوسط الحسابي لعلم الاجتماع يساوي (73.55)، وأن قيمة "ت" تساوي (13.17)، وهي دالة إحصائية، ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير التخصص، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع)، لصالح علم الاجتماع، ومنه فإن الفرضية الثانية قد تحققت.

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

جدول رقم (20):

يوضح عرض نتائج الفرضية الثالثة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	إناث			ذكور		
		ع	م	ن	ع	م	ن
غير دالة	0.28	8.54	73.55	58	8.19	73.07	42

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي عند الذكور يساوي (73.07)، وان المتوسط الحسابي للإناث يساوي (73.55)، وأن قيمة "ت" تساوي (0.28)، وهي غير دالة إحصائياً، ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي غير دالة إحصائياً، ومنه فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس، ومنه فإن الفرضية الثالثة قد تحققت.

5.1. عرض وتحليل الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

جدول رقم (21):

يوضح عرض نتائج الفرضية الرابعة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	إناث			ذكور		
		ع	م	ن	ع	م	ن
0.01	3.19	26.01	130.43	58	37.27	110.23	42

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (110.23) وان المتوسط الحسابي للإناث يساوي (130.43) حيث أن متوسط الإناث أكبر من متوسط الذكور. وأن قيمة "ت" تساوي (3.19) وبذلك فهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي دالة إحصائياً ومنه فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي"، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى

لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي" لصالح الإناث، ومنه فإن الفرضية الرابعة قد تحققت".

2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات:

بعد اختبار فرضيات الدراسة سيتم مناقشة النتائج المتوصل إليها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. تفسير نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على وجود علاقة دالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة السنة ثانية جامعي في درجات مقياس النضج المهني ومقياس اتخاذ القرار باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) لدراسة العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة السنة ثانية جامعي.

كما يظهر في الجدول رقم (17) نستنتج أنه توجد علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى السنة ثانية جامعي، وظهرت هذه النتائج في معامل الارتباط ($R = 0,12$)، يؤكد على أن الفرضية غير دالة إحصائياً، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "سلطان بن عاشور الزهراني 2010" التي أجريت على طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة، حيث تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية في مستوى التفضيل المهني واتخاذ القرار. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الطالب في مستوى ثانية جامعي أمام خيارات مهنية متعددة وهو مجبر على الموازنة بينها وانتقاء البديل الأفضل. فالنضج المهني هو قدرة الفرد على الاختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذات والمهن، وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم، ويظهر ذلك من خلال مدى تطابق سلوك الفرد المهني الحالي، وسلوك الفرد المهني المتوقع. (النوايسة، 2014، 6)، وهو يعبر عن استعداد الفرد لتجاوز هذه المرحلة وانتقاله إلى عالم الشغل، إذ يؤكد "تايدمان" بالارتكاز عن التفاضل والتكامل في النضج المهني للوصول إلى اتخاذ القرارات، وهذا غير متطابق مع الفرضية العامة لأن العينة موضع الدراسة لم يكن لديها نضج كافي لاتخاذ القرارات وهذا ما أكدت عليه الفرضية على عدم وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، ويمكن إرجاع هذا إلى عدة عوامل من أهمها:

في النضج المهني عوامل اجتماعية وثقافية وأسرية، أما في اتخاذ القرار عوامل إنسانية وعوامل أخرى متمثلة في الظروف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

فنجذ جينزبيرغ وهيرما والوارد" قد أشار إلى أن عملية النضج المهني تمر بمراحل هي: مرحلة الخيال، فمرحلة التجريب، ثم المرحلة الواقعية، مع التأكيد على أهمية التربية المهنية وتطوير مهارات الفرد خلال المراحل النمائية المختلفة له، بحيث تكون موازية لعملية النمو في الجوانب العقلية والانفعالية والجسمية والمهارية. (الخواجة، 43، 2011)، كما اتفقت دراستنا مع دراسة وصل الله بن عبد الله حمدان السواط (2008) في مقياس النضج المهني.

وفي الأخير توصلنا إلى أنه لا توجد علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة السنة ثانية جامعي.

2.2. تفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي".

أظهرت نتائج هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع)، حيث بلغت قيمة "ت" (0.65) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق في النضج المهني بالنسبة للتخصص، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فاطمة ميسة وفضيلة ميسة (2014) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا عن التخصص الدراسي ومستوى الطموح.

والجدير بالذكر هنا أن النتيجة المتوصل إليها في هذه الدراسة أن التخصص هو العامل الرئيس في توجه الطلبة نحو التعلم ويتبع هذا الرغبة والميول وما يؤكد هذا القول هو أن الميول المهنية هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه، والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكتسب منها رزقه (زبيدي، لقريد، 24، 2014)، وقد تعارضت دراستنا مع نتائج دراسة القطناني (2011) على أنه توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي الكليات العلمية والأدبية في مستوى الطموح لصالح الكليات العلمية. وربما لطبيعة الدراسة أن كلا التخصصين ينتميان إلى نفس الكلية -كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- وذلك من خلال المادة المدروسة في كلا الشعبتين والتشابه بينهما في المواضيع التي تخدم الجانب الإنساني والاجتماعي، ولهذا السبب لم نجد فروق في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص.

3.2. تفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي".

وباستخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات تحققنا من أنه توجد فروق دالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي لصالح علم الاجتماع.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة "الزهراني" (2010) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة في مفهوم اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب) في صالح تخصص الكلية الصحية. وتتعارض هذه الدراسة مع دراسة مسكي (1424) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين عينة الدراسة في اتخاذ القرار تبعا للتخصص الدراسي،

وتعزى هذه النتيجة إلى أن طلاب شعبة علم الاجتماع لديهم مهارة كبيرة جدا في عملية اتخاذ القرار عنه بالنسبة لطلاب شعبة تاريخ، قد يعود هذا إلى أساليب التدريس التي تختلف من أستاذ لآخر وعمليات التقويم للطلبة، لأنها تنعكس على الطالب وتكسبه مهارة في اتخاذ القرار.

وقد يرجع هذا أيضا إلى أن عملية اتخاذ القرار تتدخل فيها مظاهر عدة ومن أهمها ما ذكره "الزهراني" (2010) الذكاء ويمثل في البحث عن الجوانب التي تحتاج على القرارات في العمل ثم تجميع المعلومات عنها ثم التعرف على المشكلة وأبعادها وحقيقة معناها، وبعدها التصميم وهو عبارة عن ابتكار وإيجاد الطرق المحتملة للحلول وتحليلها وتقييمها، وأخيرا

الاختيار ويتمثل في اختيار البديل الأفضل من بين الحلول المتاحة ثم وضع هذا البديل موضع التنفيذ باعتباره أكثر الحلول احتمالاً للنجاح. وحسب النتائج يظهر لدينا أن فئة علم الاجتماع قد تميزت بهذه المظاهر وذلك من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (19).

4.2. تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي".

وباستخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات تحققنا من أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني حسب الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في النضج المهني، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أجرتها (بكوش وزميلاتها، 2014)، في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى النضج المهني.

وقد يعود ذلك إلى أن كلا الجنسين لديهم وعي مهني كافٍ لإدراك الفرد لطموحاته ومدى ملائمتها للمهنة المرغوبة إذ يعتبر "كريتس" الوعي المهني هو مؤشر من مؤشرات النضج المهني، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن كلا الجنسين تعرضوا لنفس العوامل المؤثرة في النضج المهني، إذ أن الذكاء كقدرة عقلية لا تختلف عند كلا الجنسين، ويظهر من خلال نظرية "جينزبيرغ" في النضج المهني فقد قسمها إلى ثلاث فترات حسب السن من منطلق نمائي من خلال الفترة العقلانية لأن الفرد هنا يعمل على تقييم سلوكياته للوصول إلى نمط مهني معين، ونجد هنا أفراد عينة الدراسة الحالية - سنة ثانية جامعي - يعملون على تقييم أنفسهم للوصول إلى النضج المهني.

كما قد يرجع سبب عدم وجود الفروق بين الجنسين في النضج المهني إلى أنه في التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه القيمي الذي يتبناه لنفسه، كما نجد العوامل البيئية والاجتماعية تؤثر على النضج المهني من خلال التمسك بمعايير معينة تجعل الفرد بصفة تلقائية لا يتجاوزها.

5.2. تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي".

وباستخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات تحققنا من انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار لصالح الإناث، وقد اتفقت هذه الدراسة مع هتون مطاوع (1424) في انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب الجنس حيث أن تتنوع التخصصات والقدرات يثري عملية اتخاذ القرار وقد كانت الفروق لصالح الإناث على الذكور.

ويمكن إرجاع هذا إلى الأساليب المتعامل بها ففي اغلب الأحيان يكون بناء الأفكار وميول هي السبب الرئيس في اتخاذ القرار إذ أن الإناث يكن أكثر حذر في اتخاذ القرار من خلال تحليله وجمع اكبر قدر من المعلومات عليه وهذا ما يجعله أكثر بروزا منه عند الذكور.

وتكمن صعوبة اتخاذ القرار في قدرة المتعلم على استخدام مهاراته الأدائية وقدراته الفكرية وميزاته الشخصية، بانسجام متناغم من اجل وضع استراتيجيات متميزة، وإبداع حلول متعددة وانتقاء أكثرها انسجاما مع رغباته وأهدافه من جهة ومتطلبات المجتمع وقيمه وأعرافه من جهة أخرى، كي يحافظ على توافقه مع ذاته والمجتمع الذي ينتمي إليه. (العيزي، 2011، 44) ربما تكون هذه الصعوبات الذكور وهو ما اظهر فرق في نتائج اتخاذ القرار بالنسبة للإناث في الدراسة الحالية.

استنتاج عام:

انطلاقا مما تم عرضه في الجانب الميداني، وبالاعتماد على المعالجة الإحصائية للبيانات، وفي إطار الهدف الرئيس للدراسة وهو معرفة العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لطلبة سنة ثانية شعبة (تاريخ، علم الاجتماع)، حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع)، لصالح علم الاجتماع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي، لصالح الإناث.

خلاصة عامة:

للنضج المهني أهمية كبيرة بالنسبة للفرد عامة والطالب الجامعي خاصة باعتباره هو المساعد والمحفز على تحقيق درجات من الإشباع، وما يدفعه للاستمرار في مواصلة التخصص الذي يدرسه وبهذا يتطور لديه الشعور بالارتياح في الدراسة فيعتبر هو القاعدة الأساسية التي تساعد على حل المشكلات، حيث أن للنمو والتربية المهنية دور هام في بناء المستقبل المهني والتخطيط له منذ الالتحاق بالجامعة.

إذ تعتبر اتخاذ القرارات بشكل عام من أهم العناصر وأكثرها أثرا في حياة الطالب الجامعي خاصة، ولاتخاذ القرارات يجب على الطالب اختيار ما هو الأنسب له وذلك من خلال التشاور مع الأهل وأصحاب الاختصاص لأخذ الخبرة وتعلم تقنيات اتخاذ القرار، وتتبع أهمية هذا الموضوع من ارتباطه بالقرارات البسيطة إلى القرارات المعقدة أو المركبة، والتي تؤخذ من حياة الإنسان اليومية أو من مجالات النشاط المختلفة التي يتعرض لها.

خلاصة القول هو أن النضج المهني في هذه الدراسة ليس له علاقة باتخاذ القرار لدى الطالب ومنه يجب عليه أن يستثمر نضجه المهني في اتخاذ قراراته والتي سيكون لها الأثر البالغ على حياته المستقبلية.

الاقتراحات:

من خلال البحث والنتائج المتحصل عليها في دراستنا توصلنا إلى مجموعة من الاقتراحات:

- تنمية الوعي المهني من أجل الوصول إلى اتخاذ القرارات المناسبة لكي يكون كل من النضج والقرار المتخذ في محله.
- على الطلبة المتابعة والتواصل مع مجالات العمل المتاحة والاستفسار عن أي مهن تخص التخصص الذي يدرس فيه.
- تقديم برامج وإعلانات من طرف المستشارين عن كيفية اتخاذ القرارات التي تخص الطالب.

- يجب على الأهل المساعد في اتخاذ القرار لأن الطالب يحتاج ليد المساعدة في مثل هذه الأمور.
- على الجامعات تفعيل دور التربصات ومتابعة الطالب في ميدانه الدراسي وتهيئته وتدريبه وتكوينه للعمل واتخاذ القرارات.

قائمة المصادر المراجع

القرآن الكريم

إبراهيم، مروان عبد المجيد (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1. عمان: مؤسسة الوراق.

أبو أسعد، أحمد والهوري لمياء (2008). التوجيه التربوي والمهني. ط1. الأردن: دار الشروق.

أحمد، محمد عبد السلام (1960). التعريف بالقياس ومفاهيمه وأدواته بناء المقاييس ومميزاتها القياس التربوي. ط1. مصر: مكتبة النهضة المصرية.

أمين، بهاء الدين (دس). الإدارة التعليمية والطرق الحديثة لتطويرها. دب. دار التقدم العلمي.

باوية، عفاف وبالطاهر، كنزة وسلمى، نور الإيمان (2014). القدرة على اتخاذ القرار في اختيار المسار الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي. مذكرة الليسانس غير منشورة. جامعة الوادي. الجزائر.

بكوش، خيرة مومن وبن جيدة، فتيحة و مشري، هاجر (2012). علاقة مستوى النضج المهني بطبيعة اختيارات التلاميذ الدراسية المبنية على أساس مشاريع مهنية مستقبلية. مذكرة ليسانس غير منشورة. المركز الجامعي بالوادي: الجزائر.

بلواحد، زكرياء ومحمد عبد الواحد (2001). المراجعة الداخلية ودورها في اتخاذ القرار دراسة حالة العمومية للأشغال العمومية لقسنطينة. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة منتوري: الجزائر.

بن شعلال، عبد الوهاب (2010). أثر الرضا المهني وتقدير الذات على الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

ترزولت، عمروني حورية (2008). أثر برنامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

تواتي احمد، خولة (2014). اتخاذ القرار الدراسي وعلاقته بكل من مركز الضبط وتحمل المسؤولية الشخصية. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

جاد الحق، نهلة عبد المعطي (2007). فعالية استخدام النموذج الواقعي لتدريس العلوم في تنمية القدرة على اتخاذ القرار لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الزقازيق: مصر.

جعيم، حسين صالح (2009). اتخاذ القرارات الإدارية ومدى تأثيرها النفسي على لاعبي النخبة الوطنية في بعض الاتحاديات الأولمبية اليمنية بحث متمحور حول سيكولوجية الإدارة والقيادة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

حمادة، رميصاء وسلطنة، مسعودة (2014). علاقة مستوى النضج المهني بمهارة اتخاذ القرار. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

الخضر، عثمان حمود (2005). علم النفس التنظيمي. ط1. الكويت. مكتبة الفلاح. خلاصي، مراد (2007). تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة منتوري: الجزائر.

خلاصي، مراد. (2007). اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري: الجزائر.

الخواجة، عبد الفتاح محمد سعيد (2011). فاعلية برنامج توجيه جمعي مهني في تحسين مستوى النضج المهني والتوافق النفسي لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 12(4). 39-63

دحمري، ماجدة (2014). تطور مستوي الوعي المهني لدى الطلبة تبعاً لمستوياتهم التكوينية على ضوء خدمات التوجيه الجامعي. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

ربيع، شحاتة محمد (2010). علم النفس الصناعي والمهني. ط1. الأردن: دار المسيرة. الرادادي، أمينة سليم سالم (2012). التمكين الإداري لتدعيم القدرة على اتخاذ القرارات لدى المشرفين التربويين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

رياش، حسان (2009). أثر مخرجات المحاسبة المالية في اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

زبيدي، عواطف ولقريد، كريمة (2014). **الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لدى طلبة إرشاد وتوجيه بجامعة الوادي**. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

زغلول، رافع النصير والزغلول، عماد عبد الرحيم (دس). **علم النفس المعرفي**. الأردن: دار الشروق.

الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي (1431). **التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

الزيود، محمود محمد (2007). **دور أنظمة المعلومات في تحسين فاعلية عملية اتخاذ القرارات**. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

السبيعي، علي بن محسن بن علي (2001). **أساليب التفكير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري الإدارات الحكومية بمحافظة جدة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

السفياني، ماجد بن سفر بن صالح (2012). **درجة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

السواط، وصل الله بن عبد الله حمدان (2008). **فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف دراسة شبه تجريبية**. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

شحاتة، حسين والنجار زينب (2003). **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**. ط1. مصر: الدار المصرية اللبنانية.

الشرفاء، عبير فتحي (2011). **الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين. صابر، فاطمة عوض و خفاجة، ميرفت على (2002). **أسس ومبادئ البحث العلمي**. ط1. مصر: مكتبة ومطبعة الإشعار الفنية.

الصوايط، فواز بن محمد (1429). **الاختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

الضامن، منذر عبد الحميد. (2005). علم النفس النمو الطفولة والمراهقة. ط1. دب: مكتبة الفلاح.

الطريدي، عبد الرحمان بن سليمان (1997). القياس النفسي والتربوي نظريته، أسسه، تطبيقاته. ط1. السعودية: مكتبة الرشد.

طه، فرج عبد القادر. (1977). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط6. مصر: دار المعارف.

عايش، احمد جميل. (2009). التربية المهنية ماهيتها وأساليب تدريسها وتطبيقاتها التربوية. ط1. الأردن: دار المسيرة.

عباس، فيصل (1996). الاختبارات النفسية تقنياتها وإجراءاتها. ط1. لبنان: دار الفكر العربي.

عبد الرحمن، سعد (1998). القياس النفسي النظرية والتطبيق. ط3. مصر: دار الفكر العربي.

عبيدات، محمد وأبو نصار، محمد ومبويضين، عقلة (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. ط2. الأردن: دار وائل.

العتيبي، بندر بن محمد حسين الزيايدي (2008). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

العزيمي، سيف بن سالم بن خلفان (2011). فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوير في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة الماجستير غير منشورة. جامعة نزوى.

عليان، رحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق. ط1. الأردن: دار صفاء.

الغزالي، حافظ عبد الكريم (2012). أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط: الأردن.

فرخ، كاملة وتيم، عبد الجابر. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط1. الأردن: دار صفاء.

فيلة، فاروق عبده (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط 1. الأردن: دار المسيرة.

فيله، فاروق عبده و السيد، عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. ط 2. عمان: دار المسيرة.

القطناني، علاء سمير موسى (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر: فلسطين.

كفافي، علاء الدين (2009). علم النفس الارتقائي سيكولوجيا الطفولة والمراهقة. ط 1. الأردن: دار الفكر.

لشهب، أسماء (2014). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تربية الاختيارات الدراسية لتلميذ السنة الأولى جذع مشترك علوم وتكنولوجيا، مركز التوجيه المدرسي والمهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر 2: الجزائر.

محمد على، خيرية على (1431). الذكاء الشخصي (الذاتي - الاجتماعي) وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والميول المهنية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بقسميها العلمي والأدبي بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية. محمد، فتحي عبد الرسول (2008). الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية. ط 1. مصر: الدار العالمية.

مداحي، عثمان (2009). دور المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الاقتصادية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.

مسعودي، إسماعيل وحمصي، بوبكر وزغبوب، عيسى (2012)، علاقة القدرة على اتخاذ القرار بالاختيار الدراسية لدى تلاميذ جذع مشترك علوم وتكنولوجيا. مذكرة الليسانس غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

مسكي، زامل بن جميل (1424). بعض سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

مشري، سلاف (2002). علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ورقلة: الجزائر.

مطاوع، هتون بنت حامد حسن (1424). إعادة هيكلة عملية اتخاذ القرار في جامعة أم القرى بمكة المكرمة في ظل القيادة الجامعية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.

منسي، محمود عبد الحليم منسي (2003). مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية. د.ط. دب: دار المعرفة الجامعية.

ميسة، فاطمة وميسة، فضيلة (2014). الرضا عن التخصص الدراسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الطالب الجامعي. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي: الجزائر.

ميسون، سميرة (2011). الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري: الجزائر.

نبيه، إياد احمد حسن (2011). فاعلية اتخاذ القرار وعلاقتها بالأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة: فلسطين.

النوايسة، سيما جميل (2014). فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب، على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 3(11). 1-17.

الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان النضج المهني في صورته الأولى:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

التخصص: سنة ثالثة إرشاد وتوجيه

استمارة صدق المحكمين

الأستاذ(ة): التخصص:

الرتبة العلمية:

أستاذي(ة) الفاضل(ة)، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة لنيل شهادة ليسانس في تخصص إرشاد وتوجيه يشرفني أستاذي(ة) الكريم(ة) أن أتقدم لك بالشكر أولا من خلال مساعدتك على تحكيم هذا الاستبيان والمتعلق بالنضج المهني المأخوذ من دراسة "وصل الله بن عبد الله حمدان السواط" والمعدل من قبل الطالبات القائمت على البحث، مع العلم أن موضوع بحثنا هو:

"النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي"

إشراف الأستاذة : الطالبات:

- بثينة بن ساسي. _ خيرة لزعر.

- حياة الأرقط.

- مريم لموشي.

يتكون الاستبيان في صورته الأولية من 32 عبارة، تكون الإجابة عليها بأحد البدائل الخمسة التالية: موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة. وعلى هذا الأساس ونظرا لما نعهده فيكم من خبرة ودراية وسعة إطلاع بهذا المجال، لتحكيم الاستبيان في صورته الأولية وذلك في الجوانب التالية:

- 1- ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه.
 - 2- ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها.
 - 3- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع المجيب.
 - 4- ملاءمة: البدائل، ترتيب الأسئلة.
 - 5- اقتراح ما ترونه مناسبا من حذف وإضافة وتعديل.
- مع العلم أنه تم الاعتماد على التعريف الإجرائي التالي:
- النضج المهني:**

هو مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تهدف للوصول إلى تحقيق المشاريع الدراسية والمهنية المناسبة لعمر الفرد، وهو الدرجة التي يتحصل عليها طالب السنة الثانية علم اجتماع وثانية تاريخ على استبيان النضج المهني، مع العلم أن عينة الدراسة استثنينا منها الطلبة الموظفين.

الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

					9	يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي اسمعها.
					10	اخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي.
					11	أقرر بنفسي نوع العمل الذي أريده.
					12	اختر مهنتي تبعاً لاختيار أصدقائي لمهنتهم.
					13	يضايقني أن يفرض علي والذي نوع المهنة التي سوف اعمل بها.
					14	اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل.
					15	اختر المهنة المناسبة للوضع الاقتصادي لأسرتي.
					16	أرى بان الآباء هم الذين يجب أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم.
الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة						
					17	عند اختيار مجال عمل يجب أن آخذ بعين الاعتبار المهن المختلفة.
					18	هناك مهنة واحدة فقط لكل شخص.
					19	اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي.
					20	عندما اختار مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.
					21	أفضل ألا عمل على أن ألتحق بعمل لا أحبه.
					22	عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل اقل مما كنت تطمح إليه.

					23	إما أن اعمل في المهنة التي اطمح إليها أو امتنع عن العمل إطلاقاً.
					24	أصر على المهنة التي اطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر.
الاتجاه نحو العمل بشكل عام						
					25	اشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لان جميع المهن متعبة.
					26	العمل ممل وغير ممتع.
					27	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي.
					28	العمل يحقق لي مكانة بين الناس.
					29	أدرك أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير مشتاق للعمل.
					30	يصعب علي أن أجد عمل يتفق مع ميولي.
					31	يتيح لي العمل فرصة التقدم في الحياة.
					32	اشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة.

ملاحظات:

.....

.....

الملحق رقم (02): استبيان اتخاذ القرار في صورته الأولى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

التخصص: سنة ثالثة إرشاد وتوجيه

استمارة صدق المحكمين

الأستاذ(ة): التخصص:

الرتبة العلمية:

أستاذي(ة) الفاضل(ة)، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة لنيل شهادة ليسانس في تخصص إرشاد وتوجيه يشرفني أستاذي(ة) الكريم(ة) أن أتقدم لك بالشكر أولا من خلال مساعدتك على تحكيم هذا الاستبيان والمتعلق باتخاذ القرار المأخوذ من دراسة "أحلام عبايدية" والمعدل من قبل الطالبات القائمت على البحث، مع العلم أن موضوع بحثنا هو:

"النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي"

الطالبات: من إشراف الأستاذة :

- بثينة بن ساسي. - خيرة لزعر.

- حياة الأرقط.

- مريم لموشي.

يتكون الاستبيان في صورته الأولى من 30 عبارة، تكون الإجابة عليها بأحد البدائل الخمسة التالية: نعم، غالبا، لا أدري ، أحيانا، لا.

وعلى هذا الأساس ونظرا لما نعهده فيكم من خبرة ودراية وسعة إطلاع بهذا المجال، لتحكيم الاستبيان في صورته الأولى وذلك في الجوانب التالية:

1. ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لقياسه.
 2. ارتباط العبارات بالبعد الذي يتكون منها.
 3. سلامة الصياغة اللغوية للعبارات ومدى تناسبها مع المجيب.
 4. ملائمة: البدائل، ترتيب الأسئلة.
 5. اقتراح ما ترونه مناسبا من حذف أو إضافة أو تعديل.
- مع العلم أنه تم الاعتماد على التعريف الإجرائي التالي:

اتخاذ القرار:

هو عملية اختيار بديل من البدائل المناسبة التي تمنح للفرد لمواجهة موقف معين أو معالجة مشكلة ما واختيار حل مناسب لها، وهو الدرجة التي يتحصل عليها طالب السنة الثانية علم اجتماع وثانية تاريخ على استبيان اتخاذ القرار، مع العلم أن عينة الدراسة استثنينا منها الطلبة الموظفين..

الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار تعزى لمتغير التخصص لدى طلبة سنة ثانية جامعي (تاريخ، علم الاجتماع).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار حسب متغير الجنس لدى طلبة سنة ثانية جامعي.

ملاحظة : هذه النسخة للأساتذة فقط أما بالنسبة للطلبة سوف نأخذ أبعاد المقياس عبارة بعبارة.

الرقم	العبارة	من حيث القياس		من حيث الصياغة		الملاحظات
		نعم	لا	مناسب	غير مناسب	
تأثير التخصص						
1	مستقبلك المهني يتوقف على نوع تخصصك.					
2	تخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج.					
3	تخصصك الجامعي يمنحك القدرات العلمية والتقنية الأساسية لممارسة مهنة تتماشى مع ميولك المهني.					
4	تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل مستقبلا.					

					5	التريصات الميدانية ساهمت في تدريبك وتحضيرك لعالم الشغل.
					6	المعلومات النظرية والتطبيقية تفيدك في اختيار وممارسة مهنة المستقبل
					7	هناك علاقة بين ما تتلقونه من معلومات في تخصصك وبين متطلبات وحاجات سوق العمل.
					8	تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس التخصص من أجل إيصال المعلومة لك.
					9	تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج.
					10	تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول المهن من طرف إطارات من الوسط المهني عن طريق: ملتقيات، محاضرات، أيام دراسية.
تأثير عامل الجنس						
					11	في وقتنا الحاضر أصبح عامل الجنس (ذكر- أنثي) مهما عند اختيارك لمهنة المستقبل.

					12	الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل والمرأة.
					13	النجاح المهني يتوقف على مدى تناسب المهنة مع خصوصية جنسك.
					14	أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات.
					15	الآن متطلبات وحاجات سوق العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس.
					16	فرص العمل متاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل.
					17	تعتبر أن التطور والانفتاح بعالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك.
					18	تعتبر خصوصيتك كرجل أو امرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين.
					19	تعتقد انه فعلا تستطيع المرأة أن تنجح في أي ميدان مهني.
					20	تعتقد أن الرجل قد يفشل في بعض المهن التي قد يغلب عليها الطابع

					النسائي.	
تأثير المكانة الاجتماعية						
					21	نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبل.
					22	تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع وأهمية المهنة التي سوف تختارها.
					23	تعتقد أن بناء علاقات اجتماعية وتكوين نفوذ لا يتحقق إلا باختيار مهنة ذات مكانة مرموقة في المجتمع.
					24	تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع.
					25	تعتقد أن أوضاع سوق العمل ومتطلباته تتيح لك فرصة الحصول على مهنة ذات مكانة اجتماعي.
					26	تعتقد أن تخصصك الجامعي وقدراتك قد تمكنك من اختيار مهنة ذات أهمية داخل المجتمع.
					27	ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل.

					والداك وحدهما من يحدد مستقبلك المهني لان رأيهما هو الأصح دائما.	28
					مجال تخصصك يسمح لك بالمحافظة على استمرارية مهنة احد والديك عند اختيار مهنتك.	29
					أنت تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى لو لم تكن تتفق مع ميولك و رغباتك المهنية.	30

ملاحظات:

.....

.....

الملحق رقم (3): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيانين:

الجامعة	الرتبة العلمية	التخصص	الأساتذة المحكمين
جامعة حماة لخضر	دكتوراه	تنظيم وعمل	منصور بوبكر
جامعة حماة لخضر	سنة رابعة دكتوراه	الإرشاد النفسي والصحة النفسية	يمينه فالح
جامعة حماة لخضر	ماجستير	علم الاجتماع	علي بن ناصر
جامعة حماة لخضر	ماجستير	علم النفس المدرسي	دبار حنان
جامعة حماة لخضر	ماجستير	علم النفس المدرسي	منتصر مسعودة
جامعة حماة لخضر	ماجستير	علم النفس العمل والتنظيم	حمامه عمار
جامعة حماة لخضر	ماجستير	علم النفس الاجتماع	احمد جلول
جامعة حماة لخضر	أستاذ مساعد(ب)	علوم التربية	عبد الرزاق باللموشي
جامعة حماة لخضر	أستاذ محاضر(أ)	علم التدريس	شوقي ممادي

الملحق رقم (04): الصورة النهائية لاستبيان النضج المهني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

استمارة دراسة

أخي الطالب:

في إطار انجاز مذكرة تخرج على طلبة حول النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار، نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على 24 عبارة.

ومن أجل أن تجيب، عليك بوضع علامة (X) أمام البديل الذي تراه مناسباً، والمثال التالي يبين لك كيفية الإجابة:

إذا كنت توافق على هذه العبارة ضع (X) أمام البديل " موافق بشدة " وهكذا ...

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
				X	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.	01

ملاحظة: نرجو منك الإجابة على جميع العبارات ما دامت الإجابة تعبر عن رأيك فعلاً، فلا يوجد إجابات خاطئة وأخرى صحيحة. كما نعلمك أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة والهدف منها البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية:

السن:	الجنس:
السنة:	التخصص:
☐ عامل	☐ غير عامل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.					
02	يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي اسمعها.					
03	اشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لان جميع المهن متعبة.					
04	اخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي.					
05	يوجد مهنة واحدة فقط لكل شخص.					
06	العمل ممل وغير ممتع.					
07	اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي.					
08	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي.					
09	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة.					
10	اختر مهنتي تبعا لاختيار أصدقائي لمهنتهم.					

					11	عندما ارغب مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.
					12	العمل يحقق لي مكانة بين الناس.
					13	أرى أن الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.
					14	يضايقني أن يفرض علي والدي نوع المهنة التي سوف اعمل بها.
					15	أعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل.
					16	اهتم بمعرفة المهن التي تناسب قدراتي.
					17	اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل.
					18	عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل اقل مما كنت تطمح إليه.
					19	اختر المهنة التي تناسب ميولي ثم اخطط للالتحاق بها.
					20	اختر المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي.
					21	أصر على المهنة التي اطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر.
					22	اشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة.
					23	أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل.
					24	أرى بان الآباء هم الذين يجب أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم.

الملحق رقم (05): استبيان اتخاذ القرار في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

استمارة دراسة

أخي الطالب:

في إطار انجاز مذكرة تخرج على طلبة سنة ثانية علم الاجتماع و سنة ثانية تاريخ حول النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار، نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على 20 عبارة.

ومن أجل أن تجيب، عليك بوضع علامة (X) أمام البديل الذي تراه مناسباً، والمثال التالي يبين لك كيفية الإجابة:

إذا كنت توافق على هذه العبارة ضع (X) أمام البديل " موافق بشدة " وهكذا ...

العبارة	نعم	غالبا	لا ادري	احيانا	لا
01 نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية.	X				

ملاحظة: ونرجو منك الإجابة على جميع العبارات ما دامت الإجابة تعبر عن رأيك فعلا. كما نعلمك أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة والهدف منها البحث العلمي فقط. لا يوجد إجابات خاطئة وأخرى صحيحة.

البيانات الشخصية:

السن: الجنس:

السنة: التخصص:

☐ عامل ☐ غير عامل

الرقم	العبرة	نعم	غالبا	لا ادري	أحيانا	لا
01	نظرة المجتمع لأهمية المهنة تؤثر في اختيار مهنتك المستقبلية.					
02	تخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل أكثر بعد التخرج.					
03	الآن أصبحت فرص العمل متساوية بين الرجل والمرأة.					
04	تعتبر أن تحقيق ذاتك يرتبط بنوع وأهمية المهنة التي سوف تختارها.					
05	تعتقد أن محتوى البرامج في تخصصك يهتم بتحضيرك لعالم الشغل مستقبلا.					
06	أصبح للمرأة القدرات والمؤهلات التي تجعلها تعمل في كل المجالات.					
07	التربصات الميدانية ساهمت في تدريبك وتحضيرك لعالم الشغل.					
08	الآن متطلبات وحاجات سوق العمل أصبحت لا تهتم بعامل الجنس.					
09	فرص العمل متاحة للمرأة أكثر من الرجل عن اختيار مهنة المستقبل.					
10	تعتقد أن سوق العمل يمنحك فرصة الحصول					

					على مهنة مرموقة في المجتمع.	
					تعتقد أن الأساتذة الذين شاركوا في تكوينك يتحكمون في مقاييس التخصص من أجل إيصال المعلومة لك.	11
					التطور الحاصل بمجالات عالم الشغل يشجعك على اختيار مهنة تتناسب مع ميولك مهما كان جنسك.	12
					قدراتك وتخصصك الجامعي يسمحان لك باختيار مهنة ذات أهمية في المجتمع.	13
					تعتقد أن تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج.	14
					تعتبر خصوصيتك كرجل أو امرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين.	15
					ينبغي عليك مناقشة والديك حول اختيار مهنة المستقبل.	16
					تعرفت على عدد من المهن عن طريق إشارات من الوسط المهني عن طريق: ملتقيات، محاضرات، أيام دراسية.	17
					تعتقد أن المرأة قادرة على النجاح في أي ميدان مهني.	18
					تعتبر مجال تخصصك يسمح لك باختيار مهنة أحد والديك.	19
					تقبل اختيار والديك لمهنتك المستقبلية حتى وإن لم تتفق مع اختيار.	20