

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

قسم العلوم الإجتماعية



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

علاقة النضج المهني بمهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي

دراسة وصفية على عينة من طلبة بثانوية عيده عبد الرزاق-ولاية الوادي-

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ(الدكتور):

محمد فارس إسعادي

شعبة: علم النفس

من إعداد الطالبة:

محمد أمال زغوان

السنة الجامعية: 2018 - 2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

قسم العلوم الإجتماعية



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

علاقة النضج المهني بمهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي

دراسة وصفية على عينة من طلبة بثانوية عيده عبد الرزاق-ولاية الوادي-

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: علم النفس المدرسي

شعبة: علم النفس

إشراف الأستاذ (الدكتور):

من إعداد الطالبة :

✍ فارس إسعادي

✍ أمال زغوان

السنة الجامعية: 2018 – 2019

شكر وتقدير

الحمد لله على تمام فضله وإحسانه، والحمد لله الذى أعانني على إتمام هذا العمل وسخر لنا الأسباب لأتمامه.

أتقدم بعبارات الشكر والعرفان لكل من قدم المساعدة لأتمام هذا العمل، وأخص بالشكر والعرفان بالجميل إلى أستاذي ومشرفي وأخي الدكتور: إسعادي فارس الذى رافقني بتوجيهاته وتصويباته لأخطائي ودعمه وتشجيعي على الجد والمثابرة لأتمام هذا العمل.

أتقدم بالشكر الخالص إلى أساتذتي الذين تتلمذت على أيديهم في مساري الدراسي، وأخص بالذكر أستاذتي الفاضلة الدكتورة: سلاف مشري والدكتورة: زهرة الأسود والدكتور: عمار حمادة والدكتور: محمد السعيد قيسي والأستاذ الفاضل: مناوي زكي والدكتورة: هند غذايفي والدكتورة: عاتكة غرغوط والدكتور: ضو الناصر والدكتور سيب إبراهيم. والأستاذة: بريك نبيله

وأدين بالفضل والعرفان إلى أمي حفظها الله ورعاها وأسرتي التي كانت تغمرني بالحب والعطاء والصبر والتماس الأعذار لى حفظهم الله.

كما لايفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان لكل من قدم لي تسهيلات من نصائح ودعم وتشجيع لإنجاز هذا العمل وأخص بالذكر على رأسهم : ياسين بوكحيل، خليفة زينب، علي اليمان، شنوف خليفة، ميسه عبد الوهاب، سعاد بن خليفة، فرحات كلثوم، مسعي أحمد سليمة، زوزي بشيرة، محمد ونيسي، سعاد قرنييه.

أمال

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي. ولقد تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي، تم إجراء الدراسة على عينة غرضية تكونت من "50" طالبا يتمدرس ب ثانوية المجاهد عيدة عبد الرزاق بولاية الوادي للموسم الدراسي: 2018/2019. أما أدوات الدراسة فكانت مقياس النضج المهني ومقياس مهارة إتخاذ القرار من إعداد الباحثة.

- وبعد إجراء المعالجة الإحصائية بإستخدام معامل إرتباط بيرسون، تم التوصل إلى النتائج التالية:
 - توجد علاقة إرتباطية داله إحصائيا بين الميول المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.
 - توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.
 - توجد علاقة إرتباطية داله إحصائيا بين إستقلالية الفرد ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي
 - لا توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الخبرات المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.
- وبناء عليه تم التحقق من الفرضية العامة القائمه على وجود علاقة إرتباطية بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

Abstract :

The present study aimed at revealing the relationship between professional maturity and decision-making skills among third secondary students. In this study, the associative descriptive approach was adopted as appropriate for this study.

The study was conducted on a sample of 50 students who were studying in the secondary school of Mujahid Aida Abdul Razzaq in the Wilaya of El-Oued for the academic year 2018/2019. The tools of the study were professional maturity test and the decision-making skill test prepared by the researcher.

After statistical processing using the Pearson coefficient test, the following results were obtained:

- There is a statistically significant correlation between professional tendencies and decision-making skills.
- There is a statistically significant correlation between self-knowledge and the decision-making skills of third-secondary students.
- There is a statistically significant correlation between individual autonomy and decision-making skills among third-secondary students.
- There is no statistically significant correlation between professional experience and decision-making skills among secondary students.

The general hypothesis based on the correlation between professional maturity and the decision-making skills of third-secondary students was verified.

.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوعات
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية
ج	ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
I	قائمة المحتويات
I	قائمة الجداول
I	قائمة الأشكال والمخططات التوضيحية
01	مقدمة
الجانب النظري الفصل الأول: الفصل المنهجي	
05	أولاً: إشكالية الدراسة
09	ثانياً: فرضيات الدراسة
10	ثالثاً: التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
11	رابعاً: أهمية الدراسة
11	خامساً: أهداف الدراسة
11	سادساً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: النضج المهني	
21	تمهيد
23	أولاً: مفهوم النضج المهني
25	ثانياً: النظريات المفسرة لنضج المهني
45	ثالثاً: أبعاد النضج المهني
47	رابعاً: العوامل المؤثرة في النضج المهني
50	خامساً: قياس النضج المهني
52	سادساً: أهمية النضج المهني
54	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: مهارة إتخاذ القرار	
56	تمهيد

58	أولاً: مفهوم مهارة إتخاذ القرار
62	ثانياً: النظريات المفسرة لإتخاذ القرار
69	ثالثاً: خطوات إتخاذ القرار
73	رابعاً: العوامل المؤثرة في إتخاذ القرار
74	خامساً: العلاقة بين النضج المهني وإتخاذ القرار
76	سادساً: صعوبات إتخاذ القرار
78	سابعاً: تنمية مهارة إتخاذ القرار وفق برنامج كورت
90	خلاصة الفصل
الجانب الميداني الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية	
94	تمهيد
94	أولاً: المنهج المستخدم
94	ثانياً: مجالات الدراسة
96	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
98	رابعاً: الخصائص السيكمترية للأدوات الدراسة
105	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الدراسة الأساسية	
107	أولاً: مجالات الدراسة
107	ثانياً: الأدوات الإحصائية
107	ثالثاً: عرض النتائج
113	رابعاً: تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
123	خامساً: توصيات ومقترحات
128	قائمة المراجع
135	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مراحل النمو المهني عند جينزبرغ	35
02	مقارنة بين نظريات المفسرة للنضج المهني	39
03	أوجه الاختلاف بين النظرية العقلانية المثالية والنظرية العقلانية المحدودة	64
04	توزيع عينة تقنين الدراسة الإستطلاعية	96
05	توزيع درجات على بدائل الإجابة في مقياس النضج المهني	97
06	إجراءات تعديل مقياس النضج المهني بعد التحكيم	99
07	المقياس في صورته النهائية بعد التعديل	99
08	نتائج تطبيق معامل ألفا كرونباخ	100
09	يبين نتائج تطبيق التجزئة النصفية	100
10	نتائج المقارنه الطرفية لمقياس النضج المهني	100
11	توزيع الدرجات على بدائل الإجابة في مقياس النضج المهني	102
12	إجراءات تعديل مقياس مهارة إتخاذ القرار بعد التحكيم	103
13	نتائج تطبيق ألفا كرونباخ	104
14	تطبيق إختبار التجزئة النصفية	104
15	نتائج المقارنة الطرفية لإختبار ألفا كرونباخ	104
16	معامل الارتباط بين مهارة إتخاذ القرار وأبعاد النضج المهني	107
17	نتائج تطبيق معامل بيرسون	108
18	مقياس ليكارت الخماسي	109
19	إتجاهات البعد الأول:بعد عالم الشغل	110
20	إتجاهات البعد الثاني:معرفة الذات	111
21	إتجاهات البعد الثالث:الميول المهنية	112
22	إتجاهات البعد الرابع:الإستقلالية	113

قائمة الأشكال والمخططات التوضيحية

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مراحل التطور للفرد ومكونات هذه المراحل عند سوبر	29
02	نموذج هولاند	32
03	مراحل إتخاذ القرار وخطواته عند تيدمان	66
04	مخطط مراحل عملية إتخاذ القرار المهني	72

مقدمه

تعد المرحلة الثانوية مرحلة حاسمة لإتخاذ قرار مناسب يحدد نوع التعليم والمهنة التي تتناسب مع ميول الطالب وقدراته وإختيار التخصص الدراسي ومن ثمة مهنة المستقبل التي تأخذ حيزا من التفكير والإهتمام لدي الكثير من الطلبة لمستقبلهم بعد مرحلة الثانوية، فقد يكون إختيار التخصص الدراسي موقفا مبني على قدرات الطالب وميوله وإهتمامات وخبراته، أو يكون غير مبني على القدرات والمعارف والميول والإهتمامات فقط، بل تلعب العوامل الإجتماعية كالوالدين، والأصدقاء وزملاء الدراسة دورا هاما فيها، حيث نجد أن عدد لا بأس به من طلبة المرحلة الثانوية يدرسون تخصصات جامعية لا تتفق مع ميولهم وذكائهم وقدراتهم والبعض الآخر يتجول من تخصص إلى آخر بعد سنه جامعية كاملة من الدراسة لانهم لا يدركون أن هذا التخصص لا يلائمهم، وأن بقائهم فيه مضيعة للوقت، ذلك لأن عملية إختيار التخصص الدراسي لم تتم بصورة سليمة، ودخلت عوامل دخيله عليها، وهذا ما ينعكس سلبا على مجال العمل والمهنة المستقبلية. فالإختيار يبدأ من الإختيار الدراسي الذي يعتبر عملية هامة في حياة الفرد، والذي بدوره يؤثر عليه المنهج الدراسي والمواقف الحياتية وخبراتها وجماعة الرفاق، مما ينمي ميوله.

إضافة إلى فرص العمل المتاحة أمامه والأنية الناتجة عن تغيرات سوق الشغل والتطورات الإقتصادية والتكنولوجية وكان من نتائجها تعدد المهن وكثرتها ولم يعد من السهل إختيار مهنة أو حتي الحصول عليها والنجاح فيها أيضا. وهذا ما يستوجب الحرص وعدم العشوائية في الإختيار والتردد وتركه للصدفة بل يجب أن يدرس بدقة وعناية، فالمهن لا تعتبر مجالا لتوفير متطلبات الحياة المادية فقط كما ينظر لها البعض من زاوية واحدة، بل هي دور إجتماعي يمارسه الفرد ويتحمل ما يترتب عليه من تبعات نفسية ومكانه إجتماعية مما يتطلب مراعات خصائص الفرد الشخصي والعقليه والبدنية عند إختيار مهنة، والوقوف على العوامل الإجتماعية والثقافية المؤثرة على قرار إختيار مهنة. لذا يجب التركيز على الميول التي تتشكل من مراحل الطفولة الأولى وتتأثر بالعوامل النفسية كالقدرات والدافعية وكذلك العوامل الإجتماعية والبيئية، فالفرد يستطيع القيام بأعمال كثيرة كأفعال فقط ولكنه يحقق أكبر نجاح إذا كانت تتوافق

مع ميوله ليحقق النجاح والسعادة. وعليه فإختيار الفرد للمهنة التي تتناسب مع ميوله أمر ضروري يجب أخذه بعين الاعتبار نظرا لفائدته على الفرد أثناء ممارسته عمله بمتعته وإتقان ويرفع من طموحاته الإجتماعية والإقتصادية مما يحقق له قدرا من التوافق النفسي وإثبات الذات.

إن طالب اليوم هو موظف الغد لذا يجب تطوير مهارته للقدرة على إتخاذ القرار وسلك الطريق الصحيح لإثبات ذاته، والقيام بدوره الإجتماعي كفرد فعال وبناء في المجتمع.

وعليه جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على هته الفئه بتناول موضوع النضج المهني والمهارات الواجب توفرها في الطالب للقدرة مستقبلا لإختيار مهنته ثم القيام بها على أكمل وجه، وليحدد دوره الإجتماعي والمكانه الإقتصادية، وكغيره من البحوث الأكاديمية سيتم تناول هذا الموضوع من خلال جانب نظري وجانب تطبيقي، حيث يحتوي الجانب النظري على ثلاث فصول وهي الفصل التمهيدي المهني حيث تم فيه طرح الإشكالية وطرح فرضيات الدراسة وتحديد مصطلحات البحث بالإضافة إلى تبين أهمية وأهداف الدراسة وعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ثم التعليق عليها، أما الفصل الثاني بعنوان النضج المهني فقد تم فيه عرض مفهوم النضج المهني والنظريات المفسرة للنضج المهني وأبعاد النضج المهني وعوامل المؤثرة في النضج المهني وقياس النضج المهني وأهمية النضج المهني، أما الفصل الثالث بعنوان مهارة إتخاذ القرار فتناولت فيه الباحثة مفهوم مهارة إتخاذ القرار، والنظريات المفسرة لإتخاذ القرار، خطوات إتخاذ القرار والعوامل المؤثرة في إتخاذ القرار، والعلاقة بين النضج المهني وإتخاذ القرار، صعوبات إتخاذ القرار، تنمية مهارة إتخاذ القرار وفق برنامج (kort)، أما الجانب الميداني فلقد تم فيه عرض خطوات الدراسة الإستطلاعية ومجالاتها وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، أما الفصل الخامس تم عرض الدراسة الأساسية بعد تطبيقها وكل مايتعلق بها من المجال الزمني والمجال المكاني والمجال البشري وعرض نتائجها وتفسيرها وتقديم توصيات ومقترحات للدراسة.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

الفصل المنهجي

أولا - إشكالية الدراسة

ثانيا _ فرضيات الدراسة

ثالثا - التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

رابعا - أهمية الدراسة

خامسا - أهداف الدراسة

سادسا - الدراسات السابقة

أولاً: إشكالية الدراسة:

تعتبر عملية اتخاذ القرار مهمة في حياتنا اليومية لما لها من أثر بارز على حياة الفرد الشخصية والمهنية والاجتماعية والإقتصادية فهو جوهرها لأنه يعايشها في كل المواقف التي يمر بها، ونظرا للحاجة المستمرة لها سواء في المنزل والمحيط الإجتماعي والمدرسة. ويتسع نطاق عملية إتخاذ القرار في المدرسة ليشمل معظم فئات العاملين فيها ويشمل فئات من خارجها وهي المؤسسات الاجتماعية ونخص المدرسة بالتحديد باعتبارها المؤسسة الأولى التي ينتقل لها الطفل في بداية حياته بعد المنزل نحو خطي تحقيقه ذاته والقدرة على تقرير مصيره بنفسه باعتباره إنسان يتميز عن غيره بتكوين نفسي خاص عن غيره من أفراد المجتمع، وهذا من أكدته نظرية السمات والعوامل (وليامسن Williason) و(كاتيل katel) وإيزيك: من حيث تميزه عن غيره (جسميا، إنفعاليا، عقليا) حيث تظهر قدرته في اختلافه عن غيره وقدرته على إتخاذ القرار من خلال مايمتلك من قدرات ومهارات ورغبات وطموحات وذلك من خلال مساعدة الأطراف المساهمة في إنشاء الجيل، كالمعلمين وأولياء ومستشاريين لمواكبة ما هو جديد وحديث ومعاصر.

وأشارت دراسة محمود(1999): في هذا الإطار على التغيير الطارئ على سوق العمل مما جعل الطلبة يواجهون صعوبة نتيجة التغيير المستمر فلا بد من وجود توجيه مهني مدروس منظم يساعد على اتصال الخبرات المتعلقة بالمهن. (الزهراني، 1430)،. فالتغيرات والتطورات التي يشهدها العالم اليوم في شتي الميادين الحياتية والتي انعكست بصورة على الحياة الدراسية للتلاميذ وذلك من خلال الزيادة في التخصصات واتساق الأفاق المستقبلية لمواكبة التطورات الإقتصادية والاجتماعية. لذا وجب تهيئة كافة الظروف اللازمة لتمكين وتأهيل التلاميذ على القدرة على اتخاذ القرار بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم ورغبتهم مما يؤدي إلى تفاعلهم بإيجابية في الوسط المدرسي وتكوين كوادر المستقبل التي تساهم في بناء المجتمع وإزدهاره. فإتخاذ القرار هو إختيار بين أكثر من بديل للوصول إلى هدف ما، حيث يظهر في نهاية المرحلة المتوسطة أثناء إختياره التخصص الدراسي الذي يعد أهم مرحلة في حياته الدراسي تنطلق من التخصص لأنه يتوقف عليه مستقبله المهني والاجتماعي، ويختلف التلاميذ في أسس إختيارهم الدراسي نظرا لتنوع الشخصيات والخبرات وتنوع البيئات لتحقيق أهداف مختلفه مبنية على إختلافاتهم ضمن خيارات محدده في المدرسة. ولايستطيع التلميذ القدرة على إتخاذ القرار دون حاجته لتوجيه المهني الذي يتقارب

مع التوجيه التربوي حيث يعرفه سوبر في كتابه في سيكولوجية المهن: " بأنه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته متكاملة وملائمه لدوره في عالم الشغل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة لذاته متكاملة وملائمه لدوره في عالم الشغل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقه بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة". (أبوحماد، 2008، 241)

فالتوجيه موجود في نظمنا التربوية وفي كل المدارس الثانوية يوجد مستشار توجيه ولكن يبقى مفهوم التوجيه المهني الذي يعمل على مساعدة الطالب على اختيار التخصص الملائم حسب قدرته والذي يستجيب لسوق العمل والتوظيف لاحقا مازال غير فعال حيث تكمن فعالية دوره في العمل على زيادة مستوي النضج المهني الذي يؤهلهم مستقبلا لإتخاذ قرارات دراسية مبنية على معرفة الذات وعالم المهن حيث يعرف النضج المهني حسب نظريته تيدمان **Tidaman**: بأنه عملية النضج المهني للتطور المعرفي، حيث يربط القرار المهني بتطور النضج المهني، فصناعته تركز على مبدئين: التفاضل والتكامل، فالأول يقع بين تقييم الذات والعالم وبينهما يعبر التكامل عن الشعور بالرضا المهني كنتيجة للاندماج مع الجماعه المهنية وتحقيق الذات (zunker, 1900) حيث ركز في نظريته على نمو القرار المهني والقدرة على اتخاذه.

- كما اشارت نظرية جينزبرغ (Ginzberg): أن النضج المهني يتم عبر مراحل تطويرية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية، وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية. (أبو سعد والهوري، 2008)

وعليه فعملية التوجيه المهني يجب أن تكون في مرحلة متقدمه من عمر الفرد، حيث تتداخل عدة عوامل لإختيار المهنة وعدة دوافع، وتعتبر السنة الرابعه متوسط هي الخطوة الأهم للإختيار من مجموعة تخصصات محددة، الهدف منها تحقيق الأهداف المرجوة مستقبلا، فلا يمكنه القيام بهذه الخطوة دون المرور بالمراحل التي تسبقها ومن بينها مرحلة الطفولة التي يعد فيها ميوله المهنية من خلال اللعب حيث لايمكننا التمييز بين لعب الطفل والعمل في حد ذاته، وجعل فاصل بينهما فنسمي مايقوم به نشاط وذلك عمل أو لعب في جميع الظروف فهما نشاطان لايتناقضان فقد يعتبر عملا في حال ولعبا في أحوال أخرى، فيظهر دور الطفل في انتقا مهنة المستقبل بتقدمه بالسن، حيث تظهر الميول المهنية في مراحل مبكرة من العمر وأحيانا نسمع احد الاطفال يردد بأنه سيكون طبيب حين يكبر وتراه

يقلد الأطباء في فحص المرضى وحققهم بالحقن أو نجد طفلاً يقلد المعلم أو ضابط الشرطة، أو نجد أطفالاً يظهرون ميولاً فنية أو علمية أو أدبية يجب استغلالها وتوجيهها وهته الميول لها دور هام في إختيار الفرد لمهنة معينة، لان الميل أحد الجوانب الرئيسيه في الشخصية وقد أعطي المربيون عناية خاصة للميول في رعاية الأطفال وتوجيههم المهني بما يتناسب مع اهتماماتهم وأوجه النشاط التي يرغبون فيها. (أبوحماد، 2008، 255)

حيث يري **جون ديوي** أنه: كلما زاد شعور الفرد بالميل لمهنة مازاد المجهود الذي يبذله في المهنة. ودلت أكثر الدراسات أن الميل يتضح في مرحلة المراهقة في سن (13-15) ويأخذ في التبلور في (18) سن، حيث يثبت ويستقر في (21) سن فلا يجوز تأخير التفكير في المهن إلى مابعد مرحلة المدرسة. كما وجب التفريق بين الرغبة العرضية للطفل في مهنة ما وبين ما هو اصيل لانها قد تتاثر بالظروف الأسرية والتربوية وأحياناً قد يتجنب الفرد بعض المهن التي لا تتفق مع ميوله الحقيقة ليكون الاختيار المهني صحيح وإداري يحقق للفرد الإتزان النفسي والسعادة والرفاهية وتجنب الاختيار بالصدفة أو تحت الضغط الأسرة أو تأثير من الاصدقاء، فهذه العوامل كلها مسؤولة على الإختيار المهني وتساعد على إتخاذ قرار عقلائي يحدد مستقبله المهني لأن أي قرار يحدد مستوي الفرد الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والصحي. كما يحدد طبيعة العمل في حد ذاته كمهنة ومدي خطورته ومجموعة رفاق العمل، فوجود أسس ترعي الميل والقدرة والسمة الشخصية ومفهوم الفرد عن ذاته تساعد على اتخاذ قرار صائب وذلك من خلال توفر المعلومات الصحيحة لدي الطلبة حول المهن وفرص العمل المتاحة إضافه إلى تكوين صورة عن قدراته وإمكانياته وإيقاظ إهتمام التلميذ نحو إختيار مستقبلي والتعرف على طبيعة المهن وكسب الخبرة العلمية والتعليمية معا كل هذا من خلال إعانتة على معرفة نفسه ونواحي القصور لتطويرها. وهذه الدراسة جاءت لتسليط الضوء على مجال التوجيه المهني خاصة موضوع النضج المهني وعلاقته بمهارة إتخاذ القرار والتعرف على مدي الإرتباط بين الفرد وعالم المهن والمرونة في عملية إتخاذ القرار وتوجد عدة دراسات تناولت هذا الموضوع منها :

- **دراسة المعيشين (2001):** التي أجريت في سلطنة عمان وأظهرت قصور في مهارات إتخاذ القرار وحل المشكلات بين الطلبة على إختلاف مراحل دراستهم وجنسهم وجنسهم وغياب خدمة التوجيه والارشاد التربوي والنفسي والمهني بين طلبة التعلم العام والتعلم الأساسي في سلطنة عمان في تلك الفترة.

وأيضاً دراسة **عاقِل (1989، 199)**: حيث أشارت إلى دراسة التي أجريت في ولاية بليينوز الأمريكية عن مشكلات المراهقين وتناولت سبعة آلاف طالب من طلاب الصف الثاني عشر في 57 مدرسة ثانوية وطبق عليهم إختبار خاص أعد لتقصي مشكلاتهم وحاجاتهم وكانت الحاجة إلى قرار حول مهنة المستقبل من بين المشاكل الرئيسية لدى أفراد العينة.

أما الدراسات المحلية المشابهة من حيث المتغيرات المطبقة في الجزائر فكانت دراسة : **تارزولت عمروني (2008)**: التي أجرتها في مدرسة جزائرية لدراسة اثر برامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، طبقت على عينه قدرت (82) تلميذ وتلميذة حيث شملت العينة التجريبية 39 فردا والظابطة 43 فردا وقد دامت هذي التجربة مدة 3 سنوات كاملة تتبعت فيها الباحثة أفراد العينة طيلة مدة تدرسهم المتوسطة وقد توصلت الدراسة إلى أن التفوق في مستوى النضج المهني عموما وسيطرت الدوافع العالية أو الداخلية على تنشيط سلوكيات المجموعة التجريبية نحو بناء وإنجاز المشروع الدراسي والمهني المسطر من طرفهم يعود أساسا إلى البرنامج الإرشادي المطبق، حيث ساهمت في تسريع الإكتساب والتطور في بعض الإتجاهات الضرورية نحو المحيط المدرسي والمهني وبعض الخصائص الذاتية كالقدرة على ربط الأفعال وفق منظور الزمني وإكتساب الخطط والوسائل والإجراءات الموصلة إلى تطبيق المشروع المهني المستقبلي، إضافة إلى الاندماج أكثر مع سيرورة التخصص الذي إختاره وذلك بإدراك أهميته وإرتباطه بالمشروع المهني المستقبلي مما يدفعه إلى مواجهة الصعوبات والعراقيل ويدفعه أيضا لبذل الجهد من أجل إنجاز المشروع الشخصي. (تارزولت، 2008)

ومنه تكمن مشكلة إتخاذ القرار في غياب المعطيات التي تساعد على إتخاذ القرار الصحيح في ضل القدرات الشخصية وسوق العمل غير المستقر. فالنضج العقلي والإنفعالي والإجتماعي الذي يتوصل إليه الفرد من حيث النضج المعرفي، والمفهوم يعتبر مفهوما حديثا نسبيا مستمدا من نظرية سوبر للنضج المعرفي فهو غير واضح ومتباين بإختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه. حيث يعد مفهوما افتراضيا يستدل عليه من مظاهره ونتائجه، كما يؤكد سوبر: "أن النضج المهني يعد إستعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية والنمائية المناسبة للمرحلة العمرية".

بينما يعرف اتخاذ القرار بأنه : "عملية تفكير مركبة الهدف منها اختيار أفضل البدائل والحلول المتاحة للفرد في موقف معين من أجل الوصول إلى الحلو والهدف المرجو". حيث أن النضج المهني يكون التوجه المهني نحو الإختيار الأنسب للفرد ومدي إستعداده للتعامل مع مهنته التي تقوده إلى الإختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات إتخاذ القرار المناسب. (أبوسعودوالهوارى، 2008، 73)

النضج هو حالة حاصلة مع سيرورة الفرد ونموه وهنا تكمن مشكله الراسه في سوء الاختيار بسبب عدم القدرة على إتخاذ القرار الذي بدوره يؤدي إلى سلك مسار دراسي خاص وإنتهاج مهنة لا تتناسب مع رغبة وميل الفرد مما يؤثر عليه سلبا ولا يحقق له الرضاء الوظيفي، ومنه نطرح الإشكال التالي الذي يتمحور حول النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى طلبة الثالثة ثانوي، والتساؤل المطروح هو :

-هل توجد علاقة إرتباطية بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي؟

وبناء على ماتقدم نطرح التساؤلات التالية :

1-هل توجد علاقة إرتباطية بين الميول المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة الثالثة السنة ثانوي؟

2-هل توجد علاقة إرتباطية بين الخبرات المهنية ومهارة إتخاذ القرارات لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي؟

3-هل توجد علاقة إرتباطية بين إستقلالية الفرد ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة الثالثة السنة ثانوي؟

4- هل توجد علاقة إرتباطية بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي؟

ومن خلال هذه التساؤلات نقوم بطرح الفرضيات التالية:

ثانيا - فرضيات الدراسة :

من خلال مشكلة الدراسة و التساؤلات المطروحة ولإطلاع على الدراسات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية .

1_الفرضية العامة :

توجد علاقة إرتباطية بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

2- الفرضية الإجرائية :

2-1- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالميل المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

2-2- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

2-3- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين إستقلالية الفرد ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

2-4 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

ومن خلال هته الفرضيات سنقوم بتحديد مصطلحات الدراسة الحالية

ثالثا-التعاريف الإجرائية لدراسة :

تطرقت هذه الدراسة الحالية إلى العديد من المفاهيم التي تم تناولها وضبطها إجرائيا كما يلي:

يعتبر النضج المهني خاصية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المدرسية والمهنية مع العلم أنه لايعني هذه المشاريع، وإنما يدل على السيرورات المبنية لتحقيقها ووجود واستعداد سيكولوجي مناسب لعملية إكتساب معارف وإتجاهات تسهل الإندماج المهني والإجتماعي، حيث يكون الفرد قادرا على تحمل المسؤولياته لتحقيق مشاريعه الشخصية.

1-النضج المهني :هو مفاهيم تساعد الفرد على الوعي بذاته وميوله واهتماماته وقدرته على الموائمة بينهما والتعرف على المهن ومجالاتها ومتطلبات اتخاذ القرار .

2- مهارة إتخاذ القرار: هي عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف إلى اتباع طريقة علمية في جمع المعلومات على أساس التركيز و التفكير وصولا إلى إيجاد عدد من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه لأختيار المهنة المناسبة.

3- الميل المهنية: هي إنجذاب الفرد نحو عمل معين من الأنشطة والقيام به والمشاركة في هذا نشاط أو عمل يفضلُه وينجذب إليه ويكون ميل دائما.

4- الخبرات المهنية: هي الحصول على المعلومات حديثه وواقعية حول الذات والمهن والتخصصات الدراسية وسوق الشغل واكتساب خبرات لاستخدامها لغرض إتخاذ القرار المهني.

5- إستقلالية الفرد: هي وضع خطط مستقبلية واقعية لإتخاذ القرارات المهنية ودراسيه وعدم الإكتال على الغير في إتخاذ القرار.

6- معرفة الذات: هو الوعي بالذات وقدراتها وإستعداداتها والتفضيلات المهنية والدراسية.
رابعاً- أهمية الدراسة :

لكل دراسة أهمية بالغة تظهر من خلال النتائج المتوصل إليها وتكمن أهمية هذه الدراسه في مايلي:

- تكمن أهمية الدراسة في المتغير المدروس في حد ذاته فمفهوم النضج المهني يساعد الطالب على حسن إختيار المستقبلي من خلال تطوير المهارات الحالية.

- تساعد هذه الدراسة على تعرف على طبيعة إختيارات الطلبة لتخصصاتهم وبناء مشاريع الشخصية والتي من شأنها ان تدفع المسؤولين بالموؤسسات التربوية بجميع أطوارها لتفكير بضرورة توفير أخصائيين في الإرشاد والتوجيه لتقديم حصة التربية المهنية للتلاميذ حسب المراحل العمرية.

- تكمن أهمية الدراسة في الفئة المدروسة في حدى ذاتها بإعتبارها إجتازت الإختيار الدراسي ومقبلة على الإختيار المهني حسب تخصص المناسب له.

- معالجة ضعف قدرة التلميذ على إتخاذ القرار السليم.

- وتوعية التلميذ بضرورة الإستعلام الذاتي وتطوير قدرة ومهارة إتخاذ القرار.

- إمكانية الإستفادة من الدراسة الحالية وإعتبارها دراسة سابقة نظرا لنقص الدراسات المحلية.

-ندرة الدراسات التي تبحث في عملية إتخاذ القرار والعوامل المؤثرة على المستوى المحلي.
خامساً- أهداف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة الى التوصل إلى مايلي

- الكشف على العلاقة بين الميول المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدي تلاميذ سنة ثالثة ثانوي.

- إبراز العلاقة بين إستقلالية الفرد ومهارة اتخاذ القرار .

- توضيح العلاقة بين معرفة الفرد لذاته وقدراته ومهارة إتخاذ القرار ومدى تأثيرها.

- الكشف عن العلاقة بين الخبرات المهنية للفرد ومدى إرتباطها بمهارة إتخاذ القرار.

سادسا-الدراسات السابقة :

تمثل البحوث والدراسات السابقة محور البحث العلمي لأي باحث، حيث يستقي منها فكرة لبلورة مشكله بحثه وأهدافه وتحديد مجتمع الدراسة وعينته، وتزود الباحث بالعديد من الأدوات والإجراءات. فضلا عن الإعتماد عليها في تفسير نتائج الدراسة (الغامدي، 2013، 16)

وقد قامت الباحثة بالإطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغيرات الدراسة الحالية وما يشابهها من علاقة ارتباطية بين المتغيرات، وسيتم عرضها الاجنبية منها والعربية ثم يليها المحليه والتي كانت نادرة الوجود تم التعقيب عليها من طرف الباحثة، وبما أن موضوع النضج المهني له أهمية بالغة من العلماء الذين قاموا بدراسات حوله سيتم عرضها كما يلي:

6-1- دراسة الباحث وصل الله بن عبد الله حمدان سواط (2010) :

حول " فاعية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني " وكان الهدف منها الكشف عن، العلاقة بين هاذيين المتغيرين لدي طلاب وطالبات الصف الأول الثانوي، مطبقة استبيان على عينة مكونة 382 طالبا وطالبة وخلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب والطالبات على مقياس مهارة إتخاذ القرار المهني لصالح الطلاب.(السواط، 2013)

6-2- دراسة سويلز؛ وهر (swails and herr, 1976) :

دراسة في جامعة بنسلفانيا حول "أثر برنامج إرشادي في إتخاذ القرار المهني والنضج المهني" على عينة تكونت (96) طالبا منهم (44) (52) من طلبة الصف التاسع بإحدى المدارس المتوسطة ثم تقسيم العينة إلى (12) مجموعة (9) مجموعات تجريبية و(3) ضابطة، صمم الباحثان ثلاث برامج إرشادية إعتد البرنامج الأول العلاقة الإرشادية واعتمد الثاني على الوسائل السمعية والبصرية في التدريب على مهارة إتخاذ القرار، وإعتد البرنامج الثالث على تمثيل الأدوار المهنية ولعب الدور، وإفترض الباحثان أن خبرات الإرشاد الجمعي في تدريب الطلبة على مهارة إتخاذ القرار المهني تسهل نمو الاتجاهات النضج المهني ونمو مهارات إتخاذ القرارات المهني استغرق البرنامج ثمانية جلسات مدة كل مدة كل جلسة خمسون دقيقة، وقد إستخدم الباحثان فصولا مختارة من أداة (كرايتس) في النضج المهني، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات التجريبية جميعها

والمجموعات ذاتها، وقد أبرز الباحثان هذه النتيجة بصغر حجم المجموعه الواحدة والتي تتكون من ثمانية أفراد، وكذلك إقتصار أداة المقياس على فصول من أداة كرايتس (krites). (السواط. 2008، 131)

6-3-دراسة ريبتون (Rubinton1980):

كانت الدراسة حول تعلم الطلاب مهارة إتخاذ القرار المهني وأنماط إتخاذ القرار وزيادة النضج المهني، وقد هدفت الدراسة إلى إستقصاء فاعلية نموذجين إرشاديين في إتخاذ القرار المهني الأول: النموذج الحدسي (Anintuitive intervention) ويقوم على تدريب الفرد على إختيار المهنة من خلال حدسه، أي إختيار مهنة يتوقع أنها تناسبه، الثاني هو النموذج العقلي (Arational intervention) وقوم على إختيار الفرد لمهنة من خلال طريقة منطقية بالتوفيق بين ذاته، وما يناسبها من مهن، وأثر هذين النموذجين على طبيعة الإختيار المهني والنضج المهني على عينة تكونت من (125) طالبا، وطلبة كليات المجتمع تراوحت أعمارهم ما بين (18-21) سنة قسمت إلى أربع مجموعات، دربت المجموعة الأولى على النموذج الأول (الحدسي) والمجموعة الثانية على النموذج الثاني العقلي والمجموعة الثالثة والرابعة هما المجموعتان الضابطتان التي لم تتلقي أي تدريب، وظهرت النتائج أن البرنامج الإرشادي أو النموذج العقلي له أثر كبير في تحسين مستوي النضج المهني والقدرة على إتخاذ القرار المهني السليم.

6-4-دراسة لجيسن دستن وروشل (Jepso.D and Russul.1982):

كانت حول "أثر التدريب في حل المشكلة على الإكتشاف المهني وإتخاذ القرار المهني لدي المراهقين" على عينة تكونت من (48) طالبا وطالبة منهم (29) طالبة (19) من طلبة الصف الحادي عشر المتطوعين للدراسة ثم مقارنة أساليب التوجيه المهني على الإختيار والقرار المهني وهذه الأساليب هي:

أ-أسلوب رحلات المجال المهني الموجهه (guided.field.trips):

الذي يعتمد على القيام بزيارات ميدانية لموقع العمل، ومقابلة المسؤولين ومناقشتهم وسماع محاضراتهم حول ظروف العمل وإمتهيازاته وشروط الإلتحاق ثم محاولة كل فرد من أفراد هذه المجموعة إتخاذ قرار مهني يتفق مع ميوله وإهتمامه ورغباته.

ب- أسلوب حل المشكلة الإتجاه العقلاني (opleGognilive Prm.Solving):

الذي يتبع خطوات محددة مترابطة كأسلوب في حل المشكلة، فخور تعلم مباشر بخطوات أسلوب حل المشكلة.

ج-الأسلوب السلوكي في حل المشكلة (Behavioral Problem solving training): الذي يركز على تطبيق خطوات حل المشكلة على افتراض أن الطلبة يعرفون هذه الخطوات ولكن لا يستطيعون تطبيقها في حياتهم العملية خاصة في مجال الاختيار المهني، صمم البرنامج على شكل مشاغل خلال يوم واحد لمدة ثمان ساعات متتالية. وأشارت النتائج إلى فعالية الأسلوب السلوكي الذي تتبناه نظرية كرومبلتز (Krumholtz) في الإكتشاف المهني والقدرة على إتخاذ القرار المهني مقارنة مع الأسلوبين الآخرين. (العيزي، 2011، 73)

5-6-دراسة رودريجوز وبلوتشر (Rodriguez&Blocher.1988):

هدفت كمقارنة برنامجين هما لتحسين النضج المهني والقدرة على إتخاذ القرار المهني لدي طالبات كلية مجتمع في بورتوريكو (Puerto Ricon) على عينة تكونت من (85) طالبة إخترن عشوائيا، تم تقسيمهن إلى ثلاث مجموعات بالتساوي في بداية التطبيق إلى مجموعتان مشتقين من نظرية كرومبلتز (Krumholtz) الأول برنامج أدكنز المعدل في الإختيار المهني (Odified Adkins Gareerchoice Modulan) والذي يتضمن عشرة جلسات لمدة عشرة أسابيع بمعدل جلسة واحدة أسبوعيا، مدة كل جلسة ساعتان، يتضمن البرنامج ثلاث وحدات هي: وحدة اكتشاف إهتمامات والقدرات (معرفة الذات) ووحدة إكتشاف المجالات المهنية ووحدة إتخاذ القرار المهني. وهناك أنشطة لكل وحدة من هذه الوحدات.

البرنامج الثاني: برنامج تطوير البدائل المهنية (The Alternative Gareer development program):

والذي يتضمن عشرة جلسات لمدة ساعة واحدة، وإشتمل البرنامج على خطوات هي: تحديد الإعتبارات الهامة في الإختيار المهني وإكتشاف القيم الشخصية من خلال تمارين علمية وإكتشاف الإهتمامات المهنية لدى أفراد المجموعة من خلال تطبيق إختبار جون هولاند الموجه لذات (sps) وتفسير نتائج الإختبار وإكتشاف القدرات وتحديد هدف كل جلسة ووقتها وأداتها وإتخاذ القرار من خلال تمارين تجريبية ودراسات الحالة، ثم التطبيق على شكل لعب الدور في مواقف إفتراضية، وتقييم المهارات الفردية ومقارنتها ومقارنه الإهتمامات الفردية لكل فرد مع الآخر ومقارنة الأهداف المهنية لكل فرد مع

الأخرين وكذلك مقارنة الخطط المهنية والدافعية. وأشارت النتائج إلى أن كلا من البرنامجين كان فعال في زيادة النضج المهني والقدرة على إتخاذ القرار المهني. (السواط، 2008، 134)

6-6- دراسة جرادات (1991):

أجريت في البيئة الأردنية لمعرفة "فاعلية برنامج إرشادي مهني مقترح مشتق من نظرية كروسلتر" وقد هدفت الدراسة إلى إستقصاء أثر هذا البرنامج الإرشادي في زيادة مستوى النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار المهني وزيادة المعلومات التربوية والمهنية لطالبات الصف العاشر، على عينه تكونت من (200) طالبة قسمت مناصفة إلى مجموعتين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ثلاث مدارس حكومية في كل مدرسة مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة أخضعت المجموعات التجريبية إلى تدريب مشتق من نظرية (كرومبلر) خلال عشر حصص صفية بأسلوب تعليمي مباشر وتدريبات خاصة قامت بها المرشحات التربويات في تلك المدارس بعد تدريبهن على هذا البرنامج. وقد احتوي على معلومات حول كيفية إكتشاف عالم المهن وإكتشاف الذات، ومن ثم التدريب على كيفية إتخاذ القرار المهني المناسب لدي هؤلاء الطالبات بمهارات إتخاذ القرار المهني وتحسين مستوى النضج المهني وزيادة المعلومات المهنية والتربوية لدي هؤلاء الطالبات. (العزيمي، 2011، 65)

6-7- دراسة لكاربنتر وماتويز (Garente & Malha ws, 1993):

قامت الدراسة لمعرفة تأثير وحدة من الممارسات المهنية على كل من النضج المهني والخبرة المهنية عند الطلاب في مرحلة المراهقة المبكرة بمدرسة جامعة جورجيا (Georgia) اهتمت الدراسة بالتصميم ذو الإختبار القبلي والبعدي، مع وجود مجموعات ضابطة وأخرى تجريبية وقد إستعمل لذلك كل من مقياس القرار المهني (GPS) وقائمة النضج المهني (GMI) هذا وقد إعتمد منهاج النمو المهني لقسم التربية في جامعة جورجيا على دليل النمو المهني الوطني المعد للطلاب في مدارس المرحلة الوسطي والعليا. وأظهرت النتائج القبلية للطلاب البيض علامات أعلى على أقسام مقياس النضج المهني في كل من علامات الإختبار القبلي والبعدي وشكل الوضع الإقتصادي والإجتماعي والعرق متغيرات ذات دلالة على بعض المقاييس الفرعية. إلا أنه ولا واحد من هذه التغيرات كان ذو دلالة مع كل المقاييس على الإختبار القبلي والبعدي لمقياس القرار المهني كما هو الحال على مقياس النضج المهني، فإن الطلاب الأصغر سنا الذين كان أدائهم جيدا في الرياضيات والقراءة، وطلاب البيض أظهروا حيرة (تردد) مهنية أقل، ومن خلال تحليل نتائج الإختبار البعدي

لمقياس إتخاذ القرار أظهرت أنه بينما كانت الحيرة المهنية تقل بواسطة المشاركة في المجموعة التجريبية فإن تصميم الطلاب على إختيارهم كان يتناقص أيضا.

6-8- دراسة لوزو وآخرون (Luzzo.all, 1995):

كانت دراسة على عينة من طلبة الكلية الجدد تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات : الأولى تكونت من (28) طالبا أكملوا بحث توجيه الذات والتحقوا بورشة عمل مدتها خمسين دقيقة عن إكتشاف المهنة بنيت على أساس البحث.

المجموعة الثانية من (28) طالبا وأكملوا النظام المنقح من إتخاذ القرار المهني (CDM.R). المجموعة الثالثة هي المجموعة الطابطة وتكونت أيضا من (28) طالبا وأظهرت النتائج أن النظام المنقح من إتخاذ القرار (CDM.R) زاد من المعرفة بمبادي صنع القرار، ولم تظهر الدراسة أي تغيرات أخرى في النضج المهني. (السواط، 2008، 135)

6-9- دراسة تيو دوري (1979):

اجريت الدراسة على مايزيد من ثلثي التلاميذ (69%) قد حددوا إختبارات مهنية غير متناسقة بل مساعدة فيها بينهما مما يعني أن التلميذ لا يدرك تماما حسب رأيه حقيقة ميوله المهنية ولا يعني بشكل كافي قدراته العلمية وإستعداداته هذا ما فعله إلى القول أن قرار التلميذ اللبناني فيما يتعلق بمهنة المستقبل، هو قرار غير ناضج وغير مبني على أساس واقعي ومنطقي.

6-10- دراسة جروان (1986):

بعنوان "إختبار فاعلية ارشادي مهني جمعي في متغيري النضج المهني وإتخاذ القرار المهني" تكونت عينة الدراسة من (147) طالبا من طلبة الصف الثاني ثانوي بفرعيه العلمي والأدبي، وإستخدم الباحث كل من مقياس النضج المهني لكريتس (Grites) ومقياس حل المشكلات (لهبندر وبيترسن) (Heppner and pettersen) لقياس متغير إتخاذ القرار المهني، وبعد رصد نتائج الطلبة على الإختيار القبلي والبعدي قم بتعريض المجموعة التجريبية لبرنامج إرشاد جمعي مهني، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الإختيار البعدي بالنسبة لمتغير القرار المهني تعود للبرنامج الإرشادي في المجموعة التجريبية.

- لم تظهر دلالة لتفاعل بين المعالجة وفروع التخصص الدراسي.

6- 11-دراسة نادية وسارة (Aadya & Sarah1996) :

هدفت الدراسة إلى ترجمة وإستخدام مقياس الفعالية الذاتية وإِتخاذ القرار المهني وتكونت عينة الدراسة من (750) طالب في المرحلة الإعدادية، وقام الباحثان بإستخدام مقياس فاعلية الذات العامة ومقياس الإتصال المهني وأوضحت النتائج أن: فعالية الذات العامة غالبا ماتكون مرتبطة بدرجة مرتفعه بأهداف وأغراض إتخاذ القرار المهني أكثر من إرتباطها بتوقعات نتائج القرار المهني.

6-12- دراسة رندا سهيل (2002):

بعنوان "فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارة إتخاذ القرار لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي دراسة ميدانية شبه تجريبية في مدرسة مدينة دمشق" هدفت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج تدريبي على تنمية مهارة إتخاذ القرار المهني وكذلك التعرف على دور عامل الجنس وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي مهارة إتخاذ القرار بين الطلبة الذين تدربوا على البرنامج في المجموعة التجريبية وبين الطلبة الذين لم يتدربوا على البرنامج في المجموعه الضابطة هذه الفروق كانت لصالح المجموعة التجريبية.(الزهراني،1431)

6-13- داسة العميري(2009):

بعنوان "علاقة مستوي إتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان"، هدفت لدراسة معرفة مستوي كل من النضج المهني وإِتخاذ القرار المهني، ومعرفة العلاقة بينهما، ولقياس النضج المنهي تم تطوير إستبانة مكونه من(31)فقرة وإستبانة لأتخاذ القرار مكونه من(40) فقرة وتوصلت الدراسة إلي دلالات صدق وثبات مقبولين لكلا الأداتين لعينة مكونه من (288) طالبة من الصف العاشر بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان، وأشارت النتائج إلى ان مستوي النضج المهني عال، أن هناك علاقة إيجابية بين النضج وإِتخاذ القرار.(الراشدي،2017 ، 34)

6-14-دراسة الصاعدي(2012):

بعنوان " النضج وعلاقته بمهارة إتخاذ القرار لدى طلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة في الفصل الدراسي الثاني لعام (1433، 1434) "حيث قامت الباحثة بإستخدام أدوات البحث كمقياس مهارة إتخاذ القرار المهني ومقياس إستمارة البيانات الأولية الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (286) طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية وجاءت النتائج بوجود علاقة

إرتباطية موجبة بين درجات النضج المهني ودرجات مهارة إتخاذ القرار المهني. (الراشدي، 2017، 36)

6-15- دراسة (تارزولت عمروني حورية، 2008) :

أجريت الدراسة في المدرسة الجزائرية لدراسة أثر برامج تربية الاختيارات على الخصائص السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية، وقدرت العينة ب(82) تلميذ وتلميذة، حيث شملت العينة التجريبية (39) فردا والضابطة (43) فردا وقد دامت وقد دامت هذه التجربة 3 سنوات كاملة تتبعت فيها الباحثة أفراد العينة طيلة مدة تدرسهم في المتوسطة وقد توصلت الدراسة إلى أن التفوق في مستوى النضج المهني عموما وسيطرة الدوافع العائلية أو الداخلية على تنشيط سلوكيات تلاميذ المجموعة التجريبية نحو بناء وإنجاز المشروع الدراسة والمهني المسطر من طرفهم يعود أساسا إلى البرامج الإرشادي المطبق، حيث ساهمت فس تسريع الإكتساب والتطور في بعض الإتجاهات الضرورية نحو المحيط المدرسي والمهني وبعض الخصائص الذاتية كالقدرة على ربط الأفعال وفق المنظور الزمني وإكتساب الخطط والوسائل والإجراءات الموصلة إلى تطبيق المشروع المهني المستقبلي إضافة إلى الاندماج أكثر مع سيرورة التخصص الذي إختاره وذلك بإدراك أهمية وإرتباطه بالمشروع المهني المستقبلي مما يدفعه إلى مواجهة الصعوبات والعراقيل ويدفعه أيضا لبذل الجهد من أجل إنجاز مشروع المستقبلي. (تارزولت، 2008)

أ-التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد إستعراض الدراسات السابقة التي أتاحت لنا يمكن التعقيب عليها كما يلي :

1-المنهج:

تناولت الدراسة الدراسات المنهج التجريبي لدراسة أثر البرامج التدريبية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني وتارة أخرى تناولت المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين متغيرين الدراسة.

2-العينة والأدوات:

إعتمدت البرامج التدريبية والمقاييس المطبقة على العينة التي استهدفت فئة طلبة الجامعة ذكور وإناث المقبلين على المهن وأيضاً طلبة الصف التاسع والعاشر بصفتهم مقبلين على الإختيار الدراسي.

3- نتائج الدراسات:

من حيث النتائج كانت البرامج التدريبية فعالة في إتخاذ القرار المهني ورفع مستوى النضج المهني لصالح المجموعة التجريبية ماعدا دراسة واحدة أظهرت عدم وجود فروق بين المجموعات في إتخاذ القرار المهني، أما الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرات فقد اتفقت مع دراسات السابقة في وجود علاقة بين المتغيرات ماعدا دراسة واحدة أثبتت عدم وجود فروق بين الجنسين أثناء الدراسة.

4- أهداف الدراسة :

هدفت كل دراسة التوصل إلى معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتارة أخرى إلى معرفة ثر التدرب على حل المشكلة على إتخاذ القرار المهني وأيضا إلى فعالية برامج الإرشادية لزيادة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار.

ومن خلال استعراض الطالبة الباحثة للدراسات السابقة التي تم الإستفادة منها في تحديد أبعاد مقياس النضج المهني ومقياس مهارة إتخاذ القرار حسب مايتناسب مع خصائص عينة الدراسة الحالية وكذلك مقارنة نتائج الدراسات السابقة بالدراسة الحالية من حيث نقاط التشابه بينهما في مدي وجود علاقة ارتباطيه بين متغيري الدراسة. وذلك مما يساعدنا في تعيين عينة الدراسة الحالية والمنهج المتبع والأساليب الإحصائية.

الفصل الثاني: النضج المهني

تمهيد

- أولا - مفهوم النضج المهني.
 - ثانيا - النظريات المفسرة للنضج المهني.
 - ثالثا - أبعاد النضج المهني.
 - رابعا - عوامل المؤثرة في النضج المهني.
 - خامسا - قياس النضج المهني.
 - سادسا - أهمية النضج المهني.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يملك التلميذ قدرات واستعدادات علمية معينة تمكنه من النجاح والتفوق في اختصاص الدراسي معين أو عند ممارسته لمهنة ما، إلا أن ضعف النضج المهني للفرد يكمن في معاناته من نقص القدرة على الاستكشاف والتحكم في المعلومات وشعوره بالعجز عن صياغة اختيارات واقعية لضعفه في اختيار عدة بدائل للاختيار الواحد والمفاضلة بينهما. ومتابعته لتحقيق أهدافه وتخطي العراقيل التي تواجهه.

فضعف الثقافة المهنية لدى المتعلمين وهم على أبواب الاختيار المهني يستوجب على المؤسسة التربوية تقديم تربية مهنية لتذليل الصعوبات وتوصيف المهن وما تتطلبه كل مهنة من قدرات ومهارات وتمكنهم من تحديد قدراتهم الذاتية والعقلية وميولهم بشكل لا يدعو إلى الشك وتجنبهم بذلك المعاناة جراء خطأ اختيار المهنة وتابعاتها.

فالتربية المهنية تزود المتعلمين بالقدر الكافي من المعلومات حول سوق الشغل والمهن المختلفة فيه وحجم العروض فيها والإقبال على التعلم الذي يضيف إلى المهن المطلوبة. وأن تشجعهم إلى التوجه إلى الاشتغال في المهن اليدوية وتوهمهم للعمل فيها بنجاح وفتح مجال الإبداع في المهن ذات الصلة بمجال تعلمهم وأدائهم المستقبلي، إذ أنها تعرفهم بالأسس التي تبني عليها الأعمال والمهن... فلا يكفي دور المدرسة والمؤسسات التربوية للقيام بهذه المهمة في مرحلة الثانوية بل يتطلب تقديمها في مرحلة رياض الأطفال دون سن 6 سنوات، من خلال إعطاء الطفل الحرية في طرح أسئلته أثناء اللعب وتنمية حواسه وقدراته وميوله بصورة شاملة من خلال إثراء خبرات الطفل وحثه على الاستكشاف وتقديم أجوبة لتساؤلات من شأنها إثراء اللغة للطفل والإصغاء والسمع وتهذيب الأخلاق وغرس قيم وتطوير مهارات حركية لديه، ثم تليها الخطوة المهمة عند التحاقه بالمدرسة وقيامه بواجبات منزلية وتقديم أعمال مسرحية حول المهن ودعوة الأولياء للتحدث مع التلاميذ عن وظائفهم المختلفة وحاجات المجتمع لهذه المهن، وبعد اجتياز التلميذ للمرحلة الابتدائية وانتقاله إلى مرحلة التعلم المتوسط. التي تعتبر فرصة لاكتشاف قدراته وميوله عن طريق الملاحظة والعمل الفعلي بزيارة المؤسسة والتعرف بشكل مباشر على المهن إلى غاية إنهائه هذه المرحلة والحصول على شهادة التعلم المتوسط والانتقال إلى المرحلة الثانوية التي يقبل عليها وهو يمتلك بعض الميولات المهنية التي تم صقلها في المراحل السابقة مع التعرف على التوجه الدراسي سواء كان توجهها أدبيا أو علميا نستدل عليه من خلال نتائجه التحصيلية، فالتلميذ

بسن 16 سنة تتبلور لديه بعض المفاهيم والتوجهات وقد استبصر قدراته وأدرك استعداداته إضافة إلى استعلامه عن بعض المهن والحرف التي تخلق لديه توجهها وترسم له هدفا يسعى لبلوغه وتحقيقه مستقبلا.

وهنا يتضح لنا أهمية النضج المهني لتلميذ وما يرتبط به من مفاهيم مصاحبة كالنمو المهني والقرار المهني. فالقرار المهني هو جزء من عملية النمو المهني التي تسعى إلى تحقيق النضج المهني وتشكيل بروفيل مهني للتلميذ يحدد الهوية المهنية، فنضوج المهني للفرد هو تعبير عن التوجه المهني نحو الاختيار المهني لديه ومدى استعداده للتعامل مع مهنته وقدرته على الاختيار المهني الواقعي من خلال وعيه بذاته والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب. وهنا سيتم التطرق إلى ما سبق بالتفصيل من خلال توضيح مفهوم النضج المهني وأبعاده والعوامل المؤثرة عليه، والنظريات المفسرة له، ومدى أهميته.

أولاً- مفهوم النضج المهني:

1 - تعريف النضج:

عرف كريتس النضج بأنه سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية لدى الفرد وقد حدد

خمسة أبعاد للنضج هي:

- الإستقلالية في إتخاذ القرار.
- الإنهماك في عملية الاختيار.
- وضوح مفاهيم عملية الاختيار.
- الإتجاه نحو العمل.
- وعوامل التفضيل في الإختيار المهني.

- ويعرف **pieron (1968)**: النضج كحالة حاصلة من سيرورة النمو.

ويدل النضج حسب **lafon (1969)**: على القدرة التي يصل فيها الفرد إلى النمو الفيزيولوجي والنفسي الكامل، بمعنى حالة الرشد. ويؤكد كلا من الباحثين في تعريفهم للنضج بأنه حالة نمو نفسي وفيزيولوجي مستمرة عبر الزمن. (تازولت، 2008، 87)

2- تعريف النضج المهني:

يعد مفهوما حديثا نسبيا ومستمدًا من نظرية الارتقاء المهني لسوبر، وهو ما يفسر عدم وضوحه وتباينه باختلاف الخلفية النظرية لعلماء الإرشاد والتوجيه المهني ورواده، كما يعود عدم وضوح المفهوم إلى كونه مفهوما افتراضيا يستدل عليه من مظاهره ونتائجه. ويعتبر أصحاب الاتجاه التطوري الذين قدموا تصورًا واضحًا لنضج المهني.

فقد أكد سوبر (Super): أن النضج المهني يعني: إستعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلة العمرية. (أبو سعد الهواري، 2008، 73)

وقد حدد سوبر عناصر يستدل من خلالها على النضج المهني للفرد المتمثلة في:

- التخطيط.
- الاستكشاف.
- اتخاذ القرار.
- المعلومات الخاصة بعالم الشغل.
- المعلومات الخاصة بالتفضيلات المهنية.
- الواقعية. (الشهب، 250)

- ويرى سوبر أن النضج استعداد للمهن حسب المرحلة العمرية، ومن خلال ما سبق يمكن تعريف النضج المهني حسب سوبر إلى ستة أبعاد أساسية: البعد الأول والثاني على أساس التطور في الاتجاهات، أما الأبعاد الستة المتبقية فهي خاصة على أساس الكفاءات وتتمثل هذه الأبعاد في:

- التخطيط.
- الاستكشاف.
- اتخاذ القرار.
- المعلومات الخاصة بعالم الشغل.
- المعلومات الخاصة بالتفاصيل المهنية.
- الواقعية.

- وفي هذا المجال يعرف legres & pematin (1988): النضج المهني كسيرورة متعددة تتركب من عدة أبعاد توجه السلوك وتسمح بتضاعف حركة المراقبة سواء على مستوى الذات أو المؤثرات الخارجية المفروضة من طرف المحيط. حيث يؤكد الباحثان على تعدد أبعاد النضج ودورها في توجيه سلوكيات الفرد وإظهار استقلاليته من خلال عملية التعديل بين المؤثرات الخارجية والداخلية، أما Sillamy (1980): يرى أن النضج خاصة تظهر ما بين 18 و 25 سنة وتترجم باكتساب قدرات ومعلومات (كالتحكم في مفهوم الزمن وفي الظروف المتعلقة بالمهنة...)، كما تسمح هذه الخاصة باتخاذ القرارات مستقرة وفعالة للتوقعات المستقبلية للفرد. (قشي، 2009، 157)

أما الباحثان (سافيكاس، Savichas) (نايدوا، Naido) يريان: أن النضج المهني: هو استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستثمار الفرص المتاحة ومواجهة الصعوبات المحيطة، وهنا الباحثان يعبران عنه بالتكيف مع مهام الإرتقاء المهني المناسب لمرحلة العمرية. (السواط، 2008، 50)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا تعريف النضج المهني، على أنه خاصية سيكولوجية هامة لبناء وتحقيق المشاريع المدرسية والمهنية والقدرة على اتخاذ القرارات المهنية الموافقة لسن الفرد وواقعية وتحقيق النجاح للتكيفات المطلوبة بالنسبة لهذه المرحلة من النمو.

ثانيا - النظريات المفسرة للنضج المهني:

ظهرت نظريات التي تناولت مفهوم النضج المهني والاختيار المهني مع بداية الخمسينات وأسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني ومن تلك النظريات (سوبر، Super)، نظرية (جينزبرغ، Ginzberg)، ونظرية (آنارو، Anne Roue)، ثم توالى الأبحاث حول الاهتمام بالتوجيه المهني، وظهرت نظريات أخرى مثل نظرية (هولاند، Holland) ونظرية (تايدمان، Taedman) ونظرية التعلم الاجتماعي (باندورا، Social-learning)، حيث كان لهذه النظريات دور كبير في تطوير برامج التوجيه المهني مثل: مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأنماط الشخصية والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط وطرق وأليات صنع القرار وطريقة التعلم واكتساب المهارات حسب كل مرحلة.

نظرية سوبر (Super theory, 1976):

دونالد سوبر، Super (1953) أسس نظرية في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني (Vocation Deveopment)، والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون إمكانيات الفرد واهتماماته. وسوبر واحد من كبار الأخصائيين النفسيين المختصين في علم النفس المهني والقياس النفسي وله كتاب ذائع الصيت بعنوان استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني. (أبو حماد، 2008، 349)

ويعتبر سوبر من أهم الشخصيات التي تناولت موضوع النضج المهني وقد بنى نظريته على أساسين هما: سيكولوجية الفروق الفردية ومفهوم الذات، ويشير سوبر في (1969) بأن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف ويوضح في سنة 1979، بأن الأفراد يلعبون عدة أدوار (طفل، تلميذ، زوج، أب، مواطن، مريض....) على خشبة المسرح المتنوعة (البيت، الحي، المدينة، مكان العمل)، فكلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة سهل عليه تحمل المسؤولية أدوار أخرى، حيث أكد على النمو المهني يزداد في التعقيد ويتجه نحو الواقع والتخصص. ففي كل مرحلة مهام يجب على الفرد إنجازها وتسمح هذه المهام التطورية باكتساب الدليل السلوكي الكافي الذي يؤهل الفرد إلى الحصول على مكافئة المجتمع. (قشي، 2009، 154). فحسب نظرية سوبر النمو هو عملية مستمرة طوال حياة الفرد تتضمن عوامل نفسية اقتصادية اجتماعية وجسمية تتفاعل لتؤثر في مهنة الفرد.

ويرى عبد الهادي والعزة (1999) مجموعة من الأسس التي تقوم عليها نظرية سوبر. وهي كما يلي:

1-1- مفهوم الذات:

يعتبر من العناصر الأساسية لنظرية سوبر حيث يتطور مفهوم الذات المهني من خلال النمو الجسمي والنفسي، والملاحظات في العمل والتوجيهات العمل من الكبار وبيئة العمل والخبرات العامة تزوده بالوعي عن عالم الشغل وتساهم في حدوث تطورات مهنية ذاتية، فتشكل مفهوم الذات يتطلب من الفرد معرفة ذاته كفرد متميز عن غيره مع إدراكه لتشابه الحاصل بينه وبين غيره، فمفهوم الذات متغير غير ثابت فهو حاصل نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين. فالذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالنضج يظهر عندما يختبر الفرد نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية.

1-2- الفروق الفردية:

حسب سوبر أي فرد لديه القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأقران يوجد بينهم تفاوت في الكفايات للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم. فالفرد يكون أكثر كفاءة في وظيفته عندما تتطابق مع ميله وقدرته. (الغريزي، 2011، 46)

1-3- علم النفس النمو:

كتبت بوهلر (Buhler) في علم نفس حيث ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتابع لمراحل المتتالية، مما جعله يتأثر بها وقاده لقول أن طريقة الفرد في التوافق هي مرحلة من مراحل الحياة، يمكن أن تساعده على التنبؤ في مراحل لاحقة. فحسب النظرية النمائية لسوبر فإن نمو وتطور مفهوم الذات (المهني خصوصا) يتم عبر خمس مراحل تتمثل لتشمل كل حياة الفرد وهي:

• مرحلة النمو (Growth) (من الولادة حتى سن 14):

ينمو مفهوم الذات، حيث يتماثل الشخص مع الآخرين. والمهام النمائية أثناء مرحلة النمو تشمل على اكتساب الفهم الذاتي والحصول على فهم عام عن عالم الأعمال ولمرحلة النمو ثلاث مراحل فرعية:

أ- مرحلة الخيال:

تحدث من 4-10 سنوات وتتطوي على قيام الطفل بلعب الأدوار الحالبة المتعددة فيما يتعلق بعالم الأعمال.

ب- مرحلة الاهتمام:

تأثر على الطموحات المهنية.

ت- مرحلة القدرة:

تحدث من سن 13-14 سنة وتتميز بالنظرة الواقعية لعالم الأعمال حيث يصبح الأفراد على معرفة ودراسة لقدراتهم ومتطلبات الوظيفة.

• مرحلة الاستكشاف (Exploration) (من 15 إلى 24 سنة):

هذه الفترة هي فترة الفحص الذاتي في علاقتها بعالم الأعمال ويبدأ الفرد في الاختيار المباشر للعمل بالمشاركة في الأعمال لبعض الوقت التي تساعد على البلورة والتحديد والتطبيق للتفضيل المهني وأيضاً هذه المرحلة تنطوي على ثلاث مراحل فرعية:

أ- مرحلة المؤقتة:

تمتد من سن 15-17 سنة وتنطوي على تحديد مجالات العمل المناسبة.

ب- مرحلة الانتقال:

تبدأ من 18-21 سنة وفيها ينظم الفرد إلى تدريب تعليمي مهني خاص يرتبط بمجال العمل ويدخل مباشرة إلى سوق الشغل.

ت- مرحلة المحاولة:

تتراوح ما بين 22-24 سنة ويبدأ الفرد عادة أول وظيفة وهو يكون التزام مؤقت لأن الشخص يقرر ما إذا كان الاختيار المهني مناسباً أم لا. (سعد؛ الشريفين، 2015، 448)

• مرحلة التأسيس (Establsment) (من 25 إلى 44 سنة):

هاته المرحلة الرئيسية تسمى أيضاً بالإنجاز ويكون الأفراد قد حددوا مجال العمل المناسب، ويلتزمون به لفترة طويلة. (العززي، 2011، 47)

• مرحلة الاستمرار (Maintenance) (من 45 إلى 46 سنة):

هاته المرحلة يستمتع الفرد بالأمان والخبرة ويحاول الحفاظ على الحالة كمتخصص منتج، فالمهنة النمائية الرئيسية هي الحفاظ على الحالة التي تم إنجازها.

• مرحلة الانحدار (Disengagement) (من 64 سنة فما فوق):

يقوم الفرد بتهيئة نفسه للتقاعد وتتحصر المهارات والقدرات الجسمية والعقلية وفيها مرحلتان أوليتان هما:

أ- مرحلة الانحصار:

وهي تباطيء يحدث في سن 60-65 عاما وهو الوقت الذي يبدأ فيه للتهبيء للتقاعد.

ب- مرحلة التقاعد:

تبدأ من سن 61 عاما أو بعد ذلك ويستمر في العمل لبعض الوقت أو يتوقف عنه ويكرس وقته للمتعة والتسلية. ويشير **سوبر** (2002، 1980) إلى نظريته على أنها منهج مدى الحياة للتنمية المهنية، حيث يرا أنها تمر بخمس مراحل وهي:

- مرحلة البلورة (Grystalization Stage):

وتمتد من عمر 14-18 سنة وهنا يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهنية وتحديد أهدافه من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

- مرحلة التحديد والتخصص (Speceication stage):

وتمتد من عمر 18-21 وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

- مرحلة التنفيذ (Lmplementation Stage):

تمتد من 21-24 ويتم فيها الانتهاء من التعلم والتدريب اللازم للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة من الفرد.

- مرحلة الثبات والاستقرار (Stabilication Stage):

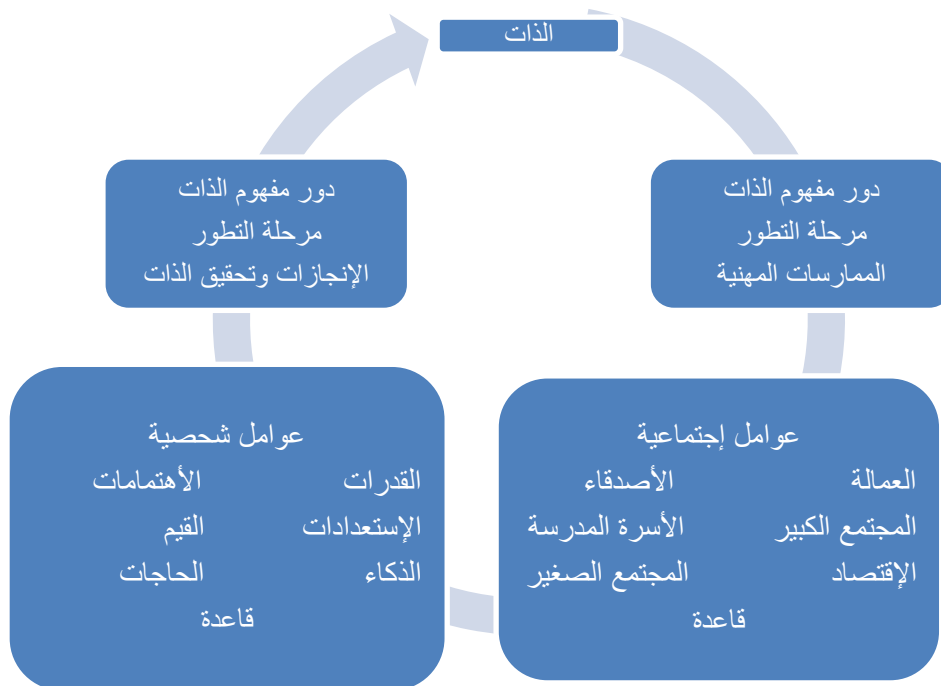
تمتد من 25-35 سنة، وتختص بثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه وملائمة القرار المهني وهنا يظهر التغيير في المستوى المهني مع ثبات المهنة.

-مرحلة الاندماج (Consolidaion stage):

تمتد من 35 سنة فما فوق، وتعتبر فترة تأسيس المهنة من خلال تقدم الفرد في المهنة والخبرة والأقدمية ويتأقلم الفرد في مهنة ويتقنها مع نتيجة اكتسابه للخبرة، وتقدمه فيها وتشعر الفرد فيها بالأمن والراحة النفسية. كتب **سوبر** كثيرا في الإرشاد المهني النمائي ومنهجه نمائي كما وصفه بأنه يجمع بين العملية النمائية لمراحل الحياة ومع منهج معدل من السمات والعوامل وإدخال مفهوم "مراحل الحياة" ويقر بأن حاجات الفرد تختلف حسب المرحلة النمائية. ومثال على ذلك شاب في السنوات الثانوية المبكرة ستكون اهتمامات وحاجات مهنية مختلفة عن عمر آخر عمره 25 سنة، كما أن كلاهما قد يكون سابقا عن أقرانه الذين في

سنه فيما يخص التخطيط والتنفيذ خطط النمو المهني، حيث يرى أن فكرة المقارنة مع جماعة الأقران أدى إلى تطوير مفهوم النضج المهني عند سوبر. (Osipow, 1983)، والشكل التالي يوضح مراحل النمو عند سوبر

الشكل (1)



شكل (1): مراحل التطور للفرد ومكونات هذه المراحل عند سوبر

المصدر: (العيزي، 2011، 52)

2- نظرية هولاند (Holland):

صور هذه النظرية "جون هولاند" وتعتبر من الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وقد ركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، وتعتمد هذه النظرية على ثلاث محاور أساسية هي: البيئة - الفرد - تفاعل بين الفرد والبيئة. وهناك أربع افتراضات تمثل الأساس لنظرية هولاند وهي:

1. يتميز الناس بنوع واحد من ستة أنواع للشخصية.
2. هناك ستة أنواع من البيئة تتطابق مع ستة أنواع من الشخصية.
3. يسعى الناس في طلب بيئات العمل التي يمكنهم من استخدام مهاراتهم والتعبير عن قيمهم والدخول في أدوار مقبولة.

4. التفاعل بين البيئة والشخصية يحدد السلوك. (سعد والشريفين، 2015، 450)

2-1- أنماط الشخصية الستة " حسب نظرية هولاند "

وتقوم هذه النظرية على أساس تقييم الشخصية إلى ستة أنماط هي:

- النمط الواقعي (Realistic Type):

هم الأفراد الواقعيون يأخذون منهاجاً منطقياً، حقيقياً للحياة، فهو يفضل النشاط الذي يتطلب قوة بدنية، عدوانية، ويتسم بالتناسق الحركي، ويفضل التعامل مع أشياء محددة مثل: الآلات والأدوات، يكره المجردات ويميل إلى الأعمال الميكانيكية والحرف والأعمال اليدوية.

- النمط المعرفي " المفكر " (Investigative type):

هم أفراد يستخدمون المنهج البحثي التحليلي لحل المشكلات والتفوي فيها ويحاول دائماً أن يفهم العالم المحيط جيداً ويميل للصعوبة والتحدى والتفكير المجرد ويميل إلى الدقة والمنهجية والشغف بالمعرفة. وعادة هذا الشخص تنقصه مهارات القيادة والأعمال المثالية بالنسبة له هو البحث العلمي في مجالات متنوعة مثل: العلوم، الرياضيات أو الإنسانيات.

- النمط الاجتماعي (Social type):

هذا النمط يميلون إلى الاجتماعية والتعاون وتوجيه الناس، حيث تبرز مهاراته الاجتماعية واللغوية وينفر من الأعمال المتعلقة بالآلات والأعمال المثالية. ومن الأعمال التي تناسب نمط شخصيته هي أعمال التدريس والإشراف الاجتماعي أو أخصائي النفسي.

- النمط الفني (Artist Type):

هم أفراد حساسون، مبدعون، تلقائيون، استقلاليون، يميلون إلى العزلة، ويعالجون ما يتعرضون له من مسائل من رؤية ذاتية تعبير شخصي، والأعمال المثالية بالنسبة لهذا النموذج من الأعمال الفنية مثل: الأدب، الشعر، الرسم، الموسيقى، وتنقصه في الغالب المهارات الكتابية والحسابية.

- النمط المغامر (Enterprising Type):

يتبنون منهاجاً عدوانياً انبساطياً لحل المشكلات. لهم ميل للعمل والنشاطات التي تتطلب مهارات القيادة والمبادرة والسيطرة والتأثير على الآخرين والمكانة العالية، يتسمون بالثقة بالنفس والحيوية والطموح والاستبداد والأعمال التي توائمهم في المحاماة والعلاقات

العامة. (شحاتة ربيع، 2010، 444، 445 ؛ الزهراني، 1431، 36)

ويرى "هولاند" أن هناك جوانب بين البيئات الستة وما يقابلها من أنواع أنماط الشخصية وأن البيئة تجذب الذين لديهم خصائص تماثل متطلباتها، ونفس الشيء الأشخاص يميلون إلى تماثل مع خصائصهم الشخصية، ولهذا فإن الموائمة بين الأشخاص والبيئة تؤدي إلى نتائج يستطيع الفرد توقعها وتقمها من معرفته لأنواع الشخصية والنماذج البيئية. (المشعان، 1993، 323؛ الزهراني، 1431، 36) يقدم هولاند أربعة مفاتيح رئيسية هي:

1. الإتقان أو الاتساق (Consistency):

مبدأ الاتساق ينطبق على كل من نموذج الشخصية ونموذج المجتمع وهناك أنماط تتفق مع أنماط أخرى مثلاً نمط الفنان يتفق، مع النمط الاجتماعي أكثر ما يتفق مع نمط العلمي أو التجاري.

2. التمايز (Differenmtiation):

بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية pure بمعنى أن هؤلاء الأفراد أو البيئات تشبه في الغالب نمط واحد ولا تبدي تشابهاً مع الأنماط الأخرى بينما يوجد أشخاص آخرون أو بيئات أخرى تبدي تشابهاً مع بيئات أخرى، (أي هناك أنماط نقية من الأفراد أو البيئات وأنماط غير نقية من الأفراد والبيئات). أما النمط من الأفراد والبيئات التي تتنوع أو حافة على الأنماط الستة فإنه يعتبر نمطاً موزعاً أو عاماً. إذا معنى التمايز هو الاختلاف في درجة النقاء في الإنتساب إلى نمط بعيد.

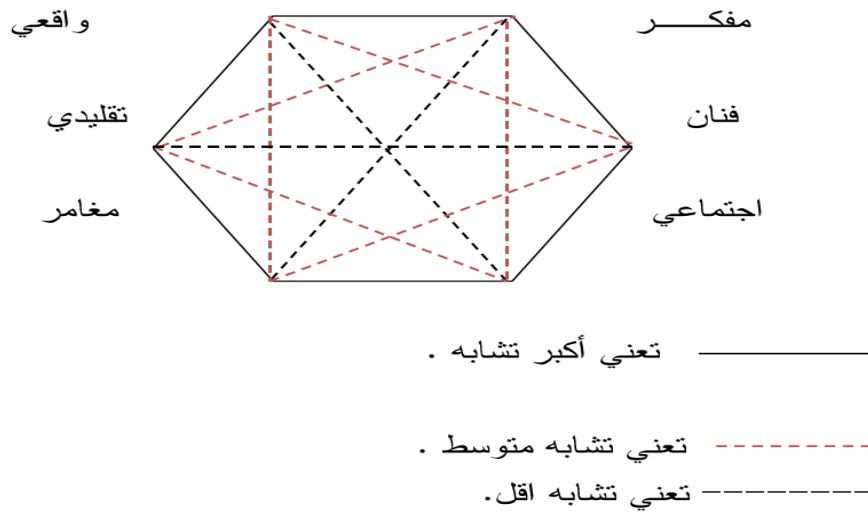
3. التطابق (Congruence):

إن الأنماط المتنوعة للشخصية تتطلب بيئات متنوعة ويحدث التطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتها. (مثلاً تواجد الفنان في بيئة فنية)، ويحدث على ألا تطابق عندما يتواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع أنماط شخصياتها (مثلاً يتواجد الفنان في بيئة تقليدية)، وذلك لأن الأفراد يزدهرون في البيئة التي تتفق معهم، التطابق يكون كاملاً، عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة واقعية. ويتلو ذلك في درجة التطابق (أو يمكن تسميته التطابق الجزئي عندما يكون نمط الشخصية مجاوراً لنمط البيئة، مثلاً عندما يتواجد شخص واقعي في بيئة علمية أو يتواجد شخص تجاري في بيئة علمية. أما أدنى الأمور أو ما يمكن تسميته انعدام التطابق، فيكون عندما يكون ثمة تضاد بين النقطتين التي تمثلان نمط الشخصية والبيئة. (كأن يوجد الفنان في بيئة تقليدية). وعليه فالتطابق هو تواجد الأفراد

في بيئات تتفق مع شخصياتهم واللاتطابق هو تواجد الأفراد في بيئات لا تتفق مع شخصياتهم وتتضاد.

4. الحساب (Calculus):

يرى هولاند أن العلاقات بين أنماط الشخصية وأنماط البيئية يمكن ترتيبها طبقاً للشكل السداسي على أساس أن المسافات بين الشخصيات والبيئات تتناسب عكسياً مع العلاقة بينهما (أي كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات كلما كان ذلك دليلاً على تدني العلاقة بينهما). (أبو حماد، 2008، 356) والشكل التالي يوضح نموذج هولاند



الشكل (02): نموذج هولاند المصدر (شحاته، 2010، 446، 447)

حسب نموذج هولاند أن النمو المهني غير سليم يكون نتيجة لأحد الأسباب الخمسة وهي كالتالي:

- نقص الخبرات الكافية لاكتساب الميول وكفاءات محددة وإدراك جيد لذات.
- خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل ومعرفة.
- وجود خبرات غامضة ومتناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية ومعلومات غامضة عن بيئة العمل.
- عدم معرفة الذات لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية كل هذه الأسباب تجعل الفرد غير قادر على اتخاذ قرارات مهنية. ومحاولة مناقشة هذه الأسباب من شأنه مساعدتهم على معرفة سبب عدم القدرة على اتخاذ قرار مهني. (العيزي، 2011، 55)
- ومن خلال تحديد الأسباب الخمسة قام هولاند بإعداد اختبار الشخصية " I-P-H " (Ihventorye Fhollahdper Sohality) وهو اختبار يمكن طالب العمل من تجاوز

الصعوبات الاندماج وتحديد مساره المهني الذي يدمجه في سوق العمل...ومن المجالات الذي يتضمنها هذا الاختبار مايلي:

- تمثل الشخص لذاته.

- تعبيره عن مثله العليا ومبادئه the values a life.

- تماهيه Identification لشخصيات مشهورة.

إضافة إلى الاختصاصات الدراسية التي يحبها أو ينفر منها والأنشطة المفضلة وميادين الكفاءة لديه. ونشاطاته أوقات فراغه وتقييم القدرات التي استعملها في الماضي والتعبير عن ميولاته والاختبارات المهنية خلال طفولته أو مراهقته. (قشي، 2009، 155)

نشر هولاند Hollond نظريته في الإرشاد النفسي عام 1959 في الولايات المتحدة الأمريكية وأعد مقياس لقياس الميول المهنية وركز على العلاقة الموجودة من الخصائص الشخصية والميول المهنية، حيث يفترض أن كل فرد يشبه نمط من أنماط الشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد وشخصيته، كلما كانت تصرفاته تتطابق مع أنماط الستة لهولاند، ويمكن قياس نمط البيئة عن طريق خصائص الأفراد الذين يعيشون في البيئة.

ويمكن القول أن استخدامات هته النظرية في التوجيه المهني، تهدف لمساعدة الطالب في إيجاد بيئة مناسبة له حسب الأنماط التي صاغها هولاند للعمل على استكشاف البيئة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب. فأخصائي التوجيه المهني يساعدهم في عملية تمايز الأنماط المهنية وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم.

3- نظرية جينزبرغ (Ginzberg theory):

يعتبر Ginzberg (1951)، أول من تناول مفهوم الاختيار المهني من منظور تطوره واعتبره سيرورة نمو متعاقبة ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة والواقعية وتنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية.

1- مبادئ نظرية جينزبرغ (Ginzberg):

وتتمثل أهم مبادئ نظرية Ginzberg كما يشير لها Legres & Pemartion (1988)

فيما يلي:

- الاختيار المهني سيرورة التي تمتد طوال فترة المراهقة.

- تعتبر هذه السيرورة إلى حد كبير غير إرتدادية. ويتحدد اختيار مهنة ما بالقرارات السابقة.

- تهدف هذه السيرة إلى التوفيق بين حاجات الفرد وارغامات المحيط الخارجي ولاختيار المهني ناتج عن ميكانزمات شعورية وهذا عكس ما توصل إليه الباحثون مثل (Holland . AnnRoe) الذين ركزوا كثيرا على التحليل النفسي في تفسيرهم لسلوك الاختيار إذ يرون أن الميول والتفضيلات المهنية ترجع إلى عوامل لا شعورية. (تارزولت، 2008، 28-30)

وقد أبرز **جينزبرغ** تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرفه لأهم المراحل المحددة له والتي يستوجزها فيمايلي:

أ- مرحلة الخيال Fantasy

ب- مرحلة التجريب Tentative Stage

ت- المرحلة الواقعية Realistic Stage (الداهري، 2005، 129، 130)

والجدول التالي يوضح مراحل النمو المهني عند جينزبرغ (بلعابد عبد القادر،
2016، 361.362)

جدول (01): مراحل النمو المهني عند جينزبرغ

مرحلة النمو	السنوات	المبادئ الأساسية	المهام الأساسية ودور المهام
الفترة الخيالية	4-10 سنوات	مبدأ اللذة عن طريق ممارسة الألعاب، وكأن الطفل يحضر لمهنة معينة. لا يفكر بإمكانياته وقدراته وهل تسمح له بالالتحاق بالمهنة.	لعب الطفل دافع للنمو المهني. التمثيل والاقتداء بالآخرين أثناء اللعب.
الفترة التجريبية	11-18	تعرف تدريجي على متطلبات العمل وميوله وقدراته وقيمه.	
مرحلة الميل	11-12 سنة	يدرك ما يحب وما يكره	البداية بتحديد وحصر الاختيار
مرحلة القدرة	12-14 سنة	يدرك أن الاهتمام بالنشاط وحده لا يكفي. يقيم قدراته بتأديته للأعمال التي يحبها	يظهر تمثلاً بآخرين غير الوالدين كالأصدقاء (يقبل ارتباطه بوالده)
مرحلة القيم	5-16 سنة	تدخل القيم عملية الاختيار وتسود على الاهتمامات والقدرات.	يعرف المكان المناسب لاستغلال قدراته ومهاراته.
مرحلة الانتقال	17-18 سنة	يصبح أكثر استقلالية وبشكل بارز في اختيار العمل الذي يريد.	مواجهته ومهاراته. يبحث عن المظاهر الخارجية للعمل، كالراتب والحوافز التشجيعية.
الفترة الواقعية	18-21 سنة	ينطلق الاختيار من التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية وتشمل ثلاث مراحل:	
مرحلة 18-19 سنة		ينطلق من اللذة والحياة ومصلحة المجتمع وقيمه الشخصية.	اكتساب خبرات أكثر. يحتاج لاختيار نشاط واحد من نشاطين أو ثلاثة: يميل إليها. يحتاج للتقليل من ضغط الوقت بسبب ضغط الدراسة.
مرحلة البلورة 20-21 سنة		يصبح أقرب إلى تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه.	يحتاج إلى تحديد اختياره بدقة
مرحلة التحديد والتخصص 21-22 سنة		الالتزام بتحقيق عمل معين.	الالتزام بنمط حياة المهنة.

المصدر: (الصبحي، 2012، 25، 26)

تنطلق كل نظرية من اهتمامات ووجهات نظر فنجد Ginzberg أشار لمرحلة من مراحل النمو المهني لدى الفرد ومنها مرحلة تحديد والتخصص من (21-22) سنة، حيث أن الفرد في هذه المرحلة يلتزم بتحقيق عمل معين أو بنمط حياة المهنة. وأشار جينزبرغ مرحلة اتخاذ القرار تقع تحت المرحلة الثالثة وهي المرحلة الواقعية (Realistic stage) وأي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته. (الصبحي، 1433، 24)

4- نظرية آن رو (AnnRoeo thery):

تقوم نظرية آن رو (AnnRoe) في الإرشاد المهني على أساس العلاقة بين خبرات الشخصية في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى. وقد ظهرت هذه النظرية في عام 1957 وبقيت مؤثرة على علم النفس المهني حتى الآن. (أبو حماد، 2008، 357).

بالإضافة إلى ذلك فإن نظريتها تشير إلى أن الناس يمكنهم إشباع كل الحاجات الأساسية والحاجات ذات الترتيب الأعلى، المرتبطة بسلسلة الحاجات عند ماسلو. في حياتهم المهنية: الحاجات الجسدية، الحاجات للأمن والحب والانتماء، وتقدير الذات، وتحقيق الذات وكثير من النظريات الأخرى تعترف بأهمية الحاجات النفسية وتعترف (Osipow, 1983) بأثر الخبرات الطفولة المبكرة، كما أشارت إليها آن رو وتحدد روي (1956): ثلاثة أنواع من العلاقات بين الوالد الطفل يمكنها أن تعزز اشباع الحاجات في مهنة معينة، وفيما يلي يتم استعراض لهذه العلاقات. (Osipow, 1996)

1-الوالدان اللذان يتصفان بالرعاية الرائدة:

الوالدان اللذان يقومان بتلبية الطلبات المفرطة يميلان إلى اشباع الحاجات الجسمية، إلا أنهما أقل مثلاً لإشباع الحاجات النفسية مثل الحب وتقدير الذات. هذان الوالدان يعززان الاعتمادية داخل أطفالهما. نظرًا لأن إشباع الحاجات النفسية يتوقف على انخراط الأطفال في السلوكيات المرغوب فيها اجتماعياً، ويكبر الأطفال ذات الواجهة، مثل السياسيات.

2-الوالدان الراضان:

هذان الوالدان إما يمهلان الأطفال أو يرفضونهم ولدى أطفالهما حاجات كثيرة لم يتم إشباعها. وقد يصبح هؤلاء الأطفال متشككون، ولا يثقون في الآخرين، ولذا قد يختارون مهاماً يتم فيها إشباع حاجاتهم في أنشطة تتطوي على العمل مع أشياء كالحاسوب وليس الناس.

3-الوالدان المتقبلان:

يتقبل الوالدان الأطفال ويحبونهم، حيث يخرطان في حب غير مشروط لذا يتم إشباع الحاجات ذات الترتيب الأعلى لدى الأطفال، وينهيان الشعور بالاستقلال والذاتية لدى الأطفال أثناء نموهم.

نظراً لأن هؤلاء الأطفال لا يشعرون بالأمن والرضا عن أنفسهم، فإنهم قد يختارون وظائف مثل التدريس، الطب، حيث يساعدون الآخرين على تحقيق ذواتهم.

من الصعب اختبار نظرية (AnnRoe) تجريبياً نظراً لطبيعة الشخصية للمفاهيم التي تقوم عليها النظرية، (Osipow, 1990) ومن ثم فإن هناك حاجة إلى إعادة تعديل النظرية وإلى مزيد من البحوث التجريبية عن مبادئها. حيث أن (AnnRoe) كانت أول من بحث في العلاقة بين قضايا المنشأ الأسري والتنمية المهنية، حيث تشير إلى أن طبيعة العلاقة بين (الوالد، الطفل) تلعب دوراً هاماً في تنمية المهنية. حيث تؤكد أن الأسلوب الذي تتطور به ميول واتجاه الفرد يحدد إلى حد ما المهن التي سوف يختارها مستقبلاً. (سعد والشريفين، 2015، 451، 452)

5 - نظرية التعلم الاجتماعي (Social learning):

تعتبر نظرية سلوك اجتماعية حيث يتم تعلم السلوك من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج والتفاعل الحتمي المتبادل بين الفرد والبيئة والسلوك وفي غياب التعزيز يكتسب السلوك من خلال ملاحظة الآخرين، وتعتمد إليات التعلم الاجتماعي على:

-عمليات التعزيز بالإجابة.

- العمليات المعرفية.

- عمليات التنظيم الذاتي.

1- النظرية الاجتماعية في الاختيار:

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دورا مهما في مجرى الحياة بما فيه ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن درجة حرية الفرد في الاختيار اقل بكثير مما يعتقد وان توقعات الفرد ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه.

وقد أشار هذا الاتجاه أيضا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم في التنبؤ باختيار الفرد كما أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان.

وخلاصة القول : أن هذا الاتجاه يؤكد مسؤولية الاتجاه الاجتماعي عن اختيار الفرد لمهنته مناقضا لذلك رأي آن رو(خبرات الطفولة وعلاقة الطفل بوالديه) وسوبر(مفهوم الذات) وهولاند (طبيعة ونمط الشخصية).

ومن أهم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ركز عليها هذا الاتجاه نذكر ما يلي:

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين
- الخلفية العرقية والدينية والقومية
- الأسرة وطموحات الوالدين واثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها
- البيئة والمجتمع المحلي
- المدرسة
- الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل
- إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص
- منطقة السكن

أما في الجانب التطبيقي لهذه النظرية في الإرشاد المهني فإنه يجب على المرشد مراعات الافتراضات التالية:

❖ افتراضات النظرية الإجتماعية في الجانب التطبيقي:

- 1- إتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها.
- 2- الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون إلى مساعدة وإرشاد.
- 3- النجاح في عملية اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الفرد .
- 4- المسترشدون يأتون من المرشد (مجتمعات) واسعة ومتباينة .
- 5- على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا التوجيه والاختيار.
- 6- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد. (بوبكر دبابي، 2016، 10)

ومن خلال ما سبق ذكره من نظريات المفسرة للنضج المهني، قامت الباحثة بعرض جدول يوضح مقارنة بين نظريات الإرشاد المهني التي تختلف في تناولها لمفهوم النضج المهني. والجدول التالي يوضح مايلي:

جدول (02): مقارنة بين نظريات المفسرة للنضج المهني

النظرية بنود المقارنة	Anne Roe آن رو	Holland هولاند	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	Social- learning التعلم الاجتماعي باندورا
نوع النظرية	(الشخصية) إحدى نظريات التحليل النفسي	شخصية الميول المهنية	نمائية تؤكد نظرية جينزبيرغ	نمائية تعتبر من المحاولات الأولى لوضع نظرية للمنمو المهني	سلوكية- اجتماعية
الأسس/ العوامل	- الحاجات وتنظيمها الهرمي (هرم ماسلو للحاجات) آن رو ترى بأن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه لها دور في عملية اتخاذ القرار المناسب	- الاختيار المهني يعكس الفرد وشخصيته (خصائص الفرد وخصائصه البيئية ينتج عنها التحكم في الاختيارات المهنية) - المهن تشبع حاجات الفرد النفسية - السلوك =	أكثر النظريات التي ركزت على مفهوم النضج المهني - مفهوم الذات المهنية: تتغير عند الفرد تبعاً لتطوره العقلي والجسمي والنفسي من جهة وتفاعله مع الآخرين من جهة أخرى	أربع متغيرات تتحكم في عملية الاختيار المهني: - عامل الواقعية: استجابة الفرد لظروف البيئة الاجتماعية والاقتصادية - نوع ومستوى التعلم: يكسبه	- السلوك يتم تعلمه من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج - التفاعل الحتمي متبادل بين (الفرد والبيئة والسلوك) - السلوك يمكن أن يكتسب حتى

في غياب التعزيز (من خلال ملاحظة الآخرين)	مرونة في الاختيار المهني العوامل الانفعالية: العاطفة لها دور في الاختيار القيم: القيم الذاتية للفرد	علم النفس الفارقي: سيكولوجية الفروق الفردية علم نفس النمو: الفرد يمر بعده مراحل وطريقة تكيف الفرد تساعد في التنبؤ بالمرحلة اللاحقة	(التفاعل بين الفرد والبيئة) معرفته نمط الشخصية ونمط البيئة = فهم مخرجاتها والتنبؤ بهذه المخرجات واختيار المهنة والانجاز الوظيفي والكفاءة الشخصية	نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.	
*الفرد لديه حرية محدودة في اختيار المهنة. *العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لها الدور الأكبر في اختيار المهنة *الأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها	عملية الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة، وقائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة	عملية الاختيار المهني عملية مستمرة طويلة حياة الإنسان، الفرد في حالة اختياره للمهنة فانه يختار المهنة التي تبدو أكثر ملائمة له فهو يكافح لتحقيق الذات من خلال المهنة	• معرفة الميول والاتجاهات والكفاءات (معرفة وإدراك الذات) + التعرف على بيئات العمل • التداخل بين السمات الشخصية والأنماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي • عوامل تؤثر على اختيار الفرد للمهنة 1. التطور الشخصي 2. الأوضاع الاجتماعية 3. التطور المهني 4. الخصائص البيئية	خبرات الطفولة المبكرة وأسلوب التنشئة + إشباع حاجات الفرد	الاختيار المهني

النظرية بنود المقارنة	Anne Roe آن رو	Holland هولاند	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	Social-learning التعلم الاجتماعي باندورا
المراحل	- أسلوب التركيز العاطفي (الدافئ والبارد) - العمل في مهن موجهه للناس مثل الخدمات والثقافة دافئ: طلب زائد للقيام بالمهام العائلية باردا: حماية زائدة للطفل - أسلوب تقبل الأبناء (الدافئ) - التقبل العرضي: عدم التدخل: ابن متفوق دون تدخل والديه: مهن بعيدة عن الناس التقبل عن محبه وتشجيع: ابن متفوق بتشجيع من والديه: مهن الاهتمام بالآخرين والجوانب المادية - أسلوب تجنب الأبناء (البارد) - مهن بعيدة عن الناس ويهتمون بالمهن الإلانة الأب الرفض: يمتاز	صنف الأنماط الشخصية إلى ستة بيئات مهنية: - الواقعية: الأعمال المادية العملية، المحسوسات - المستكشفة: العمل الذهني، التفكير المجرد، قدرات عقلية - الاجتماعية: التواصل ومساعدة الآخرين - التقليدية: إتباع الأنظمة والقوانين، عمل مع بيانات وروتين - المغامرة: المهامات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة - الفنية: التعبير عن المشاعر والأحاسيس	- النمو (الولادة - 14) نمو مفهوم الذات- الأسرة والمدرسة- تطور نمو الحاجات - الخيالات- المشاركة الاجتماعية- اختبار الواقع - الاكتشاف (15- 24) تحديد الاختيارات المهنية والأولويات- اختبار الذات- الاكتشاف المهني في المدرسة - مرحلة البلورة للخيارات المهنية - التأسيس (25- 44) الحصول على عمل مناسب- الاستقرار والتميز المهني- اكتساب خبرات ومهارات للمهنة - الاحتفاظ (45- 64) المحافظة على ما حققه - عدم تغيير المهنة لأنه حقق مكانه في العمل- عملية تكييف مستمرة	القرارات المهنية لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وللبيئة الاجتماعية والاقتصادية دورا فيها - مرحلة التخييل (الخيال): (4-10) الارتباط العاطفي بالأسرة- حاجات ونزوات خيالية- تنمية شخصية الطفل (اللعب)- التمثيل والافتداء بالآخرين - المرحلة التجريبية (المبدئية): (11-18) المرحلة التي تسبق الاختيار المهني- تتحدد اتجاهات الفرد- تعرف على متطلبات العمل والميول والقدرات الميول (11-12) اختيار المهنة بالنسبة للميول القدرات (12-14) اكتشاف دور القدرات في عملية الاختيار القيم (15-16) ربط بين القدرات وبين الرضا النفسي وظهور دور القيم في الاختيار الانتقال (17-18) اتخاذ القرار الواقعي لتحديد الهوية المهنية	إلانات التعلم الاجتماعي 1. عمليات التعزيز بالانابه: النتائج التعزيزية الناجمة عن سلوك النماذج على نحو بدلي في عملية التعلم وهو ما نطلق عليه بالتعزيز بالانابه أو العقاب بالانابه 2. العمليات المعرفية: هي عمليات وسطية تتوسط بين ملاحظة السلوك وتعلم الاستجابة مثل الاستدلال والتوقع والإدراك 3. عمليات التنظيم الذاتي: قدرة الإنسان على تنظيم الأنماط السلوكية في ضوء النتائج المتوقعة منها (التنبؤ) مراحل التعلم بالملاحظة - الانتباه : الخطوة

الأولى للتعليم بالملاحظة -الاحتفاظ: تذكر السلوك الملاحظ -إعادة الانتاج الحركي: القدرة على تكرار السلوك وعمل تغذية راجعه تبين مدى إتقان السلوك -التعزيز والعقاب بالإنابة	- المرحلة الواقعية:(18- 22) الاختيار المهني المطلوب- التنسيق بين العوامل الواقعية والعوامل الشخصية الاستكشاف 18-19: الاختيار مبني على اللذة في الحياة ومصالحة المجتمع والقيم الشخصية- اكتشاف فرص العمل المتاحة والملائمة التبلور 20-21: تحديد تخصص رئيسي وقرارات ثابتة ورأسخة-اختيار المهنة المناسبة التخصص 21-22: الالتزام بعمل محدد واتخاذ الخطوات المناسبة لتنفيذه	لتحسين مركز العمل وأوضاعه - الانحدار (65 وما فوق) تضعف القدرات العقلية والجسمية وبالنهاية توقف النشاط والنقاعد	الشخصية	بالعدوانية والفتور الأب المهمل: لا يقدم الحنان والحب لابنه ويهتم به جسميا فقط	
---	--	--	---------	---	--

النظرية بنود المقارنة	Anne Roe آن رو	Holland هولاند	Super سوبر	Ginsberg جينزبيرغ	Social-learning الاجتماعي باندورا
النظرية بنود المقارنة	معرفه توجّه الطفل الرئيسي في نمط حياته معرفه أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطفل يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحات الطفل اهتمام رئيسي للتعرف على حاجات المسترشد الشخصية ومساعدة المسترشد على فهم تلك الحاجات ربط حاجات المسترشد بالمهنة عن طريق التعرف على المهنة التي توفر إشباع لحاجاته التركيز على أهمية التغلب على الظروف التي تعيق بناء الحاجات (إشباع الحاجات) المقابلة: لتحديد وتقييم حاجات المسترشد الاطلاع على المواقف	يمكن استخدام المقابلة، التقارير، الاختبارات لتحديد خصائص المسترشد وضع هولاند نموذج للإرشاد للشباب والكبار بالنسبة للقرارات المهنية تصنيف المهن لتحديد توجه المسترشد نحو عالم المهن دليل توجيهي نحو عالم المهن التعرف على خصائص والسمات لدى المسترشد ربط خصائص المسترشد مع البيئات المهنية بما يتناسب معه	سوبر وضع برنامج إرشادي متكامل ينتقل الفرد فيه من مرحلة لأخرى المسترشد الغير ناضج: إرشاده إلى مرحلة التوجيه والاستكشاف ليتعرف على الخيارات المتعددة المسترشد الغير واثق من نفسه: يستخدم المرشد المقابلة الجيدة ليساعده على التحدث عن مشكلته المسترشد الموهوب: الاهتمام بتعليمه مهارات صنع القرار وإظهار مواهبه في المهن التي يختارها وتعريفه بأنه لديه خيارات وبدائل كثيرة النمو المهني له مراحل: اختيار المهنة - الأعداد المهني - الالتحاق بالمهنة - التقدم والتكيف بالمهنة - التقاعد	يبدأ المرشد منذ الطفولة المبكرة من المرحلة الخيالية مروراً بالتجريبية حتى الواقعية معرفه المرشد إذا كان المسترشد متأخر في خياراته وبالتالي مساعدته على تجاوز المرحلة للانتقال إلى المرحلة الأخرى يساعد الطالب للتعرف على ميوله وقدراته واستعداداته يساعد الطالب للتعرف على المهن المطلوبة بسوق العمل يساعد الطالب للوصول إلى الاختيار المهني المناسب يمكن للمرشد استخدام التالي : (مصادر ومعلومات عن	الملاحظة هي المصدر الرئيسي للتعلم وسلوك الإنسان يتم اكتسابه عن طريق مراقبة سلوكيات الآخرين نموذج التعلم بالملاحظة يعد من أكثر أنماط التعلم فعالية مع طفل ما قبل المدرسة (تعلم المهارات الاجتماعية والحركية) استخدام نماذج تعتمد على الملاحظة لتحقيق الأهداف المرجوة مثال البرامج التعليمية استخدام نماذج للأداء الخاطئ وجعل الطالب يقارن بين هذا الأداء والأداء الصحيح وذلك لتعديل السلوك

الأسرية الأبوية وربطها باتجاه ميل الفرد نحو الآخرين • تصنيف المهن مرتبط بـأساليب الرعاية الوالديه (مهن تخدم الناس ومهن تخدم الأشياء) - تصنيف المهن على أساس مستوى العاملين (مهني وإداري عالى، مهني وإداري تنظيمي، شبه مهني وإداري، مهن ذات مهارة عالية، مهارة متوسطة، مهن بدون مهارة)			المهن والمؤسسات والجامعات، زيارات مهنية، ندوات، أنشطة وأعمال داخل المدرسة وخارجها، نشرات، مكتبه مهنية، أفلام مهنية، متابعة الطالب، مشاركة أولياء الأمور في العملية المهنية)	الخاطئ (برنامج إذاعي) - تنميه الاتجاهات والمهارات والقيم الايجابية عن طريق عرض النماذج المناسبة (زاوية نعمل في الجريدة) - عرض لطبيعة بعض المهن في إطار موقف ملاحظ والطالب يحدد مميزات كل وظيفة(زيارات ميدانيه- المعرض المهني) - معالجه الأمراض النفسية عند الطلبة مثل: الخجل الشديد - الانطواء - القلق - الخوف
---	--	--	--	---

بنود المقارنة					
نقد وعبوب النظرية	- اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم ماسلو سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تشبث للحاجات المشبعة والتي	- وجدت قبول واسع لسهوله استخدامها - أعطت اعتبار ضئيل جدا للعوامل النفسية والبيولوجية لشخصية المسترشد	- طبقت فقط على عينه بسيطة مكونه من الذكور الميسوري الحال - النظرية ركزت على كيف ومتى	- جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم بهذه المراحل - الدراسة التي قام بها تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا	- التشدد ضد التحليل النفسي وتجاهل مشاكل إنسانيه واضحة مثل الصراع والدوافع اللاشعورية

- تجاهل عامل القدرات والميول للفرد	وثقافيا مما حدد معطيات الدراسة ونتائجها مسبقا -لم توضح النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني بالرغم من تأكيدهم إن لها دور في هذه العملية	يختار المهنة؟ أكثر من تركيزها لماذا يختار الفرد تلك المهنة؟		ستصبح مسيطرة. والحقيقة إن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها - وضعت نظريتها على أساس دراسة حياة العلماء - لم تقدم آن رو توصيات محددة في نظريتها يمكن استخدامها في الإرشاد - لا يوجد تصور لتطبيق النظرية بواسطة الإرشاد المهني - حصرت اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه دون ذكر أسباب أخرى - انحصرت النظرية في مرحلة الطفولة المبكرة - اعتمدت النظرية على أسلوب تنشئة ثابت - أهملت جانب الميول والقدرات عند الأفراد في الاختيار المهني	
---	---	--	--	--	--

من إعداد الطالبة الباحثة

ثالثا-أبعاد النضج المهني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها (كرايتس) Crites وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من العلماء والباحثين. وقد لخصها (السواط) في دراسته حول النضج المهني كما يلي:

معرفة الذات والاستقلالية في عملية اختيار المهنة الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة الاتجاه نحو العمل بشكل عام.(السواط، 2008، 67)

وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- أ- الجانب الخاص بالاتجاهات: ويحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية هي:
- اتخاذ القرار: وقياس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقاً من قراره المهني. (ترزولت، 1997، 35) ويعرف "سافيكس" (Safikas) اتخاذ القرار بأنه القدرة على تطبيق مبادئ ومناهج اتخاذ القرار في حل مشكلات اختيار المجال التربوي والمهني. (السواط، 2008، 50)
 - الاندماج في التخصص: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطاً في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به، كما تظهر من خلال قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن يجدها في عمله.
 - حيث يرى ولد خليفة: " أن الخطأ في اختيار التخصص المناسب في الجامعة يُضعف دوافع الطلبة نحو العمل ويجعلهم يتقهقرون في أول صعوبة تواجههم وهكذا يقضون مدة بين الصمود على ما اختاروه أو محاولة تغيير الاختصاص وفي الحالتين ينخفض مردودهم التعليمي وقد يتركون الجامعة نهائياً أو ينجرون وراء سلسلة من الديون أو الوحدات المعادة سنة بعد سنة" ومنه فالاندماج في التخصص هو الميل نحو ممارسة النشاطات كما العلاقة باختيار والقدرة على مواجهة الصعوبات في العمل.
 - الإستقلالية: يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من خصائص السيكلوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظراً لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد. (ترزولت، 1997، 24)
 - التّوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.
 - التّوفيق: يقيس مدى التوفيق بين واقع سوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه (Super) بأن الفرد يكون ناجحاً مهنياً عندما يكون واقعياً في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدراته وميوله ومستواه الاجتماعي. (بدر، 2016، 408)
- ب- الجانب الخاص بالكفاءات: وقياس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية :

- **تقدير الذات:** يقيس 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. (المعاينة، 2007، 83)
 - **الإعلام المهني:** يقيس هذا البعد وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها. (السواط، 2005، 50)
 - **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 مهنيًا يكون متجهًا 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 تتلاءم مع المراهقين.
 - **حل المشاكل:** ونعني به قدرة الفرد على التعامل مع المعطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل. (السواط، 2005، 50)
- من خلال ما سبق فإن النضج المهني عبارة عن تطور ونمو في مجموعة من الأبعاد المذكورة، من خلال تطوره عبر مراحل النمو المهني للمعلومات، والتي تبلغ الدرجة القصوى لها في الاختيار. (بدر، 2016، 407، 408)
- رابعا-العوامل المؤثرة في النضج المهني:**
- إن النضج المهني هو عملية نمو تتطور وتتأثر بعوامل بيولوجية وثقافية ومعرفية وإرشادية، وكل هذه العوامل تتفاعل فيما بينهما مساهمة في تطور الفرد، ومن بين هذه العوامل التي أشار إليها **سوبر (Super)** منها مايلي:
- أ- العوامل البيولوجية:** إن النضج المهني يرتبط بالمؤهلات والاستعدادات البيولوجية وتحديدًا القدرات العقلية، فكل من النضج الفسيولوجي والذكاء والسن لهم تأثير مباشر على النضج المهني لدى الفرد. (أبو سعد، الهواري، 2008)

ب-العوامل المعرفية:

يعد التكوين والتعلم وكل شكل من أشكال اكتساب المعارف من العوامل القاعدية للنضج المهني لأنها بمثابة القاعدة التي يقوم عليها النضج، حيث يرى سوبر أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين النضج المهني والتحصيل سواء كان تحصيلاً دراسياً أو غيره.

ج- العوامل الاجتماعية والثقافية:

تلعب عملية التنشئة الاجتماعية والبيئية الثقافية دوراً أساسياً ومهماً في النمو والنضج المهني، فكل من القيم والنشاطات الاجتماعية، وما يرتبط بالجماعة المرجعية باعتبارها مصدراً للمعايير ونماذج للتناهي تشكل مجموعة مهمة من العوامل الفاعلة والمؤثرة في النضج المهني، وتلعب الأسرة باعتبارها المؤسسة المحورية في المجتمع دوراً فعالاً في تنمية المهارات والمساهمة في تشكيل الميل والتوجيه المهني. (أبو أسعد والهوري، 2008؛ بالعابد، 2016، 363)

فالإرشاد الوالدي والأسري عموماً يدخل في إعداد مشروع الحياة لدى الأبناء بأبعاده وأشكاله المختلفة، وخاصة ما يتعلق بالاختيار العلمي والمهني.

د- البيئة العامة:

نقصد بالبيئة العامة كل ما يحيط بالأفراد من جوانب مادية وطبيعية واقتصادية واكولوجية واجتماعية وثقافية إعلامية، يتفاعل معها الفرد مباشرة أو غير مباشرة عن وعي وغير وعي. فالمحيط العام يساهم في النضج المهني وتشكيل الميول والاتجاهات المهنية.

هـ- العوامل الأسرية:

تعتبر توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم للقرارات أو فرضها على أبنائهم، والمستوى التعليمي للآباء، والمستوى الاقتصادي، كل هذه العوامل لها دور في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني.

وقد أشار سوبر (Super) لمستوى الوالدين المهني والاقتصادي ومدى ارتباطه بالنضج المهني للأبناء. وتشير بعض الدراسات إلى اتجاهين من خلالهما يتأثر الطفل بوجهات نظر الأسرة وهي:

-الاتجاه الأول:

يتطلب أن يتوجه إلى عمل معين من أجل إرضاء الأسرة أو لأجل تجنب التعرض للأسئلة من طرف أعضاء الأسرة.

-الاتجاه الثاني:

وهو اتجاه عكسي لوجهات نظر الأسرة ويميل إلى تحديهم من خلال معاكسة رغبتهم.

وهذان الاتجاهان لهما تأثير سلبي على الفرد يسببان اضطراب لديه في كيفية الوصول إلى المهنة المرغوبة، ويؤدي به إلى ضعف النضج المهني ووجود صعوبة باتخاذ قرارات مهنية يريدها.

كما تؤكد نايدو (Naidoo, et, all. 18, 1998): أن النضج المهني يتأثر بكل من العمر، والعرق، ومركز الضبط، والمكانة الاجتماعية، والاقتصادية، وبروز العمل والجنس، والتفاعل هذه العوامل يؤثر على استعداد الفرد في النجاح بإتقان في المهمات المناسبة للمراحل المتنوعة للنمو المهني.

وأشارت آن رو (Ann Roe): إلى أثر الأسرة في عملية الاختيار المهني حين ركزت في نظريتها على أثر اتجاهات الآباء نحو أبنائهم في مرحلة الطفولة على الاختيار المهني عند أبنائهم، وركزت في نظريتها على نقطتين بارزتين:

الأولى: هي الحاجات وتنظيمها الهرمي معتمدة بذلك على هرم ماسلو للحاجات.

الثانية: هي نمط التنشئة الأسرية الذي يتعرض له الفرد في طفولته.

حيث وصفت أساليب التنشئة الأسرية والتي تتعلق بطريقة تفاعل الآباء مع أبنائهم في شكلين من أشكال التفاعل، **الأول:** بالحب والعطف والتقبل والدفء، العاطفي **والثاني:** بالرفض والإهمال والبرود العاطفي نحو الطفل يؤدي إلى إشباع الحاجات الأولية الفسيولوجية وحاجة الأمن دون إشباع الحاجات العليا لسلم الهرمي كحاجات الحب والانتماء وتقدير وتحقيق الذات.

ومن خلال ما سبق ذكره ترى الطالبة الباحثة أن الطفل ينشأ ليكون تشخصي ويتصف بالتوجه نحو الأشخاص إذا نشأ في الشكل الأول من التفاعل، "ما إذا كانت أسرة تنشأ الفرد على البرود العاطفي فإن يطور شخصية منعزلة، ويتجه إلى الأعمال

والمهن التي تتطلب أقل قدر من التعاون مع الناس مثل: المختبرات، الأعمال الهندسية، فالأسرة له دور في تحديد اتجاهات الفرد المهنية وتحديد اختيار لمهنة من خلال الممارسات التي يقومون بها مثل المناقشات واستخدام التعزيز ورسم أهداف عالية كلها تسهم في تكوين النضج واختيار المهنة. وقد قام العديد من العلماء بوضع مقاييس تقيس هذه السمة لتمكن من تحديدها والاستعانة بها في التعرف على سمات و توجهات الأفراد.

خامسا - قياس النضج المهني:

لقد تم قياس النضج المهني عن طريق مقاييس سمحت بالكشف عن الكفاءات والاتجاهات المحددة سلفا، ومن المقاييس الأكثر استعمالا نجد:

- مقياس التطور المهني (Super).

- مقياس النضج المهني (Gritus).

أ- مقياس التطور المهني:

صمم هذا المقياس من طرف سوبر (1977) Super، موجه في الأساس لتلاميذ التعلم الثانوي، يحتوي هذا المقياس على (4) سلالم يتكون كل سلم من (20) بند وسلم آخر في شكل حر وهذا الوصف النضج المهني بطريقة أكثر شمولية مع العلم أن كل سلم يمثل بعد من أبعاد النضج المهني التي حددها الباحث وهي:

- **التخطيط:** يقيس هذا البعد التفكير والتخطيط المستقبلي، أي يبحث في ما إذا كان

الفرد قد فكر في مجالات مختلفة تتم الإجابة عن بنود هذا البعد عن طريق (5)

احتمالات تتراوح من عدم التفكير الكلي للفرد في المجالات إلى التأكد من

الوسائل المستعملة والأهداف المقترحة.

- **الاستكشاف:** يهدف هذا البعد إلى تقسيم مدى فعالية وصلاحيه مختلف مصادر

الإعلام بالنسبة للفرد.

- **إتخاذ القرار:** يقيس هذا البعد قدرة الفرد على التوظيف الجيد للمعلومات المكتسبة

وذلك باتخاذ قرارات مهنية ملائمة لمشاريعه.

❖ المعلومات الخاصة بعالم الشغل: يتكون هذا البعد من فرعين أساسيين وهما:

- **المعلومات المتعلقة بمجموعة التفضيلات المهنية:** في هذا الفرع يقدم للفرد

مجموعات من المهام، ويطلب منه اختيار المجموعة التي تتناسب مع ميوله.

- **المعلومات:** التي يملكها الفرد حول مجموعة المهام والمتطلبات الضرورية لممارسة هذه المهام.

- **التوجيه المهني العام:** يلخص هذا السلم الأبعاد الأربعة السابقة، بحيث يساعد المختصين على التعرف بشكل عام على مستويات النضج المهني للأفراد قبل التطرق للتفاصيل المذكورة في الأبعاد المقترحة من طرف الباحث. وتوصل الباحثون على درجة عالية من الصدق والثبات وتقارب نتائج المفحوصين. وما يخص هذا المقياس وتقديرات مختصين التوجيه قام Leresche & Dupont (1982)، بترجمة المقياس إلى الفرنسية لتطبيقه على الطلاب.

ب- مقياس النضج المهني:

صمم هذا المقياس من طرف (Gritus) وعدل بعض المراحل المختلفة (1973)(1978). ويحتوي على جانبين مهمين. (تارزولت، 2008، 95)

1- الجانب الخاص بالاتجاهات:

ويحتوي هذا الجانب 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 في مايلي:

أ- **اتخاذ القرار:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد واثقا من قراره المهني.

ب- **الاندماج في الاختيار:** يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر فرد نشط في بناء اختياره المهني.

ت- **الاستقلالية:** يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما.

ث- **التوجيه:** يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.

ج- **التوفيق:** يقيس مدى اكتساب الفرد بين واقع سوق العمل وبين حاجياته ورغباته.

2- الجانب الخاص بالكفاءات:

يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد التالية :

أ- **تقدير الذات:** يقدم للفرد في البعد بعض البنود من مقاييس شخصية ويختار تلك العبارة التي تتلائم مع تقديره لذاته.

ب- **الإعلام المهني:** يقدم للفرد أوصاف لمجموعة من المهام ثم يطلب منه إعطاء الاسم المناسب لكل وصف.

ت- **اختيار الهدف:** يقدم للفرد مجموعة من السمات لبعض الأشخاص ثم يطلب منه اختيار المهنة التي تتلائم مع هؤلاء الأشخاص.

ث- **التخطيط:** في هذا الجزء يطلب من المفحوص أن يحدد ثلاثة مراحل بالترتيب من المفروض أن يتخذها شخص خيالي. في تخطيط حياته المهنية بشكل مناسب.

ج- **حل المشكل:** يقدم للفرد مشكل خاص ويطلب منه إعطاء أنجح طريقة لحله.

وتعتبر الأبعاد السابقة الذكر حسب بعض الباحثين وصف ملائم لمستويات النضج إذا بحساب درجة ارتباط هذا المقياس مع مقياس آخر للنضج المهني، توصل كل من (Prediger & Jepsen 1981) إلى درجة مقبولة من الصدق. ورغم كثرة استعمال هذا المقياس في الأوساط التربوية الأمريكية، إلا أنه تعرض لنقد شديد من طرف الكثير من الباحثين. بحيث قام كل من Westbrook وآخرون (1980) و Westbrook (1985)، بحساب الاتساق الداخلي لهذا المقياس، وتوصلوا إلى وجود بعض المحاور لا تقيس النضج المهني. (ترزولت، 2008، 98)

سادسا- أهمية النضج المهني على القرار المهني:

يساهم النضج المهني في رفع إنتاجية الفرد من خلال قدرته على اتخاذ القرار المهني الصائب وبالتالي تكمن أهمية في مايلي:

- النضج المهني إذا ارتفع مستواه لدى الوالدين فإنه يدفعهما لتحديد مهنة الابن وبالتالي الاتكالية الابن في اتخاذ القرار، وهنا يظهر كمفهوم سلبي.
- العشوائية في الاختيار المهني وتتمثل في الاعتماد على الصدفة أو جهل متطلبات المهن وإمكانيات الفرد وهنا غياب النضج أثر سلبي على الفرد.
- إختيار المهن لما لها من سمعة أو مكانة اجتماعية أو عائد اقتصادي وتجاهل الإستعدادات والميول والقدرات، وهنا النضج الفرد لم يكتمل ليدرك ذاته وقدراته.

- إتباع الرفاق والأقارب في عملية الاختيار دون اعتبار الأسس التي يبن عليها القرار والقيام بالتسرع دون تروي. وهنا الأثر سلبي.
- نقص المعلومات والخبرات وبالتالي ضعف قدرة الفرد على الاستعلام الذاتي بال تخصصات والمهن ومتطلباتها. (الهواري، 2008، 74، 75)

ومن خلال ما سبق فقد ذكرت الطالبة الباحثة سلبيات غياب النضج المهني لدى الفرد والأسرة والجانب الإعلامي والتوجيهي وهذا الذي يدفعنا إلى ضرورة توعية الطلاب خلال المراحل الدراسية من الطفولة إلى مرحلة المراهقة حتى بلوغها وولوجهم إلى عالم الشغل والانخراط في المهن والتعرف عليها. وهذا ما أشار إليه " يثودري "، في دراسته على طلبة البكالوريوس اللبنانيين. والتي أظهرت بأن الطلبة ليس لديهم نضج المهني وأنهم يعتمدون في اختيارهم على الميل بالمرتبة الأولى إضافة إلى عشوائية الاختيارات وعدم انسجامها مع طبيعة الشخصية وقدراتهم واستعداداتهم. حيث أظهرت الدراسة أن الفرد لا يعي قدراته ويطمح في اختياراته وطموحاته إلى بلوغ ما يتمناه أكثر من بلوغ ما هو مؤهل له وقادر على النجاح فيه ويتطابق مع قدرته وواقعه ومنه فالتوجيه والإعداد للطلبة له أهمية بالغة في الاختيار المهني وسلاسته. من خلال اعتماد أساس علميا لا عشوائي.

ومن خلال ما يحمله النضج المهني من أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة القرارات وتحديد المسارات المهنية المناسبة للقدرات، فلا بد من إعداد الفرد لهته العملية المهمة التي تجمع بين القدرات والاستعدادات وسوق الشغل ومتطلباته المتغيرة الغير ثابتة. وفي هته الدراسة تسعى الطالبة الباحثة لدراسة العلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي باعتبارهم في فترة مراهقة ونمو مستمر من خلاله تتغير الخبرات، وتنمو القدرات وتتطور الاستعدادات التي من خلالها يتمكن الفرد من إتخاذ قرارات مهنية وأخرى حياتية تساعد على أن يكون فرد صانع قرار مستقل.

خلاصة الفصل:

النضج المهني مفهوم مرتبط بالقرار المهني، ويتجلى في التردد في اتخاذ القرار الذي يرتبط بمهنة المستقبل، وقد تبلورت العديد من المفاهيم في سياق ظهور أفكار ونظريات كل من **سوبر (Super)** و**جينزبرغ (Ginzberg)** ونظرية **هولاند (Holland)** ونظرية **آن رو (AnnRoe)** ونظرية التعلم الاجتماعي (Social learning).

حيث ينظر كل منهم إلى النضج المهني بنظرة مختلفة. ف**سوبر** ينظر للنضج على أنه سيروية وتمتد من الطفولة إلى الشيخوخة وتتطور هذه عبر الزمن نتيجة لعوامل النمو والتعلم والتي تعتبر دليل سلوكيات الفرد وتترتب هذه السيروية في مراحل وتزداد في التعقيد والفعالية في مرحلة لأخرى بحيث تأخذ طابع توجيهي نحو الواقع والتخصص. أما **جينزبرغ**، فيرى أن النضج هو استمرار الفرد في اتخاذ القرارات حيال المهنة فإنه يحقق أفضل توازن بين إعداداته المهنية وأهدافه وواقع العمل وبالتالي يستمر في النضج في عملية النمو المهني.

أما **هولاند** فينظر إلى الفرد على أنه يتجه للمهنة التي تلبي احتياجاته، وإذا كان هناك اتجاهات متشابهة أو قريب التشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد يبحث عن مهمة مناسبة لقدراته ومناسبة للاتجاه الأقوى.

أما **آن رو** فقد ركزت على حاجات الفرد، أما نظرية التعلم الاجتماعي، فقد ركز **باندورا** على السلوكيات الاجتماعية وحرية الفرد في اختيار المهنة.

ومن خلال ما سبق فالنضج المهني مفهوم غير محدد، فكل نظرية لها توجهها، فهو يرتبط بعدة عوامل تؤثر فيه وعدة أبعاد تنبعث منه، وله أهمية بالغة تؤثر على القرار المهني للفرد الذي يحدد من خلاله المهنة المستقبلية لتحقيق المشروع الشخصي الذي سنقوم بعرضه في الفصل الموالي من خلال توضيح مفهومه والنظريات المفسره له والعلاقة بين مهارة إتخاذ القرار وبين النضج المهني.

الفصل الثالث:

مهارة إتخاذ القرار

تمهيد

أولا - مفهوم مهارة إتخاذ القرار.

ثانيا - النظريات المفسرة لإتخاذ القرار.

ثالثا - خطوات إتخاذ القرار.

رابعا - العوامل المؤثرة في إتخاذ القرار.

خامسا: العلاقة بين النضج المهني وإتخاذ القرار.

سادسا - صعوبات إتخاذ القرار.

سابعا - تنمية مهارة إتخاذ القرار وفق برنامج (kort)

خلاصة الفصل

تمهيد:

يظهر لدى الكثير من تلاميذ عدم الثقة بأنفسهم وعجزهم عن إتخاذ قرار صائب وإتكالهم على الظروف في تسيير قراراتهم، حيث يترتب عليها تحديد التوجه المستقبلي لمرحلة التعلم الجامعي وإختيار نوع المهنة، فالتخطيط لإختيار التخصص أمر مهم جدا لإختيار مهنة المستقبل، فالفرد لا يستطيع إتخاذ القرار جزافا إذ كان يتعلق بمستقبله العلمي والوظيفي والإقتصادي والصحي، وهذا ما يجعله ينال أهمية بالغة من علماء النفس والإجتماع والإدارة الحديثة حيث إتفقوا أن عملية إتخاذ القرار (Decission Making) لهما معني واحد هو وجود بدائل تحتاج إلى المفاضلة وإختيار أنسبها وبالتالي فإن عملية المفاضلة هي صلب معني إتخاذ القرار فهو عملية لها قواعد وأصولها وفق مهارة الفرد في إختيار البدائل الأفضل في ظل الظروف الممكنة ولكن هته العملية قد تتداخل مع بعض المفاهيم المتشابهة لها حيث نجد أن صنع القرار المهني قائم على عملية عقلية منظمة تتضمن تحديد المشكلة أو القضية المطلوب إتخاذ القرار بشأنها كما يتضمن البحث والتدقيق في الحلول المتاحة والمقارنه والمفاضله بين الحلول (البدائل) ثم الوصول إلى القرار المهني حيث يتطلب قدرات وخصائص ومهارات يتوجب توفرها في متخذ القرار، كما أنها متشابهة ومتداخلة في الخطوات وتتصف بالقدرة العالية على التصور الذهني أن صنع القرار المهني عملية ديناميكية تتضمن مراحلها تفاعلات متعددة تبدأ من مرحلة تحديد المشكلة وتنتهي بمرحلة إتخاذ القرار المهني.

أما الإختيار المهني حسب (Sillamy): أنه القرار الذي تقبل من خلاله إمكانيه ضمن الإمكانيات المتوفرة سواء تتعلق بنشاط أو صديق أو مهنة مع أنه لا يتطلب مشاركة جميع شخصية الفرد، فهو أني حسب قدرته وإستعدادته والبدائل المهنية المتاحة في سوق الشغل.

أما إتخاذ القرار فهو عملية تفكيرية تهدف لإختيار أفضل البدائل المتاحة حسب مايتلائم مع قدراته وإستعدادته ينتج عنها إتخاذ المهني للفرد، أما حل المشكلات فهو يتضمن سلسلة من الخطوات تبدأ بمشكلة وتنتهي بحل المشكلات ويتضمن تقييم البدائل أو الحلول المتنوعة في ضوء معايير مختارة بهدف الوصول إلى قرار نهائي، أما إتخاذ

القرار فهو الوصول إلى أفضل هذه الحلول المحققة للهدف في ضل البدائل الموجودة و
وهنا يكون التفكير لحل مشكل هو النقطة الأولى لعملية إتخاذ القرار المهني.
ومن خلال هذا الفصل سوف تعرض الطالبة الباحثة مفهوم إتخاذ القرار ومفهوم
مهارة إتخاذ القرار والنظريات المفسرة له وخطوات إتخاذ القرار وصعوبات إتخاذ القرار
المهني، وتوضيح العلاقة بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار مع برنامج لكورت
لتنمية مهارة إتخاذ القرار.

أولاً- مفهوم إتخاذ القرار:

تحدث علم النفس المعرفي حول موضوعات أساسية والتي تتمثل في الإتجاهات المعاصرة في علم النفس بوجه عام وعلاقته بالعلوم الأخرى بشكل خاص ومن هذه الموضوعات: التدريب على مهارة إتخاذ القرار وتطوير مهارات حل المشكلات ومهارة التعلم ومراقبه الذات. (السواط ، 2008 ، 76)

فالبداية التاريخية للإهتمام بمهارة إتخاذ القرار والقدرة على صنع القرار وقياس هذه القدرة تعود إلى الإهتمام بتوقع النجاح والفشل في الألعاب الرياضية والرهانات وكيفية حساب الخسارة المتوقعة، وذلك عن طريق قياس إتخاذ القرار ضمن نماذج رياضية وكيفية حساب الفائدة، حيث قام برينولي (D.Brenoli) وعند كومبز (combs) بأعمال تجريبية تقوم على قياس إتخاذ القرار بواسطة الإحتمال الذاتي على مدرج مقياس سيكومتري منتظم ثم توالت المحاولات وتبلورت تدريجيا على يد علماء ركزوا على أهمية الإستدلال في جمع المعلومات عن صنع القرار مما أدى إلى وضع أسس نظرية ونماذج لإتخاذ القرار.

عملية إتخاذ القرار عملية عقلية وموضوعية للإختيار بين إثنين أو أكثر من البدائل الممكنة، حيث تعتمد بدرجة كبيرة على مهارات الخاصة بمتخذ القرار لان البدائل تتضمن مواقف منافسة ومخاطرة ومجازفة وعدم اليقين.

ويبين (كوبين) أن (Messick) قد حدد ثلاث خصائص للأساليب المعرفية هي :

- 1- الفروق الفردية في: الإدراك، التذكر، تفكير، حل المشكلات وتشغيل المعلومات.
- 2- الفروق المعرفية في البني المعرفية.
- 3- الفروق الفردية في تفضيلات الفرد المعرفية وأكثر الأساليب المعرفية إستخداما خاصة في مجال حل المشكلات وإتخاذ القرار كما يلي:

- الإعتماد على الإستقلال عن المجال الإدراكي.
- التبسيط المعرفي مقابل التعقيد.
- المخاطرة مقابل الحذر.
- الإندفاع مقابل التأمل.
- التسوية مقابل الإبراز.

- الإنطلاق مقابل التعقيد.

- تحمل الغموض مقابل الفحص.

- الضبط المرن مقابل الضبط المقيد.

وتشير البدايات التاريخية إلى أن إتخاذ القرار بدأ بعد نظرية القرار مع الأساليب الكمية والتي أنتجت فيها بعد نماذج صنع القرار ومداخل نظرياته، مثل إحصائيات بيان الإحتمالية والإستدلال والتي أنتجت فيها بعد نماذج صنع القرار ومداخل نظرياته.

حيث سادت فكرة قياس إتخاذ القرار عن طريق الإحتمالات وإستخدمت وسائل عديدة للحصول على تعادل الإحتمالات وتوجه بعض العلماء لقياس إتخاذ القرار عن طريق الإستبيانات التي بنيت من إختبارات والإهتمامات المهنية لسترونخ.

وأهم المحاولات محاوله ولستار (1964) وكرتشفيلد (1958) وغيرهما وإنتشار فكرة القياس السيكمومتري في مجال إتخاذ القرار، فظهر مقياس كوجان (1961) ومقياس بريم وجودمان (1964) وغيرهم ثم إتجه الباحثون في هذا المجال إلى وضع نماذج رياضية سواء لقياس إتخاذ القرار داخل الجماعة الصغيرة أم لقياس القدرة على مواجهة المواقف المشككة في حياته الشخصية، بينما بدا الإهتمام بدراسة إتخاذ القرار وقياسه متأخرا وبخطوات بطيئة.

ثم تتالت الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أهمية في مجالات الحياة كافة بدا بالإختيار المهني ووصولاً إلى تنمية هذه المهارة لدي الاطفال في مرحلة ما قبل المدرسة الإبتدائية كما في كتاب إلزابيت بيرغر (تنمية شخصية الأطفال) حيث أكدت أن علاقات (الوالدين، الطفل) هامة في تدعيم الشخصية الفعالة لدي الطفل مما يساعد على نمو الأطفال وتطور مهاراتهم في إتخاذ القرار في المرحلة اللاحقة. (السواط، 2008، 79)

ومنه خلال ماتم عرضه حول تاريخ مهارة إتخاذ القرار يمكننا عرض مايلي:

1-إصطلاحاً : يعرف إتخاذ القرار بأنه عبارة عن إختبار بين بدائل معينة وقد يكون الإختبار دائماً بين الخطأ والصواب أو بين الأبيض والأسود وإذا لزم الأمر الترتيح وتغليب الأصوب والأفضل ضرراً.

وأورده حبيب (1997): هو الإختيار الواعي لبديل من بين مجموعة من البدائل المهنية المختلفة والتي يمكن إتباعها بعد تقييمها حسب توقعات الفرد عن نتائج ممكنة،

ويشمل القدرة على جمع المعلومات والحقائق وصولاً لإيجاد عدد من البدائل والقدرة على إختيار البديل المناسب من البدائل المتاحة في موقف معين وتقويمه وتنفيذه، وتؤثر فيه مجموعة من العوامل بما يحقق لدى الفرد نوع من الرضا والسعادة. (المجالي، 2017، 464)

حيث ذكر فهمي (1980، وأورده في سعودي مبارك، 2011، 726): أن كلمة القرار decision كلمة لاتينية معناها القطع أو الفصل (cut off)، أي تغليب أحد الجانبين على الآخر، فإتخاذ القرار نوع من أنواع السلوك يتم إختياراً بطريقة معينة، تتوقف عليه عملية التفكير والنظر في إحتتمالات أخرى. ويعرفه هونجكسون (2003) (Hodgkin Son):

عملية إتخاذ القرار بأنها عملية تفاعلية بين البدائل المرشحة لحل المشكلة وما بين المختارين (Selectors) الذي يقومون بعملية الإختيار وترشيح البدائل على الأخرى. (Hodgkin Son , 2003, p.76)

ويعتبر إتخاذ القرار التي بموجبها يتم الإختيار وتبين حل معين لمشكلة ما من بين عدد من الحلول البديلة وتتم عملية الإختيار هذه إستناداً إلى هدف معين ينبغي على متخذ القرار تحقيقه ضمن شروط محددة وضمن قيود هذه العملية تستوجب الدقة والحذر في إختيار المؤشرات الكمية لأهداف القرار وقيوده وقواعد صنعه وسبيل تنفيذه.

عرفه الحمداني (1982): "أن القدرة على إتخاذ القرار تعد هدفاً مرغوباً من أفراد قادرين على إختيار أفضل بديل من جملة بدائل مقترحة للسلوك ضمن حدود معينة وعلى مستويات تناسب المواقع التي يحتلونها في العمل والحياة وبإستقلال نسبي عن الآخرين "

ويشير الطائي (2001): إلى إتخاذ القرار بإعتباره "عملية حسم لموقف مشكل يعتمد على الوظيفة العقلية، أي أنها عملية معرفية تنطوي على سلسلة من الفعاليات العقلية كالإنتباه والإدراك والمبادأة من أجل تحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف"، كما تلنقي تلك التعريفات حول معظم عناصر القرار والمتمثلة في:

- **الهدف:** لا يتخذ القرار إلا إذا كان هناك هدف معين يسعى الفرد لتحقيقه، وتعتمد أهمية القرار على درجة أهمية الهدف الذي كلما كان واضحاً ساعد ذلك على إتخاذ القرار السليم.

- **تعدد البدائل:** والبديل هو الحل الذي يتم إختياره لحل مشكلة أوتحقيق الهدف وهو مايشترط ضمنيا وجود بديلين متميزين على الأقل تتم المفاضلة بينهما، ويعتبر هذا العنصر جوهر عملية إتخاذ القرار، إذ بدون وجود بدائل فلن يكون هناك إختيار، وكون البدائل متميزة بمعنى أن تؤدي إلى نتائج مختلفة.
- **التنبؤ:** ويتعلق بتقدير ماسيحدث في المستقبل في حالة إتخاذ القرار معين، ذلك أن معظم القرارات تتعامل مع المستقبل وإتجاهاته والمتغيرات المحتملة وانعكاساتها.
- **الموقف:** فعله إتخاذ القرار تتأثر بالموقف الذي يتخذ في ظلّه القرار والجو النفسي والإجتماعي الذي يحيط به وهو مايعرف ببيئته القرار، والتي يمكن أن تلعب دورا سلبيا بإرغام الفرد على إختيار ظرفي متسرع، كما يمكن أن تمارس فعلا إيجابيا بتشجيع الفرد على إتخاذ القرار مدروس ومتأن. (بنين، 2018، 898) ومن خلال مذكرته الطالبة الباحثة من تعريفات لإتخاذ القرار نستخلص مما سبق: بأنه عملية تعتمد على إختيار بديل من البدائل المتاحة من خلال الحصول على المعلومات اللازمة وإستخدامها لتحقيق الأهداف حسب قيم وتفضيلات متخذ القرار.
- 2- تعريف مهارة إتخاذ القرار :**

يري الفقهي (2002، 11): "إن المهارة هي إكتساب القدرة على إستخدام وسائل جديدة بطريقة أكثر كفاءة ويلزم الحصول عليها توفر عاملين رئيسيين هما: الممارسة والتفاعل الصحيح في الموقف التدريبي"

وتشير رندا (2002، 10): "إن مهارة إتخاذ القرار هي "عملية سلوكية معرفية تعمل على بناء إستراتيجيات محددة بينهما للوصول إلى الخيار الأنسب والعمل على تنفيذه وتقويمه" (السواط، 2008، 16)

- يعرفها السواط (2008): مهارة إتخاذ القرار بأنها عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف إلى إتباع طريقة علمية في جمع المعلومات والحقائق على أساس من التركيز والتفكير ووصولاً إلى إيجاد عدد من البدائل ثم إختيار البديل المناسب من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه وتقويمه.

وبعد الإطلاع على هته التعريفات التي وضعها الباحثون يكمن تعريفها بأنها: عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف إلى إتباع طريقه علمية في جمع المعلومات على أساس التركيز والتفكير ووصولاً إلى إيجاد عدد من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه وتنفيذه وتقويمه.

ويعتبر النضج في كافة جوانبه سواء الجسمية والعضوية والإنفعالية والعقلية من العوامل الهامة المؤثرة في التعلم، لأنه يحدد إمكانيات سلوك الفرد ويتبلور فعليا في قدرته على إتخاذ القرار من خلال ما اكتسبه من خبرة التي تبلورت إلى مهارة. (أبو هاشم، 2004، 83) وهناك مجموعة من النظريات التي تفسر إتخاذ القرار المهني ثانيا- النظريات المفسرة لأتخاذ القرار:

توجد العديد من النظريات التي تناولت موضوع إتخاذ القرار ونذكر منها ما يلي :

1- النظرية العقلانية:

أ- النظرية العقلانية المثالية:

هي نظرية تحمل فكرة مفادها أن متخذ القرار يسعى للوصول إلى الحلول المثلى التي تحقق له أكبر منفعة على اعتبار أنه صاحب قدرات عقلية كبيرة، و أن على متخذ القرار أن يسير وفق خطوات متتابعة تبدأ بالتعرف على المشكلة وتحديد جميع البدائل، ثم التعرف على جميع النتائج المحتملة لكل بديل وتقييم هذه النتائج وصولاً إلى اختيار البديل الأمثل الذي يحقق أعلى فائدة ويحل المشكلة القائمة بشكل نهائي. (الشهري، 1424، 14). وعلى هذا يتضح لنا أن العقلانية تقوم على مجموعة من الافتراضات هي:

- **العقلانية:** ويقصد بمصطلح العقلانية إلى الاختيار الثابت للبديل الذي ينتج عنه أعلى درجة عائد وبأقل كلفة ممكنة، ويرى أصحاب النماذج العقلانية أن متخذ القرار رجل رشيد وعقلاني ومثابر وموضوعي تماماً، وأن جميع الأنشطة والإجراءات التي يقوم بها لدى انهماكه في عملية اتخاذ القرار تؤدي إلى اختيار البديل الأفضل الذي يحقق أعلى مستوى من الكسب.

- **التوجه نحو الهدف:** وهذا الافتراض يتطلب أولاً أن يكون لدى متخذ القرار هدف واضح ومحدد المعالم كما يتطلب الاتفاق على هذا الهدف وعدم الاختلاف فيه.

- **جميع الخيارات معروفة:** هذا الافتراض مفاده أن متخذ 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.
 - **التفضيلات واضحة :** ويعني هذا الافتراض أن متخذ القرار يمتلك رؤية واضحة لقيمة كل قرار ويستطيع أن يعبر عن قيمة كل بديل رقميا ويستطيع ترتيب البدائل تنازليا.
 - **التفضيلات ثابتة:** ويشير هذا الافتراض إلى أن القيمة الرقمية التي تعبر عن وزن البديل ودرجة تفضيله ثابتة ومستقرة أي لا تتغير.
 - **معيقات الزمن والكلفة غير موجودة:** وذلك يعني أنه يتوفر لمتخذ القرار الوقت الكافي لتحديد المشكلة والأهداف وجمع البيانات وتوليد البدائل وتقييمها واختيار البديل الأفضل وتنفيذ القرار ومتابعته وتقييمه.
 - الفرد قد لا تؤهله لاتخاذ قرار عقلاني لأنه لم يبلغ مرحلة من النضج الكافي كما أن للبيئة وما تمارسه من ضغوط على الفرد تجعل قراراته غير عقلانية.
- وعلى هذا ظهرت نظرية العقلانية المحدودة ومن أبرز دعاة هذه النظرية "سايمون" الذي يرى أن متخذ القرارات لا يستطيع أن يكون عقلانيا بسبب محدودية نظام معالجة المعلومات لديه وان إعطاء وصفة لكيفية اتخاذ قرار مثالي أو راشد يساعد في فهم القرارات التي يتخذها الأفراد ولا في التنبؤ بها. (الزغلول والزغلول، 326)
- وقد أكدت هذه النظرية على محدودية قدرات الفرد على جمع وتحليل البيانات ووضع البدائل المتعددة، وبالتالي فإن على متخذ القرار أن يجمع المعلومات اللازمة حول المشكلة القائمة، إذ أن تحديد جميع البدائل المحتملة ليست كلها يمكن تقييمها.
- ويتضح من هذا أن هناك نقاط اختلاف واضحة، بين نظرية العقلانية المثالية ونظرية العقلانية المحدودة، حيث أشار (تورث كرافت وينل) إلى أن النظرية العقلانية المثالية في اتخاذ القرار تختلف عن النظرية العقلانية المحدودة في أربعة أوجه نبينها في الجدول التالي كما يلي: (الشهري، 1429، 14)

والجدول(3): أوجه الاختلاف بين النظرية العقلانية المثالية والنظرية العقلانية المحدودة:

تضييق المجال:	تقويم البدائل التسلسلي:	-الرضا والقناعة	-الاجتهادات الشخصية
تقوم العقلانية المقيدة بتضييق مجال مراحل اتخاذ القرار بعكس العقلانية التي توسعه إذ يتم التقليل من الأهداف واختصار عدد البدائل التي تتطلب التقويم	فبدلاً من أن يتم تقويم البدائل بطريقة متزامنة وفحص جميع ما يترتب عليها من آثار واختيار أفضلها كما في نظرية العقلانية يتم تقويم البدائل المعتمدة في الطريقة العقلانية المحدودة بطريقة متسلسلة، ثم يتم التوقف بعد الوصول إلى بديل مقبول	تشير النظرية العقلانية إلى أن الفرد يجري مقارنة شاملة بين جميع البدائل ويصدر الأحكام التقييمية إلى أن يتوصل إلى البديل الذي يحقق العائد -الخيار النهائي هو الخيار الأفضل: ترى النظريات العقلانية أن متخذ القرار رجل رشيد وعقلاني وسيختار دائماً البديل الأكثر فعالية في تحقيق أعلى درجة ربح. تبين هذه الافتراضات أن القدرة على اتخاذ القرار هي عملية عقلانية راشدة مثالية، ويبدو أن النظرية العقلانية وصفت الطريقة المثلى التي يجب أن يمر بها متخذ القرار ليصل إلى القرار الراشد. ومن خلال ما تقدم يتضح لنا أن هذه النظرية اعتبرت متخذ القرار رجل رشيد يسعى إلى تحقيق المنفعة من خلال قراراته المتخذة، ويكون ذلك وفق مروره بمجموعة من الخطوات لتحقيق هذه المنفعة، على اعتبار أنه صاحب قدرات عقلية، إلا أن هذه النظرية قد أهملت عمليات البحث وجمع المعلومات عن المشكلة القائمة طالما يملكها متخذ القرار مسبقاً، كما أنها أهملت أهمية القيود والمؤثرات البيئية المحيطة، فلم تأخذ بعين الاعتبار محدودية العقل البشري وعدم قدرته على احتواء جميع المعلومات اللازمة لحل المشكلة القائمة، كما أنها أهملت العوامل النفسية والأخلاقية والقيم والنظريات الشخصية في القدرة على اتخاذ القرار. وهكذا نرى بأن هذه النظرية ترى بأن متخذ القرار يتخذ قراره ضمن نظام مغلق بعيداً عن أية مؤثرات فيما سمي بالقرار العقلاني.	تختلف العقلانية المحدودة عن العقلانية المثالية باستخدامها للأحكام والاجتهادات الشخصية وهي قواعد تقارب الصواب مستخلصة من الخبرة وليست بناء على حسابات دقيقة وتؤدي إلى تحقيق متطلبات معالجة المعلومات فهي تلخص خبرة الماضي وتعطينا طريقة مختصرة لتقويم البدائل المتاحة، كما أنها تختصر الطرق الروتينية في جمع المعلومات وتوليد البدائل وتحديد الآثار وتقويم آثار كل بديل واحد بواحد، وهي كذلك توفر الوقت والطاقة العقلية لمتخذ القرار، ولكن هذه الاجتهادات الشخصية قد تؤدي أحياناً إلى ارتكاب بعض التحيزات المعرفية التي تؤثر في سلامة القرار.
		ب- العقلانية المحدودة: جاءت العديد من الأفكار ضد نظرية العقلانية وذلك على اعتبار أن العقلانية الكاملة في اتخاذ القرار أمر غير ممكن، لأن قدرات الأعلى بأقل تكلفة، وبالمقابل تشير العقلانية المحدودة إلى أن متخذي القرار يضحون باتخاذ القرار الأمثل ويكتفون بالقرار الذي يحقق لهم الرضا والقناعة.	

(من إعداد الباحثة) المصدر (سعد محمد علي الشهري، 1429)

2-نظرية تيمان: Tidman theory

يعد تيدمان من اصحاب نظرية النمو المهني لأنه إهتم بمراحل نمو الفرد في عملية إتخاذ القرار وحدد دورها في مساعدة الفرد في تنمية القدرة على ضبط الذات وتسييرها وقدرة عملية إتخاذ القرار وفق سبع خطوات تتضمن مرحلتين:

المرحلة الأولى: تتضمن الخطوات الست الأولى

المرحلة الثانية: تبدأ بالخطوة السابعة وتستمر مدي الحياة

وتتمثل هذه الخطوات مرتبه على النحو التالي :

- الاستكشاف
- التبلور
- الاختيار التجريبي
- التوضيح والتفسير
- البدء بالعمل
- تعديل وتصحيح الإختيار
- الإندماج في المجتمع المهني
- أولا : مرحلة بناء التوقع:**

وتهدف هذه المرحلة إلى توعية الفرد بحاجات من خلال التواصل مع البيئات المهنية المختلفة بهدف المعرفة وتحديد البدائل المهنية المتوقعة، ويتم ذلك من خلال عملية التحليل والتواصل إلى أقل عدد ممكن من البدائل وتحقيق المفاضلة بين المهن المتشابهة المتقاربة، حيث يحصل الفرد على إختيار مؤقت تجريبي على أن يراجع هذا الإختيار ويتحقق من نتائجه بالتجريب.

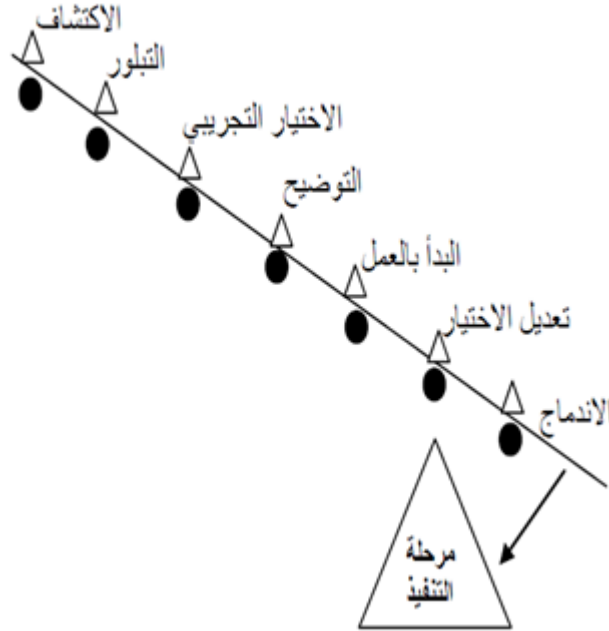
ثانيا: مرحلة البدء بالعمل وتنفيذه:

تبدأ هذه المرحلة بمرحلة الجامعة والدخول في العمل لإن السلوك المهني سوف يكتسب عن طريق المتطلبات النفسية ويتم التعديل للسلوك هنا، وبعدها سوف يصل إلى مرحلة الإندماج التي سوف توصله إلى إتخاذ القرار النهائي. وعبر تيدمان على أن الفرد جوهره قوته الذاتية التي تقوده إلى أن ينمي قدرته ويكتشف الواقع ويحقق ذلك بأساليب

مختلفة تجعل القرار معبرا عن قوته الذاتية.(الداهري، 2005، 151، 150)

وضع "تيدمان" تصورا نظريا متكاملا قدم فيه تحليلا مفصلا يوضح مراحل عملية إتخاذ القرار المهني.

شكل (3): مراحل إتخاذ القرار وخطواته عند تيدمان



المصدر: (عابدية، 2007، 85)

ويوضح الشكل التدرج في عملية إتخاذ القرار إنطلاقا من الإستكشاف ووصولاً إلى التنفيذ. وقد حدد تيدمان الأهداف الرئيسية للعملية الإرشادية بهدفين أساسيين هما:

أ- تزويد الفرد بمهارات تساعد على دعمه نحو الأنا وتجعله منه إنسانا قادرا على بناء نفسه وإتخاذ قرار سليم.

ب - المساعدة على تحديد المسؤولية الذاتية عند الفرد في إتخاذ القرار المهني دون تأخر أو تردد.

وتعتبر فترة الإستكشاف هي فترة البحث النشط السابق لعملية إتخاذ القرارات المهمة بالنسبة للفرد، وذلك بغرض الوصول إلى الهوية مهنية محددة ، فالمرافق يقوم بالتجريب الذاتي مقصود لأدواره وإمكانياته وقدراته وإستعداداته وبمعالجة ذاتية للمعلومات التي يستفيد منها في عملية إتخاذ القرار. وتكون لديه رغبة في دراسة كل إتجاهات المستقبل الممكنة، ويحاول الإنفصال عن الوادين والاستقلال الذاتي ويساعد في ذلك قدرته وإمكانياته النشطة في تلك الفترة والمرتبطة بالتغيرات الفسيولوجية، وما يتبعها من

تغيرات شخصية، ومعرفية وإجتماعية تسهل عليه إكتشاف الهوية التي يستخدمها كحافز لتحديد مواقفه الإيديولوجية وعلاقاته الشخصية مع الآخرين.

مفهوم الإستكشاف يعبر عن درجة التجارب التي تم إجرائها لمجموعة من الأدوار المتاحة بناء على ماتم إكتسابه في المراحل النمائية السابقة من ثقة Trust، وإستقلال Autonomy ومبادرة Initiative، وشعور بالقدرة على الإنجاز والمثابرة Industry، وتلك الإكتشافات التي يقوم بها الفرد في المراهقة ما هي إلا إعادة للإكتشافات التي تمت في مرحلة الطفولة، فالفرد يحتاج إلى قاعدة منزلية ينكلق منها ويكتشف، ومع زيادة النضج فالمراهقة فإن القاعدة المنزلية قد تتحول من الأبوين إلى جماعة الرفاق أو الأشخاص المهمين والمؤثرين كالمعلمين والأخوة الكبار، ومالم يكن هناك إرتباط مثمر مع كل هؤلاء، فمن الصعب وجود قاعدة للإستكشاف ومنه فلن تكون هناك هوية ذات معني بمقدورها أن تلتزم.

ولكي تتم عملية الاستكشاف Exploration فلا بد من قدرة معرفية cognitive ability يتمكن الفرد من خلالها تقييم حاجاته الشخصية، وتصور واقعي عن الفرص الإجتماعية والأدوار المتاحة، يتبع ذلك نشاط يغذي المعلومات أساسية يتم من خلالها معرفة خصائص تلك البدائل المتاحة وإعادة تقييمها، إضافة إلى وجود رغبة في إتخاذ قرارات مبكرة من أجل تحديد وضع أفضل فكريا ومهنيا وإجتماعيا يؤهل للاتجاه نحو الرشد بثقة أكبر، لذا يجب على الآباء والمربين ألا يهملوا الإجابة عن إستفسارات الأطفال المبكرة حتي لا يحبطو من إهتماماتهم وحب إستطلاعهم ومعرفتهم للأشياء من حولهم وحتى لا يسوء سلوكهم نتيجة لجهلهم.

من خلال ماسبق تستخلص الطالبة الباحثة أن هناك إتقاها في مراحل النمو المهني المتمثلة في الوعي المهني Career and awareness vocational حيث نضع حجر الأساس لدي الفرد منذ انتقاله لمرحلة الإستكشاف المهني Career exploration ليصل لمرحلة التبلور المهني Crystallization فيصبح لدي الفرد أهداف مبلورة ومحددة لا يبتعد عنها تقريبا ويصل لمرحلة الإختيار المهني Career and vocational choice ليختار المهنة المناسبة لقدرته وإمكانياته وسمات شخصيته وميوله، ليصل لمرحلة الإلتزام المهني Commitment professional حيث يلتزم الفرد أولا بالتخصص الدراسي الذي

يحق له عملا معينا مستقبلا يندمج فيه ويطوره.حيث أن تيدمان لم يحدد مراحل عمرية إنما قسمها بشكل متدرج حيث كل مرحلة تمهد للأخرى. (الصبحي،1433، 30 ، 31)

3-نظرية جيلات Gelatt

يري "جيلات" بأن عملية إتخاذ المهني هي عملية مستمرة ،أن هناك مراحل يمر بها صنع القرار وصانع القرار وهي كما يلي :

- تبدأ عملية إتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لأتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كان يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد تخرجه من المدرسة ويضع أكثر من كلية من الممكن أن يلتحق بها.
- يجمع الفرد المعلومات اللازمة من النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الالتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الإمتحانات ونظامها بشكل عام، وتعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لأن معرفة الخيارات مرتبطة بعملية إتخاذ القرار.
- يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج وإحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد إتجاهها.
- يحاول الفرد تقدير النتائج الرغوبة لديه مركزا إهتمامه على نظامه القيمي.
- يقيم الفرد جميع الإحتمالات المتوفرة ويتخذ ويتخذ قرارا قد يكون مؤقتا تجريبيا وقطعيا.

- وتتضمن نظرية "جيلات" عددا من الاعتبارات الإرشادية الهامة وهي كمايلي:
- مدي استعداد الفرد لأتخاذ القرار المهني، وهل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لإستغلال المصادر المتاحة لعملية إتخاذ القرار.
- تحديد صاحب القرار أو متخذه وهل يعرف إمكانياته وإهتماماته وقدراته وتقضياته وقيمه لأستخدامها في عملية صنع القرار.
- هل يعرف متخذ القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها وإحتياجاتها فإذا كان مزودا بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على إتخاذ القرار المهني.

من خلال ماتم عرضه تري الطالبة الباحثة أن كل نظرية انطلقت من إهتمامات ووجهات نظر منظريها فنجد أن بعض النظريات تنتظر إلى الإختيار المهني على أنه عملية عشوائية قد تحدث صدفة، أما النظرية الأخرى تري أن الإختيار المهني عملية عقلانية لأتخاذ القرار تعتمد على تقييم الفرد للبدائل المهنية المحتملة.

كما تري بعض النظريات أن عملية الإختيار المهني قد تحدث فجأة خلال فترات محدودة، بينما تري نظريات أخرى أن عملية الإختيار المهني عملية مستمرة ترجع إلى الطفولة. وعندما نعمن النظر في تلك النظريات فإنها تعطينا تصور واضحاً عن كيفية التقضيل المهني واتخاذ القرار المناسب. ومنه نتعرض إلى العنصر الموالي للخطوات إتخاذ القرار. (الزهراني، 1430)

ثالثاً_ خطوات إتخاذ القرار:

إتخاذ القرار هو إختيار بين مجموعة من البدائل، وهو عملية عقلية تمارس فيها فيها خطوات التفكير المنطقي الذي يتخلص في أن هناك هدفاً يراد الوصول إليه أو مشكلة يراد حلها، وتوجد معلومات بشأن هذه المشكلة، ويقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يختار أحد هذه البدائل أو مجموعة منها، وهذا هو الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات، والذي يختلف عن غيره من الأساليب، مثل: التجربة والخطأ والتقليد، وفي أنه موضوعي يقوم على دراسة البيانات والحقائق وتحليلها وإبعاد التحيز الشخصي والنظرة الذاتية بقدر الإمكان، ويعمل على إستغلال الموارد المتاحة أحسن إستغلال، وتحقيق الأهداف المطلوبة بالدرجة الواجبة من الفعالية. (الزهراني، 1430، دص)

ويذكر عباس (2004) وعلاقي (1975) والنمر وآخرون (1991) ودراكر (1998): أن عملية إتخاذ القرارات تمر بمراحل وخطوات منظمه ومتعددة من الضروري لمتخذ القرار أن يتابعها للوصول إلى قرار رشيد، وتبدأ عملية إتخاذ القرار بتشخيص المشكلة، والعمل على جمع البيانات والمعلومات، ثم تحديد البدائل وإختيار أحدها، ومتابعته وتنفيذه.

ويري (عباس 2004، ص 104-106) :أن القرار له عدة خطوات هي:

- تشخيص المشكلة:

وهو الموقف الذي يستدعي إتخاذ القرار بشأنه.

وتعرف المشكلة على أنها الفارق بين ماهو قائم أو كائن، وبين المطلوب أو يراد أن يكون، وهذا يعني معرفة الفارق بين الواقع وتحديد الأهداف وتحديد الأسباب التي تقف وراء ذلك والتي قد تكون الكفاءة أو الخلل في العمليات أو الفرص التي لا تستفيد.

ويعتبر تشخيص المشكلة من أهم خطوات إتخاذ القرار، وفي هذه المرحلة تتم صياغة المشكلة لفظيا بطريقة إجرائية محددة تعبر عن معناها الحقيقي، وهناك أهمية كبيرة للطريقة التي يتم بها التعبير عن المشكلة، وترجع الأهمية إلى دورها الرئيسي في إكتشاف المشكلة والتعرف عليها وتحديد أبعادها، وعلى متخذ القرار أن يقوم بتحديد أبعادها وعلى متخذ القرار أن يقوم بتحديد طبيعة الموقف الذي خلق المشكلة، ودرجة أهميتها والفصل بين أعراضها.

- البحث عن البدائل:

بعد الإنتهاء من إجراءات تشخيص وتحليل المشكلة تأتي مرحلة البحث عن الحلول أو القرارات البديلة وترتكز هذه المرحلة على سلسلة من الإفتراضات والتنبؤات التي يقيمها جهاز إتخاذ القرار بقصد التعرف على نتائج المتوقعة، وتعد هذه المرحلة صعبة وشاقة وتتطلب من المدير الإستعانة بأراء الآخرين ثم دراسة كل حل من حلول عن طريق تحليلية ومعرفة مزاياه وعيوبه ولنجاح هذه الخطوة لابد لمتخذ القرار من أن يعتمد التفكير المبدع الخلاق لإبتكار بدائل مختلفة وبخاصة عند مواجهة مشكلات جديدة ثم يستعيد البدائل الضعيفة والبدائل غير المشجعة في أقل عدد ممكن من البدائل المتوقع تحقيقها بنسب متفاوتة، ويتم ذلك بإستشارة الخبراء والفنيين والتعاون معهم في إبتكار بعض البدائل المناسبة.

- تقييم البدائل:

بعد أن تتم مرحلة جمع المعلومات والبحث عن البدائل يصبح من الضروري إجراء عملية موضوعية للبدائل التي تم التوصل إليها والنظر إليها من جميع الزوايا، الأمر الذي يقتضي من متخذ القرار أن يقارن بين البدائل التي تم تحديدها، ثم يحدد

النتائج الإيجابية والسلبية لكل بديل، بحيث يستبعد البديل الذي إيجابياته أقل من سلبياته في ضوء ما يحقق له البديل من إرضاء وإشباع.

والمقصود بتقييم البدائل هو تحديد الإحتياجات والسلبيات وفق معايير محددة للتقييم مثل: إمكانية التنفيذ، أثار تنفيذ البديل (أي العائد والتكلفة لكل حل)، الأثار الإنسانية والإجتماعية وانعكساتها على الأفراد والجماعات، الوقت المناسب الذي يستغرقه البديل، هذا إضافة الأخذ في الحساب الظروف الداخلية والخارجية المؤثرة وهذه الخطوة تتطلب عملية تتبؤ فعالة بالنتائج المترتبة عن كل بديل وتنفيذ هذه الخطوة في تقليص عدد البدائل وذلك بعد طرح وإهمال التي لا تحقق الحد الأدنى من معايير الموضوعية، كما يجب تقديم البدائل لفهم الخيارات والبدائل التي تحقق البدائل المرجوة، وتعني أيضا الأسلوب السليم لإتخاذ القرارات ووتقييم البدائل في ضوء المعايير إعتمادا على معيار التقييم قد يكون الهدف (الواقعية) فيما يتعلق بفهم مشترك للمقياس مثل: المال (أو قد يكون غير موضوعي) (Fulop, 2005, p2). مما يعكس تقييم ذاتي للمقيم.

- إختيار أفضل بديل:

بعد أن قيمنا البدائل كل على حدا نأتي إلى عملية إختيار أفضل هذه البدائل، وهذه أصعب المراحل أكثرها تعقيدا، فالإختيار يكون على أساس قدرة هذه البدائل لحل المشكلة الشئ الذي يتطلب العمل على أكثر من بديل في نفس الوقت ونضع توقعات بما سيحدث عند تنفيذ كل بديل وهذا حتي ننتهي بإختيار إقرار البدائل لحل المشكلة.

وتعتمد هذه المفاضلة على وسائل كثيرة منها الخبرة السابقة لمتخذ القرار من واقع نتاج المواقف التي واجهتها ومن واقع المشكلات مع الأخذ بعين الإعتبار الإختلاف أو التشابه في العوامل والظروف الجديدة والقديمة فلكل موقف ظروفه وعوامل مرتبطة به ويمكن الإعتداد على أسلوب الخبرة أو التجربة عند إتخاذ القرارات الروتينية وهي القرارات التي تمس المشكلات المتكررة، فيستخدم أسلوب البحث والتحليل لإختيار البدائل وفق معايير معينة. (الزهراني، 2017، 26، 27)

- تنفيذ القرار:

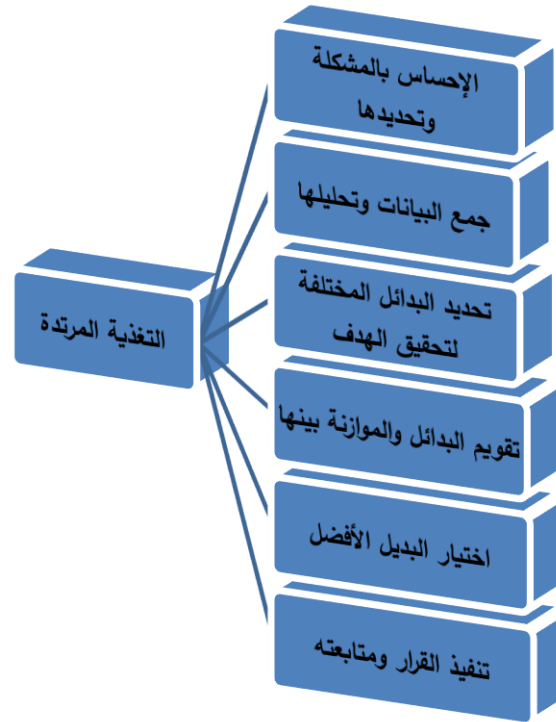
وتعني هذه الخطوات بداية الحل الحقيقي، فضلا عن ذلك تعني الحكم على فعالية القرار نفسه وكفايته ولضمان التنفيذ الجيد لابد من التخطيط الجيد، إذ لابد من التخطيط

لكيفية تنفيذ القرار والاستفادة من المعلومات المرتدة (التغذية الراجعة) للمراحل المختلفة في تنفيذ القرار والتأكد من مسار تنفيذ القرار والتأكد من مسار التنفيذ .

- متابعة وتنفيذ القرار:

يتم إتخاذ القرار ووضعه موضع التنفيذ في هذه المرحلة، وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، وإختيار الوقت المناسب لتطبيقه ثم متابعة هذا التطبيق وإكتشاف المعوقات والعمل على حلها بأسرع وقت.(العتيبي، 1429، 16)

بعد إختيار البديل الملائم فإن عملية إتخاذ القرار لم تنتفذ بعد، بل يأتي دور المتابعه وعملية تنفيذ مهمة للغاية يعتمد عليها نجاح القرار في تحقيق أهدافه، وعند عملية التقسيم النهائي أي بعد تنفيذ القرار يقوم متخذ القرار بمقارنة الإنجاز الفعلي مع ما هو محدد في القرار، وبذلك يتأكد من مستوي النجاح الذي يحققه قراره.(الزهراني، 1431، 44) والشكل التالي يوضح خطوات صنع القرار ماييلي:



شكل (4): مخطط مراحل عملية إتخاذ القرار المهني.المصدر
(ع الجواد ، 2002 ، 28)

ومما سبق يتضح لنا أن عملية إتخاذ القرار ليست سهلة وإنما تتطلب مجموعة من الخطوات يجب على متخذ القرار أن يقوم بها، ويركز في خطواته منذ بداية تحديد المشكلة والتي تتطلب الدقة والعمل على جمع المعلومات والحقائق وإنتقاء المعلومات المتعلقة بالموضوع، البحث عن البديل المناسب وتقييمه أو ترتيبه وفق أولويتها وأهميتها مع مراعات تقييم كل بديل بمقارنته مع البدائل الأخرى، وإختيار البديل الأكثر أهمية وفق معايير تحكم هذا الإختيار، ومن ثم تنفيذ القرار المناسب ومتابعة تنفيذ هذا القرار للتأكد من تحقيق الأهداف التي خطط لها الفرد في إتخاذ قرارات المهنية سليمة في المستقبل. فالمهارة الأولى المطلوبة لتطبيق هذه المراحل تتمثل في مهارات فرعية تتمثل في تحديد المشكلة ووضع البدائل ومن ثم الإختيار، أما المهارة الثانية فهي الإستشارة لتدعيم القرار أو المشاركة في تطبيقه، أما المهارة الثالثة فهي الإعداد أي إدخال القرار حيز التنفيذ. (الطواشليمي، 2014، 237)

ولتمكن من القيام بهته المراحل توجد العديد من العوامل التي تؤثر عليها.

رابعاً_ العوامل المؤثرة في إتخاذ القرار:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في قدرة الفرد على إتخاذ القرار منها: القيم والمعتقدات والميولات والطموحات والعوامل الجسمية والنفسية.

ويصنف حسن طعمة(2010): العوامل التي تؤثر في قدرة الفرد على إتخاذ القرار إلى ثلاث أنواع وهي:

1-العوامل المتعلقة بالمشكلة: وتكون من حيث نوع المشكلة، والأثار المترتبة عليها، والأطراف المؤثرة والمتأثرة بها وعلاقاتها بغيرها من المشكلات التي يعاني منها التنظيم.

2-العوامل المتعلقة بالبيئة: من حيث مدي استقرار البيئة، ومدي اتساع الوقت ، ومدي التأكد أو عدم التأكد من البيانات والمعلومات المتوافرة في تلك البيئة سواء كانت داخلية أو خارجية.

3-العوامل المتعلقة بشخصية متخذ القرار: سواء المتصلة بالنواحي النفسية كالادراك والقيم والاتجاهات والدوافع، أوالمتصلة بالنواحي الفسيولوجية والقدرات العقلية وعمر متخذ القرار. (الطواشليمي، 2014، 238)

أما على فلاح الزعبي(2013): فيرى مايلي:

- 1- **الثقافة السائدة في المجتمع :** حيث يعتبر نسق القيم من الأمور المهمة المتصلة بعملية إتخاذ القرار لذا وجب مراعات الاطر الإجتماعية والثقافية عند إتخاذ القرار.
- 2- **الواقع وأسسهِ والمعلومات المتاحة:** لا يكفي المحتوى القيمي أو الاخلاقي بل يجب اعتبار الواقع والحقيقة وما ترجحه من وسيلة أو بديل وفي رأي (سايمون) أن القرارات هي أكبر من إفتراضات فهي تصف الواقع والحال وهناك تفضيل لها على حالة أخرى وتوجه السلوك نحو البديل المناسب وهذا يعني ان لها محتوى اخلاقي بالاضافة إلى المحتوى الواقعي.

3- **العوامل السلوكية:** وتتمثل في:

- **القيم والمعتقدات:** التي تأثير كبير على إتخاذ القرار ودون ذلك يتعارض مع الحقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلها في الحياة. فكل فرد له أفكار وتفاعلات تؤثر على قراره بالتالي يكون القرار متطابقا مع تلك الأفكار والتوجيهات الشخصية للفرد.

- **بالميول والطموحات:** لها دور مهم في إتخاذ القرار لذا يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية (الزعبي، 2013، 303)

4- **العوامل النفسية:**

- تتشعب ومنها مايتعلق ببواعث داخلية داخل الشخص، ومنها مايتعلق بمحيط النفساني المتصل به وأثره في عملية إتخاذ القرار خاصة في مرحلة إختيار بديل من بين مجموعة من البدائل. فادراك وقيم واتجاهات الفرد والدوافع.(بركان دليلة، 2011، 22)
- ومنه فإتخاذ القرار تتحكم فيه عدة عوامل وتؤثر فيه وهي الثقافه السائدة اضافة الى العوامل السلوكيه المرتبطه بالفرد وميولاته وطموحاته.

خامسا: **العلاقة بين النضج المهني وإتخاذ القرار:**

- يعد القرار هو سبيل بلوغ الأهداف وماعلى الفرد سوي أن يضع العوامل المفيدة والخيارات، وذلك حسب اهميتها وأولويتها نحو الصحيح، ولتكون ملائمة عليه التركيز على:

- **التخلص من حالة التشتت:** وذلك بتركيز على هدف واحد وفكرة واحدة، لأن التشتت يؤدي للإنشغال بعدة أمور من شأنها تصعيب عملية إتخاذ القرار حيث يصبح الفرد يركز على الأهداف قصيرة المدى علي طويلة المدى.
 - **الشعور بالراحة والإيجابية:** يكون داخليا من خلال عدم تزامم الأفكار وتدافع المخاوف، أما الإيجابية فتكون من الحافز الدافع للعمل لبلوغ هدف أو غاية.
 - **إستثمار الفرص المتاحة:** إستغلال الفرص المسموح له حسب ظروفه.
 - **سرعة الإنجاز وتوفير الوقت والجهد:** للفرد رغبة شديدة في الوصول للهدف بأسرع وقت وأفضل أداء وأقل جهد عقلي وبدني، فالوقت هو الفاصل بين حياته الدراسية والعملية والعمل، فالقرار الصائب يسهل الحياة المستقبلية.
 - **زيادة الثقة بالنفس:** هو شعور الفرد وإحساسه بقيمته وأهمية صنع قراره بنفسه.
 - **النضج والخبرة:** وهي المرحلة اللازمة من المعرفة والتي يتطلبها موضوع معين.
 - **تنمية المهارات الشخصية:** كمهارة حل المشكلات، ومهارة الاتصال والتواصل والتخطيط والتنظيم واستشراف المستقبل.
- النضج المهني لطلاب المرحلة الثانوية يظهر من خلال حاجته للمساعدة في مرافقته لإتخاذ قرار سليم أما عدم نضجه فيظهر في حاجته للإرشاد والإستكشاف.
- وقد ركز سوبر وثومبسون (1979) ستة عوامل ومنها إتخاذ القرار، وركز على ضرورة الإهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة في إتخاذ القرار المهني.
- ويري (جينزبرغ) أن القرار المهني هو عملية نمائية تتفق مع عمر الفرد وتوائم بين قدراته وإمكانياته من ناحية متطلبات العمل ومن ناحيه اخري ظروفه، وهي تتسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة والقيم والعوامل الثقافية والعاطفية.
- أما (أن رو) فتري أن الخصائص الوراثية تتأثر بالثقافة والوضع الإجتماعي والإقتصادي للأسرة، وكدي سماح الوالدين للطفل بإشباع حاجاته، فالجو الأسري للطفل به علاقه بنموه المهني في المستقبل.
- أما (هولاند) فيري أن القرار يتأثر بالوراثة وبعض عوامل البيئة والقوي الشخصية بما فيها الوالدين والطبقة الإجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.

من خلال هذه النظريات التي تبين أهمية النضج في فهم الذات والميول والقدرات الشخصية وفهم متطلبات العمل وضروفه، والإطلاع على الوضع الاجتماعي والإقتصادي والوعي بمراحل النمو والمستويات العمرية للفرد في إتخاذ القرار المهني. (الراشدي، 2017، 20)

سادسا: صعوبات اتخاذ القرار:

تتمثل الصعوبة في عدم القدرة على إختيار المهنة المستقبلية التي تتناسب مع ميوله وقدراته، نتيجة لنقص الدافعية أو المعلومات عن الذات والمهن المتاحة أو عن عملية إتخاذ قرار مهني، وهناك العديد من أسباب الصعوبات التي تسبب للأفراد صعوبة اتخاذ قرار حيث قام الكثير من الباحثين بالتقصي هذه الأسباب ومنها:

النموذج البنائي لتصنيف صعوبات إتخاذ القرار المهني: الذي وضعه (Gati et al, 1996)، وتم من خلاله تصنيف الصعوبات إلى فئتين كل فئة تم تصنيفها إلى فئات فرعية وفقا للفروق الدقيقة بينهما، والفئتين الرئيسيتين هما:

صعوبات قبل البدء في عملية إتخاذ القرار المهني: وتتضمن عدم الجاهزية لاتخاذ القرار المهني نتيجة لإنخفاض الدافعية الناتج عن التردد وخلل المعتقدات الوظيفية.

1- الصعوبات خلال عملية إتخاذ القرار المهني: وتم تصنيفها إلى فئتين فرعيتين هما:

- أ- **الإفتقار إلى المعلومات:** وتضمنت الإفتقار إلى وجود معلومات عن الذات مثل الميول والقدرات، ونقص المعلومات عن التخصصات الجامعية المتاحة، وعدم وجود معلومات حول المصادر المختلفة التي يمكن أن يحصل منها الفرد على المعلومات التي يحتاجها- عن الذات وعن المهن - وعدم معرفة بكيفية إتخاذ القرار المهني.
- ب- **تضارب المعلومات:** وتتضمن ثلاثة أنواع من المشكلات في استخدام المعلومات، مثل وجود معلومات غير موثوقة أو متناقضة، صراعات داخلية مثل تضارب التفضيلات أو صعوبة إيجاد حل وسط، وصراعات خارجية.

ج- الأسلوب المعرفي لمعالجة وتجهير المعلومات:

وضع (Peterson et al.1996) نموذج هرمي تضمن ثلاثة أبعاد تسهم في

إتخاذ القرار المهني الفعال، والتي تتضمن:

د-مكونات المعرفة: وتشتمل نوعين هما: معرفة عن الذات، معرفة عالم المهن، وهذه تشكل قاعدة الهرم.

هـ- مكونات عمليات إتخاذ القرار: تتضمن خمسة عمليات ويتم تطبيق هذه المهارات على شكل حلقة دائرية فيتم العمل خطوة خطوة أو قد يرجع الفرد للخطوة السابقة، حتي يستطيع الفرد إتخاذ القرار المهني، وتمثل وسط الهرم، وهذه العمليات هي:

- التوصل: وهو بداية الحلقة، وتشير إلى قدرة الفرد على تحديد الفجوة بين الوضع الحالي لتطورة المهني، وما يرغب أن يكونه، وما هي المعلومات التي يحتاجها، ومصادر الحصول عليها.

- التحليل: تحليل البيانات التي تتوفر لديه عن ذاته وعن المهن، والتفكير بالبدائل الوظيفية من خلال مقارنة البيانات عن ذاته والمهن، وتحديد فيها إذا كان يحتاج لمعلومات إضافية، وأن يستمر في عملية التحليل.

- التركيب: يطلق عليها مرحلة التوليف، ويقوم الفرد بعملية العصف الذهني لكل الخيارات الوظيفية التي توصل لها من مرحلة التحليل، ثم يضيق هذه الخيارات بحيث يقتصر على (3-5) خيارات تمثل أفضل مطابقة لمهاراته وقدراته.

- التقييم: يقوم بوزن التكاليف والفوائد لكل خيار من الخيارات التي نتجت عن عملية التركيب، ويتضمن ذلك أيضا تناسب تلك الخيارات مع خصائصه الشخصية.

- الإنجاز: أومرحلة الحسم، وتتضمن وضع خطة للعمل والإنخراط في السلوك للحصول على أفضل إختيار من بين البدائل.

فالفرد هنا يرجع إلى مرحلة التوصل ويقرر ما إذا كان القرار الذي إتخذه حقق هدفه، ام أنه بحاجة لإستخدام دائرة إتخاذ القرار من بين البدائل.

مكونات العملية التنفيذية :

تمثل توجيه عملية التفكير أثناء إتخاذ القرار وتعكس مدي التطور المهني وتشكل رأس الهرم. وحسب إتجاه تحليل وتجهيز المعلومات فإن تطير هذه المكونات الثلاث يعتبر عامل جوهري في زيادة قدرة الأفراد على صنع القرار المهني الفاعل، وأن صعوبة

إتخاذ القرار تنشأ بسبب نقص المعلومات عن الذات أو المهنة أو عدم إتقان مهارات إتخاذ القرار المهني.(أبا خيل،64)

ومنه فالاسلوب البنائي يري أن صعوبة إتخاذ القرار قد تكون ناتجة عن قلة المعلومات المتوفرة لدي الفرد عن المهنة أو الذات، وكان النموذج البنائي أكثر تصنيفا لطبيعة الصعوبة في المعلومات (ناقصة/متناقضة/غير موثوقة).أما الاسلوب المعرفي لمعالجة وتجهيز المعلومات المتعلقة بإتخاذ القرار الفاعل كان أكثر توضيحا لطبيعة المهارات اللازمة لإتخاذ القرار المهني، وقد ركز النموذج البنائي علا الدافعية كعامل مهم في تنمية عملية إتخاذ القرار. وهذا ما يتطلب توفر برامج لتطوير وتدريب الافراد على مهارات متعددة لتمكن من إتخاذ القرار.

سابعا_تنمية مهارة إتخاذ القرار وفق برنامج (الكورت)(kort):

تعد مهارة إتخاذ القرار مسألة مهمة في حياة الأفراد والجماعات، وهي مهارة تفكير مركبة تهدف إلى تحقيق الهدف المرجو، حيث تقع مهارة إتخاذ القرار ضمن إستراتيجيات التفكير المستخدمة في حل المشكلات وتحتاج إلى تطبيق العديد من مهارات التفكير العليا كالتحليل والتقويم والإستقراء والإستنباط، وتكتسب مهارة إتخاذ القرار أهمية من كونها تتسع لتشمل مهارات تفكير أخرى مثل: مهارة التفكير الناقد الذي يوصف في تقييم البدائل في إختيار أفضل البدائل ووضع القرار حيز التنفيذ.

وقد توصلت دراسات عديدة إلى أن الطلبة في عدة مستويات من التعلم يفتقرون إلى مهارة إتخاذ القرار، فعلى الرغم من أهمية إتخاذ القرار المناسب إلا انه لايمكن أن تنمي هذه المهارات لدي الطلبة. (جروان، 1999، قظامي، 2013)، وكما أشارت بعض الدراسات إلى أن قدرة الطلبة في إتخاذ القرارات الصائبة مبنية على بيانات وأحداث واقعية لم تتطور حتي الآن.

ولذلك إقترح الباحثون والعاملون في الحقل التربوي مجموعة من الإستراتيجيات لتنمية مهارات إتخاذ القرار ومنها: إستخدام قبعات التفكير (إبراهيم،2010) ودورة تدريبية لحل المشكلات(صالح،2015) وإستراتيجيات التفكير المتشعب (الحنان، 2013) وإستخدام برنامج الكورت.(الشاعر،2010).

كما أشارت مجموعة من الدراسات على ضرورة أهمية دمج مهارات التفكير في محتوى الكتب العلوم كان له أثر فعال في كل من التحصيل والمهارات العلمية والقدرة على إتخاذ القرار. (العلوية ، 2018 ، 72)

وأیضا يمكن تحسينها بإستخدام برامج تدريب على هذه المهارة ومنها دراسة كل من (دي ستفانو) و(شرينر) (2000) De Stafano&Shriner و(جرجوي) و(كلمن) 2001، وغيرها من الدراسات التي إهتمت بتنمية مهارات التفكير المختلفة عن طريق برامج تهدف إلى تنمية مهارات التفكير ومن أشهرها برنامج (دي بونو) لتنمية التفكير (KORT) De Bono.Thinking Program قامت رشا الطواشليمي بدراسة فعالية التدريب القائم على استخدام برنامج الكورت في تنمية القدرة على اتخاذ القرار لدي عينة من الطلاب كلية التربية.والبرنامج كالتالي:

- **تعريف برنامج (كورت):** هو برنامج تنمية التفكير، أعده (إدوارد دي بونو) عام 1975، هو من أبرز علماء التفكير الذين يدافعون وبقوة عن برامج التدريب المنهجية على مهارات التفكير أو أدواته بطريقه مباشرة، كلمة كورت إسم مشتق من إسم مؤسسة المعنية بنشر وتطوير البرنامج مؤسسة البحث المعرفي Cognitve Reseach Trust بأنه يمكن تطبيقه بصورة مستقلة عن محتوى المواد الدراسية.

يستفاد من هذا البرنامج في إطار المواد الدراسية عن طريق دمج المهارات التي يتضمنها البرنامج مع مواقف ومشكلات دراسية من محتوى المنهج، فالتحدي الكبير لنا كمجتمع عربي هو الإعتراف أن العمل في المستقبل هو عمل الفكر ولا بد من تطوير الفكر عن طريق برامج مخصصة لذلك.

يري (دي بونو) أن التدريب على كل من 5 وحدات كورت وهي: 1 (توسيع الادراك) كورت 2 (التنظيم) كورت 6 (العمل) يساعد على تنمية القدرة على حل المشكلات، وكورت 5 (المشاعر والمعلومات) يساعد على تنمية التفكير الناقد، وكل وحدة مصممة مستقلة تخدم كل منها أهدافا مستقلة يسهل تقديمها ولا يتكلب تطبيقه أكثر من 45 دقيقة، ولايطلب توفر مستوى قدرات عقلية خاصة للعينة المراد التطبيق عليها،

مع توفر أدوات تقييم لفحص مستوى التغيير في الفكرة وخاصة القدرة على إتخاذ القرار في دراستنا الحالية.

ولأن مهارات إتخاذ القرار تتسع لتشمل مهارات تفكير أخرى مثل: مهارات الناقد الذي يوظف في تقييم البدائل في إختيار أفضل البديل ووضع القرار حيز التنفيذ، كما تقع مهارات إتخاذ القرار ضمن إستراتيجيات التفكير العليا فإن من المتوقع أن تعمل الوحدات التالية كورت 1، كورت 2، كورت 3، كورت 5، كورت 6، على تنمية القدرة على إتخاذ القرار.

يتألف البرنامج كورت من ست وحدات وكل وحدة عشرة أدوات وصالح لتطبيق من عمر (8-22) وكل وحدة سنقوم بعرضها كما يلي:

الوحدة الاولى: توسيع الادراك Perceptual Breadth

وتعنى بتدريب الطلب على التفكير في جميع جوانب الموقف بكل الطرق الممكنة، واخذ النتائج المترتبة على كل اختيار بالنظر إلى الأهداف المتحققة. وهدفه توسيع التفكير والإدراك والنظر إلى الأشياء من عدة زوايا قبل الحكم عليها، وبالتالي الوصول إلى قرار صائب وتخطط سليم، ويقترح تطبيق الوحدة في بداية البرنامج.

- والأدوات المتضمنه في وحدة توسيع الدراك هي:

1- **معالجة الافكار (الايجابيات، السلبيات، عناصر الإهتمام) (Plus, Minus&Intrest) MIP:** ويقصد بالأداة أن على الشخص الذي يريد إتخاذ قرار حول موقف ما أن النظر إلى جانبي الموقف قبل اتخاذه و تضمن ابراز الجوانب السلبية والإيجابية، المثيرة في كل موقف.

2- **إعتبار جميع العوامل (Consider ALL Factore) CAF:** وهي أداة تستخدم لإكتشاف كل العناصر المرتبطة إلى إستنتاج، أو فكرة حوله. وذلك من خلال التركيز على الجوانب الآتية: العوامل التي تؤثر على النفس، والعوامل التي تؤثر في الآخرين، والعوامل التي تؤثر في المجتمع بشكل عام.

3- **القواعد Rules:** توفر هذ الأداة فرصا لاستخدام الأدوات السابقتين، ومجموعة من القواعد المختلفة التي تعد جزءا أساسيا من العمل التفكيرى للفرد، واستخدامها في

المواقف المختلفة، ومن هذه القوانين: قوانين توضع لمنع الفوضى، وقوانين توضع للإستمتاع، وقوانين توضع من قبل لأعضاء تلك المؤسسة.

4- **المتريبات والعواقب C&S (Sequel&Consequences):** تهتم هذه الأداة بدراسة النتائج المنطقية المترتبة على إتخاذ قرار ما، وما يتبعها على مدى القصير والمتوسط والبعيد. والفرق بين الأداة إعتبار كل العوامل CAF وهذه الأداة: أنه في الأولى يفكر الفرد بوضع ما في اللحظة ذاتها، أما المترتبات والعواقب C&S فتجعل الفرد يفكر في العواقب المستقبلية.

5- **الأهداف والغايات (Ago) (Objectives&Goals ، Aims):** تعد الأهداف أداة لجعل الطلبة يركزون مباشرة على المقصودة من وراء الأعمال التي يرغبون القيام بها، وذلك عن طريق دراسة الأسباب والمبررات.

6- **التخطيط (Planning):** والغرض من الأداة هو تهيئة فرصا لإستخدام أدوات التفكير التي عرضت سلفاً، وخاصة الأهداف والغايات (AGO) والمترتبات والعواقب (C&S).

7- **ترتيب الأولويات الأولي المهمة (FIP) (First Important Priorities):** تعني بتركيز الإنتباه على ترتيب الأولويات بعد توليد الخيارات المحتملة، وهي تبلور لعملية اختيار الأفكار والعوامل والأهداف والنتائج التي تم الحصول عليها بإستخدام الأدوات السابقة.

8- **البدائل والإحتمالات والإختيارات (APC) (Alternatives, Possibilities Choices):** إن أداة البدائل هي محاولة لتركيز الإهتمام مباشرة على إكتشاف جميع البدائل أو الخيارات أو الإمكانات التي يتضمنها موقف ما مما يشجع الطلبة على توليد إحتمالات غير الريحة أو السهلة، وذلك لإزالة الجمود والرورود العاطفية في التفكير.

9- **القرارات (Decisions):** تتيح هذه الأداة الفرصة لممارسة الأداة الفرصة لممارسة الأدوات السابقة تساعد الأدوات السابقين معاً. فالجوانب المتعددة للتفكير المغطاة في الأدوات السابقة تساعد على زيادة المعرفة عن الموقف لدرجة يمكن فيها للقرار صنع نفسه، أو أنه على الأقل يصبح سهل الصنع لأن البدائل في تلك اللحظة تكون كثيرة، والنتائج معرفة بشكل أفضل. (دي بونوه، 2008، 8)

10- **وجهة النظر الأخرى (OPV) (Other Point of View):** تعمل هذه الأداة على توجيه إهتمام الطلبة لإعتبار وجهات نظر الآخرين، حتي يتحقق نوع من التوازن مع التدريبات السابقة التي تركز على موقف الفرد ذاته، وهنا يتم التأكيد على الفروق بين وجهات النظر المختلفة.

يعمل كورت 1 على توسيع أفق ومدرجات الطلبة وخاصة مهارات تفكير أساسية كالملاحظة. ففي كورت 1 تعرض عليهم أدوات لتوجيه أفكارهم.

الوحدة الثانية: التنظيم: Organization

تهتم هذه الوحدة بتوجيه إنتباه الأفراد بفاعلية وبصورة منتظمة، مع التركيز على الموقف، تدريبهم على القيام بتوجيه أسئلة مقصودة والبحث عن إجابات لها. وأدوات كورت 2 هي:

1- **تعرف أو ميز (Recognize):** تستخدم لتبين أهمية التعرف على أنماط المشكلات والمواقف من أجل فهمها بطريقة أفضل، حيث يعتبر التعرف اساس جميع عمليات التفكير، ذلك لأنها تسبق جميع العمليات الأخرى من حيث الأهمية ، أو لأنها هدف لهذه العمليات.

2- **حلل (Analywe):** تعتمد هذه الأداة إلى تدريب الطلبة على طريقتين في تجزئة المشكلات الصعبة إلى عناصر أصغر يمكن التعامل معها هما: عمل تحليل للأجزاء الأصلية (Original parte Anslysis): وهي مكونات حقيقية للشئ المراد تحليله.

3- **قارن (Compare):** تهدف هذه الأداة إلى تدريب الطلبة على مقارنة المقصودة بين شيئين مختلفين والتي تؤدي لظهور أفكار إضافية.

4- **إختر (Compare):** تهدف الأداة إلى تدريب الطلبة على تحديد المعالم الرئيسية لمتطلبات الموقف، ووضع حلول وتفسيرات متعددة لهذه المتطلبات، وبعد ذلك إختيار الحل أو التفسير الأنسب.

5- **البحث عن طرق أخرى (Find other ways):** وتبرهن هذه الأداة على أن الجهد المقصود لإيجاد وجهات نظر بديلة لأي موقف قد ينجم عنه أفكار جديدة لايمكن أن تظهر بغير ذلك.

6- **إبدأ (Start)**: تدور هذه الأداة حول الطريقة العلمية للبدء في التفكير في مشكلة ما، وهي تشجع الطلبة على العمل ببداية محددة ومتعمدة ومقصودة، وذلك بالإختيار الواعي لأساليب النظر للمشكلة، فتبدا عملية التفكير بإستخدام أداة البدائل والإحتمالات والإختيارات APC لرؤية البدائل المحتملة التي يمكن إختيارها أو تقييم الأولويات FIP أو التحليل.

7- **نظم (Organise)**: وهذه الأداة تعد إستمرار للأداة السابقة: فهي تؤكد على أهمية تعريف المشكلات بخطة معينة لتفكير. أو عبارة اخرى تهتم بمعرفة ما الذي نرغب بعمله لاحقاً؟ وذلك ببذل جهد لوضع خطة لحل المشكل.

8- **ركز (Focus)**: تعد هذه الأداة من الأدوات المهمة في التفكير، إذا أنها تحت الطلبة على توجيه السؤال التالي: ما الذي ننظر له الان ؟ أو ما الذي نركز عليه؟ وذلك بغرض تحديد الجانب من الموقف الذي نضعه في عين الاعتبار.

9- **أدمج (Consolidate)**: ويعني الدمج إعادة النظر بالتفكير لرؤية ما تم انجازه، وما إذا كان هناك نقاط يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار.

10- **استنتج (Conclude)**: وتهدف هذه الأداة الى توضيح ان كل جزء من عملية التفكير يمكن ان يكون له استنتاج، وتؤكد أن المحاولة يجب أن تكون بهدف الوصول الى نهاية لكل ما تم التفكير فيه حتى لو لم يتوفر بذلك الحل، والنتائج عبارة عن إيضاحات تجعل الطلبة يغيرون مفهومهم السائد، والمتمثل في أن النوع الوحيد للنتيجة هو وضع حل محدد للمشكلة.

ومن خلال ماسبق ان كورت 2 (التنظيم) يسهم في التنمية القدرة على حل المشكلات، والخلاصة ان ادوات كورت 2 تساعد على تحديد معالم المشكلة بشكل جيد والتعرف على اسبابها مما يساهم في الوصول لى حل أو قرار بشأنها. (دي بونوه، 2008، 9)

الوحدة الثالثة: التفاعل Interaction:

تهتم هذه الوحدة بالمسائل المتعلقة بكفاية الأدلة والحجج المنطقية. ففي هذه الوحدة لا يفكر الفرد بطريقة مباشرة في المشكلة، ولكن التفاعل القائم بين تفكيره وتفكير الآخرين، فتدريبات كورت 3 العشرة تضع الخطوط الرئيسية لعناصر المعارضة

والتفاوض حتى يستطيع الطلبة تقديم مداركهم، والسيطرة عليها، والتعرف على التقنيات التي إستخدمها الآخرون وبالتواصل مع بقية وحدات الكورت يكون على التفكير البناء، وعامة يمكن القول بأن هذه الوحدة تركز على الحل المنتج للمناقشة والتفاوض، وليس الفوز لأجل الفوز. وفيما يلي أدوات هذه الوحدة:

1-التحقق من الطرفين (EBS(Examine Both Sides): وتهدف هذه الاداة إلى التحقق

من طرفي مسألة ما، ويتطلب ذلك من الطلبة فحص مسألة معارضة حتي يتمكنوا من تصويب وجهات نظر طرفي المسألة بأنفسهم، وتختلف هذه الأداة عن أداة إعتبار جميع العوامل في أن الأولي تهتم بفحص وجهة النظر الأخرى بنوع من التفصيل وليس لمجرد الإطلاع عليها كما في أداة إتباع جميع العوامل.

2-الدليل أو البرهان - أنواع الأدلة Evidence Type: وتستخدم هذه الأداة لمساعدة الطلبة على التفرقة بين الحقيقة والرأي حتي يتمكنوا من فحص الدليل بتمعن وبأسلوب حيادي.

3-الدليل أو البرهان -قيم الدليل Evidence Value : الغرض من إستخدام الطلبة لهذه الأداة تقييم الدليل أو البرهان الذي قد يطرحه أحد الأفراد، وذلك لأهميته بالنسبة للمسألة ككل.

4-الدليل أو البرهان-البنية Evidence - Structure : تساعد هذه الأداة الطلبة على فحص البنية التركيبية للبراهين المبنية عليها أراؤهم، وما قامت عليها أراء الآخرين، وبعبارة أخرى تصنيف بنية البرهان، فالبراهين نوعان الأولي مستقلة عن بعضها البعض، والثانية تعتمد على بعضها البعض.

5-الإلتقان والإختلاف وإنعدام العلاقة.

6-ADI(Agreement, Disagreement, Irrelevance):

7- والهدف هنا تقديم أداة تبين بشكل مقصود نقاط أو مجالات الإلتفاق والإختلاف في النقاش، والنقاط عديمة الصلة به.

8-أن يكون على صواب " 1 " Being Right : تقدم هذه الاداة لطلبة وسيلتين للمناقشة ما هما البيان: ويشم كل ما يثبت وجهة النظر، أي بيان ما يعنيه شئ ما،

والمرجعية: ويقصد بها الإشارة المرجعية للمصادر الخارجية متضمنة الحقائق، والأرقام، والمشاعر التي تساند أو تدعم الرأي.

9- أن تكون علا صواب **Being Right**: تقدم هذه الأداة وسيلتين لمناقشة نقاط تم إستبعادها هما: إستخدام أوصاف الأسماء والملصقات والتصنيفات: فعندما تصف شخص بأنه أفعى فمعنى ذلك أنك تلصق به كل صفات الأفعى، وإصدار الأحكام القيمة ذات الجدوى: وهنا يتم إستخدام كلمات الصفات والتقييم المباشر شيئاً ما بأنه جيد أو سيء.

10- أن تكون على خطأ *1* **Being Wrong**: تعمل هذه الأداة على تزويد الطلبة بمعرفة مواقع المبالغة في النقاط التي تثير الآخرين والنقاط التي يثيرونها هم، وكذلك تهدف التي تعريف بمواقع التجاهل الأدلة جزئية قد تقوم عليها النهاية الخاصة بالمسائل، والتجاهل ببساطة هو إغفال بعض أجزاء الموقف أو الحدث.

11- أن تكون على خطأ "2" **Being Wrong**: تركز هذه الاداة على المسائل التي لا تخلو من الأخطاء (في الحقائق، وفي المطابقة أو غيرها) وكذلك القائمة على التحفيز، هو تناول جميع الأفكار المحددة والثابتة غير القابلة لتعديل بواسطة النقاش بغض النظر على مدى قوتها.

12- **المحصلة النهائية Outcome**: الغرض الرئيسي من هذه الاداة جعل الطلبة يقيمون ما تم انجازه في المناقشة حتى لو لم يتم الموقعة عليه.

ويساهم كورت 3 (التفاعل) في تنمية مهارات التفكير العام والتفكير الناقد والتفكير النقدي، والخلاصة أن الأدوات العشرة في كورت 3 (التفاعل) تمكن الطالب من إمتلاك الأدوات أو مهارات اللازمة العلمية لنقد أو التحكيم أو إصدار الأحكام، والتعرف على طرق التي يعتمد عليها الآخرون في طرح الافكارهم. (دي بونوه، 2008، 10)

الوحدة الخامسة: المعلومات والمشاعر: تهدف هذه الوحدة الى معالجة كيفية التعامل مع المعلومات مثل الأسئلة، والتخمين، والمعتقدات، العواطف، والتقييم، وأحكام، ومعرفة مدى تاثير العواطف والمعلومات على تفكيرنا، وتنظيمها قبل القيام بعملية التفكير، أي أنه في كورت 5 يتدرب الطلبة على كيفية جمع وتقييم المعلومات بشكل فاعل، كما

يتدربون على سبل تاثير مشاعرهم، وقيمهم، وعواطفهم على عملية بنا المعلومات. وفيما يلي عرض الأدوات التي تتضمنها الوحدة. (دي بونوه، 2008، 9، 10).

- **المعلومات:** تهدف إلى مساعدة الطلبة وتحليل المعلومات، حيث تنقسم المعلومات، حيث تنقسم المعلومات إلى المعلومات موجودة Fi وهي المعلومات المدرجة أو المعطاة، ومعلومات مفقودة أو ناقصة وهي المعلومات المدرجة ونختصرها بf0؛ إضافة الى تحديد ماهو مرغوب في المعلومات المفقودة ؟
- **الأسئلة :** تهدف هذه الأداة إلى تنمية المهارات في استخدام الأسئلة، ومعرفة الغرض من الأسئلة، وإتجاهها، وأنواعها. كما تهتم بالتفريق بين نوعين من الأسئلة أسئلة الصيد FQ وأسئلة الإطلاق SQ.
- **الأدلة :** الدليل هو الحد الأقصى لإستقراء المعلومات المعطاة، والقرائن، ووضع الأشياء معا، وتهدف هذه الأداة إلى تنمية المهارات في قراءة المعلومات للوصول إلى الأدلة جيدة أو إلى مفاتيح لحل المشكلة. وتدرس هذه الأدلة بطريقتين الاولى تدرس الأدلة بطريقة منفصلة CLUES Separately (cs)، والثانية تدرسها بطريقة مجتمعة CLUES COMBINED(CC).
- **التناقضات:** تهتم الأداة بالتحقق من صحة المعلومات، فليست كل المعلومات صحيحة، وقد يبنى على هذه المعلومات إستنتاجات خاطئة، لذا تهدف هذه الأداة إلى كشف تناقضات المعلومات، وكشف الاستنتاجات الخاطئة (FCO).
- **التوقع (التخمين):** الهدف من الأداة إلقاء النظر على التوقع. اننا نقوم بالتوقع عندما لا نملك معلومات كافية لتاكيد، وعندما تكون المعلومات غير كاملة، ويقسم دي بونو التوقعات إلى نوعين هما التوقعات البسيطة (SG) والتي نلجأ إليها عندما يكون احتمال تحقيقها أكبر من غيرها، والتوقعات كبيرة والتي تقع عندما يكون احتمال عدم تحققها مساوية لإحتمال تحقيقها.
- **التصديق (الإعتقاد):** تتناقض هذه الأداة مع الأداة السابقة لتخمين أو التوقع، فحين نعلم اننا نخم فإننا نكون على علم أيضا بأننا قد نكون على خطأ، بينما يتضمن الإعتقاد. بينا ما يتضمن الاعتقاد أننا نقبل شيئا ما على أنه حقيقة. ويعتمد بناء إعتقاد على أحد مصدرين هما: الإعتقاد الشخصي المعتمد على

الخبرة الذاتية أو المشاعر أو البرهان، وإعتقاد الآخرين كمثال الإعتماد على آراء الخبراء والمعلمين والأباء والكتب والتلفاز.

- **الآراء والبدائل الجاهزة:** وهي قوالب نمطية معتادة بديلة لتفكير الشخصي مأخوذة من أحكام مسبقة وآراء قياسية. وفي وفي هذا الصدد يقترح دي بونو طريقتان لإستخدام الآراء الجاهزة هما: استخدام هذه الآراء الجاهزة كعامل مساعد في طريقة التفكير. كما يمكن أن تستخدم هذه الآراء كطرق بديلة أي أننا نأخذ هذه الآراء الجاهزة ليس كاحد مقومات تفكيرنا بل كنتائج نهائية لتفكيرنا.

- **العواطف والانا:** تهتم هذه الأداة بتأثير العواطف في تفكيرنا وليس في تحرير تفكيرنا من العواطف، فالعواطف تعطي قيمة لتفكير، والهدف من التدريب علا الأداة تشجيع الطلبة على معرفة العواطف المرتبطة بتفكيرهم أو بتفكير الآخرين.

القيم الحيوية في عملية التفكير، في جميع القرارات والأحكام والاختيارات بين الأفعال مبنية في النهاية على القيم التي نستخدمها، وقد عمد دي بونو إلى التمييز بين القيم العالية، والقيم المنخفضة. ويجب أن نشير هنا إلى أن القيم العالية والمنخفضة تستخدم في بناء السياق المحدد فنرى ان القيم العالية هي التي يتم تقبلها من قبل معظم الناس على أنها قيم عالية أو ضرورية كالأمانة والصحة والنجاح.....الخ والعكس صحيح.

- **التبسيط والتوضيح:** وتهدف هذه الأداة الى تمكين الطلبة من معرفة سبل تبسيط أو توضيح المعلومات من خلال الاجابة على التساؤلات التالية: ماهو الموقف ؟ ماالذي يجب ان يختصر؟

يرى **دي بونو** ان كورت 5 (المشاعر و المعلومات) يساعد على تنمية التفكير العام. كما يرى أن إستخدام كورت 1، وكورت 3و كورت 5 يسهم في تنمية مهارات التفكير الناقد.(دي بونو، 2008، 5-8)

الوحدة السادسة: العمل Action: تختص الوحدات الخمسة الأولى من الكورت بجوانب خاصة من التفكير، أما كورت6 فمختلف تماما، إذ أنه يهتم بعملية التفكير في مجموعها بدءا باختيار الهدف وإنهاء بتشكيل الخطة لتنفيذ الحل.كما تهدف إلى إستخدام مهارات التفكيرالسابقة في إطار محدد لتوليد أفكار جديدة ولحل المشكلات.

والإطار يعني أن تقوم بعمل شيء واحد مرة واحدة ، ونعني وجود وظيفة تفكير معينة، وكل مرحلة من ذلك الإطار ينبغي أن يشار إليها بحرف ليتألف من الحروف كلمة يكون من السهل تذكرها، والإطار بأكمله يطلق عليه TEC-PISCO والذي يعني حدد الهدف، وتوسع، واختصر، وحدد الغرض، والمدخلات، والحلول، والخيارات، وضع العملية، ولكل مرحلة من تلك المراحل أيضا رمز إيضاحي يشير إلى طبيعة العملية TEC and PISCO، أما أدوات هذه الوحدة فهي كما يلي: (دي بونوو، 2008، 13-6)

1- **الهدف TARGET**: أول خطوة في التفكير هي توجيه الإنتباه إلى هذه المسألة المحددة التي يتعين عليها موضوع التفكير، وتكمن أهمية تحديد "الهدف من التفكير" في أنها تساعد على الإنتباه والتركيز قدر الإمكان.

2- **التوسع EXPAND**: بعد اختيار الهدف فإن الخطوة التالية هي التوسع في التفكير: في العمق، وفي البحث عن البدائل، وهذه هي مرحلة الانفتاح في التفكير بقدر الإستطاعة.

3- **التضييق CONTRACT** : الخطوة الثالثة هي لتضييق التفكير للوصول إلى أشياء أكثر واقعية، وأكثر قابلية للاستخدام مثل: النقاط الرئيسية ، أو الموجز، أو الخلاصة عن طريق: معرفة كل مايتعلق بالهدف من التفكير، والتلخيص والتبسيط، واستخلاص النقاط الرئيسية، واستخلاص النقاط ذات الأهمية أو القيمة بالنسبة لك، والتوصل إلى خلاصة.

4- **TEC**: والغرض من هذه الأداة هو إستخدام الأدوات الثلاثة السابقة في متابعة واحدة تتضمن تحديد الهدف، وإستكشاف هذا الموضوع، والتضييق إلى نتائج قابلة للاستخدام.

5- **الغرض أو الهدف PURPOSE**: يعني هذا التدريب بالمرحلة الاولى من مراحل التفكير وهي معرفة الغرض العام من التفكير أي مانريد الوصول إليه في نهاية المطاف من إتخاذ القرار، أو الوصول إلى حل للمشكلة، أوالتعبير عن رأي ما، أوإستكشاف شيء جديد أوريما اثبات شئ ما.

6_ المدخلات INPUT : تتناول هذه الأداة الجزء الثاني من المراحل الخمسة للتفكير ، وهي المدخل وهو اصلاح عام يعني جميع المكونات والعوامل والمعلومات والإعتبارات، ووجهات نظر الاشخاص التي تدخل في عملية التفكير .

7_ الحلول SOLUTIONS : مرحلة الحلول هي المرحلة النشطة من عملية التفكير حيث يتم تناول عملية التفكير كما لو كانت على الدوام مسائلة لحل المشكلات. فالهدف من هذه المرحلة ايجاد الحلول البديلة بما في ذلك الاكثر وضوحا، أو التقليدية أو الجديدة.

8-الاختيار Choici: تمكن عملية اتخاذ قرار في الاختيارات بين الحلول البديلة ، وهنا لابد من مراعات عدة امور ومي : تحديد الاولويات، والمعايير، وعواقب الاختيار، و إعادة النظر في قرار .

9-العملية Operation: العملية هي العمل على تنفيذ النتائج التفكير من خلال اعداد خطوات محددة للعمل تؤدي الى النتيجة المرجوة، ووضع حيز لتنفيذ التفكير .

10- جمع العمليات السابقة : الغرض من هذه الاداة جمع الجمل اجراء pisco، و تطبيق إجراء tec، على مراحل مختلفة من الاجراء pisco.

ويرى دي بونو كورت 6 إضافة الى كورت 1 وكورت 2 يساعد على تنمية القدرة على حل المشكلات، ولإن مهارات إتخاذ القرار تتسع لتشمل مهارات تفكير اخرة مثل مهارات التفكير الناقد الذي يوضف في تقييم البدائل، ووضع القرار حيز التنفيذ، كما تقع مهارة القرار ضمن استراتيجيات التفكير المستخدمة في حل المشكلات وتحتاج إلى تطبيق العديد من مهارات التفكير العليا فإنه من المتوقع أن تعمل الوحدات التالية كورت 1، كورت 2، كورت 5، وكورت 6 على تنمية القدرة على إتخاذ القرار .

خلاصة الفصل:

لاشك أن عملية الإختيار المهني لها أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل، السعادة أو البؤس، الاعتدال أو الإنحرافات، العمل أو البطالة، الاستهلاك أو الانتاج، فهي العملية التي تحول الشباب إلى طاقات خلاقية ومنتجة، كما يحدد حسن الإختيار المهني للفرد كثيرا من المنافع الإقتصادية والإجتماعية والنفسية ، فمن الناحية الإقتصادية فإن إختيار الفرد للوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته وإحتمال ترقيته وزيادة الأجرة وإرتفاع مستواه، وكذلك عدم إضطرابه إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتا طويلا، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه.

في مقابل ذلك يؤدي سوء الإختيار المناسب للمهنة المستقبلية إلى حدوث أضرار لاحقا بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض أو التشوهات، فإن إلتهق عامل ضعيف البصر بعمل يتطلب حدة البصر، فإن ذلك سوف يؤدي إلى إلتهاق الضرر به وعدم شعوره بالأمن والإستقرار، علاوة إلى ما يعانيه من قلق وإضطراب وإحباط، مما يؤدي إلى إنخفاض روحه المعنوية ويجعله يضيق بالناس وبالمجتمع، فتسوء علاقاته الإجتماعية، ويتجه الكثير من الناس نحو مهن معينة ويلتحقون بها نتيجة لرغبات طارئة ونصائح عارضه من صديق أو قريب أو على أثر قراءة قصة في عارضة كتاب أو الإتصال بشخصية بارزة، وقد يكون ذلك تحت تأثير الوالدين وتقاليد الأسرة، وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار، وقد يكون العمل وإمكانية الإلتحاق بالمهن المختلفة، وفرص التقدم فيها والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخره بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي إكتسبها تدريجيا من الأسرة التي نشأ فيها الطفل الصغير، أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم، وفي ضل الطبقة الإجتماعية التي تنتمي إليها أسرته بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى تساعد الشخص في إتخاذ القرارات بعد إيقاظ إهتمامه نحو إختيار مهنته في المستقبل ويكون ذلك بعد دراسة دقيقة ووافيه لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى مدي ملائمة بينهما

ومناسبتهما لبعضهما البعض، ولاشك أن الإختيار الموفق للمهنة له فوائده وهي الرضي في العمل والارتياح وزيادة الدخل.

أما الفصل التالي سوف نتطرق إلى الجانب الميداني ويتم فيه عرض منهج الدراسة، وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة، ومدي صلاحية الأداة المستخدمه في الدراسة الحاليه.

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع:

الدراسة الإستطلاعية

تمهيد

أولاً- منهج الدراسة

ثانياً- مجالات الدراسة الإستطلاعية

1- أهداف الدراسة الإستطلاعية

2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية

ثالثاً- أدوات جمع البيانات

رابعاً- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

تمهيد:

تتوقف قيمة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسة العلمية على دقة الإجراءات المنهجية التي يتبعها والأساليب التي يستخدمها في معالجة الموضوع. لذلك سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة والأساليب المستخدمة للحصول على النتائج من خلال عرض منهج الدراسة وإجراءات الدراسة الإستطلاعية وأهدافها ونتائجها.

أولاً-منهج الدراسة: بما أن موضوع الدراسة الحالية يهدف إلى معرفة علاقة النضج المهني بمهارة إتخاذ القرار على طلبة الثالثة ثانوي. فإن المنهج الأنسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي.

تعتبر البحوث الارتباطية هي بحوث غير سببية تحاول إكتشاف عدة عوامل مرتبطة بمشكلة البحث، والتعرف على العوامل المرتبطة بالمشكلة دون تأسيس أثر أو سبب. (النجار وآخرون، 2009، 35)

كما يقصد بالدراسة الارتباطية: "دراسة وتحليل الارتباط بين المتغيرات في إطار الظاهرة أو موضوع مجال البحث " (مساعدة بن عبد الله النوح ، 2004 ، 144)

فهو المنهج الذي يقوم على أساس متغير مستقل يريد الباحث إختباره ومعرفة علاقته بالمتغير التابع حيث يمثل المتغير المستقل في الدراسة الحالية هو النضج المهني والمتغير التابع هو مهارة إتخاذ القرار.

ثانياً-مجالات الدراسة الإستطلاعية :

تعد الدراسة الإستطلاعية من أهم الخطوات في البحوث العلمية وهي تهدف إلى إستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي وكذلك التأكد من الخصائص السيكومترية.

2-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية :

في إطار هذه الدراسة قامت الطالبة الباحثة بدراسة إستطلاعية هدفت من خلالها إلى مايلي:

- تحديد مجتمع وعينة الدراسة.
- إعداد مقياس النضج المهني الذي تم إعداده من طرف الباحثة والتأكد من خصائصه السيكومترية ومدى صلاحيته للتطبيق في الدراسة الأساسية.

- إعداد مقياس مهارة إتخاذ القرار الذي تم إعداده من طرف الباحثة والتأكد من خصائصه السيكومترية ومدي صلاحيته لتطبيق في الدراسة الأساسية
- التدرب على تطبيق المقياس.
- التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وإكتشاف صعوبات ميدان الدراسة لتفاديها في الدراسة الأساسية.

2-2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية:

لتحقق من أهداف الدراسة الإستطلاعية تم إتباع عدد من الإجراءات وفق المراحل التالية:

المرحلة الأولى: عينة الدراسة الإستطلاعية:

تكتسب عينة الدراسة أهمية كبيرة في البحوث النفسية والاجتماعية، وذلك أن العينة هي جزء من المجتمع الأصلي، وتتوفر فيه نفس خصائص المجتمع الأصلي والحكمة من إجراء الدراسة على العينة هي أنه في كثير من الأحيان يستحيل إجراءها على المجتمع ككل. فالعينة هي مجموعة جزئية من المجتمع له خصائص مشتركة. (أبوعلام، 2006، 156)
فإختيار العينة يهدف للتوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع ككل. (الرشيدي، 2000، 150 ، 149)

1-المجال الزمني: تمت الدراسة خلال شهر فيفري 2019 .

2-المجال المكاني: تم فيها تحديد مجتمع الدراسة بثانوية عيده عبد الرزاق ولاية الوادي، حيث تم الإتصال بالمؤسسة لحصر مجتمع الدراسة خلال شهر فيفري 2019.

المرحلة الثانية: حيث تم حصر العينة ب (15) طالبا (ة).

3-المجال البشري: بعد إعداد أداة الدراسة (مقياس النضج المهني) في صورته الأولية ومقياس (مهارة إتخاذ القرار)، تم تطبيقه على عينة بلغت (15) طالبا(ة) ثم إختيار العينة بطريقة غير العشوائية الغرضية، وذلك بما يحقق أهداف الدراسة.

وذلك يوم 21 فيفري 2019. وذلك لتجريب وتقنين مقياس النضج المهني (التأكد من بعض خصائصه السيكومترية).

الجدول(4): توزيع خصائص العينة الإستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس / البيانات
46.66%	7	ذكور
53.33%	8	إناث
100%	15	المجموع

يوضح الجدول رقم (4) عينة تقنين مقياس النضج المهني حسب الجنس، حيث تكونت العينة من (15) طالبا (ة) السنة الثالثة ثانوي موزعين حسب الجنس إلى (7) ذكور بنسبة 46.66% و(8) إناث بنسبة 53.33%

وقد تم خلال الدراسة الإستطلاعية تحقيق مايلي :

- إعداد مقياس النضج المهني ومقياس مهارة إتخاذ القرار.
- تحديد عينة الدراسة الأساسية بثانوية عيده عبد الرزاق بولاية الوادي

ثالثا-أدوات جمع البيانات:

يحتاج الباحث أدوات معينة لجمع البيانات المطلوبة لدراسة من أجل تحقيق الدقة والموضوعية وتختلف الأدوات باختلاف طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، ولذلك إعتمدت الدراسة الحالية لجمع البيانات الدراسة على الأدوات التالية :

- مقياس النضج المهني من إعداد الباحثة (أنظر الملحق)
- مقياس مهارة إتخاذ القرار إعداد الباحثة (أنظر الملحق).

1- مقياس النضج المهني:

قامت الباحثة بإعداد مقياس النضج المهني لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة نظرا لعدم توفر أداة تقيس المتغير لعينة الدراسة، وقد مررنا بعدة مراحل قبل وصوله إلى صورته النهائية كما يلي:

- الرجوع للدراسات السابقة والزاد النظري ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تحديد الهدف من مقياس النضج المهني وهو قياس النضج المهني لدي طلبة السنة الثالثة ثانوي.

- الإطلاع على بعض المقاييس السابقة المتشابهة التي توفرت للباحثين في مجال النضج المهني.

وعليه تم التعريف بالنضج المهني إجرائيا في هذه الدراسة كما يلي :

"النضج المهني هو مفاهيم تساعد الفرد على الوعي بذاته وميوله وإهتماماته وقدرته على الموائمة بينهما والتعرف على المهن ومجالاتها ومتطلبات إتخاذ القرار.

- الإستفادة من نتائج الدراسة الإستطلاعية التي أجريت مع طلبة ثالثة ثانوي.

- إعادة صورة أولية للمقياس تكونت من (37) بند ومتكونة من 4 أبعاد أساسية هي :

- بعد استقلالية الفرد في إتخاذ القرار

- بعد معرفة الذات

- بعد معرفة عالم الشغل

- بعد الميول المهنية

وكانت العبارات ذات صيغة إيجابية. وحتى يأخذ المقياس صورته الأولية ثم توزيع الفقرات بطريقة عشوائية حتي لا توجي للمفحوص بالإجابة.

6_ مقياس محك الدرجة على المقياس:

مقياس من نوع إختيار من متعدد تكون الإجابة عليها بالإعتماد على سلم ليكرت الخماسي بأخذ البدائل الخمسة التالية: موافق جدا، موافق، محايد، معارض، معارض جدا.

ويرجع سبب إختيار هذه الطريقة لمحاولة ترك متسع للمجيب للتعبير عن موقفه بحرية بتوفر عدة بدائل للإجابة، فضلا على أن سلم ليكرت شائع الإستخدام بما ينتجه من دقة في النتائج التي ستسفر عنها الدراسة من حيث سهولة التفرغ وبما انه لا يدع مجالا لتدخل ذاتية الباحث وتاويلاته.(مشري، 2013، 235)

وتوزع درجات الإجابة حسب إتجاه كل بند كما يوضحه الجدول التالي :

جدول(05): توزيع درجات على بدائل الإجابة في مقياس النضج المهني:

البدائل	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
درجات البنود	5	4	3	2	1

7_ **التعليمات:** تضمن المقياس بالإضافة إلى صفحة الفقرات خاصة بالتعليمات تتضمن شرح طريقة الإجابة، وتكون بوضع العلامة (x) في الإجابة المناسبة حيث يختار أحد البدائل التالية:

إذا كانت الإجابة موافق جدا يضع علامة (x)، إذا كانت الإجابة موافق يضع علامة (x)، إذا كانت الإجابة محايد يضع علامة (x)، إذا كانت الإجابة معارض يضع علامة (x)، إذا كانت الإجابة معارض جدا يضع علامة (x)، مع توضيح بأن المعلومة المصرح بها لغرض البحث العلمي.

وبعد الإنتهاء من إعداد المقياس في صورته الأولية تم التحقق من خصائص السيكمترية.

رابعاً_ الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

- **مقياس النضج المهني :** لتحقيق من الخصائص السيكمترية لمقياس النضج المهني ثم إتباع الطرق التالية :

1-الصدق:

يعتبر الإختبار صادقاً إذا كان يقيس ماوضع لقياسه (معمرية، 2007، 130) ولإيجاد صدق مقياس النضج المهني تم إعتداد على صدق المحكمين.

1-1- صدق المحكمين :

بعد الإنتهاء من إعداد المقياس في صورته الأولية ثم عرض على مجموعة من المحكمين (5) من أساتذة قسم العلوم الإجتماعية وأستاذ متخصص في مقياس الإحصاء (جامعة الوادي)، وتضمنت عملية التحكيم المقياس الجوانب التالية:

- مدي صلاحية العبارات لقياس ما وضع لقياسه
- مدي إرتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه
- من حيث الصياغة اللغوية للعبارات ومدي ملائمتها للعينه المستهدفة
- طول المقياس وعدد العبارات وترتيبها وتوزيعها على الأبعاد
- مدي ملائمة التعليمات وبدائل الإجابة للعينه
- إجراءات وظروف تطبيق المقياس
- التعديلات المقترحة من حذف أو إضافة أو تعديل

وبعد استلام استمارات التحكيم تم الإطلاع على الملاحظات وأخذها بعين الاعتبار وحساب نسبة إتفاق المحكمين على البنود، حيث تم إتخاذ الإجراءات التالية :

- قبول البنود التي حصلت على إتفاق تقرب (2-3-4-5-6-7-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-24-25-26-27-29-30-31-32-33-34-35-36-37)

- إعادة صياغة للبنود التي إنخفضت نسبة الإتفاق عليها وعددها (0)
- حذف البنود المكررة والبنود التي لاتتقاس الخاصية بشكل جيد وعددها (1-8-23-28)

جدول(06): إجراءات تعديل مقياس النضج المهني بعد التحكيم

الابعاد	البنود	البنود المقبولة	البنود المعدلة	البنود المحذوفة
بعد معرفة عالم الشغل	6-8-10-16-17-18-25-30-23	0	0	0
بعد الميول	3-19-20-21-5-12	0	0	23-1
بعد الاستقلالية	2-4-13-15-26-29-31-24	0	0	8
بعد معرفة الذات	1-7-9-11-22-27-32-14-28	0	0	28
المجموع	33	0	0	4

وبعد إجراء التعديلات حصلنا على المقياس في صورته النهائية مكون من (33) بند موزعين إلى أربعة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول(07): المقياس في الصورة النهائية بعد التعديل

الابعاد	البنود
بعد معرفة عالم الشغل	6-8-10-16-17-18-25-30-23
بعد الميول	3-19-20-21-5-12
الإستقلالية	2-4-13-15-26-29-31-24
معرفة الذات	1-7-9-11-22-27-32-14-28
المجموع	33

حيث يوضح الجدول توزيع البنود الموجبة على أبعاد مقياس النضج، وهذا بعد التعديل .

1-2-الثبات:

لقياس الثبات للعينة الأستطلاعية قامت الباحثة بإستخدام مقياسين للثبات وهما :
ألف كرونباخ والتجزئة النصفية.

أ-مقياس ألفا كرونباخ: بعد إدخال المعطيات للبرنامج الإحصائي Spss نسخة رقم 21تحصلنا على النتائج التالية، كما هي في الجدول الإحصائية، وكانت النتائج كالتالي

الجدول(08): يوضح نتائج تطبيق ألفا كرونباخ

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	الصدق
33	0.853	0.923

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المقياس ثابت نظرا لأن قيمة ألفا كرونباخ قوية وتقدر ب 0.853%، أما معامل الصدق فكانت. $\sqrt{0.853} = 0.923$

ب-إستخدام التجزئة النصفية: وهي الطريقة التي تعتمد على تجزئة العينة إلى قسمين وبعد ذلك إدخال المعطيات للبرنامج الإحصائي، وقد تم عرضها في جداول إحصائية وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول(09): يبين نتائج التجزئة النصفية

معامل الثبات	الجزء الاول	0.792
	الجزء الثاني	0.768
معامل إرتباط بين الجزئين		0.552
معامل سبيرمان براون		0.712
معامل جوتمان لتجزئة النصفية		0.710

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الثبات لنصفين غير متساويين، كذلك تباين العينة للنصف الأول لا يساوي تباين العينة لنصف الثاني. كما هو موضح في الجدول الإحصائي كالتالي:

جدول(10): نتائج المقارنة الطرفية لمقياس النضج المهني

الوسيط	التباين	الانحراف المعياري	عدد العبارات
الجزء الأول	68.87	52.267	7.230
الجزء الثاني	61.93	61.638	7.851
العينة	130.80	176.600	13.289

وبناء على ماورد في الجدولين السابقين فإننا نختار معامل جوتمان كـمقياس لثبات والذي تقدر قيمته بـ 0.710 وهو مايعني ثبات مقياس.ومنه فالمقياس قابل لتطبيق في الدراسة الأساسية

2_مقياس مهارة إتخاذ القرار:

قامت الباحثة بإعداد مقياس ثاني وهو مقياس مهارة إتخاذ القرار لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة نظرا لعدم توفر أداة تقيس المتغير لدي عينة الدراسة، وقد مر بعدد من المراحل قبل وصوله إلى صورته النهائية.

1-الرجوع للدراسات السابقة والازاد النظري ذات الصلة بموضوع الدراسة.

2- تحديد الهدف من مقياس مهارة إتخاذ القرار وهو قياس توفر المهارة لدي طلبة ثانوي ثانوي.

3-الإطلاع على بعض المقاييس السابقة التي توفرت للباحثة في مجال مهارة إتخاذ القرار. - استفادت الباحثة من هذا المقياس في تحديد التعريف الإجرائي للمتغير وصياغة فقرات وتم تكييف العبارات بما يتناسب مع خصائص عينة الدراسة (طلبة السنة الثالثة ثانوي).

وعليه تم تعريف مهارة إتخاذ القرار إجرائيا في هذه الدراسة كما يلي :

-هي عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف إلى إتباع طريقة علمية في جمع المعلومات على أساس التركيز والتفكير وصولا إلى إيجاد عدد من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه.

1-الإستفادة من نتائج الدراسة الإستطلاعية التي أجريت مع طلبة الثالثة ثانوي.

2-إعداد الصورة الأولية للمقياس تكومن من(34) بند، وكانت عبارات ذات صيغة إيجابية. وحتى ياخذ المقياس صورته الأولية تم توزيع الفقرات بطريقة عشوائية حتي لا توهي للمفحوص.

6- مقياس محك الدرجة على المقياس:

مقياس من نوع إختيار من متعدد الإجابة عليها بالإعتماد على سلم ليكرت الخماسي بأخذ البدائل الخمسة التالية: موافق جدا، موافق، محايد، معارض، معارض جدا.

ويرجع سبب إختيار هذه الطريقة لمحاولة ترك متسع للمجيب للتعبير عن موقفه بحرية بتوفر عدة بدائل للإجابة، فضلا على أن سلم ليكرت شائع الإستخدام بما ينتجه من دقة في

النتائج التي ستسفر عنها الدراسة من حيث سهولة التقرير وبما انه لا يدع مجالاً لتدخل ذاتية الباحث وتاويلاته.(مشري، 2013 ، 235)

وتوزع درجات الإجابة حسب إتجاه كل بند كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(11): توزيع درجات على بدائل الإجابة في مقياس النضج المهني:

بدائل	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
درجات البنود	5	4	3	2	1

7_ التعليمات: تضمن المقياس بالإضافة إلي صفحة الفقرات خاصة بالتعليمات تتضمن شرح طريقة الإجابة، وتكون بوضع العلامة (X) في الإجابة المناسبة حيث يختار أحد البدائل التالية:

إذا كانت الإجابة موافق جدا يضع علامة (X)، إذا كانت الإجابة موافق يضع علامة (X)، إذا كانت الإجابة محايد يضع علامة (X)، إذا كانت الإجابة معارض يضع علامة (X)، إذا كانت الإجابة معارض جدا يضع علامة (X)، مع توضيح بأن المعلومة المصرح بها لغرض البحث العلمي.

وبعد الإنتهاء من إعداد المقياس في صورته الأولية تم التحقق من خصائص السيكمترية.

خصائص السيكمترية لمقياس مهارة اتخاذ القرار: لتحقيق من الخصائص السيكمترية لمقياس مهارة اتخاذ القرار ثم إتباع الطرق التالية :

4-2-1_ الصدق:

يعتبر الإختبار صادقا إذا كان يقيس ماوضع لقياسه.(معمرية، 2007، 130) ولايجاد صدق مقياس النضج المهني تم إعتماد على صدق المحكمين.

4-2-أ- صدق المحكمين :

بعد الإنتهاء من إعداد المقياس في صورته الأولية ثم عرض على مجموعة من المحكمين(5) من أساتذة قسم العلوم الإجتماعية (جامعة الوادي)، وتضمنت عملية التحكيم المقياس الجوانب التالية:

- مدي صلاحية العبارات لقياس ما وضع لقياسه
 - من حيث الصياغة اللغوية للعبارات ومدي ملائمتها للعينه المستهدفة
 - طول المقياس وعدد العبارات وترتيبها وتوزيعها
 - مدي ملائمة التعليمات وبدائل الإجابة للعينه
 - إجراءات وظروف تطبيق المقياس
 - التعديلات المقترحة من حذف أو إضافة أو تعديل
- وبعد استلام استمارات التحكيم تم الإطلاع على الملاحظات وأخذها بعين الاعتبار وحساب نسبة إتفاق المحكمين على البنود، حيث تم إتخاذ الإجراءات التالية:
- قبول البنود التي حصلت على إتفاق تقدر ب(29)
 - إعادة صياغة للبنود التي إنخفضت نسبة الإتفاق عليها وعددها (2)
 - حذف البنود المكررة والبنود التي لا تقيس الخاصية بشكل جيد وعددها (3 بنود) في جدول التالي :

جدول(12): إجراءات تعديل مقياس مهارة اتخاذ القرار بعد التحكيم

المجموع	البنود المحذوفة	البنود المعدلة	البنود المقبولة	
34	15-6-2	33-27-3	1-4-5-7-8-9-10-11-12-13-14 16-17-18-19-20-21-22-23-24 25-26-28-29-30-31-32-34	البنود
	3	3	28	المجموع

وهذه بعد تعديل المقياس في صدق المحكمين، تحصلنا على مقياس في صورته النهائية مكون من (31) بند.

4-2-2-الثبات :

لقياس الثبات للعينه الإستطلاعية قامت الباحثة بإستخدام مقياسين للثبات وهما: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

أ-مقياس ألفا كرونباخ: بعد إدخال المعطيات للبرنامج الإحصائي Spss نسخة 21 وتحصلنا على النتائج التالية، كما هي موضحة في الجدول الإحصائي التالي:

جدول(13): نتائج تطبيق ألفا كرونباخ

عدد العبارات	قيمة ألف كرونباخ	الصدق
31	0.733	0.856

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المقياس ثابت نظرا لأن قيمة ألف كرونباخ قوية تقدر بـ 0.733

$$\sqrt{\text{الصدق}} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

$$\sqrt{0.733} = 0.733$$

أما معامل الصدق فكان $0.856 = \sqrt{0.733}$

ب-إستخدام التجزئة النصفية:

وهي الطريقة التي تعتمد على تجزئة العينة إلى قسمين وبعد ذلك إدخال المعطيات للبرنامج الإحصائي، وقد تم عرضها في جدول إحصائية حصلنا على النتائج التالية:

جدول(14): تطبيق إختبار التجزئة النصفية

0.583	الجزء الاول	معامل الثبات
0.516	الجزء الثاني	
0.693	معامل إرتباط بين الجزئين	
0.819	معامل سبيرمان براون	
0.814	معامل جوتمان لتجزئة النصفية	

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الثبات لنصفين غير متساويين، كذلك تباين العينة للنصف الأول لايساوي تباين العينة لنصف الثاني. كما هو موضح في الجدول الإحصائي التالي:

جدول(15):يوضح نتائج المقارنة الطرفية للإختبار ألفا كرونباخ

عدد العينة	الانحراف المعياري	التباين	الوسيط	
16	6.599	43.552	58.47	الجزء الأول
15	7.592	57.638	49.27	الجزء الثاني
31	13.063	170.638	107.73	العينة

وبناء على ماورد في الجدولين السابقين فإننا نختار معامل جوتمان كمعيار لثبات والذي تقدر قيمته بـ 0.814 وهو مايعني ثبات مقياس وأنه قابل للقياس.

خلاصة الفصل :

من خلال ماتم عرضه من منهج الدراسة وأدوات الدراسة وقياس الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة والتأكد من صلاحية إستخدامها في الدراسة الحالية وتحديد مجال الدراسة الزماني والمكاني والبشري ننتقل لتطبيق الدراسة الأساسية بحدودها الزمانية والمكانية والبشرية وأساليبها الإحصائية المناسبة لدراسة الحالية.

الفصل الخامس:

الدراسة الأساسية

تمهيد

أولا -مجالات الدراسة

ثانيا -الأدوات الإحصائية

ثالثا -عرض النتائج

رابعا -تفسير النتائج

خامسا -اقتراحات وتوصيات الدراسة

أولاً : مجالات الدراسة:

بعد التأكد من إجراءات الدراسة الإستطلاعية والتأكد من صلاحية أدوات الدراسة قامت الباحثة بتحديد إجراءات الدراسة الميدانية في الدراسة الأساسية وفق المجالات التالية :

1-المجال البشري:

أقيمت الدراسة على عينه من طلبة الثالثة ثانوي عددها 50 طالبا وطالبة ، وكان عدد المجتمع العينة (215) طالبا(ة)، وتم إختيارهم بطريقة الغير عشوائية الغرضية.

2-المجال المكاني :

تمت الدراسة الحالية بثانوية المجاهد عيدة عبد الرزاق بولاية الوادي.

3-المجال الزمني:

أجريت الدراسة إبتداءا من 7 مارس 2019، حيث قامت الطالبة الباحثة بتوزيع أدوات الدراسة وإستغرق ذلك 4 أيام لإستلام إستجابات العينة.

ثانيا-الأدوات الإحصائية:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة ونوعها بين متغيرين الدراسة بإستخدام برنامج Spss نسخة رقم 21 لحساب النتائج.

ثالثا: عرض النتائج:

بعد تقرير النتائج على برنامج Spss تحصلنا على النتائج المبينة في الجداول التالية والجدول يوضح نتائج تطبيق معامل بيرسون كما يلي:

جدول(16): معامل الارتباط بين مهارة إتخاذ القرار وأبعاد النضج المهني

البعد مستوي الدلالة	البعد الأول معرفة عالم الشغل	البعد الثاني معرفة الذات	البعد الثالث الميول المهنية	البعد الرابع الاستقلالية
مهارة إتخاذ القرار	معامل الارتباط 0.257	معامل الارتباط 0.449	معامل الارتباط 0.341	معامل الارتباط 0.428
مستوي الدلالة	0.072	0.001	0.015	0.002

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول السابق نلاحظ مايلي :

- 1- هناك علاقة إرتباطية طردية ضعيفه بين معرفة عالم الشغل ومهارة إتخاذ القرار حيث كانت قيمة الإرتباط $r = 0.257$ وهذه القيمة ليست لها دلالة إحصائية عند 5% و 1% لأن قيم المعنوية والتي تقدر ب 0.072 أكثر من 0.05 و 0.01 وبالتالي عدم وجود علاقة بين معرفة عالم الشغل لدي الطلبة ومهارة إتخاذ القرار.
- 2- هناك علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار ، حيث كانت قيمة الإرتباط $r = 0.449$ وهذه القيمة لها دلالة إحصائية عند 5% و 1% لان قيمة المعنوية والتي تقدر ب 0.001 أقل من 0.05 و 0.01 وبالتالي وجود علاقة بين معرفة الفرد لذاته ومهارته على إتخاذ القرار
- 3- هناك علاقة إرتباطية طردية ضعيفة بين الميول المهنية ومهارة إتخاذ القرار ، حيث كانت قيمة الإرتباط $r = 0.324$ ، وهذه القيمة لها دلالة إحصائية عند 5% و 1% لان قيم المعنوية والتي تقدر ب 0.015 أقل من 0.05 و 0.01 وبالتالي وجود علاقة بين الميول المهنية وقدرة الفرد ومهارته في إتخاذ القرار.
- 4- هناك علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين الإستقلالية ومهارة إتخاذ القرار، حيث كانت قيمة الإرتباط $r = 0.428$ ، وهذه القيمة لها دلالة إحصائية عند 5% و 1% لأن قيم المعنوية والتي تقدر ب 0.015 أقل من 0.05 و 0.01، وبالتالي وجود علاقة بين إستقلالية الفرد وتمكنه ومهارته في إتخاذ القرار، أما الجدول التالي فيوضح العلاقة بين متغيرين الدراسة.

جدول(17): يوضح نتائج تطبيق اختبار معامل بيرسون

0.450	معامل الإرتباط	مهارة إتخاذ القرار
0.01	مستوى الدلالة	النضج المهني

مستوي الدلالة عند 0.01

ومنه وجود علاقة ارتباطية بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار لدي طلبة ثلاثة ثانوي. ومن سوف نقوم بحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة، والتي من خلالها نعرف إتجاهات إجابة العينة حول العبارات حسب أعلى متوسط حسابي وأقل إنحراف معياري بالدرجة الأولى لتمكن من تفسير النتائج بأكثر دقه.

والجدول التالي يوضح إتجاهات إجابات طلبة العينة حسب مقياس ليكارت الخماسي للأوزان.

جدول(18): مقياس ليكارت الخماسي

الإجابات	الأوزان	المتوسط المرجح	الإتجاه
معارض جدا	1	1.79-1	معارض جدا
معارض	2	2.59-1.80	معارض
محايد	3	3.39-2.60	محايد
موافق	4	1.19-3.40	موافق
موافق جدا	5	5-4.20	موافق جدا

ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا (4/5) أي حوالي 0.80 وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة من 1 إلى 5 قد حصرت بينها 4 مسافات (عز عبد الفتاح، 537، 538). ومنه سوف نعرض مايلي:

جدول(19): إتجاهات البعد الأول:بعد عالم الشغل

العبارات	معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية			
العبارة 6	0	3	6	29	12	4.0	0.782	موافق
	%0	%6	%12.0	%58.0	%24.0			
العبارة 8	2	3	14	16	15	3.78	1.078	موافق
	%4.0	%6.0	%28.0	%32.0	%30.0			
العبارة 10	2	0	9	17	22	4.14	0.990	موافق
	%4	%0	%18	%34	%44			
العبارة 16	1	3	8	15	23	4.12	1.023	موافق
	%2	%6.0	%16.0	%30.0	%46.0			
العبارة 17	0	2	10	20	18	4.08	0.853	موافق
	%0	%4.0	%20.0	%40.0	%36.0			
العبارة 18		4	14	18	14	3.84	0.934	محايد
	%	%8	%28.0	%36.0	%28.0			
العبارة 23	7	6	14	13	10	3.26	1.306	محايد
	%14	%12	%28.0	%26	%20			
العبارة 25	8	8	7	15	12	3.30	1.418	موافق
	%16	%16	%14	%30	%24			
العبارة 30	1	1	6	16	26	4.30	0.909	موافق
	%2	%2	%12	%32	%52.0			

جدول (20): إتجاهات البعد الثاني :معرفة الذات

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية			
العبارة 1	0	2	3	21	24	4.34	0.772	موافق جدا
	%0	%4.0	%6.0	%42.0	%48			
العبارة 7	0	2	2	16	30	4.48	0.762	موافق جدا
	%0	%4	%4	%32	%60			
العبارة 9	9	14	11	12	4	2.76	1.238	محايد
	%18	%28	%22	%24	%8			
العبارة 11	2	3	6	24	15	3.94	1.018	موافق
	%4	%6	%12	%48	%30			
العبارة 14	6	11	9	9	15	3.32	1.421	معارض
	%12	%22	%18	%18	%30			
العبارة 22	4	2	11	10	23	3.92	1.259	موافق
	%8	%4	%22	%20	%46			
العبارة 27	6	7	11	12	14	3.42	1.357	موافق
	%12	%14	%22	%24	%28			
العبارة 28	9	7	13	10	11	3.14	1.400	محايد
	%18	%14	%26	%20	%22			
العبارة 32	1	1	5	18	25	4.30	0.886	موافق جدا
	%2	%2	%10	%36	%50			

جدول(21): إتجاهات البعد الثالث:الميل المهنية

العبارة	معارض	معارض	محايد	موافق	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية			
العبارة 3	2	0	8	25	15	4.02	0.915	موافق
	%4	%0	%16	%50	%30			
العبارة 5	0	0	4	13	33	4.58	0.642	موافق
	%0	%0	%8	%26	%66			جدا
العبارة 12		2	7	16	25	4.28	0.858	موافق
	%	%4	%14	%32	%50			جدا
العبارة 19	1		4	14	31	4.48	0.814	موافق
	%2	%	%8.0	%28	%62			جدا
العبارة 20	1	2	2	7	38	4.58	0.814	موافق
	%6	%4	%4	%14	%76			جدا
العبارة 21	3	1	2	16	28	4.30	1.074	موافق
	%6	%2	%4	%32	%56			جدا

الجدول(22): إتجاهات البعد الرابع: الاستقلالية

العبارات	معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية			
العبارة 2	0	3	7	25	15	4.04	0.832	موافق
	%0	%6	%14	%50	%30			
العبارة 4		1	4	13	32	4.52	0.735	موافق جدا
	%	%2	%8	%26	%64			
العبارة 13	4	1	4	22	19	4.02	1.134	موافق
	%8	%2	%8	%44	%38			
العبارة 15	1	2	7	17	23	4.18	0.962	موافق
	%2	%4	%14	%34	%46			
العبارة 24	1	3	7	17	22	4.12	1.003	موافق
	%2	%6	%14	%34	%44			
العبارة 26	3	1	12	14	20	3.94	1.132	موافق
	%6	%2	%24	%28	%40			
العبارة 29	11	7	17	8	7	2.86	1.325	محايد
	%22	%14	%34	%16	%14			
العبارة 31	0	2	4	17	27	4.38	0.805	موافق جدا
	%0	%4	%8	%34	%54			

ونلاحظ مما سبق من خلال الجداول المعروضة إتجاهات عينة الدراسة حول كل بند. وهذا ماسياعدنا في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

رابعا: تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

بعد عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية لمناقشة وتفسير فرضيات الدراسة، بحيث سيتم مناقشة النتائج والإستناد على ماورد من الدراسات السابقة والتراث النظري والتركيز على المعطيات الميدانية المتوفرة وظروف التطبيق.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى والتي مفادها أنه توجد علاقة إرتباطية بين الخبرات المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة سنة الثالثة ثانوي.

وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها فإن الفرضية غير محققة بمعنى أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين الخبرات المهنية ومعرفة عالم الشغل بمهارة إتخاذ القرار، وبالتالي عدم وجود علاقة بين معرفة الطالب لعالم الشغل ومهارة في إتخاذ القرار، وبالتالي نرفض الفرضية.

ويري طعمة (2006): أن هناك العديد من العناصر الأساسية التي يتكون منها القرار ومن هته العناصر المناخ الذي يتم فيه إتخاذ القرار، ويقصد بالمناخ الموارد المتاحة ونوع الأنشطة التي يقوم بها، والنتائج المتوقعة الحصول عليها ووضوح أهداف متخذ القرار للقيام باختيار واعى مدرك بتوصل إلى نتائج متوقعة ومحتملة والتي غالباً ما يكون للوالدين والمحيط العائلي وجماعة الرفاق دور في ذلك، وهذا ما أكدته نظرية أن رو أن الجو الاسري والمعاملة الوالدية التي تتسم بالرعاية الرائدة أو تلبية الطلبات المفرطة يميلان إلى إشباع الحاجات الجسمية، إلا أنهما أقل مثلاً لإشباع الحاجات النفسية مثل الحب وتقدير الذات. هذان الوالدان يعززان الاعتمادية داخل أطفالهما. نظراً لأن إشباع الحاجات النفسية يتوقف على انخراط الأطفال في السلوكيات المرغوب فيها اجتماعياً لأنها تنشأ حسب توجه الوالدين (الصويط، 1429، 40) ويكبر الأطفال يميلون إلى المهن ذات الواجهة، مثل التوجه للعمل السياسي، وبالتالي فالفرد الذي نشأ في جو عائلي يتسم برعاية مفرطة لا يحتاج إلى جمع معلومات وخبرات حول تخصصات أو مهن لأنه نشأ على الإعتمادية وعدم تحمل المسؤولية، وبالتالي فالفرد لا يحتاج إلى جمع معلومات حول مهن أو تخصصات أو متطلبات مهن معينة لأنه ينشأ في مناخ يتعامل فيه مع المتاح ولا يحتاج إلى جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإستكشاف والإختيار وهذا ما قد يسبب له مشكلات في المستقبل إذا ما لم يحدث تطابق بين المهنة المستقبلية ونمط شخصيته لأنه تجاهل خطوة مهمة وهي الإستكشاف وركز فقط على الهدف المسطر الآن من الوالدين.

إضافة إلى أن الجانب الإقتصادي للعينة المدروسة ترواح غالباً في مستوي دخل متوسط وحاله إقتصادية متوسطة، مما لها أثر في نقص الخبرات وتوسع مداركات الطلبة للإستكشاف فالطالب الذي يمتلك حاسوب شخصي ودائم التنقل والسفر ويستخدم الأجهزة الذكية ويتلقى دروس دعم إضافية يختلف عن الطالب البسيط الذي مجال توسيع إدراكه محدودة بحكم طبيعة البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتواجد فيها والمستوي الثقافي للوالدين بحكم قوة تأثيره على الطالب فنجد غالباً أن الطالب يمتلك قدرات وإستعدادات تمكنه من

الولوج في تخصص يتطلب هته القدرات كالتطب والهندسة ولكن نظرا للوضع الاقتصادي والاجتماعي فإنه يغير وجهته نحو التخصص لأنه يدرك بأنه سوف يواجه صعوبات مستقبلية بحكم المكانة المرموقة التي تمتلكها تلك المهنة ومنه فإنه يعزف عنها ولا يحاول أن يجمع معلومات حولها ويحاول تحويل فكره وميله لمهنة أو تخصص واقعي متاح يمكنه أن يدرس بأقل عوائق أو تكاليف، أيضا نجد أن الطالب الذي نشأ في بيئة عائلية محافظة بها موروث ثقافي خاص فإنها تحاول التحكم في الطالب من خلال التحكم في تحديد التوجه الدراسي كأول خطوة ومن ثمة المهني للحفاظ على الموروث الثقافي والاجتماعي، حيث نجد لدى العديد من طلاب أنه يدرس تخصص ما ويقضي فيه سنة كاملة ثم يفاجئ الأسرة بالرسوب فيه وغالبا ما يكون هؤلاء الطلاب يمتلكون قدرات عالية من ذكاء ولكن سبب الفشل هو نقص الدافعية والرغبة في التخصص لأنه في المرحلة الجامعة قد انفصل على الأسرة ليستقل بذاته ويكتشفها فتكون هته الفترة كمتنافس له لمعرفة ميوله والإكتشاف الفعلي بأنه غير راغب في هذه التخصص، ولكن من زاوية أخرى نجد بعض الطلاب ذو الشخصية المثالية فإنه يلتزم بما حدد له الوالدين من تخصص دراسي وتوجه مهني ويواصل مساره الدراسي حتي التخرج ولكنه يصطدم بالواقع ولا يستطيع النجاح في تلك المهنة لانها لا تتناسب مع قدراته وميوله ونمط شخصيته ولكنها فقد مهنة تحمل مكانة إجتماعية مرموقة أو دخل مادي جيد وهنا تظهر سلبيات إتخاذ القرار غير القائم على القدرة والميل والإستعداد والمهارة والتناغم بين هته العوامل في نفس الشخص. ومنه فإننا إذا نظرنا لمهارة إتخاذ القرار فتظهر لنا بأنها خطوة سابقة لحينها ولكن إذا نظرنا إلى أبعد من ذلك فنرى بأن الطالب في أشد الحاجة لها وفي مراحل مبكرة من عمره لكي يخطو خطي صحيحة سليمة بعيدة عن الصدفه والعشوائية والميولات الزائلة الأنئية وهذا ما يستوجب تطوير المهارات والتعرف على الميولات ومعرفة القدرات والأستعدادات وإتاحة الفرصه لدخول عالم الشغل والتعرف على صعوباته ومميزاته ومحاولة تجريب اكثر من مهنة لتوسيع المدركات وخلق فرصة للإختيار بين عدة بدائل وعدم إنحصارها في تخصص دراسي ثم مهنة تتناسب مع هذا التخصص، لأن التغيرات الإقتصادية والتكنولوجية وعدم ثبات سوق الشغل والتذبذب الإقتصادي يجعل الطالب أحادي التفكير الذي يربط المنه بالتخصص فقط فرد هش البنية بمجرد إنصدامه بالواقع لعدم توفر المهنة التي تبلورت في ذهنه فإنه يواجه صعوبات في مجال الشخصي والمهني.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن هناك علاقة إرتباطية بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة سنة الثالثة ثانوي، ومن خلال النتائج المتحصل عليها والتي مفادها: وجود علاقة إرتباطية بين معرفة الذات ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة سنة الثالثة ثانوي، ومنه نقبل الفرضيه وبالتالي فالفرضية محققة.

وهذا ما أكدته العلماء من خلال تزايد الإهتمام بالإستعدادات والقدرات نتيجة لتزايد المعرفة وتباين أداء الأفراد، وقدراتهم لأن الطالب يسعى لإمتهان مهنة ليكون بها عضو فعال في المجتمع، وأشار الحمداني (2004، 9) أنه "لذا يجب ينبغي أن يكون توجه الطلبة نحو الإختيار المهني وفق أسس علمية مدروسة، مع تأمين الوعي الكافي لديهم بإعداد نشاطات تعليمية تعينهم على تهيئة أنفسهم للمهنة التي يميلون إليها من خلال التخصص العلمي الذي يقبلون فيه، سيما وأن النظام القبول في الجامعات يعول كثيرا على القدرة التحصيلية المتحكمة بالإختيار المرغوب." (الشيخ، الطائي)

وتعتبر الذات الوحدة الأساسية التي تقوم عليها شخصية الفرد، وقد عرف محمد الدين إسماعيل مفهوم الذات بأنه "ذلك المفهوم الذي يكونه الفرد عن نفسه بإعتباره كائنا إجتماعيا أي بإعتباره مصدرا للتأثير والتأثر بالنسبة للآخرين" أما ماسلو فركز على الناحية الإجتماعية في تعريفه لتقدير الذات إذ يري بأنه "حاجة الفرد للحصول على مكانة إجتماعية مرموقة وكذا حاجته لشعور بالتقدير والإحترام من طرف الآخرين، ورغبته في الإحساس بالقوة والكفاءة والثقة بالنفس" (بدره، 2016، 400)

فالاختيار المهني هو التعبير عن العزم على الالتحاق بمهنة معينة، وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة أو ربما عدة مرات خلال حياته المهنية وكما يري جيتز برج هو عملية اتخاذ قرار لا يمكن تجنبها وتنتهي في كل مرة وبحل وسط. ويرى **Ginzburg** أن اختيار لفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختيارات أعدت تكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلي التكيف مع المهن التي يجتازها مما يؤدي إلي تحقيق السعادة له، وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل تسبق هذه العملية وهي:

أ. تحديد الأهداف:

حيث يختلف الأفراد في تحديد أهداف حياتهم المستقبلية، وترتبط هذه الأهداف في اختيار مهنة المستقبل، فمنهم من يرغب في الحصول على مركزاً اجتماعياً مرموقاً، وآخرون، يرغبون في دخل مادي فالكل يسعى إلى اختيار مهنة تحقق له ما يريد.

ب. معرفة الذات:

حيث تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، وتعرف معرفة الذات بأن قدرة الفرد على إجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه، وتؤدي مبالغة الفرد إلى تقييم نفسه إلى اختيار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته، كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويكون دون قدرات الفرد.

ج. الميول:

يتطلب التوجيه المهني التعرف الدقيق على ميول الفرد على قدراته ومستوى ذكائه، ففي بعض الأحيان يكون لدى الفرد الذكاء والقدرات التي تؤهله للنجاح في مهنة معينة، غير أنه لا يمتلك الميول التي تشده إليها.

د. القدرة العقلية العامة:

حيث يكون لمستوى الذكاء العام للفرد والقدرة العقلية الدور الكبير في الاختيار المهني، ولا يمكن أن تتساوى أي مجموعة من الأفراد في هذه القدرات، وبالتالي تختلف فرص النجاح أمامهم.

هـ. القدرات الخاصة:

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

و. الشخصية:

تعرف الشخصية بأنها " التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة"، والشخصية ذا المعنى ليست شيئاً يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر.

(الزهراني، 1431، 28)

بمعني أن تقدير الفرد لذاته إذا كان متوسط يكون يتماشي مع طموحه وقدراته والذي يحاول الاستفادة بأكبر قدر ممكن من خبراته السابقة، حتي لا يقع في نفس الأخطاء من جديد، كما يتميز هؤلاء الأفراد بسعيهم الدائم على طيب محبة الآخرين ويشعرون بإحترام الغير لهم، من دون تبعية مطلقه، ولا تعصب مع ميلهم للتعامل مع الغير بمنطقية وواقعية أما إذا كان تقدير الذات منخفض فإنه لا يتمكن من إيجاد حلول لمشكلاته ويتوقع الفشل ولا يستطيع الحصول على الأعمال والنجاح فيها فيتوقع الفشل، فكون فرد يميل إلا مايعتقده عن ذاته ويتجاهل ما هو عليه في الواقع.

أما الأفراد ذوي التقدير العالي لذواتهم فإنهم ينظرون لأنفسهم بواقعية ولديهم رغبة لحل والإستطلاع وطرح الأسئلة ويمكنهم تحديد نقاط قوتهم وضعفهم ودائمين المحاولات والمثابرة في الحياة ولديهم رضا عن إنجازاتهم ولديهم جماعات الرفاق ويميلون لإقامة علاقات مع الآخرين ومنسجمون في وسطهم المدرسي والجامعي والمهني فكل هته الصفات من شأنها أن تنمي النضج المهني لدي الفرد من خلال خصائصه الإيجابية ومحيطه الفعال وتوسيع مدركاته لتمكن من المقدرة على إتخاذ قرارات مهنية صائبة متلائمة مع ذات الفرد ومحيطه وخبراته الواقعية. (بدره، 2016، 403).

وهذا ما أكدته **حورية بدره (2016)** في دراسة بعنوان تقدير الذات وعلاقتها بالنضج المهني والتي كانت نتائجها دالة علا وجود علاقة إرتباطية. وأيضاً دراسة **كنوير (1996)** التي هدفت إلى التعرف على أثر برنامج في الإرشاد المهني مستند علي تعليم مهارات إتخاذ القرار المهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية وتقليل التردد لدى طلبة جامعة (وسكونسن)، أظهرت نتائج الدراسة على أنه يوجد تحسن في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدي الطلبة، وإنخفاض مستوى التردد في إتخاذ القرار. (أبو عيطه، الكوشة، 2017، 551)

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه هناك علاقة إرتباطية بين الميول المهنية ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة سنة الثالثة ثانوي.

وبالتالي توجد علاقة إرتباطية بين الميول المهنية ومهارة في إتخاذ القرار. **ومنه فالفرضية محققة.**

وهذا ما يؤكد أن تفوق الفرد في قدرة عقلية معينة لا يعني بالضرورة النجاح في الميدان الذي يعتمد على تلك القدرة، مالم يصاحب ذلك ميل الطالب إلي ذلك الميدان،

لذلك من الضروري مراعات بعض الميول مثل الميول الدراسية مقارنة بغيرها فلا تكفي القدرة لكي يستطيع الفرد القيام بممارسة مهنة ما فوجود الميل يعطي مؤشرا على نجاحها مستقبلا، ويرتبط الميل لدى الفرد بإختيارته خلال مراحل نموه.

لأن نشوء الميل المهني أمر بالغ التعقيد وذلك لكثرة العوامل والدوافع التي تخلقه، ومنها الصداقات ورغبة الوالدين والحوادث العارضة كالخبرات وتقاليد الأسرة، ومنها الرغبات الملحة في إلتماس الأمن والتقدير الإجتماعي، وقد يتجه ميل الفرد إلى مهنة ما نتيجة زوال العوامل والدوافع التي كانت تحفز من قبل على ظهوره أو ظهور دوافع وظروف جديدة.

ويتضح من بعض البحوث في مدي ثبات الميول المهنية أنها ثابتة ومتغيرة بإختلاف الناس فمنهم من يميلون في وقت مبكر ويظلون مصممين على إختيارهم وآخرون يختارون ثم يغيرون إختيارهم من جراء تقدمهم في النضج أو إثراء خبراتهم بما يزيد من فهمهم لأنفسهم وللمجتمع. غير أنه ظهر في بحوث حديثة أن الميول المهنية توضع نواتها في عهد مبكر من حياة الفرد وأن ما يبلوه من خبرات وما يمر به من تجارب بعد ذلك يغير في أثر هذه الميول. فتناول هذه الميول بشئ قليل من التعديل عليها والتحويل أو تؤكد مآلديه من ميول كامنه، وأجمعت الدراسات على أن الميول تثبت إلى حد كبير في نهاية المراهقة.

وقد ظهرت عدة دراسات تبين أن العلاقة بين الميل إلى العمل والقدرة على أدائه علاقته ضعيفه لا تسمح بالتنبؤ بالقدرة من معرفة الميل أو الميل من معرفة القدرة. ويصدق هذا ابوجه خاص لدى المراهقين، أما عند الراشدين فتكون هذه العلاقة أقوى وأوثق فالراشد لا يميل إلا للأعمال التي يتقنها، وسرعان ما يترك الأعمال التي يفشل في أدائها. (أبو حماد، 2008، 284، 283) وأكدت دراسات كثيرة منها دراسة لعشبو ودراسة سيد عبد الحميد ودراسة نفيسة أحمد حسن على أهمية الميول المهنية بإعتبارها العامل الأساسي في إختيار التخصص أو المجال الدراسي أو المهني، وحتى وإن لم تتوصل الدراسات إلى وجود علاقة وطيدة بين النجاح المهني والدراسي والميول فإنها توصلت إلى وجود علاقة بين الميول ومتغيرات أخرى مساعدة على النجاح مثل: الرضي في العمل والإستمرارية والمثابرة، وهي عوامل كلها مساعدة على النجاح في المهنة أو الدراسة أو التكوين، وهي جوانب لا يمكن بأي حال من الأحوال التقليل من أهميتها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع. (مشري، 2002،

(49، 48)

ويشير **حجازي (2004)** أن **هولاند** يري بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام باختيار المهني وتقتضيه نظريته وجود ميول مركزية لكل إنسان ومدي توافق هذه الميول المهنية المختارة يحدد مدي الإكتفاء الذاتي للفرد. فعدم العمل في مهنة لا تلائم الميول المركزيه سوف يشعر الفرد بالإحباط وعدم الرضاء الناتج عن عدم التوافق والعكس صحيح، ويؤكد هذه الدراسة التي أجراها **أومفع وتوماس (1974)**: إن الميول المهنية والأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلي حد ما أنماط شخصيتهم ويقسم هولاند الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط كل واحد له صفاته الخاصة به، وبيئه مهنيه خاصة تتطابق مع صفات النمط نفسه ومنه فنمط كل شخصية لكل فرد يقوده في الوقت المناسب لإتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تتناسب مع نمط شخصيته. ويعتقد هولاند أن النمو المهني غيرسليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب:

- وهي الخبرات الغير كافية لإكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات
- خبرات غامضة أو متناقضة عن ميول أو كفاءات أو الخصائص الشخصية
- معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل
- وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلي فرص وظيفية. كما يري هولاند أن غير القادرين على إتخاذ قراراتهم المهنية وجب عليهم البحث عن الأسباب الخمسة لعدم مقدرتهم على إتخاذ القرار المهني وهته الأسباب تؤكد أهميته، وأيضاً توجد دراسة قامت بها **رية العويس (2007)** بدراسة لتعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية السائدة عند الطالبات المتفوقات وميولهن المهنية بإستخدام قائمة جاكسون للميول المهنية وقائمة جاكسون المعدلة للشخصية، وقد بينت النتائج ودود إرتباطات داله بين سمات الشخصية والميول، (**محمد مقداد، ب ص**)، وأيضاً دراسة قام بها **tien (1997)** للتعرف بنية الميول لدي طلاب المرحلة الثانوية في تايوان، مستخدماً قائمة هولاند بعد تقنينها لقياس الميول، وقد توصل أن الطلاب الذكور يفضلون البيئة الواقعية ثم البيئة المهنية الإستكشافية أما الإناث فهن يفضلن البيئة الفنية ثم البيئة الإجتماعية. ودراسة **فوزي إلياس (1993)** للتعرف على ميول الطلبة العمانيين في سلطة عمان والإستفادة من ذلك التوجيه التعليمي والمهني ، بإستخدام إختبار كودر للميول المهنية بعد تعديله وبينت النتائج تفوق طلاب القسم العلمي على طلاب القسم الأدبي في الميول العلمية والميكانيكية والحسابية وتفوق طلاب القسم الأدبي في الميول الأدبية والموسيقية والإجتماعية.

مناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستقلالية الفرد ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي.

ومن خلال نتائج الدراسة تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستقلالية الفرد ومهارة إتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي. وبالتالي **فالفرضية محققة.**

يمر المراهق بعدة خبرات تمكنه من إكتساب معارف ومهارات خلال مراحل حياته تمكنه من القدرة على إتخاذ القرار الصحيح والصائب والمناسب بنفسه دون الحاجة إلى غيره، فيصبح فرد مستقل نسبيا، حيث يري **جينزبرغ** أن الفرد يمر بمرحلة تجريبية تمتد من سن (11-18 سنة) وهته المرحلة تسبق الإختيار المهني فهي بدورها مقسمة إلى أربع مراحل فرعية: مرحلة الإهتمام (11-12 سنة)، مرحلة القدرة (13-14 سنة)، مرحلة القيم (15-16 سنة)، مرحلة الإنتقالية (17-18 سنة)، وهذه المرحلة الفرعية الأخيرة هي مرحلة إتخاذ القرار الواقعي، ويتحمل الفرد مسؤولية هذا القرار، ويكون أكثر إستقلالية ويزداد وعيه، ويصبح قادرا على أن يميز بين متطلباته المهن المختلفة. (**بولهواش، 2011، 95**)، فهته المرحلة الإنتقالية تعتبر مهمة حيث أنه يستقل عن والديه من حيث تكوين جامعة الرفاق ووتبلور ميوله بوضوح أثر من المرحلة التي سبقتها إضافة إلا التغيرات الجسمية من طول في القامة ونبرة الصوت وبنية عضلية خاصة الذكور التي تجعله يميل إلى إثبات ذاته من خلال فرض رأيه وعدم إتباع الوالدين وأحيانا يقوم بتمرد على الوالدين حسب ما أشارت (**أن رو**) إلى أن اسلوب التنشئة الأسرية وخبرات الطفولة المبكرة له دور في تنشئة شخصية الطفل فالوالدان المتقبلان لإبنهم يخلقون منه فرد مستقل يعتمد على نفسه ولا يفرضون آرائهم بل يقدمون توجيهات وتصويبات ويساعده على إكتساب مهارة إتخاذ القرار من خلال مرافقتهم له أثناء فترات حياته الأولى قبل الإستقلالية الفعلية والدخول في سوق الشغل واتمام المشوار الدراسي، فسعي الفرد إلى إثبات ذاته في فترة المراهقة والإنفصال عن الوالدين وأحيانا يقوم بالمعاندة والعصيان وعدم الإمتثال لهما يعبر عن سعيه لإثبات الذات وإستقلالية عنهما. (**البصلي، 2010، د ص**)

مناقشة الفرضية العامة:

والتي تنص على: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني ومهارة لإتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثالثة ثانوي

من خلال ما سبق ذكره فإن الفرضيات الجزئية **محقة** ماعدا فرضية واحدة فقط. **ومنه** **الفرضية العامة محقة**، وبعد إستعراض نتائج الدراسة ونتائج كل فرضية توصلنا إلي مايلي:

- فيما يخص المعارف والخبرات المكتسبة حول المهن وعالم الشغل ومتطلبات كل مهنة من مؤهل علمي وخصائص جسمية ومكتسبات قبلية فإننا نجد من خلال هذه الدراسة أن بعض المهن لا تتطلب معارف قبلية حول سوق الشغل بل تتطلب أهداف مستقبلية مسطرة يتحدد بها التخصص الدراسي أو مجال العمل ووجود ميل حقيقي غير زائل لهذه المهن لضمان النجاح والإستمرارية في المهن.

- فيما يخص مدي معرفة الفرد لذاته ولقدراته وإستعداداته لتوجه لتخصص دراسي معين أو لمهنة معينة يحقق له الشعور بتقدير الذات وما يطمح له الفرد من مكانة إجتماعية ورفاهية إقتصادية ودور فعال في المجتمع من خلال إختيار مجال عمل يتناسب مع جوانب الشخصية الاجتماعية والثقافية والإقتصادية كلما إقترب الفرد من مهنة تتناسب مع نمط شخصيته كلما حقق النجاح فيها .

- فيما يخص مدي وضوح الميول المهنية للفرد ذاته وأسرته والطاقت الدراسي من معلم ومشرف ومستشار مدرسي كلما ساعد ذلك من تقديم تشجيع معنوي والتحفيز نحو تطويره وتنمية المهارات الواجب توفرها لنجاح بهذا الميل كمهنة في المستقبل ،أو العكس ففي بعض الأحيان قد تظهر لدى الطالب في مراحل مبكرة وقد تسبق المرحلة الثانوية ميول سلبية وجب تعديلها وتقويمها بما يتناسب مع خصائص الفرد الجسمية والبيئية الاجتماعية والجانب الثقافي والأعراف والتقاليد وهذا مايبثت بأن الميول تظهر من السنوات الخمس الأولى من الطفولة ثم تبدأ في التبلور لتظهر كميل حقيقي أو زائل حسب التنشئة الأسرية التي يتلاقها الفرد .

- فيما يخص إستقلالية الطالب في إتخاذ قراره والتعبير عن ذاته دون ضغوط أو قيود من جانب الأسرة أو المدرسة كمحاولة له لإثبات ذاته لنفسه أولا ثم المحيط الخارجي كالوالدين وجماعة الرفاق والأصدقاء بنوع من رفض قرارات الوالدين أو محاولة العناد والرفض لكل أمر خارجي غير نابع من ذاته فهذه المرحلة العمرية تتميز بأنها مرحلة لإكتشاف الذات والمحيط والمهارات والميولات لتحديد توجه واضح مهني ودراسي وتحديد معالم الشخصية .

ومن خلال ماسبق ذكره فإن النضج المهني حالة من النمو المستمر في جوانب الشخصية حسب المراحل العمرية والخبرات الحياتية والتنشئة الأسرية فكلها عوامل تتفاعل مع بعضها البعض ومن ثمة يتمكن الطالب من تحديد مشروعه الشخصي والمهني بطريقة واعية مبنية على أسس بعيدة عن العشوائية والصدفة والتردد بتوجه واضح مدروس بشكل أني لتوصل إلي هدف بعيد المدى بطريقة صحيحة، فموظف الغد هو طالب اليوم ولا يكمن أن ينجح من دون بذل جهود من عدة أطراف لتجنب الوقوع في أخطاء إختيار تخصص غير مناسب أو إمتهان مهنة غير مناسبة لا تحقق النجاح والسعادة وترجع بالسلب على ممتنها لأنه قام بإختيار من زاوية واحدة ولم يراعي الجوانب المتبقية التي تحقق له السعادة والمكانة الإجتماعية والراحة النفسية.

وتتفق دراسة العميري(2009): التي درست علاقة مستوي إتخاذ المهني بمستوي النضج المهني لدي طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان، وأشارت النتائج إلى أن مستوي النضج المهني وإتخاذ القرار عالية. وهذا ما اتفق ما الدراسة الحالية، بالإضافة إلي إتفاق دراسة الصاعدي(2012) بعنوان النضج المهني وعلاقته بمهارة إتخاذ القرار المهني لدي طلاب وطالبات الثانوية في المدينة المنورة في الفصل الدراسي لعام(1433-1434)، حيث جات النتائج بوجود علاقة إرتباطية موجبة بين درجات المقياسين(الراشدي، 2017، 34-36)، وهذا مايدل على إتفاق الدراسة الحالية مع دراسات سابقة تم تناولها، والتي خلصت بوجود علاقة إرتباطية بين النضج المهني ومهارة إتخاذ القرار .

خامسا: توصيات ومقترحات:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى وجود العديد من العوامل المؤثرة على الطالب في مرحلة الثانوية عند صياغته قراره لأختيار أحد البدائل، ومن هذه العوامل نذكر على رأسها المنظومة التربوية التي تهتم بالتلقين لا بالتطوير المهارات، إضافة إلا إفتقار البرامج التوجيهية التطبيقية لا النظرية التي تبرمج بشكل روتيني ولا تخضع للبرمجة الأنية حسب الحاجة داخل المؤسسات التربوية وبأطورها الثالثة فإذا لاحظنا غياب الملمح المهني للطالب في المرحلة الثانوية لا يمكننا القول بأنه يحتاج خدمة توجيهية بل يتطلب خدمات إرشاد وتوجيه ومرافقة لإن عليه إدراك ذاته وقدراته ومن ثم المرور بالطالب إلي الممارسة الفعلية في الحياة اليومية والمهنية والدراسية للتعرف على ذاته ومحاولة تطويرها بما يتناسب من

قدرات الفردية لكل الشخص ،فلكل فرد قدرات ولإستعدادات وخبرات وميولات تختلف من شخص إلى آخر .

ومن خلال هاته الدراسة توصلنا إلى عدة توصيات ومقترحات تستوجب البحث والدراسة مستقبلا، وذلك حسب نتائج العينة الحالية، ولكن لا يمكننا تعميمها لأنها ترتبط بالعينة المدروسة، ولكن من خلال خصائص المرحلة العمرية يمكننا تعميم التوصيات التالية:

✓ باعتبار الميول المهنية تظهر وتتلور في سن مبكرة قبل الوصول للمرحلة الثانوية أو سن المراهقة وجب على المؤسسات التربوية تكييف البرامج والمناهج الوزاريه حسب المراحل العمرية وعدم الإكتفاء بالتلقين والتقويم النظري بل تفعيل الجانب الحسي الحركي للطالب فإذا نظرنا للمهن فهي لا تعتمد على القدرات العقلية ومستوى الذكاء العالي فقط بل تتطلب مهارات.

✓ يختلف الطلبة في الميول والاستعدادات والإهتمامات والحاجات فمن غير المعقول وجود كل هذه الاختلافات وبأنواعها ومع ذلك نتعامل معها بنفس الطريقة بل وجب تطوير أساليب التدريس النمطية التي توجب على الطالب الحفظ والإسترجاع بمعنى أنها تركز على قدرة الذاكرة على الحفظ ولا تنمي مهارات التفكير العليا والتفكير الناقد وتوسيع الإدراك.

✓ دور مستشار التوجيه داخل المؤسسة التربوية الذي يتمثل في الإعلام والتوجيه والتقويم والتقييم والمتابعة إلا أن هذا الدور غير فعال حيث يقتصر في حصص إعلامية لا تشد إنتباه الطالب لسماعها إضافة إلا غموض دوره لدى الطالب الذي يمنعه من طلب الحاجة والمساعدة أثناء مواجهة مشكلة.

✓ لا يمتنع القول أن مستشار التوجيه لا يقوم بدوره ولكن إذا نظرنا إلى آلية عمله التي تركز على نتائج الطلبة هل هي مرتفعة أو منخفضة وماهي الأسباب المؤدية لذلك، فإننا نرى أن هذه النتائج لا تقدم صورة صحيحة عن الطالب لأنه في الأصل لم يتم

بقياس هاته القدرات للتعرف إذا كانت قدرات فعلية أم لها أسباب مؤثرة، ومثال على ذلك قدرات الفرد لها علاقة بمهارة إتخاذ القرار ورسم توجه مهني مستقبلي فالتقييم يكون للنتائج لا للفرد.

✓ ضرورة دمج الطلبة في المجال المهني لتمكن من تحديد التوجهات والتعرف على المهن، فإذا قمنا بمقارنه بين التخصصات الجامعية والتخصصات مراكز التكوين لوجدنا أن مراكز التكوين أكثر حيوية، لأنها تترك مجال للطلاب بالتجربة والإندماج في الشغل ولا تركز على الجانب النظري بل على التطبيقي أو كليها فهذا يفسر فشل التخصصات الجامعية التي من خلالها يتحول الطالب إل بطل لأنها لا تتوفر فيها المهارات المطلوبة في سوق الشغل.

✓ ترك الحرية للمراهقين لإختيار مشاريعهم المستقبلية دون التأثير أو الضغط عليهم مع توجيههم بوتيرة تتوافق مع الميل والقدرة والإستعداد والواقعية في التطبيق.

✓ تفعيل خدمة المرافقة المدرسية للطلبة حيث لا يشترط طلب المساعدة إلا في وجود مشكل بل تطوير القدرات والمهارات في حد ذاته يتطلب مجهود من المؤسسة التربوية كطاقم متكامل والأسرة والفرد لأنه في الأخير طالب اليوم موظف الغد أو عامل المستقبل.

✓ القيام بدورات تدريبية داخل المؤسسات التربوية تنمي المهارات وتسقل القدرات والإبتعاد عن الدور التقليدي لمستشار التوجيه المحصور في التوجيه كخدمه أساسية.

✓ مواكبة التغيرات الحاصلة التكنولوجية والفكرية وتغير حاجات ومتطلبات المراهقين ولذا وجب خلق فضاء إعلامي سهل الوصول للطلاب مثل المنتديات وصفحات التواصل الإجتماعي والمواقع الإلكترونية التي تقدم خدمات تتمثل في تقديم كتب وما يحتاجه الطالب، فالوصول لطالب ليس سهلا إذا استمرينا بطريقة تقليدية لا تلبي حاجاته.

✓ محاولة تسليط الضوء عن بعض المهن وتغيير نظرت الأسرة والطالب والطاقم التربوي ككل، فالنظرة الواقعية الموجودة تقوم بوصم بعض المهن وترفضها إجتماعيا مما يسبب عزوف الفرد عنها حتي لو كان له ميل لها وتقوم الأسرة اثناء القيام بدورها التربوي للأبناء بحثه على عدم التوجه لبعض المهن إما لعد المكانة الإجتماعية السائدة للمهنة، أولأجرها الضعيف، أولأنها تتطلب جهد العظلي الذي يسود حوله أفكار غير مقبولة لأنه متعب.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- البصلي، فضة عباسي(2010).تأثير وسائل الإعلام والتوجيه في الإختيار المهني لطالبات الجامعة، مجلة دمشق ، مجلد 26،العدد الثالث.
- الراشدي، أحمد بن محمد(2017).النضج المهني وعلاقته بمهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأساسي في محافظة شمال الشرقية عمان.رسالة ماجستير.جامعة نزوي.
- العتيبي، بندر محمد حسن الزيادي (2007).إتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابين بمحافظة الطائف.رسالة ماجستير:غير منشورة.جامعة ام القري.السعودية.
- أبا الخيل، أمنة عبد العزيز صالح(2017) .الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة إتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية . جامعة الملك عبد العزيز.جدة.العلوم التربوية.العدد الثاني
- أبو علام ،رجاء محمود(2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية.مصر.دار النشر للجامعات.
- أبو هاشم، السيدمحمد(2004). سيكولوجية المهارات.القاهرة، مكتبة زهراء الشرق
- أبوحماد، ناصر الدين (2008). الارشاد النفسي والتوجيه المهني، الأردن، جدارا للكتاب العالمي.
- أبو عيطه، سهام درويش والكوشة، فايز(2017). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في مديرية تربية لوا ماركا. الجامعة الهاشمية .الأردن
- الداهري، صالح (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته.الأردن.دار وائل.
- الرشيدي ، بشير صالح(2000). مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة. الكويت دار الحديث.
- الزعبي، على فلاح وبن بريكة عبد الوهاب (2013).مبادئ الإدارة الأصول والأساليب العلمية.عمان.دار المناهج.

- الزغلول، رافع النصير والزعلول عماد عبد الرحيم.علم النفس المعرفي.عمان.الأردن.دار المسيرة.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي(1430).التفضيل المهني وإِتخاذ القرار لدي عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة.رسالة ماجستير.جامعة أم القرى.السعودية.
- السواط، وصل الله حمدان (2008).النضج المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدي طلاب الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف.دراسة شبه تجريبية.رسالة دكتوراه:غير منشورة.السعودية.
- السواط، وصل الله(2008).فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدي طلاب السنة الأولى ثانوي بمحافظة الطائف.رسالة دكتوراه:غير منشورة.جامعة أم القرى.
- الشهري، سعد محمد علي(1429).الذكاء الوجداني وعلاقته بإِتخاذ القرار لدي عينة موظفين القطاع العام والخاص.رسالة ماجستير:غير منشورة.
- الصبحي، دلال عطية الله(1433).الإستكشاف والبلورة والإلتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدي عينة من طلاب طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.ماجستير:منشورة.جامعة أم القرى.السعودية.
- الصويط، فواز بن محمد(1429).الإختيار وعلاقته بالتوافق النفسي.لدي طباط قاعدة الملك.رسالة ماجستير.جامعة أم القرى.السعودية.
- العيزي، سيف الله بن سالم خلفان(2011).فاعلية برنامجي ارشاد جمعي يستندان لنظرية هولاند وسوبر في تحسين مستوى إتخاذ القرار المهني لطلاب التعلين الأساسي.رسالة ماجستير.جامعة نزوي.عمان.
- المجالي، إيمان محمد وعبد الجبار،سيناريا كامل.(2018).مفاهيم النضج المهني وإِتخاذ القرار والإِتجاه نحو التعليم المهني المتضمنه في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن.مجلة الجامعة الإسلامية لدراسات التربوية والنفسية.26(1).458-485

- المعاينة، خليل عبد الرحمان (2007). علم النفس الإجتماعي. طبعة ثانية، الأردن: دار الفكر.
- النجار، فايز جمعه والنجار، نبيل جمعة والزعبي، ماجد راضي (2009). أساليب البحث العلمي. منظور تطبيقي. عمان. دار حامد.
- النوح، مساعد بن عبد الله (2004). مبادئ البحث التربوي. الرياض.
- بالعابد، عبد القادر (2016). تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني، مقارنة مفاهيمية تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. العدد 26.
- بدر، حورية (2016). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة وهران. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. العدد 26.
- بركان، دليلة (2011). تأثير الإتصال غير الرسمي على عملية إتخاذ القرار: دراسة حالة الشركة الجزائرية للمياه A.D.E. أبحاث اقتصادية وإدارية. العدد 10.
- بكر، عبد الجواد (2002). السياسات التعليمية وصنع القرار. مصر دار الوفاء.
- بنين، أمل (2018). سيرورة إتخاذ القرار الدراسي لدى التلميذ الجزائري، بين التنظير والممارسة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية. العدد 33.
- بولهواش، عمر (2011). دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية. الجزائر. جامعة قسنطينة
- تارزولت، حورية (1997). مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المترشحين، دراسة المؤشرات السيكولوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع. رسالة ماجستير: غير منشورة. جامعة الجزائر.
- تازولت، حورية (2008). أثر برامج تربية الإختيارات على الخاصية السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية. رسالة دكتوراه: غير منشورة. جامعة الجزائر.
- دبابي، بوبكر (2016). محاضرات في مقياس الإختيار والتوجيه. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- سعد، على مراد والشريفين أحمد عبد الله. (2015). المدخل إلى الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون.

- شيخ، شذي يعقوب والطائي، فرحان عود قاسم. القيمة التنبؤية لأختبارات الإستعدادات الخاصة عند المتقدمين لدراسة العمارة. جامعة الموصل.
- عبايدية، أحلام (2007). محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين. رسالة ماجستير: غير منشورة. الجزائر
- عبد العزيز، أمّنه (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة إتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز. العلوم التربوية. العدد الثاني.
- عز، عبد الفتاح. مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي بإستخدام Spss، الجزء الثالث.
- عزت، عبد الهادي (1999). التوجيه المهني ونظرياته. الاردن. مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
- العلوية، خالصه (2018). أثر إستخدام مدخل التحليل الأخلاقي في تنمية مهارات إتخاذ القرار والتحصيل الدراسي في مادة الإحياء لدى طالبات الصف الثاني عشر.
- قشي، إلهام (2009). محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة.
- لشهب، أسماء (2013). فاعلية برنامج إرشادي لتحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط. رسالة ماجستير: غير منشورة. جامعة الجزائر 2.
- المجلة الأردنية في العلوم التربوية. مجلد 14. عدد 1. 71-83.
- مشري، سلاف (2002). علاقة إختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر. رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة ورقلة.
- مشري، سلاف (2013). الإختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي وعلاقته بتشكيل هوية الأنا وإستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا في ظل التوجيه في الجامعة. رسالة دكتوراه: غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- مصباح، مصطفى عطية (2011). القدرة على إتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الإجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة غزة. جامعة الأزهر.

-معمرية بشير(2007). القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس وعلوم التربية (2).الجزائر.

-مقداد، محمد.الميول المهنية والذكاءات المتعددة لدى طلبة الصف الثالث الثانوي بمملكة البحرين. جامعة البحرين.

المراجع بالأجنبية

-Osipow,S(1983).Theoris of Carrer development.Prentice hall. New.Jersey,US.

-Zunher,V(2005)Using Assesment Results for carrer Development,wadsworth.Pwbishing co,Belmont,US.
<http://www.irshady.com/t6059.htm/>

الملاحق

ملحق الدراسة

الملحق (01): تحكيم مقياس مهارة إتخاذ القرار

الملحق (02): تحكيم مقياس النضج المهني

الملحق (03): مقياس إتخاذ القرار

الملحق (04): مقياس النضج المهني

الملحق (05): نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الإستطلاعية

الملحق (06): نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الأساسية

الملحق (07): إتجاهات الإجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي

ملحق(01): تحكيم مقياس مهارة إتخاذ القرار

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

التخصص: ثانية ماستر علم النفس المدرسي

المحكم:

استمارة مقدمة لتحكيم

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، يسعدني أن أقدم إلي سيادتكم هذا الاستبيان الذي يقيس النضج المهني لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي: بغرض تحكيمه والنظر في مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه. تقبلو مني فائق التقدير والاحترام.

التعريف الإجرائي:

مهارة إتخاذ القرار: هي عملية نفسية سلوكية معرفية تهدف الي اتباع طريقة علمية في جمع المعلومات على أساس التركيز والتفكير وصولاً إلى إيجاد عدد من البدائل المتاحة في موقف معين والعمل على تنفيذه .

الفرضيات:

1- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الميول المهنية ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

2- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

3- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين استقلالية الفرد ومهارته في اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

4- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين تقدير الذات وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

ملاحظة: بدائل الاستجابة هي كالأتي: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً.

إشراف الأستاذ:

د/إسعادي فارس

الطالبة:

زغوان أمال

الرقم	العبارات	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أختار أي مهنة طالما كان الأجر جيداً.			
2	لست متأكد من العمل المناسب لك.			
3	تفكر من الآن في المهنة التي تريد العمل بها.			
4	لا أعمل في مجال الذي تقترحه على أسرتي.			
5	من المحتمل أن يكون النجاح سهلاً في أي مهنة من المهن.			
6	لا يهم الاختيار لأن جميع المهن متعبة.			
7	على أن أقرر بنفسني العمل الذي أريده .			
8	أعرف القليل فقط عما هو مطلوب من العمل.			
9	أختار العمل المناسب حسب شخصيتي.			
10	عندما أختار مهنة يكفي أن أعتد على نصيحة والدي.			
11	أعرف إختيار التخصص الدراسي الذي يناسب مهنة المستقبل.			
12	هناك مهنة واحدة لكل شخص.			
13	عند إختيار المهنة يحتاج الإنسان أن يعرف ميوله.			
14	أغير إختياري المهني بإستمرار.			
15	العمل بذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي.			
16	أختار مهنتي تبعا لإختيار أصدقائي لمهنتهم.			
17	حرص على معرفة شروط الإلتحاق بكل مهنة.			
18	عليك أن تختار مهنة تتفق مع ما يجب فعله في الحياة.			
19	يقل حدوث الخطأ في إختيار المهنة إذا جمعت معلومات حولها			
20	أحرص على متابعة المهن المتوفرة في سوق العمل.			
21	اعلم أن كل إنسان سيلتحق بعمل و لكنني غير متحمس للعمل.			
22	أختار العمل الذي يحقق لي مكانة بين الناس.			
23	أفضل الإعتماد على شخص اخر في تحديد مهنة المستقبل			
24	إذا قام شخص آخر بإختيار مهنة لي أشعر بالإرتياح.			

25	أترك إختياري لمهنة لصدفة.		
26	لدي إهتمامات عديدة و يصعب علي تحديد واحدة فقط.		
27	ما أعمل في مهنة التي أطمح بها أولا أعمل.		
28	إن العمل يعطيني فرصة لتمتع بالحياة و التقدم.		
29	عليا أن أختار مهنة تناسب ميولي و قدراتي ثم الإلتحاق بها.		
30	أشعر بالإحباط حول المهن نظرا لإرتفاع نسبة البطالة.		
31	أفكر في المهنة بعد إكمال دراستي .		
32	أشعر بفارق كبير بين إمكانياتي و تطلعاتي.		
33	أعرف ما يتطلب كي أأخذ القرار الصحيح.		
34	يجب أن أختار مهنة التي تجعلني مشهورا.		

ملحق(02): تحكيم مقياس النضج المهني

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

التخصص: ثانية ماستر علم النفس المدرسي

المحكم:.....

استمارة مقدمة لتحكيم

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، يسعدني أن أقدم إلي سيادتكم هذا الاستبيان الذي يقيس النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بغرض تحكيمه والنظر في مدي صلاحيته لقياس ماوضع لقياسه.

تقبلو مني فائق التقدير والاحترام

التعريف الاجرائي:

النضج المهني: هو مفاهيم تساعد الفرد علي الوعي بذاته وميوله واهتماماته وقدرته على الموائمة بينهما والتعرف على المهن ومجالاتها ومتطلبات اتخاذ القرار.

الفرضيات:

1-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الميول المهنية ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

2- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية ومهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

3- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين استقلالية الفرد ومهارته في اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

4- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين تقدير الذات وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة ثالثة ثانوي.

ملاحظة: بدائل الاستجابة هي كالأتي: موافق جدا، موافق، محايد، معارض، معارض جدا.

إشراف الأستاذ:

د/اسعادي فارس

الطالبة:

زغوان امال

الرقم	العبارات	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أجد صعوبة في تحديد مجال عملي في المستقبل			
2	أعمل على تخطيط الجيد لمستقبلي المهني قبل إتخاذ القرار			
3	أعمل على وزن النتائج المرتبة على قراري المهني			
4	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب ما أطمح له			
5	أكون واثقا و مقتنعا بقرارتي			
6	أفكر بجوانب الإيجابية للعمل الذي أطمح إليه			
7	أحرص على واقعية البدائل التي أختارها			
8	أرفض تدخل الآخرين في قرارتي			
9	يجب معرفة قدراتي قبل إتخاذ القرار المهني			
10	البديل المناسب في الإختيار هو ما يمكن تطبيقه			
11	غير مهتم في إختيار الوقت المناسب لإتخاذ قرار مهني			
12	يمكنني التفريق بين المعلومات الصحيحة والسطحية خاصة بمستقبلي			
13	أضع حلول إبتكارية للمواقف التي تواجهني			
14	أختار البدائل التي تناسب مؤهلاتي			
15	أبحث عن بدائل أخر عند فشل تحقق القرار المهني			
16	أعاني من مشكلة التركيز المستمر في تحديد أهدافي			
17	أحرص على إتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه			
18	أفكر وأقوم بجمع المعلومات حول القرار المهني			
19	أضع البدائل الجديدة لتحقيق أهدافي المهنية			
20	أقوم بترتيب البدائل حسب إمكانية التحقق			
21	أحرص على أن يكون القرار المهني يحقق لي السعادة			
22	أشعر بالسعادة عند تحقق القرار			
23	أهتم بأن يكون دخل المهنة جيد فقط			
24	أميل إلى المهنة التي أختارها			
25	الخبرة والمستوى التعليمي يؤثر على متخذ القرار			
26	أهتم بأراء الآخرين عند وضع بدائل القرار المهني			
27	أضع خطة مستقبلية لتنفيذ القرار الذي إتخذه			

			التفكير في مستقبلي لا يشغلني مطلقا	28
			أستفيد من خبرات الآخرين في إتخاذ القرار المهني	29
			أحرص على إقناع المحطين بي بأسباب القرار الذي اتخذه	30
			غير مهمة لي أسباب الفشل في القرارات التي لم تحقق	31
			عند تفكير في مستقبلي أخذ أول الفكرة تطراً على بالي	32
			أهتم بالقرار فقط عند اتخاذ القرار و أهمل عيوب و مزايا البدائل الاخرى	33
			أحب الاستفادة من تجارب الآخرين أثناء إتخاذ القرار	34
			عندما توجهني مشكاة تتعلق بمستقبلي المهني أفكر جيداً قبل إتخاذ القرار	35
			أراجع عن أي قرار اذا كان غير مناسب لي	36
			أهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني	37

ملحق(03): مقياس مهارة إتخاذ القرار

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

في إطار القيام ببحت نطلب منك عزيزي التلميذ (ة) مساعدتك لنا و ذلك بالإجابة عن هذه الأسئلة بكل موضوعية ،مع العلم أنه لا يوجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة .فالمهم أن تعبر عن رأيك بصراحة ، و الإجابة تكون بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيك .

شكرا مسبقا على مشاركتك.

أولا : المعلومات العامة

السن :

الجنس :

أنثى ☐

ذكر ☐

الشعبة :

المستوى الإقتصادي لأسرة :

غنية ☐

متوسط ☐

فقير ☐

التعليمة :

تمعن في البنود المقدمة وضع علامة (x)، مقابل كل منها في العمود الأول الذي يعلوه كلمة *أوافق
جدا * وإذا كانت موافق ضع علامة (x) وإذا كانت محايد ضع علامة(x) وإذا كنت معارض ضع
علامة (x) وإذا كنت معارض جدا ضع علامة(x) في آخر الخانة .

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
1	أختار أي مهنة طالما كان الأجر جيدا .					
2	أفكر من الان في المهنة التي اريدها					
3	لا أعمل في مجال الذي تقترحه علي أسرتي.					
4	من المحتمل أن يكون النجاح سهلا في أي مهنة من المهن .					
5	علي أن أقرر بنفسي العمل الذي أريده .					
6	أعرف القليل فقط عما هو مطلوب من العمل .					
7	أختار العمل المناسب حسب شخصيتي .					
8	عندما أختار مهنة يكفي أن أعتد على نصيحة والدي .					
9	أعرف إختيار التخصص الدراسي الذي يناسب مهنة المستقبل.					
10	هناك مهنة واحدة لكل شخص .					
11	عند إختيار المهنة يحتاج الإنسان أن يعرف ميوله.					
12	أغير إختياري المهني بإستمرار .					
13	أختار مهنتي تبعا لإختيار أصدقائي لمهنتهم .					
14	أحرص على معرفة شروط الإلتحاق بكل مهنة					
15	عليك أن تختار مهنة تتفق مع ما يجب فعله في الحياة .					
16	يقل حدوث الخطأ في إختيار المهنة إذا جمعت معلومات حولها .					
17	أحرص على متابعة المهن المتوفرة في سوق العمل .					
18	أعلم ان كل إنسان سيلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل.					
19	أختار العمل الذي يحقق لي مكانة بين الناس					

					أفضل الإعتماد على شخص آخر في تحديد مهنة المستقبل .	20
					إذا قام شخص آخر بإختيار مهنة لي أشعر بالإرتياح.	21
					أترك إختياري لمهنة لصدفة .	22
					لدي إهتمامات عديدة و يصعب علي تحديد واحدة فقط .	23
					إما أعمل في مهنة التي أطمح بها أولا أعمل	24
					إن العمل يعطيني فرصة لتمتع بالحياة و التقدم .	25
					عليا أن أختار مهنة تناسب ميولي و قدراتي ثم الإلتحاق بها.	26
					أشعر بالإحباط حول المهن نظرا لإرتفاع نسبة البطالة .	27
					أفكر في المهنة بعد إكمال دراستي .	28
					أشعر بفارق كبير بين إمكانياتي و تطلعاتي .	29
					أعرف ما يتطلب كي أتخذ القرار الصحيح.	30
					يجب أن أختار مهنة التي تجعلني مشهورا .	31

ملحق (04): مقياس النضج المهني

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

في إطار القيام ببحت نطلب منك عزيزي التلميذ (ة) مساعدتك لنا و ذلك بالإجابة عن هذه الأسئلة بكل موضوعية، مع العلم أنه لا يوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة. فالمهم أن تعبر عن رأيك بصراحة، والإجابة تكون بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيك .

شكرا مسبقا على مشاركتك.

أولا : المعلومات العامة

السن :

الجنس :

أنثى ☐

ذكر ☐

الشعبة :

المستوى الإقتصادي لأسرة :

غنية ☐

متوسط ☐

فقير ☐

التعليمة :

تمعن في البنود المقدمة وضع علامة (x) ، مقابل كل منها في العمود الأول الذ يعلوه كلمة *أوافق جدا * و إذا كانت موافق ضع علامة (x) و إذا كانت محايد ضع علامة (x) و إذا كنت معارض ضع علامة (x) وإذا كنت معارض جدا ضع علامة (x) في آخر الخانة .

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	معارض جدا
1	أعمل على تخطيط الجيد لمستقبلي المهني قبل إتخاذ القرار				
2	أعمل على وزن النتائج المرتبة على قراري المهني				
3	أحرص على تقييم كل بديل أفكر فيه حسب ما أطمح له				
4	أكون واثقا و مقتنعا بقرارتي				
5	أفكر بجوانب الإيجابية للعمل الذي أطمح إليه				
6	أحرص على واقعية البدائل التي أختارها				
7	يجب معرفة قدراتي قبل إتخاذ القرار المهني				
8	البديل المناسب في الإختيار هو ما يمكن تطبيقه				
9	غير مهتم في إختيار الوقت المناسب لإتخاذ قرار مهني				
10	يمكنني التقريق بين المعلومات الصحيحة و السطحية خاصة بمستقبلي				
11	أضع حلول إبتكارية للمواقف التي تواجهني				
12	أختار البدائل التي تناسب مؤهلاتي				
13	أبحث عن بدائل أخر عند فشل تحقق القرار المهني				
14	أعاني من مشكلة التركيز المستمر في تحديد أهدافي				
15	أحرص على إتخاذ قرار مهني يمكن تنفيذه				
16	أفكر وأقوم بجمع المعلومات حول القرار				

					المهني	
					أضع البدائل الجديدة لتحقيق أهدافي المهنية	17
					أقوم بترتيب البدائل حسب إمكانية التحقق	18
					أحرص على ان يحقق القرار المهني يحقق لي السعادة	19
					أميل إلى المهنة التي أختارها	20
					الخبرة و المستوى التعليمي يؤثر على متخذ القرار	21
					أهتم بأراء الآخرين عند وضع بدائل القرار المهني	22
					أضع خطة مستقبلية لتنفيذ القرار الذي إتخذه	23
					التفكير في مستقبلي لا يشغلني مطلقا	24
					أستفيد من خبرات الآخرين في إتخاذ القرار المهني	25
					أحرص على إقناع المحيطين بي بأسباب القرار الذي اتخذه	26
					غير مهمة لي أسباب الفشل في القرارات التي لم تحقق	27
					عند تفكير في مستقبلي أخذ أول الفكرة تطراً على بالي	28
					أهتم بالقرار فقط عند اتخاذ القرار و أهمل عيوب و مزايا البدائل الاخرى	29
					أحب الاستفادة من تجارب الآخرين أثناء إتخاذ القرار	30
					عندما توجهني مشكلة تتعلق بمستقبلي المهني أفكر جيداً قبل إتخاذ القرار	31
					أترجع عن أي قرار اذا كان غير مناسب لي	32

					أهتم بمعرفة النتائج المترتبة على قراري المهني	33
--	--	--	--	--	---	----

ملحق(05): نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الإستطلاعية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
قبل المهني لمستقبلي الجيد تخطيط على أعمل القرار إتخاذ	126.40	173.971	.089	.855
قراري على المرتبة النتائج وزن على أعمل المهني	126.67	167.667	.514	.847
ما حسب فيه أفكر بديل كل تقييم على أحرص له أطمح	126.80	166.314	.332	.850
بقرارتي مقتنعا و واثقا أكون	126.47	175.552	.018	.857
أطمح الذي للعمل الإيجابية بجوانب أفكر إليه	126.13	171.410	.298	.851
أختارها التي البدائل واقعية على أحرص المهني القرار إتخاذ قبل قدراتي معرفة يجب	126.67	166.952	.559	.846
يمكن ما هو الإختيار في المناسب البديل تطبيقه	126.33	165.238	.566	.845
لإتخاذ المناسب الوقت إختيار في مهم غير مهني قرار	126.67	161.381	.618	.842
و الصحيحة المعلومات بين التفريق يمكنني بمستقبلي خاصة السطحية	128.53	183.552	-.323	.865
تواجهني التي للمواقف ابتكارية حلول أضع مؤهلاتي تناسب التي البدائل أختار	126.73	165.352	.594	.845
القرار تحقق فشل عند آخر بدائل عن أبحث المهني	126.67	164.810	.466	.846
تحديد في المستمر التركيز مشكلة من أعاني أهدافي	126.67	163.524	.477	.846
تنفيذه يمكن مهني قرار إتخاذ على أحرص القرار حول المعلومات بجمع وأقوم أفكر المهني	126.93	162.924	.502	.845
المهنية أهدافي لتحقيق الجديدة البدائل أضع	127.53	164.838	.291	.852
	126.40	162.257	.735	.841
	126.53	166.552	.311	.850
	126.60	165.971	.502	.846

التحقق إمكانية حسب البدائل بترتيب أقوم	126.87	159.981	.791	.839
لي المهني القرار يحقق ان على أحرص	126.27	164.210	.621	.844
السعادة				
القرار تحقق عند بالسعادة أشعر	126.27	161.067	.632	.842
أختارها التي المهنة إلى أميل	126.67	159.667	.488	.845
متخذ على يؤثر التعليمي المستوى و الخبرة	127.20	158.743	.412	.848
القرار				
القرار بدائل وضع عند الآخرين بأراء أهتم	127.33	166.667	.261	.853
المهني				
إتخذ الذي القرار لتنفيذ مستقبلية خطة أضع	126.73	168.638	.313	.850
القرار إتخاذ في الآخرين خبرات من أستفيد	128.20	178.171	-.094-	.865
المهني				
بأسباب بي المحطين إقناع على أحرص	126.60	163.686	.552	.844
اتخذ الذي القرار				
القرارات في الفشل أسباب لي مهمة غير	126.73	168.067	.257	.852
تحقق لم التي				
تطرا فكرة أول أخذ مستقبلي في تفكير عند	127.87	173.124	.055	.860
بالي على				
عيوب وأهمل مستقبلي في بالقرار فقط أهتم	128.53	180.410	-.161-	.866
البدائل ومزايا				
أثناء الآخرين تجارب من الاستفادة أحب	126.40	160.971	.807	.840
القرار إتخاذ				
المهني بمستقبلي تتعلق مشكلة توجهني عندما	126.40	162.257	.735	.841
القرار إتخاذ قبل جيدا أفكر				
لي مناسب غير كان اذا قرار أي عن أراجع	126.40	169.543	.404	.849
قراري على المترتبة النتائج بمعرفة أهتم	126.40	161.686	.608	.842
المهني				

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.792
		N of Items	17 ^a
	Part 2	Value	.768
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		33
Correlation Between Forms			.552
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.712
	Unequal Length		.712
Guttman Split-Half Coefficient			.710

a. The items are: على عمل , القرار إتخاذ قبل المهني لمستقبلي الجيد تخطيط على عمل , له أطمح ما حسب فيه أفكر بديل كل تقييم على أحرص , المهني قراري على المرتبة النتائج وزن واقعية على أحرص , إليه أطمح الذي للعمل الإيجابية بجوانب أفكر , بقرارتي مقتنعا و واثقا أكون هو الإختيار في المناسب البديل , المهني القرار إتخاذ قبل قدراتي معرفة يجب , أختارها التي البدائل بين التفريق يمكنني , مهني قرار لإتخاذ المناسب الوقت إختيار في مهتم غير , تطبيقه يمكن ما , تواجهني التي للمواقف إبتكارية حلول أضع , بمستقبلي خاصة السطحية و الصحيحة المعلومات من أعاني , المهني القرار تحقق فشل عند أخر بدائل عن أبحث , مؤهلاتي تناسب التي البدائل أختار وأقوم أفكر , تنفيذه يمكن مهني قرار إتخاذ على أحرص , أهدافي تحديد في المستمر التركيز مشكلة . المهنية أهدافي لتحقيق الجديدة البدائل أضع , المهني القرار حول المعلومات بجمع

b. The items are: حسب البدائل بترتيب أقوم , المهنية أهدافي لتحقيق الجديدة البدائل أضع , تحقق عند بالسعادة أشعر , السعادة لي المهني القرار يحقق ان على أحرص , التحقق إمكانية أهتم , القرار متخذ على يؤثر التعليمي المستوى و الخبرة , أختارها التي المهنة إلي أميل , القرار إتخذ الذي القرار لتنفيذ مستقبلية خطة أضع , المهني القرار بدائل وضع عند الآخرين بأراء القرار بأسباب بي المحطين إقناع على أحرص , المهني القرار إتخاذ في الآخرين خبرات من أستفيد أخذ مستقبلي في تفكير عند , تحقق لم التي القرارات في الفشل أسباب لي مهمة غير , إتخذ الذي الاستفادة أحب , البدائل ومزايا عيوب وأهمل مستقبلي في بالقرارات فقط أهتم , بالي على تطرا فكرة أول قبل جيدا أفكر المهني بمستقبلي تتعلق مشكلة توجهنني عندما , القرار إتخاذ أثناء الآخرين تجارب من على المترتبة النتائج بمعرفة أهتم , لي مناسب غير كان اذا قرار أي عن أراجع , القرار إتخاذ . المهني قراري

Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	68.87	52.267	7.230	17 ^a
Part 2	61.93	61.638	7.851	16 ^b
Both Parts	130.80	176.600	13.289	33

a. The items are: على عمل , القرار إتخاذ قبل المهني لمستقبلي الجيد تخطيط على عمل , له أطمح ما حسب فيه أفكر بديل كل تقييم على أحرص , المهني قراري على المرتبة النتائج وزن واقعية على أحرص , إليه أطمح الذي للعمل الإيجابية بجوانب أفكر , بقرارتي مقتنعا و واثقا أكون الإختيار في المناسب البديل , المهني القرار إتخاذ قبل قدراتي معرفة يجب , أختارها التي البدائل بين التفريق يمكنني , مهني قرار لإتخاذ المناسب الوقت إختيار في مهتم غير , تطبيقه يمكن ما هو , تواجهني التي للمواقف إبتكارية حلول أضع , بمستقبلي خاصة السطحية و الصحيحة المعلومات أعاني , المهني القرار تحقق فشل عند أخر بدائل عن أبحث , مؤهلاتي تناسب التي البدائل أختار أفكر , تنفيذه يمكن مهني قرار إتخاذ على أحرص , أهدافي تحديد في المستمر التركيز مشكلة من . المهنية أهدافي لتحقيق الجديدة البدائل أضع , المهني القرار حول المعلومات بجمع وأقوم

b. The items are: القرار يحقق ان على أحرص , التحقق إمكانية حسب البدائل بترتيب أقوم , التحقق إمكانية أشعر , السعادة لي المهني و الخبرة , أختارها التي المهنة إلي أميل , القرار تحقق عند بالسعادة أشعر , السعادة لي المهني , المهني القرار بدائل وضع عند الآخرين بأراء أهتم , القرار متخذ على يؤثر التعليمي المستوى المهني القرار إتخاذ في الآخرين خبرات من أستفيد , إتخذ الذي القرار لتنفيذ مستقبلية خطة أضع في الفشل أسباب لي مهمة غير , إتخذ الذي القرار بأسباب بي المحطين إقناع على أحرص , بالقرارات فقط أهتم , بالي على تطرا فكرة أول أخذ مستقبلي في تفكير عند , تحقق لم التي القرارات , القرار إتخاذ أثناء الآخرين تجارب من الاستفادة أحب , البدائل ومزايا عيوب وأهمل مستقبلي في اذا قرار أي عن أراجع , القرار إتخاذ قبل جيدا أفكر المهني بمستقبلي تتعلق مشكلة توجهنني عندما . المهني قراري على المترتبة النتائج بمعرفة أهتم , لي مناسب غير كان

ملحق(06): نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الأساسية

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

Correlations

اتخاذ القرار متغير	البعد الثالث الميول المهنية	البعد الثاني معرفة الذات	البعد الأول معرفة عالم الشغل	البعد الرابع الاستقلالية	
.428**	.663**	.610**	.678**	1	Pearson Correlation البعد الرابع الاستقلالية
.002	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)
50	50	50	50	50	N
.257	.647**	.326*	1	.678**	Pearson Correlation البعد الأول معرفة عالم الشغل
.072	.000	.021		.000	Sig. (2-tailed)
50	50	50	50	50	N
.449**	.424**	1	.326*	.610**	Pearson Correlation البعد الثاني معرفة الذات
.001	.002		.021	.000	Sig. (2-tailed)
50	50	50	50	50	N
.341*	1	.424**	.647**	.663**	Pearson Correlation البعد الثالث الميول المهنية
.015		.002	.000	.000	Sig. (2-tailed)
50	50	50	50	50	N
1	.341*	.449**	.257	.428**	Pearson Correlation اتخاذ القرار متغير
	.015	.001	.072	.002	Sig. (2-tailed)
50	50	50	50	50	N

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

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

ملحق (07): اتجاهات الإجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي

Correlations

	d2	متغير القرار اتخاذ
Pearson Correlation	1	.450**
Sig. (2-tailed)		.001
N	50	50
Pearson Correlation	.450**	1
Sig. (2-tailed)	.001	
N	50	50

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

Correlations

	عالم معرفة الاول البعد الشغل	معرفة الثاني البعد الذات	الميل الثالث البعد المهنية	الاستقلالية الرابع البعد
متغير القرار اتخاذ	.257	.449	.341	.428
	.072	.001	.015	.002
	50	50	50	50

Statistics

	على أحرص البدائل واقعية أختارها التي	في المناسب البديل ما هو الاختيار تطبيقه يمكن	بين التفريق يمكنني و الصحيحة المعلومات خاصة السطحية بمستقبلي	المعلومات بجمع وأقوم أفكر المهني القرار حول	الجديدة البدائل أضع أهدافي لتحقيق المهنية	البدائل بترتيب أقوم التحقق إمكانية حسب
N	50	50	50	50	50	50
Mean	4.00	3.78	4.14	4.12	4.08	3.84
Std. Deviation	.782	1.075	.990	1.023	.853	

Statistics

		أختارها التي المهنة إلي أميل	أشعر عند بالسعادة القرار تحقق	يحقق ان على أحرص لي المهني القرار السعادة	التي البدائل أختار مؤهلاتي تناسب	الإيجابية بجوانب أفكار إليه أطمح الذي للعمل	فيه أفكار بديل كل تقييم على أحرص له أطمح ما حسب	
N	Valid	50	50	50	50	50	50	
	Missing	0	0	0	0	0	0	
Mean		4.58	4.48	4.28	4.58	4.02	4.02	
Std. Deviation		.906	.814	.858	.642	.915	.915	

Statistics

		وزن على أعمل على المرتبة النتائج المهني قراري	مقتنعا و واثقا أكون بقراري	عند آخر بدائل عن أبحث المهني القرار تحقق فشل	على أحرص قرار إتخاذ يمكن مهني تنفيذه	خطة أضع لتنفيذ مستقبلية إتخذ الذي القرار	على أحرص إقناع بي المحطين بأسباب الذي القرار اتخذ
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.04	4.52	4.02	4.18	4.12	3.94
Std. Deviation		.832	.735	1.134	.962	1.003	

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	تحكيم مقياس مهارة إتخاذ القرار	135
02	تحكيم مقياس النضج المهني	138
03	مقياس إتخاذ القرار	141
04	مقياس النضج المهني	144
05	نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الإستطلاعية	147
06	نتائج المعالجة الإحصائية لدراسة الأساسية	150
07	إتجاهات الإجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي	150