



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني

لدى متربصي التكوين المهني

دراسة ميدانية: بالمعهد الوطني المتخصص بجامعة

مذكرة مكملة للحصول على شهادة الماسترفي شعبة علوم التربية، تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الدكتورة

إعداد الطالبتين:

سلاف مشري

- أمال تيهامي

- عواطف بوخبزة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)	الرتبة	الصفة	المؤسسة الأصلية
لزعر خيرة	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
مشري سلاف	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
لشهب أسماء	أستاذ محاضر - أ-	مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر وعرفان

قال تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

{ ... قال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأصلح لي في ذريتي وإني تبت إليك وإني من المسلمين (15) }

الأحقاف: 15

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على توفيقه وإحسانه لإتمام هذه الرسالة، وأصلي وأسلم على الحبيب المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين .

يدعونا واجب الوفاء والعرفان بالجميل أن نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة "الدكتورة مشري سلاف" التي لها البصمة الأولى في إنجاز هذا العمل، فعسى أن يكون كل ما قامت به في موازين حسناتها وأن نكون عند حسن ضنها بنا .

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى قسم علوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الذي له دور ملحوظ في وصولنا إلى هذه المرحلة، وإلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد، وكذلك نشكر السادة أعضاء لجنة التحكيم الموقرين على قبول تقييم هذه المذكرة .

وفي الختام نشكر أفراد أسرنا الذين أعانونا فلکم منا كل التقدير والاعتزاز والمحبة، راجين من الله عز وجل أن نعوضكم ما بذلتم من جهد في سبيلنا، دمت بصحة وعافية، ولا ننسى أن نقدم جزيل الشكر إلى مستشار التوجيه المهني (تماسيني محمد صالح) بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة على مساعدتنا في اختيار العينة وتوزيع الاستبيانات.

فمن ذكرناهم شكرناهم، ومن نسيناهم فهم أولى الناس بالشكر، وفي الأخير نرجوا أن ينال جهدنا هذا القبول فحسبنا أننا اجتهدنا والكمال لله وحده .

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى عينة من متربيصي التكوين المهني بالمعهد المتخصص بولاية الوادي بلدية جامعة ، وتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات والنضج المهني تعزى إلى متغير الجنس (ذكور/إناث)، ونوع التكوين (إقامي/ مهني)، والشعبة (أدبي/علمي)، وقد افترضنا عدم وجود فروق بين المتربيصين وفق هذه المتغيرات .

وتم في هذه الدراسة إتباع خطوات المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من 109 متربص ومتربةصة، جرى اختيارهم بطريقة عرضية، وباستخدام مقياس تقدير الذات لكوبرسميث(حمزاوي، 2017)، ومقياس النضج المهني لشهب.(لشهب،2013).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني .

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربيصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس .

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) .

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى من طلبة متربيصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي).

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي).

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربيصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي) .

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي).

وفي الأخير أوصت دراستنا الحالية بما يلي: ترك الحرية للمراهقين لاختيار مشاريعهم المستقبلية مع توجيههم إلى حسن الاختيار واحترام ميلهم من خلال مرافقتهم خلال كل مراحلهم الدراسية، بالإضافة توجيه الآباء إلى احترام شخصية الأبناء ذكورا وإناثا واستقلاليتهم ومساعدتهم على اتخاذ قراراتهم بشأن مستقبلهم المهني بطريقة واعية .

Summary of the study:

This study aimed to reveal the relationship between self-esteem and professional maturity to a sample of professional training educators at the specialized institute of the state of El-Oued ‘municipality of Djamaa and to determine whether there are statistically significant differences in self-esteem and professional maturity due to the variable of sex (male/female)‘ type (formation‘ vocational)‘ division (literary‘ scientific)‘ and we assumed that there were no differences between the stalkers according to these variables.

In this study‘ the descriptive curriculum was followed‘ the sample of the study consisted of 109 trainees‘ who were selected in an incidental manner‘ using the Cooper Smith Self-Esteem Scale.

(Hamzawy‘ 2017)‘ and the measure of professional maturity of Lachab.

(Lachab‘2013).

The study reached the following conclusions:

- *There is no statistically significant correlation between self-esteem and professional maturity in vocational training professionals.

- * There are no statistically significant differences in self-esteem among vocational training professionals due to the sex variable.

- * There are no statistically significant differences in the professional maturity of vocational training professionals attributable to the sex variable (male/ female).

- * There are no statistically significant differences in self-esteem among vocational training students due to the variable type of training (vocational/ vomiting).

- * There are no statistical differences in the professional maturity of the vocational training teachers due to the variable type of training (vocational/ vomiting).

- * There are no statistically significant differences in self-esteem among vocational training professionals due to the division's change (literary/scientific).

- *There are no statistically significant differences in the professional maturity of vocational training professionals due to the division's change (literary/scientific).

In the end‘ our current study recommended: leaving the freedom for adolescents to choose their future projects while guiding them to good choice and respect their inclination through accompanying them through all their stages of study‘ in addition to guiding parents to respect the personality and independence of their children‘ male and female and their independence and help them make decisions about their careers in a conscious manner.

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
01	شكر وعرفان
02	ملخص الدراسة باللغة العربية
04	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
05	فهرس المحتويات
07	فهرس الجداول
09	مقدمة
11	الجانـب النظري
12	الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة
13	1. إشكالية الدراسة.
15	2. فرضيات الدراسة.
16	3. أهمية الدراسة .
17	4. أهداف الدراسة .
18	5. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة
19	6. الدراسات السابقة .
32	الفصل الثاني :تقدير الذات
33	تمهيد :
34	1. مفهوم تقدير الذات
37	2. النظريات المفسرة لتقدير الذات .
42	3. أهمية تقدير الذات .
43	4. مستويات تقدير الذات .
45	5.العوامل المؤثرة على تقدير الذات.
49	خلاصة الفصل
50	الفصل الثالث: النضج المهني
51	تمهيد:

52	1. مفهوم النضج المهني.
55	2. علاقة النضج المهني ببعض المصطلحات .
56	3. النظريات المفسرة لنضج المهني
66	4. أبعاد النضج المهني.
67	5. العوامل المؤثرة في النضج المهني.
69	خلاصة الفصل
70	الجانب الميـداني
71	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية
72	تمهيد
73	1. منهج الدراسة
73	2. حدود الدراسة
73	3. الدراسة الاستطلاعية
74	4. مجتمع الدراسة
75	5. عينة الدراسة الأساسية وخصائصها
77	6. أدوات الدراسة
85	7. إجراءات تطبيق الدراسة
86	8. الأساليب الإحصائية المستخدمة
87	خلاصة الفصل
88	الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
89	تمهيد:
90	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة
96	2. مناقشة نتائج الدراسة
104	خلاصة الفصل
105	استنتاج عام واقتراحات
108	قائمة المراجع
115	الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
75	يوضع توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	01
75	يوضع توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير نوع التكوين	02
76	يوضع توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	03
76	يوضع توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير نوع التكوين	04
77	يوضع توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الشعبة	05
79	الصدق التمييزي لمقياس تقدير الذاتوفق دراسة حمزاوي (2017)	06
80	معامل ثبات مقياس تقدير الذات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حسب دراسة حمزاوي	07
82	يوضح ارتباطات بنود المقياس بدرجة الكلية حسب دراسة لشهب (2013)	08
83	يوضح معامل ارتباط كل بقية الأبعاد وبالدرجة الكلية للمقياس	09
84	يوضح قيمة معامل ألف كرونباخ لأبعاد المقياس وللمقياس ككل	10
90	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين تقدير الذات والنضج المهني	11
91	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الذكور / الإناث) في متغير تقدير الذات	12
92	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الذكور / الإناث) في متغير النضج المهني	13
93	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الإقاميين/ المهنيين) في متغير تقدير الذات	14
94	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الإقاميين، المهنيين) في متغير النضج المهني	15
95	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الأدبيين / العلميين)	16

	في متغير تقدير الذات	
96	نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الأدبيين، العلميين) في متغير النضج المهني	17

مقدمة:

من وراء كل ما حققته البشرية من تنمية ، في مجمل الميادين الحياتية ، نجد شبكات وقوائم لا تحصى من الكفايات المعرفية والوجدانية والأدائية يعبر عنها في المجال المهني بالكفايات المهنية وتندرج هذه الكفايات ضمن تخصصات ومهن عديدة ومكثفة،ففي مجال التكوين المهني شرعت المؤسسات التكوينية في الدول المتقدمة ، ومنذ الخمسينات ، في ضبط مرجعيات المعايير المهنية عبر تحليل العمل بغية إخضاع أنظمة التكوين المهني للتقييم والمراقبة . من أجل ذلك يلاحظ أن هناك تفاوت في نجاعة المجهود التعليمي والتكويني.(سامعي،2011، 1).

والجزائر كغيرها من الدول أولت اهتماما كبيرا بقطاع التكوين المهني ، وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه. ومما لاشك فيه أن عملية التوجيه المهني أثر بعيد في شخصية الفرد وفي حياته الحاضرة والمقبلة وهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل للإنسان.(رحالي، 2017، 1).

و من نعم الله على العبد أن يهبه المقدرة على معرفة ذاته، والقدرة على وضعها في الموضع اللائق لها، إذ أن جهل الإنسان بنفسه وعدم معرفته بقدراته يجعله يقيم ذاته تقيما خاطئا فإما أن يعطيها أكثر مما تستحق فيثقل كاهلها وإما أن يزدري ذاته ويقلل من قيمتها فيسقط نفسه.(العتا، 2014، 1).

حيث يشغل موضوع تقدير الذات حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث في الآونة الأخيرة لأهميته في اتزان شخصية الإنسان.(سني، 2015، 1).

ولذلك نربطه عادة بثقتنا بأنفسنا وقدرتنا على الاختيار وبصفة عامة الاختيار قدرتنا على التحكم في حياتنا ،فمعظم الناس الذين لديهم عدم تقدير لأنفسهم.يصاحب شعورهم هذا بعدم تقدير النفس ،عدة مشاكل أخرى في مناطق متعددة من الحياة مثل العمل.

إذا يعتبر تقدير الذات حاجة أساسية ولزامية للفرد بصفة عامة وللمراهق الفاشل دراسيا والذي التحق بالتكوين المهني بصفة خاصة، في تحديد مهنته المستقبلية والتفكير بشكل ايجابي نحوها (المهنة)، وهذا ما يمكنه من الوصول إلى مستوى من النضج المهني.

حيث يعد النضج المهني خاصية سيكولوجية هامة لبناء تقدير الذات لتحقيق المشروع المهني والمستقبلي ، فالمشروع الدراسي والمهني متمثل في طبيعة التخصصات الدراسية

والمهنية التي سوف يلتحق على أساس المتربص بمهنة المستقبل، فإختار المهنة تكمن في التطلع للممارسة مهنة تلاءم القدرات والرغبات بعد الدراسة أي بعد التوافق مع متطلبات التخصص وإمكانيات المتربص. وعلى هذا الأساس ارتأينا في هذه الدراسة محاولة إبراز العلاقة بين تقدير الذات . (ترزولت، 1997، 369)

وضمن هذا الإطار جاءت هذه الدراسة للبحث في موضوع تقدير الذات والنضج المهني لدى المتربصين المعهد الوطني الذين لم يتسنى لهم إكمال مساره الدراسي . ولقد اعتمدنا في دراستنا على خمسة فصول فتكونت هذه الدراسة من جانبين الجانب النظري ويشمل ثلاثة فصول أما الجانب الثاني هو الجانب الميداني يتكون من فصلين وتم العرض من خلال هذه الفصول ما يلي:

في الفصل الأول: من الجانب النظري يتضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن ثم صياغة الفروض والأهداف التي تصبو إليها الدراسة إضافة إلى أهمية الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة وعرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها .

أما الفصل الثاني: فحاولنا من خلاله الإلمام بموضوع تقدير الذات بواسطة مجموعة من العناصر المهمة حيث تطرقنا إلى مفهوم تقدير الذات وأهم النظريات المفسرة لتقدير الذات وأهمية تقدير الذات ومستوياته والعوامل المؤثرة لديه.

وكذلك تناولنا في **الفصل الثالث:** إلى مفهوم النضج والنضج المهني وبعض المفاهيم المتعلقة به أبعاده وأهم نظرياته والعوامل المؤثرة في النضج المهني.

أما بالنسبة للجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى فصلين **:الفصل الأول:** تعرضنا فيه الإجراءات الدراسية الميدانية حيث تطرقنا فيه على المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها والعينة وأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية والأساليب الإحصائية .

أما الفصل الأخير تم فيه عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج لكل فرضية وفي الأخير تطرقنا إلى الخاتمة و أهم المقترحات للدراسة.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعريف الإجرائي للمتغيرات الدراسة
6. الدراسات السابقة

1-الإشكالية:

إن الإنسان يبدأ منذ ولادته في مسيرة طويلة من التعليم والتكوين، ولا تكاد تنتهي إلا مع مفارقتة للحياة. تبدأ تلك المسيرة بالتعليم في مراحل العمر الأولى، وتلك المسيرة تلعب دورا مهما في حياة الفرد سواء كان ذلك من النواحي النفسية أم الاجتماعية أم الاقتصادية، فهي تمثل أسلوب حياة الفرد وتشكل نمط البيئة النفسية له، وإذا ما اختار الفرد المهنة المناسبة لميوله وقدراته فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة الإنتاج مما يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة والعكس من ذلك، فإن فشل الفرد في تقدير لذاته سيؤدي به إلى الشعور بالفشل والإحباط والتوتر.

وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر، من أهم القضايا التي يتعامل معها الفرد، وذلك لما تحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية في حياته . (بلعابد، 2016، 36).

ونظرا لتطور السريع في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية والاجتماعية والنمو الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغير الذي يشهده سوق العمل وعالم المهن، فإن طلبة التكوين المهني يعانون من عدم القدرة على اتخاذ القرارات فيما يتعلق باختيار نوع المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم، ويعود ذلك لعدد من الأسباب التي تؤثر على مستوى النضج المهني لديهم، مما ينتج عنه عدم تمكنهم من اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، ومن هذه الأسباب افتقارهم للمعلومات والمعرفة عن ذواتهم وقدراتهم وميولهم والمهن، ومتطلبات سوق العمل، كما يتدخل تأثير الآباء والبيئة المحيطة في تكوين اتجاهاتهم عن عالم المهن . (السواط، 6، 2008).

ويعد هنا التكوين المهني اختيار من بين الاختيارات التي يوضع فيها الفرد بعدما يفشل في مراحل التعليم الرسمي .

ويشير عبد المعطي(2000) إلى التكوين بأنه عملية حقل وتنمية المهارات في سياق معرفي ومنهجي وعلمي. أي أن التكوين يفتح مجالا للفرد بتنمية قدراته واستعداداته في إطار منهج ونظامي. (بن مزور، 2019، 4) .

ونلاحظ مما تم عرضه أن النضج المهني للمتربص قد يتأثر بأهم بعد من أبعاد الشخصية ألا وهو تقدير الذات . كما أوضحت دراسته بدرة (2016) بعنوان: تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران، حيث كان هدف الدراسة هو معرفة هل هناك علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين، وتكونت عينة الدراسة من 100 طالبا (65 ذكور/35 إناث) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية تخصص صيانة و أمن صناعي بجامعة وهران، وذلك باستخدام مقياس تقدير الذات للدكتور: عادل عبد الله محمد واختبار النضج المهني لكرائتس .وبعد التحليل الإحصائي للمعطيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بيت تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة الجامعيين عينة الدراسة .

-لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من المتربصين من حيث تقدير الذات .

- لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من المتربصين من حيث النضج المهني (بدره،2016، 397).

وبما أن دراسة تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة متربصي التكوين المهني في المجتمع الجزائري لم تحظ باهتمام كبير من الباحثين وأن وجدت بعض الدراسات التي أجريت واهتمت بدراسة العلاقة بين هذين المتغيرين في المجتمع الجزائري ولكنها قليلة جدا ومحدودة، ما شكل باعثا لدينا للمساهمة في إثراء ولو بقليل في دراسة تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.

على ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

• هل هناك علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي التكوين المهني؟

وقد تفرعت عنها التساؤلات التالية:

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث)؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث)؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي)؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي)؟

2-فرضيات الدراسة :

2-1 الفرضية العامة :

لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.

2-2 الفرضيات الجزئية :

- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي).

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي).

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/ علمي).

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/ علمي).

3- أهمية الدراسة :

يعد موضوع الدراسة موضوعا هاما خاصة في الظروف التي تعيشها من حيث التطور المهني وعالم الشغل وفي ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم .

وتستمد الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع من جهة ونوع المشكلة المطروحة من جهة أخرى ويمكن حصر هذه الأهمية إلى جانبين هما: الجانب النظري والجانب التطبيقي.

1- نظريا

-أهمية المرحلة العمرية التي تستهدفها هذه الدراسة، والتي تمثل مفترق الطرق للمراهق الذي يسعى لتحقيق ذاته .

_ وتبرز أهميتها في أن تكون اختيارات المتربصين الدراسية مبنية على أساس مشروعهم المستقبلي .

2- عمليا:

-أنها تلفت نظر المسؤولين في التكوين المهني إلى النظر بعين الاعتبار لشخصية المتربص من ناحية وعيه بذاته وقدراته نحو مهنته المستقبلية، التي يطمح للالتحاق بها.

- أنها تلفت نظر المسؤولين إلى ضرورة معرفة مدى توافق قدرات المتربص مع متطلبات المهنة التي يرغب فيها.

-أنها تساعد في تحسين مستوى تقدير الذات لدى المتربصين مما يزيد في نضجهم المهني وهذا ما يمكنهم من اختيار التخصصات الدراسية المناسبة لقدراتهم، والمتابعة فيها بكل حماسة وثقة وبالتالي النجاح والتفوق .

- فتح الآفاق المستقبلية للدراسات الأخرى المهمة بدراسة تقدير الذات والنضج المهني في التكوين المهني.

-الاهتمام بفئة المتربصين الذين تسربوا من المدرسة، والمتربصين المعيدون الذين لم تسمح لهم الفرصة بمزاولة دراستهم واختاروا عالم المهن، لبدأوا حياة مهنية جديدة بعيدة عن مقاعد الدراسة وذلك لمعرفة تقديرهم لذواتهم عند اختيارهم لمهنة معينة.

- أنها تكشف عن مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني.

4-أهداف الدراسة:

يسعى كل باحث عند انجازه لأي عمل للوصول إلى مجموعة من الأهداف وفي هذا الصدد تسعى هذه الدراسة إلي ما يلي:

- الإجابة على تساؤلات الدراسة والمتمثلة في الكشف عن علاقة تقدير الذات في تحسين مستوى النضج المهني لدى المتربصين والمتربصات .

-الكشف عن الفروق في تقدير الذات والنضج المهني بين (الذكور والإناث، المقيمين والمتمهنيين، أدبي وعلمي) .

-الكشف عن مستوى تقدير الذات والنضج المهني لدى المتربصين .

5- التعريف بالإجرائي لمتغيرات الدراسة:

أولاً: تقدير الذات :

التقييم الذي يضعه المراهق حول ذاته وهو حالة شعورية كالثقة في قدراته في أن يفكر ويواجه تحديات الحياة وشعوره بالاطمئنان. ويعرفه كوبر سميث (1981): بأنه محتوى

إدراكات الفرد عن نفسه والقيم والاتجاهات السلبية والايجابية التي يقدر بها الفرد صورته في صورة تقييم وحكم. (سالم، 2010، 36).

ويمكن قياسه من خلال ايجاباته على مجموعة من العبارات الواردة في مقياس تقدير الذات لكوبر سميث بعد تقنيه على البيئة الجزائرية من قبل الدكتور بشير معمريه، والذي يقيس الاتجاهات التقييمية لدى الفرد اتجاه نفسه في الميدان الاجتماعي، الأسري، الشخصي والمدرسي أو المهني. (حمزاوي، 2017، 14-15).

ثانيا: النضج المهني:

ونظرا لاعتمادنا في هذه الدراسة على مقياس (لشهب، 2013) للنضج المهني، فإننا نتبنى كذلك نفس هذا التعريف الإجرائي.

يعد مفهوم النضج المهني: مفهوما حديثا نسبيا مستمدا من نظرية الارتقاء المهني لسوبر، وهو ما يفسر عدم وضوحه وتباينه باختلاف الخلفية النظرية لعلماء ومن أبرز الرواد الذين أعطوا تصورا واضحا للنضج المهني ، فقد أكد (سوبر)

أن النضج المهني بأنه: استعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النمائية المناسبة لمرحلته العمرية.

وقد حدد سوبر عدة عناصر يستدل من خلالها على النضج المهني للفرد يمكن ذكرها كالتالي:

- 1- الوعي بالحاجة إلى القيام بخيارات دراسية ومهنية .
- 2- تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات دراسية ومهنية .
- 3- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازمين للمهنة المختارة.
- 4- إدراك وتحليل المعلومات حول الذات وحول المهن بغرض استخدامها عند اتخاذ قرار الاختيار الدراسي والمهني.

5- الواقعية والمرونة في التفضيلات الدراسية والمهنية بما يتوافق والميول من جهة ومعطيات المحيط من جهة ثانية . (الشهب، 2013، 13) .

ثالثا: التكوين الإقامي : هو ذلك التكوين الذي يتلقاه المتربص داخل المركز في حد ذاته ، ويتلقى المتربص الدروس النظرية التي تقدر ب: 36 ساعة في الأسبوع ، وهناك بعض الاختصاصات : ميكانيك السيارات . المتربص يأخذ الجانب النظري والتطبيقي معا ، وبهذا يكون المتربص خاضع للقانون الداخلي للمركز . (مركز التكوين المهني والتمهين ، 2015).

رابعا: التكوين المهني: يعرفه عقيد محمد جمال برعي : بأنه النظام الذي يتبع في دراسة فن من فنون أو مهنة من المهن ، أو دراسة أعمال أي وظيفة أو هو نشاط مستمر لزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزولة عمل ما . (قويجيل ، 2014، 09).

6- الدراسات السابقة:

قمنا باستعراض الدراسات السابقة منها المحلية والأجنبية والعربية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية- في حدود اطلاعنا- إلا أن هناك الكثير من الباحثين اهتموا بموضوع تقدير الذات والنضج المهني بشكل جزئي أي اهتموا بدراسة إحدى المتغيرين مع متغير آخر .

لذلك سنحاول فيما يلي عرض هذه الدراسات من خلال تقسيمها إلى دراسات محلية وعربية ثم أجنبية وبمراعاة الأحداث ثم الأقدم .

الدراسات تقدير الذات :

الدراسات المحلية:

- دراسة بدر (2016): تحت عنوان :تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى الطالب الجامعي بالمدرسة الوطنية المتعددة التقنيات .وهران .الجزائر .

وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني وفحصها لدى الطالب الجامعي ومعرفة مدى تأثير كل منهما بكامل الجنس .

وتم اختيار عينة عشوائية تعدادها **100 طالبا** (65 طالبا ، و35 طالبة) من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية .وتراوحت أعمارهم بين (18 و24 سنة)، وتم استخدام المنهج الوصفي .

وتم استخدام قياس الذات واختبار النضج المهني وتم تحليلها ومعالجتها إحصائيا باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وتم التأكد من صدق وثبات الأدوات واستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وحساب المتوسطات .

التحليل الإحصائي للمعطيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة الجامعيين عينة الدراسة .

-لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من الطلبة من حيث تقدير الذات .

- لا يوجد فرق دال إحصائيا بين الجنسين من الطلبة من حيث النضج المهني .(بدره، 2016،397).

-دراسة صوشة (2018): تحت عنوان:مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني،حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني، ومفهوم الذات في الأبعاد الأربعة(البعد الأكاديمي، الجسمي، الاجتماعي، الثقة بالنفس)،كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الذات تبعا لمتغيرات كل من (الجنس، المستوى الدراسي، نمط التكوين)، حيث تكونت عينة الدراسة من 90 متربصا ومتربصة، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس مفهوم الذات .

وأظهرت النتائج التالية :

-لا وجود فروق دالة إحصائيا في مفهوم الذات تعزى لمتغيرات الدراسة .

-لا توجد فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس، ونمط التكوين (إقامي، مهني). (صوشة، 2018، دص).

-كما أشارت دراسة قراحي(2009):تحت عنوان:تقدير الذات وعلاقته بتحديد مشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني.

تهدف الدراسة إلى العلاقة بين تقدير الذات وتحديد مشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني، وكان مجتمع الدراسة يتكون من (700) طالب إقامي يدرسون بمراكز التكوين المهني في مدينة وهران، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، إضافة إلى اختيار تقدير الذات لكوبر سميث، واستمارة مشروع التكوين (إعداد الباحث)، وبعد استخدام المعالجة الإحصائية المناسبة، أسفرت النتائج على ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين تقدير الذات ومشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني.

- توجد فروق دالة إحصائية في مدى نضج التكوين على أساس مستويات تقدير الذات.

- توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات باختلاف الجنس طلبة التكوين المهني.(بن دهنون، 78، 2014).

-دراسة سايح:(2015)تحت عنوان: علاقة تقدير الذات و وجهة الضبط بالتحصيل الدراسي- دراسة ميدانية على تلاميذ سنة أولى ثانوي-،هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة تقدير الذات و وجهة الضبط بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية البيض،على عينة من (600) تلميذ وتلميذة، منهم (280) تلميذ و (320) تلميذة، للاختصاصين علوم تجريبية وآداب وفلسفة، من (04) ثانويات.

وتمثلت أدوات الدراسة في استمارة قياس تقدير الذات، واستبيان مصدر الضبط لـ "روتر" حيث أسفرت النتائج على ما يلي:

-بينت أنه يوجد تأثير كبير لكل بعد من أبعاد تقدير الذات (البعد النفسي، البعد الأسري، البعد الاجتماعي) على التحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي.

-بينت أنه يوجد فروق بين الذكور والإناث العينة لصالح الذكور في البعد النفسي، وتحققت أنه لا توجد فروق بين الجنسين في البعد الأسري والاجتماعي. (سايح، 2015، ج).

- دراسة بركات (2008) تحت عنوان: الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طلبة جامعة الجزائر، وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشعور بالوحدة النفسية وتقدير الذات، ودراسة الأثر المحتمل لكل متغيرات التالية: الجنس (ذكور/إناث)، التخصص الدراسي (أدبي/ علمي)، والجنسية (جزائري، غير جزائري) على المتغيرات الأخرى، وذلك لدى عينة من طلبة جامعة الجزائر، ولقد أستخدم لدراسة دلالة، (T.test) الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام اختبار الفروق بين المجموعات بحسب المتغيرات السابقة الذكر.

وقد قام الباحث باختيار عينة قوامها 250 طالب وطالبة، من التخصصات العلمية والأدبية بطريقة عشوائية منها 95 طالبا من التخصصات الأدبية، 105 طالبا من التخصصات العلمية للعام الدراسي 2006-2007.

وتم تطبيق اختبار الوحدة/النفسية من إعداد إبراهيم قشقوش 1988 ومقياس كوبر سميث لتقدير الذات 1967، ولقد كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

-يوجد اختلاف في درجات أفراد العينة الكلية على مقياس تقدير الذات تبعا لمتغير الجنس حيث كانت قيمة (ت) تساوي (1.72) عند مستوى الدلالة (0.005) وكانت الفروق دالة لصالح الإناث.

-يوجد اختلاف في درجات أفراد العينة الكلية على مقياس تقدير الذات تبعا لمتغير التخصص الدراسي حيث كانت قيمة (ت) تساوي (2.51) عند مستوى الدلالة (0.005) وكانت الفروق دالة لصالح ذوي التخصص الأدبي. (بركات ، 2008 ، 513).

-دراسة زيوي، أيت (2019): تحت عنوان : تقدير الذات لدى الطالب الجامعي دراسة مقارنة، نهدف هذه الدراسة المقارنة إلى التعرف على تقدير الذات لدى مجموعة طلبة السنة الأولى والسنة الثانية جامعي، حيث بلغ عدد العينة (138) طالبا يدرسون بجامعة

الجزائر 2، تم تطبيق اختبار تقدير الذات لكوبر سميث، وتوصلت الباحثين بأن تقدير الذات مرتفعاً لدى طلبة السنة الثانية ومنخفضاً لدى طلبة السنة الأولى .(زيوي، أيت، 2019، 105).

الدراسات العربية :

-دراسة العطا (2014) : تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء. هدفت الدراسة: إلى معرفة تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات الصف الثاني للمرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء.

بلغ عدد العينة (180) طالب وطالبة حيث بلغ عدد الذكور (92) طالبا وعدد الإناث (88) طالبة، شملت أدوات الدراسة على مقياس تقدير الذات لكوبر سميث، مقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي ، ونتيجة امتحانات نصف العام خلال العام الدراسي (2014-2015) .وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتحصيل الدراسي .

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات تعزى لمتغير النوع .(العطا، 2014، د) .

-دراسة مجذوب (2015): تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديموغرافية (دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب جامعة دنقلا، تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية الطبقية من كليات جامعة دنقلا حيث اختار الباحث خمس كليات بطريقة عشوائية من مجموع عشر كليات حيث بلغ حجم عينة الدراسة (277) طالبا، وتمثلت أدوات الدراسة

في مقياس تقدير الذات، ومقياس قلق المستقبل، ومقياس السلوك العدواني. وتوصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

* لا توجد فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات لدى طلبة جامعة دنقلا. (مجنوب، 2015، 12).

الدراسات الأجنبية:

-دراسة جوزيف وآخرون (1992): تحت عنوان: الجنس و الذات، هدفت الدراسة إلى تعرف الفروق بين الذكور و الإناث في متغير تقدير الذات، و هذه الدراسة عبارة عن سلسلة من الدراسات، و بلغت العينة (43) رجلا، (47) امرأة. و قد استخدم الباحثون: *مقياس تقدير الذات لروزنبرج 1965 .
*مقياس القدرات: الاجتماعية، الرياضية، الإبداعية، الأكاديمية.
و أشارت نتائج الدراسة إلى:

وجود فروق ذات دلالة على مقياس القدرات لصالح عينة الرجال الذي أدى إلى ارتفاع تقدير الذات لديهم، بمعنى أن إدراك الرجال لقدراتهم الاجتماعية و الإبداعية و الرياضية و الأكاديمية أدى إلى ارتفاع تقديرهم لذواتهم. (شقفة، 2008: د ص).

الدراسات السابقة لنضج المهني:

1-الدراسات المحلية:

-دراسة ترزولت(1996): تحت عنوان: التجارب الدولية في تفعيل برامج التوجيه والإرشاد النفسي التربوي، برنامج التوجيه من التجارب العالمية إلى الممارسة المحلية عرض لتجربة تطبيقه في الجزائر . جامعة -ورقلة- الجزائر .

-هدفت الدراسة : يمكن بلورة مجموعة من الأهداف العلمية والعملية التي يطمح إليها هذا التدخل في النقاط التالية :

-الاستجابة إلى انشغالات المصالح المركزية على مستوى وزارة التربية الوطنية والمتعلقة بتحسين خدمات التوجيه بنقله من المنحى التشخيصي إلى المنحى التربوي وذلك بتجاوز بعض النقائص والحدوديات التي فرضتها البطاقة التقنية الخاصة ببرنامج تربية اختيارات التوجيه والمقترحة من طرف وزارة التربية الوطنية.

-دراسة مدى فعالية برنامج تربية الاختيارات المصمم في هذه الدراسة في تنمية أهم مؤشرات بناء وإعداد المشروع الدراسي والمهني لتلاميذ الطور الثالث من التعليم الأساسي والمتمثلة في النضج المهني والدافعية المهنية على اعتبار هذه الخصائص مجموعة من المعارف والاتجاهات قابلة للنمو والتعلم حسب تناول التوجيه التطوري أو التربوي.

-محاولة تطوير وسائل وأدوات التوجيه المعتمدة حاليا في الجزائر على مستوى التربية والتكوين مساهمة للبحث العلمي والتطور الحاصل في هذا الميدان.

-جعل التلميذ طرف مشارك في عملية اتخاذ القرار الخاص بمستقبله الدراسي والمهني وذلك بمحاولة إدراك مفهوم المشروع وأهميته في الحياة المستقبلية له وبالتالي تحقيق التوافق في قراراته الدراسية والمهنية بداية من حل مشكلة الاختيار إلى الاندماج النهائي مع المحيط المهني والاجتماعي.

ويمكن القول أن التفوق في مستوى النضج المهني عموما وسيطرة الدوافع العالية أو الداخلية على تنشيط سلوكات تلاميذ المجموعة التجريبية نحو بناء وانجاز المشروع الدراسي والمهني المسطر من طرفهم (س) للمجموعة التجريبية = 138,48 وهو أكبر من س للمجموعة الضابطة = 123,74 بالنسبة للنضج المهني وللمجموعة التجريبية = 18,61 وهو أكبر من س للمجموعة الضابطة = 16,67 بالنسبة للدافعية المهنية وذلك بدلالة إحصائية عالية).

يعود في الأساس إلى البرنامج المطبق والذي ساهم بشكل كبير في سير وتقدم هؤلاء التلاميذ وحتى التسريع في الاكتساب والتطور في بعض الاتجاهات الضرورية نحو المحيط المدرسي والمحيط المهني ونحو أنفسهم خاصة القدرة على ربط الأفعال الحاضرة بالأفاق المستقبلية أي التحكم في المنظور الزمني والذي ساهم في اكتساب الخطط والوسائل والإجراءات الموصلة إلى المشروع المهني أي التحكم في المنظور الزمني والذي ساهم في اكتساب الخطط والوسائل والإجراءات الموصلة إلى المشروع المهني المستقبلي ، كذلك الاندماج أكثر

مع سيرة التخصّص الذي تم اختياره وذلك بإدراك أهميته وارتباطه بالمشروع المهني المستقبلي ومن ثم مواجهة جميع الصعوبات والعراقيل وبذل المجهود من أجل إنجاز ذلك المشروع. (ترزولت ، 1996، 373).

الدراسات العربية:

دراسة شديفات (2019): تحت عنوان: أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن. وقد تكونت عينة الدراسة من (45) طالبا، وزعوا في مجموعتين ، مجموعة تجريبية تكونت من (23) طالبا ومجموعة مضبوطة تكونت من (22) طالبا. وأخضعت المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في الإرشاد المهني ، ولم تخضع المجموعة المضبوطة لهذا البرنامج أو أي برنامج تدريبي آخر، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة ، في كل من النضج المهني ، والميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية. (شديفات ، 2019، 13).

دراسة بلعابد (2016): تحت عنوان : البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني مقارنة مفاهيمية تحليلية .جامعة وهران 2 (الجزائر). إن البحث في موضوع البروفيل المهني يستدعي الخوض في مفهوم النضج المهني وما يرتبط به من مفاهيم أساسية أخرى لا يمكن للمعنى أن ينكشف إلا بتحليلها وصياغتها وفق سياقات ابستمولوجية مولدة للمعرفة ومن بين هذه المفاهيم : النمو المهني ، القرار المهني: وهدفت الدراسة إلى البحث سعى إلى القيام بعملية استجلاء لمعنى وبنية مفهوم البروفيل المهني على ضوء النضج المهني ، وذلك بعقد مقارنة مفاهيمية تحليلية لكل من مفهوم النضج المهني والبروفيل المهني. (بلعابد، 2016، 359).

دراسة النوايسة (2014): تحت عنوان : فاعلية برنامج الإرشاد المهني على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في مدارس مديرية المزار الجنوبي. في

الأردن. هدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي / في الأردن ، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر في إحدى مدارس المديرية.

استخدم في الدراسة مقياس كرايتس للنضج (قياس مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة والتجريبية)، والبالغ عدد كل واحدة منها (30) طالبة، قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادية المستخدمة ، وهي برنامج إرشاد مهني تقليدي وآخر محوسب .وقد أشارت نتائج الدراسة لوجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب .كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على دمج التكنولوجيا في مجال الإرشاد المهني ، وتوفير أو تصميم برامج إرشاد مهني محوسبه تستخدم في المدارس والجامعات.(النوايسة، 2014، 2).

-دراسة العطاس (2010): تحت عنوان :فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين بجامعة أم القرى -دراسة شبه تجريبية- هدفت الدراسة إلى تقييم برنامج منظم يستند إلى فنيات الإرشاد الانتقائي من خلال اختبار فعالية البرنامج في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة الدراسة ، ومن أهداف الدراسة التعرف على مدى استمرارية فاعلية البرنامج الإرشادي بعد انتهاء جلسات البرنامج من خلال الاختبار التتبعي .استخدمت الدراسة المنهج الشبيه التجريبي ، وتكون مجتمع الدراسة من الطلبة المستجدين بجامعة أم القرى ، أما عينة الدراسة فتكونت من (28) طالبا تم اختيارهم وتعينهم بطريقة عشوائية ثم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تكونت من (14) طالبا وأخرى ضابطة تكونت من (14) طالبا وللتعرف على دلالة الفروق استخدم الباحث (مان وتتي) واختبار (ويلكوكسون).(العطاس ، 2010، 51).

دراسة جرادات (1991) تحت عنوان :معرفة فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار .الأردن .

هدفت الدراسة إلى زيادة المعلومات التربوية لطالبات الصف العاشر ، واستند البرنامج على جيلات لاتخاذ القرار المهني وقد تكونت عينة الدراسة من (200) طالبة من المدارس الحكومية بالأردن ، واستخدمت الباحثة مقياس كرايتس للنضج المهني ومقياس حل المشكلات لهبزوبيترسن ومقياس المعلومات التربوية في تزويد الطالبات بمهارة اتخاذ القرار

المهني وزيادة المعلومات التربوية والمهنية ، وتحسين مستوى النضج المهني.(العيزي،2011، 25).

- (إيثرتان) وصمادي (1988) و (كراك ، 2002) : تحت عنوان: إلى أن التلاميذ الدين استفادوا من شكل من أشكال التوجيه المهني في المدرسة قد حصلوا على درجات أعلى من نظائهم الذين حرموا منه على مقياس الاتجاهات المهنية كما أكدت نفس الدراسات على التلاميذ الدين تلقوا أسريا ومشاركة أولياءهم في تخطيطهم المهني وتشجيعهم على المبادرة والاستقلالية في التفكير إلى جانب توفير نماذج للأدوار المهنية في محيطهم وجو للمناقشة بحرية قد أدى إلى ظهور معدلات عالية لهذه العينات على مقياس النضج المهني.(الشهب، 2013، 18).

-دراسة الراشدي (2015): تحت عنوان: النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان .هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لعام (2015-2016)، والعلاقة بين النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني ، ومعرفة مدى إسهام النضج المهني في التنبؤ بمستوى مهارة اتخاذ القرار المهني. وتكونت عينة الدراسة من (200 طالب وطالبة) من مدراس المحافظة ، تم اختيار المدارس، بالطريقة العشوائية في الفصل الدراسي الثاني لعام (2015-2016) وأجري الاختيار باستخدام استبانتيين بعرضها المهني والأخرى لمهارة القرار المهني ،وقد تم التحقق من صدق ثبات الاستبانتيين بعرضها على ثمانية من المحكمين ، وتم حساب معامل الصدق والثبات لهما لاستخدام معامل ألفا كرونباخ ،حيث بلغا على التوالي (0.83)و(76،0)وأظهرت النتائج أن مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعا ،فيما أشارت النتائج :

-عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث.(الراشدي ،2015، ه).

-الدراسات الأجنبية :

-دراسة (فلويد (1984) : تحت عنوان : أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني لطلبة الصف التاسع ، هدفت لمعرفة العلاقة بين متغيرات الجنس والعرق والمعلومات المهنية بالنضج المهني، حيث قامت الباحثة بعد تطبيق الاختبار القبلي في النضج المهني على المجموعتين الضابطة والتجريبية بتعرض الأخيرة لبرنامج تدريبي استغرق 12 جلسة مدة كل منها 50 دقيقة ، واشتمل هذا البرنامج على معلومات عن الوعي الذاتي واستكشاف المهن ، ومهارات الاهتمام بالعمل ومهارات التخطيط ، وأظهرت نتائج الاختبار البعدي فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني. (السواط ، 2008 ، 139).

-دراسة(سميت وايفانز (1973): SmithEvans: تحت عنوان:المقارنة بين أسلوبين بالنضج المهني واتخاذ القرار الارشاد الفردي والجمعي ولقد هدفت للمقارنة بين أسلوبين الإرشاد الجمعي والإرشاد الفردي على النضج المهني لأفراد العينة . لقد أجريت على عينة مؤلفة من 66 طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى والثانية جامعي وقد أظهرت النتائج فرقا ذا دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوى النضج المهني لصالح أسلوب الإرشاد الجمعي ، مما أدى بالباحثين إلى الاعتقاد بأن الخبرة التعليمية المنظمة المتعلقة بالنضج المهني تسهل عملية اتخاذ القرار لدى الطلبة.(السوط، 2008، 138).

تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة فقد وجدنا ندرة في الدراسات التي تناولت كامل متغيرات بحثنا لأن باقي الدراسات التي تعرضنا لها فهي دراسات تناولت تقدير الذات في علاقتها ببعض المتغيرات وكذلك النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى .

من حيث الأهداف :

تباين أهداف الدراسات السابقة باختلاف المتغيرات التي تناولت هذه الدراسات حيث هدفت بعض الدراسات، إلى التعرف على متغير النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ومن بين الدراسات : دراسة شيديفات (2019) وآخرون (2017) وكذلك هدفت بعض الدراسات أخرى إلى التعرف على متغير تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى كدراسة صوشة (2018) وهناك دراسات هدفت إلى العلاقة بين النضج المهني تقدير الذات كدراسة بدر (2016).

من حيث العينة :

اختلفت الدراسات السابقة في نوعية العينة فكانت دراسات تنوعت فمنها دراسات طبقت على الطلبة الجامعين ،العطاس (2010) ، و دراسة سايج (2015) وكذلك أجريت دراسات أخرى كدراسة للمتربصين التكوين المهني التي تعتبر محل دراستنا . كدراسة مدور (2010) ودراسة صوشة (2018). أجريت الدراسة على التكوين المهني .

أما عينة الدراسة الحالية فأجريت على متربصي ومتربصات التكوين المهني بجامعة.

من حيث المنهج :

لقد اختلفت المناهج بالاختلاف الدراسات بحيث هناك من اعتمد على المنهج التجريبي وهناك من اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.

أما بالنسبة للدراسة الحالية فلقد اعتمدنا على المنهج الوصفي .

من حيث الأدوات : اختلفت الأدوات بالاختلاف الدراسات إلا أن معظم الدراسات استخدمت الاستبيان، وهذا ما اتفق مع أداة دراستنا الحالية .

من حيث تقنيات الدراسة : إن لمعظم الدراسات السابقة عدة أساليب إحصائية مختلفة من بينها معامل ارتباط بيرسون والذي يقدر العلاقة بين متغيرين كميين ، وكذلك

لدالة الفروق ، أساليب أخرى. أما الدراسة الحالية فقد اتفقت مع الدراسات السابقة ، حيث استعملت اختبار T .

من حيث النتائج :

بالرغم من ندرة الدراسات السابقة لعلاقة تقدير الذات بالنضج المهني إلا أن هناك بعض الدراسات التي تحصلت على وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني كدراسة بدر (2016) وهناك دراسات أخرى أثبتت على أن عدم وجود علاقة بين كلا المتغيرين بين تقدير الذات والنضج المهني بالمتغيرات أخرى ، إلا أن معظمهم توصلوا إلى وجود علاقة دالة مثل دراسة قراحي (2009).

الفصل الثاني

تقدير الذات

تمهيد:

1. مفهوم تقدير الذات
2. النظريات المفسرة لتقدير الذات
3. أهمية تقدير الذات
4. مستويات تقدير الذات
5. العوامل المؤثرة على تقدير الذات

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر الذات من أهم المفاهيم الأساسية للشخصية وأبعادها ولقد اهتم العلماء بالذات ومفهومها من الناحية النفسية بل أصبح حجر الزاوية في الكثير منها بعد أن أكدت الدراسات العلمية التجريبية أن لفكرتنا عن ذاتنا كل التأثير على سلوكنا وتوافقنا الشخصي والاجتماعي فهي تساعد الفرد على أن يعد نفسه للأداء العمل بإتقان ويرضى عن قدراته ويحس بالابتهاج لنجاحه والحزن لفشله.

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفهوم تقدير الذات وأهم النظريات المفسرة له،بالإضافة إلى أهميته وأبرز مستوياته وأهم العوامل المؤثرة عليه .

1- مفهوم تقدير الذات:

قبل أن نتطرق إلى مفهوم تقدير الذات فلا بد أولاً التطرق إلى مفهوم الذات حيث تعددت مفاهيم الذات بتعدد وجهات نظر العلماء والباحثين، ومن بين هذه المفاهيم ما يلي:

تعرف الذات بأنها: معتقدات الفرد حول ذاته التي تتضمن صفاته الجسمية والنفسية والاجتماعية، ووعي الفرد على ما هو عليه من صفات . (سول، دس، 1).

وتعرف الذات أيضاً بأنها: معرفة بصدق وواقعية وصراحة ومواجهة، وهو ليس مجرد الاعتراف بالحقائق ولكن أيضاً التحقق من مغزى تلك الحقائق.(طبشي، 2015، 42).

وهو كذلك: أحد الأبعاد الهامة في الشخصية التي لها أثر كبير في السلوك، ينمي حصيلة خبرات الفرد الاجتماعية و الذاتية التي يمر بها. (موسى، 2010، 416).

ويعرف ر.شفلسون وآخرون R.cheflessono 1976 المشار إليه في معمريه (2012): مفهوم الذات بأنه: "إدراك الفرد لذاته ،وهو الإدراك الذي يتكون عبر خبراته ببيئته ويتأثر بشكل خاص بالإثابات التي يتلقاها الشخص من تلك البيئة والشخصيات الهامة في حياته".

ويضيفون "إن مفهوم الذات ليس هوية محددة داخل الشخص ، نستطيع أن نطلق عليه مفهوم الذات ، بل نفترض أنه مركب هام لتفسير والتنبؤ بالكافية التي يستجيب بها الشخص.

وتعريف آخر تقدمه ج.تشيمان J.chipman 1988 المشار إليها في معمريه (2012): فترى أن مفهوم الذات هو : " إدراكنا لذواتنا بما تتضمنه ميولنا ومشاعرنا ومعلوماتنا ومهاراتنا ورؤيتنا لمدى تقبل الآخرين لنا ، وكلما اقترنت هذه الجوانب من الذات بمواقف معينة ، كلما قوية العلاقة بين مفهوم الذات والسلوك في هذه المواقف المحددة". (معمريه، 2012، 14

(2).ويؤكد هذان التعريفان على العلاقة بين مفهوم الذات لدى الفرد واستجاباته في مواقف معينة.

إذا: الذات هي أحد أهم الأبعاد الأساسية لشخصية الفرد، التي تتضمن مجموعة من الخبرات والأفكار والمعتقدات حول بيئته ومن حوله، حيث يتأثر (الفرد) بشكل كبير بقناعات الأفراد القريبين إليه ومنه نوعية الاستجابة التي يبديها الفرد.

تقدير الذات

لقد تعددت وكثرت تعاريف تقدير الذات في جانب الباحثين والمنشغلين بالدراسات النفسية، ولا سيما المهتمين بمجال الشخصية، ويمكن أن نشير إلى جانب من هذه التعريفات على النحو التالي:

يعرف (محمد عاطف غيت) تقدير الذات على أنه تقييم الشخص لنفسه في حدود طريقة إدراكه لأراء الآخرين فيه، كما يشير هذا الأخير إلى تقدير الذات إلى أنه تقييم يضعه الفرد لنفسه بنفسه وبالأخرين المهمين حوله ومن وجهة نظره هو. (العطا، 2014، 17).

ويعرف روجرز (Rogers) المشار إليه في كامل (2003): أن تقدير الذات هو اتجاهات الفرد نحو ذاته التي لها مكون سلوكي وآخر انفعالي، وأوضحت بريجز Briggs المشار إليها في ريزونر (2000): أن تقدير الذات هو مجموعة مشاعر الفرد التي يكونها عن ذاته، بما في ذلك الشعور باحترام الذات وجدارتها. (الحجري، 2011، 11).

يعرف كاتل (Cata) 1965 المشار إليه في سمور (2015): تقدير الذات بأنه حكم شخصي يقع على بعد أو متصل يتراوح ما بين الإيجابية والسلبية.

ويذهب فهمي (1989): إلى أن تقدير الذات عبارة عن مدرك أو اتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعن قدرته نحو كل ما يقوم به من أعمال وتصرفات، ويتكون هذا المدرك في إطار حاجات الطفولة وخاصة الحاجة إلى الاستقلال والحرية والتفوق والنجاح.

كما يعرفه **بخيت (Bakheet)** (1985): بأنه مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، ومن هنا فإن تقدير الذات يعطي تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية، وبالتالي فهو حكم الشخص تجاه نفسه وقد يكون هذا الحكم والتقدير بالموافقة أو الرفض. (سمور، 2015، 10).

في حين تعرفه جاب الله (2010): بأنه درجة تقبل الفرد لذاته. (ديب، 2014، 02).

وهناك تعريف آخر لتقدير الذات: هو تقييم المرء الكلي لذاته إما بطريقة إيجابية أو بطريقة سلبية، إنه يشير إلى مدى إيمان المرء بنفسه وبأهميتها وقدرتها واستحقاقها للحياة، وببساطة تقدير الذات هو في الأساس شعور المرء بكفاءة ذاته وبقيمتها. (رانجيت، 2005، 2).

ويعرف تقدير الذات كذلك بأنه: اعتقاد المراهق بقدرته على حل مشكلاته الدراسية، وتحقيق مستوى طموح مناسب، ورضاه عن خصائصه وصفاته النفسية، وتقديره لثقلته بنفسه، ومدى ضعف أو نجاح علاقته مع الآخرين. (الصقر، 2017، 658).

تبين من خلال التعاريف السابقة أن تقدير الذات هو تقييم الفرد لنفسه بنفسه سواء بالإيجاب أو بالسلب، بالرفض أو بالقبول، ومنه هناك شكلين لتقدير الذات فالأولى تقدير الذات المرتفع (العالي) الذي يدل على كفاءة الفرد وقيمه واحترامه لذاته، والثانية تقدير الذات المنخفض فيدل على رفض الذات وعدم الاقتناع بها.

ومن خلال التطرق إلى مفهوم الذات من جهة ومفهوم تقدير الذات من جهة أخرى يمكننا استنتاج الفرق الواضح بينهما والمتمثل فيما يلي:

إن الكثير من الباحثين يخلطون بين مفهوم الذات وتقدير الذات على الرغم من وجود فرق كبير بينهما حتى ولو أنه يوجد ترابط بين كلاهما، فقد أوضح **كليمس** أن مفهوم الذات يتعلق بالجانب الإدراكي من شخصية الفرد فهي الصورة الإدراكية التي يكونها عن ذاته.

أما تقدير الذات فيتعلق بالجانب الوجداني منها حيث يتضمن الإحساس بالرضا عن الذات أو عدمه، فتقدير الذات نابع عن حاجات أساسية من حاجات الإنسان أشار إليها العديد من النظريين في مجال علم النفس من أمثال **ماسلو** حيث نظم الاحتياجات على شكل هرم

للوصول إلى تحقيق الذات الدافع في قمة الهرم، فأشباع الحاجات الأساسية الفيزيولوجية مثل: النوم والأكل وشعور الفرد بالأمان والانتماء وشعوره بتقديره لذاته يؤدي إلى تحقيق ذاته.

إن تقدير الذات عند الفرد هو بمثابة اتجاه الإنسان نحو ذاته فتموها ناتج من تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به بوجه عام ومع من يتفاعل معهم بشكل خاص، فالأم لها علاقة وتأثير بارز على بناء الذات عند الأبناء خاصة في السنوات الأولى من عمرهم، فعندما يشعر الفرد بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به سواء في البيت أو في المجتمع.

فحسب عبد الحافظ فإن مفهوم الذات عبارة عن معلومات، وعن صفات لذات، بينما تقدير الذات تقييم لهذه الصفات، فمفهوم الذات يتضمن فهما موضوعيا أو معرفيا للذات، بينما تقدير الذات فهو فهم انفعالي للذات بعكس الثقة بالنفس. (توهامي، 2015، 17).

نستنتج مما سبق أن هناك فرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات، فمفهوم الذات يعني الفكرة التي يكونها الفرد عن ذاته أو الصورة التي يضعها الفرد لذاته، أما تقدير الذات فهو التقييم الإيجابي أو السلبي للذات، والذي يضعه الفرد لذاته، ومنه مفهوم الذات هو تلك التعريفات والمعلومات عن الذات والتي يتدخل فيها الجانب الموضوعي أو المعرفي، أما تقدير الذات فهو التقييم لتلك المعلومات والذي يتدخل فيه الجانب الوجداني الانفعالي.

2- النظريات المفسرة لتقدير الذات:

توجد العديد من النظريات التي تناولت تقدير الذات من حيث نشأته وأثره على سلوك الفرد بشكل عام، وتختلف تلك النظريات باتجاهات صاحبها ومنهجها في إثبات المتغير الذي يقوم على دراسته، ومن بين هذه النظريات ما يلي:

2-1: نظرية روزنيج (Roseneg):

لقد حاول "روزنيج" دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته، وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بصفة خاصة بتقدير المراهقين لذواتهم وأوضح أن تقدير الذات المرتفع يعني أن يحترم الفرد ذاته ويقيمها بشكل مرتفع، بينما تقدير الذات المنخفض يعني رفض الذات وعدم الرضا عنها.

وقد وسع "روزنيغ" دائرة اهتمامه فيما بعد لتشمل ديناميات تطور صور الذات الايجابية في فترة المراهقة، واهتم خاصة بالدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد لذاته، وسعى إلى إبراز العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة والسلوك الاجتماعي للفرد مستقبلاً كما قام روزنيغ بالاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك، واعتبر كذلك أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاهات الفرد نحو نفسه، كما طرح فكرة الفرد يكون اتجاهها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها وتعد الذات هي إحدى هذه الموضوعات، فالفرد يكون اتجاهها نحوها لا يختلف عن الاتجاه الذي يكونه نحو موضوعات أخرى، لكنه تراجع فيما بعد ونفي هذه الفكرة معتبراً أن اتجاه الفرد نحو ذاته يختلف عن اتجاهه نحو الموضوعات الأخرى، وبذلك أكد روزنيغ أن تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لنفسه وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض.

(حمري، 658، 2012).

من خلال هذه النظرية نلاحظ أن تقدير الذات نوعان: تقدير الذات المرتفع وتقدير الذات المنخفض، فالأولى تعني تقييم الفرد لذاته بشكل عالي والرضا عنها، أما الثانية فهي عكسها عدم الرضا بالذات ورفضها.

ولكن ركز روزنيغ على جانب واحد فقط الذي تتطور فيه الذات ألا وهو الأسرة، حيث أنه أكد على الدور الكبير الذي تقوم به الأسرة في تحقيق ذات مرتفعة لأفرادها، وأهم دور العوامل الخارجية الأخرى كالمدرسة، الشارع... الخ.

2-2: نظرية الذات لكارل روجرز (Carl Rogers) (1942):

ترى النظرية أن: الإنسان يولد ولديه دافعية قوية لاستغلال إمكانياته الكامنة لتحقيق ذاته وليسلك بطريقة تتوافق مع هذه الذات، وقد يحتاج الإنسان إلى إنسان آخر يظهر تفهماً ويبيدي تعاطفاً كاملياً لكي يساعده على استنباط هذه الإمكانيات الكامنة واستغلالها لكي يحقق ذاته.

ولذلك يعتمد المرشد في ظل هذه النظرية على مساعدة المسترشد على استكشاف واستغلال إمكانياته المعرفية الذاتية في جو من القبول الكلي الغير مشروط المتفهم، والمتعاطف بدون انتقاد وبرضا كامل سعياً وراء تحقيق الفردية وتكوين الذات، تفترض النظرية ما يلي:

- لكل إنسان الحق الكامل لأن يكون مختلفا في الرأي والمفاهيم والسلوك.
- أن يتصرف بما تمليه عليه معتقداته ومبادئه، أي أن يكون سلوكه وتصرفه متوافقا مع أفكاره.

- حرية التصرف يجب أن تتوافق مع القوانين العامة ولا تمس حقوق وحرية الآخرين.

- بما أنه حر في اختيار نمط سلوكه فهو مسئول على تبعات ذلك السلوك.
- وعليه تسعى نظرية الذات كارل روجرز إلى تحقيق الأهداف التالية:
- تحقيق الذات من خلال تكوين شخصية متماسكة وقوية ومستقلة وتلقائية لا تضع اعتبارا كبيرا لما يقوله الآخرون.
- تأكيد الذات من خلال تقبل الفرد ورضا عن نفسه.
- كما أدخل روجرز ثلاثة مفاهيم توحيدية جديدة هي:
- الحاجة إلى الاعتبار الإيجابي.
- الحاجة إلى اعتبار الذات.
- شروط التقدير.

ومن أهم مفاهيم نظرية روجرز في الذات:

1- مفهوم الكائن العضوي: وهو الفرد ككل، والذي يستجيب ككل منظم للمجال الظاهري لإشباع حاجاته المختلفة، حيث أن تحقيق الذات وصياغتها هي دافع هذا الكائن العضوي الأساسي.

2- مفهوم المجال الظاهري: حيث يوجد كل فرد في عالم من الخبرات دائم التغيير، هو مركزه فكل فرد يحيا في عالم من الخبرة خاص به، عالم متغير باستمرار وقد تدرك تلك الخبرة شعوريا أولا لاشعوريا وحينما تكون الخبرة شعورية فإنها تختص بعالم الرموز والعالم الخاص بالفرد لا يدركه بالمعنى الكامل إلا الشخص نفسه.

3- الذات: هي مفهوم هذه النظرية الأساسي، ونواتها فهي المحور الرئيسي للخبرة التي تحدد شخصية الفرد، فالطريقة التي ندرك بها ذاتنا هي التي تحدد نوع شخصيتنا وكيفية إدراكنا لها وللذات عدة خصائص في نموها وتأثيرها على السلوك والإدراك. (سايج، 2015، 35).

تؤكد هذه النظرية على أن الإنسان منذ ولادته يكون مستعدا كل الاستعداد لاستغلال إمكانياته الداخلية ومنها تحقيق ذاته بطريقة صحيحة، كما ركز روجرز على دور المرشد في مساعدة المسترشد على استغلال تلك الإمكانيات والاستعدادات بطريقة إيجابية، لكنه أهمل دور الوالدين، والأساتذة...الخ في تنمية وتطوير تلك الإمكانيات.

2-3 نظرية كوبر سميث (Cooper Smith):

يعتبر تقدير الذات عند كوبر سميث ظاهرة تتضمن كلا من العمليات تقديم الذات، كما تتضمن ردود الفعل أو الاستجابة الدفاعية، وإن كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات، فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند كوبر سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمنا الاتجاهات التي يرى أنه تصنعه على نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن ذاته إلى قسمين:

-تعبير الذاتي: وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها.

-التعبير السلوكي: ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية.

ويميز سميث بين نوعين من تقدير الذات، الأولى: تقدير الذات الحقيقي، ويوجد عند الأفراد الذين بالفعل أنهم ذو قيمة، والثانية: تقدير الذات الدفاعي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذو قيمة، ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل على أساسه مع أنفسهم والآخرين، وقد بين أن هناك ثلاثة من حالات الرعاية الوالدية تبدو له مرتبطة ينمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي:

تقبل الأطفال من جانب الآباء، وتدعيم سلوك الأطفال الإيجابي من جانب الآباء، واحترام مبادرة الأطفال، وحرمتهم في التعبير من جانب الآباء. (لقوي، 2016، 64) .

2-4 نظرية زيلر (Ziller):

قد نالت أعمال زيلر شهرة أقل من سابقتها وحظيت بدرجة أقل من الشيوخ والانتشار وهي في نفس الوقت أكثر تحديدا وأشد خصوصية .

إذ يرى زيلر أن تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي لذات ،ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي .

ويصف زيلر تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد بذاته ويلعب دور المتغير الوسيط ، أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي ،وعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعي فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعا لذلك .

وتقدير الذات طبقا لزيلر مفهوم يربط بين تكامل الشخصية من ناحية وقدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المؤثرات التي يتعرض لها من ناحية أخرى ، ولذلك افترض أن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل تحظى بدرجة عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه .وإن تأكيد زيلر على العامل الاجتماعي لتقدير الذات جعله يدعي أن المناهج والمداخل الأخرى في تقدير الذات لم تعطي العوامل الاجتماعية حقها في نشأة ونمو تقدير الذات .(بدره،2016، 5-6).

ركزت هذه النظرية على الجانب الاجتماعي حيث ترى أن العوامل الاجتماعية هي أساس ظهور تقدير الذات لدى الفرد، وهنا جاء زيلر ناقدا لنظريات السابقة التي لم تعطي العامل الاجتماعي حقه في نشأة تقدير الذات،ولكن هذا جعله يتلاهى ويتغافل على العوامل المختلفة الأخرى التي لها دور كبير أولا في ظهور ونشأة تقدير الذات، وفي تنميته وتطوره بطريقة صحيحة ثانيا.

2-5 نظرية ابشتاين(Epstein):

من نظريات الذي سعى فيها " ابشتاين" إلى توضيح ماهية تقدير الذات بقوله:إن كل شخص يضع هيئة أو صياغة للذات اعتمادا على قدرتها وصلاحياتها بشكل غير مقصود طبقا لخبراته المختلفة، ويشكل الجزء الأكبر من هذه الصياغة احتراما كاملا للذات بمقدار الخبرات المرتبطة بالإنجاز، وبزيادة تقدم الفرد، فأن نظريته تزداد تعقيدا ومع ذلك يبقى متمسكا بمبادئها الأساسية، بمعنى أن اعتقاد شخص ما في قيمته وأهميته قد لا يتغير كثيرا

بشكل جذري، ودائماً تتغير الاستنتاجات المستخلصة من هذه الاعتقادات، أو يعاد فحصها والتحقق منها مرة أخرى يتقدم العمر وزيادة خبرات الحياة، فاعتقاده بأنه إنسان ذو قيمة ليس بالضرورة أن يتخلص منه في جميع الحالات، وأنه من السهل أن يحني الآخرون مثلاً، ويتطور هذا المفهوم التقويمي وفقاً لملاحظاته عن ذاته، إنه كموضوع مجرد وفقاً لكيفية رؤية الآخرين له، وهو على هذا النحو أمر مكتسب يتوقف بالدرجة الأولى خبرات التنشئة الأولى ومدى الاستحقاق والاستهجان الذي لقيه الفرد أو يلقاه من قبل ذوي أهمية في حياته. (الجبوري، 2013، 272-273).

في نهاية هذه النظريات نلاحظ أن هناك اهتمام كبير بتقدير الذات من طرف العلماء والباحثين وهذا ما يبرز أهميته حقاً في حياة الفرد، ولكن ما يعاب على هذه النظريات أنها نظرت إلى تقدير الذات من زاوية واحدة، حيث كل نظرية من هذه النظريات درست تقدير الذات من زاوية ميول واهتمام صاحبها، فمن المستحسن لو كانت هناك نظرية تدرس الموضوع من جميع جوانبه وزواياه وتأخذ جميع العوامل المؤثرة فيه سواء بالإيجاب أو بالسلب بعين الاعتبار.

3- أهمية تقدير الذات:

تأتي أهمية تقدير الذات من خلال ما يصنعه الفرد لنفسه ويؤثر بوضوح في تحديد أهدافه واتجاهاته واستجاباته نحو الآخرين ونحو نفسه، مما جعل المنظرين في مجال الصحة النفسية إلى تأثير أهمية تقدير الذات في حياة الفرد، وكان (فروم) أحد الأوائل الذين لاحظوا الارتباط الوثيق بين تقدير الشخص لنفسه ومشاعره نحو الآخرين وأن تقدير الذات المنخفض يعتبر شكلاً من أشكال العصاب ويقول عبد الرؤوف (1985) أن الذات هي أساس التوافق بالنسبة للفرد، وأن الإنسان يسعى لتحقيق ذاته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة دون حدوث تعارض مع متطلبات البيئة المحيطة به). وبمدى نجاح الفرد في تحقيق هذا التوازن ينمو لديه تقدير موجب لذاته بدرجة مرتفعة ويختلف الأفراد في تحقيق هذا التوازن مما يعمل على اختلاف تقدير الذات لديهم، وهو ما يؤدي إلى التقدير المرتفع أو المنخفض للذات، ويختلف تقدير الذات حسب المواقف إذ يتأثر بالظروف البيئية فيكون تقدير الذات إيجابياً إذا كانت البيئة إيجابية، وتحترم الذات الإنسانية وتكشف عن قدرتها وطاقاتها، أما إذا كانت البيئة محبطة فإن الفرد يشعر بالدونية ويسوء تقديره لذاته. (العتا، 2014، 23).

إن تقدير الذات له أهمية كبيرة في حياة المراهق المتربص الفاشل دراسيا والذي التحق بالتكوين المهني ليفرد ذاته ويبرز إمكانياته، حيث إن استطاع الفرد تحقيق التوازن بين حاجاته المتعددة ومتطلبات البيئة المحيطة به فإنه يحقق تقدير موجب لذاته ويسمى بالتقدير المرتفع للذات، ويمكن تحقيق هذا إن كانت الظروف البيئية مناسبة وتحترم ذات الفرد.

4- مستويات تقدير الذات:

يرى الكثير من العلماء من بينهم "بوش" أن تقدير الذات يتعرض لتغيرات حسب تصرفات الفرد وردود أفعاله، فلتقدير الذات مستويات، ولكل مستوى خصائص ومميزات حسب شخصية كل فرد. ولقد صنف العلماء هذه المستويات إلى:

1- المستوى العالي لتقدير الذات:

أ- مفهومه:

إن الحاجة للتقدير الإيجابي هي ملحة ونشطة طول حياة الفرد، ولقد عرف جوزيف موتان تقدير الذات العالي بأنه الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد حول نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتنمو لديه الثقة بقدراته، إيجاد الحلول لمشكلاته، ولا يخاف من المواقف التي يجدها حوله بل يواجهها بكل إرادة وبلافتراض أنه سينجح فيها.

وحسب كوبر سميث: فإن الأشخاص ذوي التقدير العالي يعتبرون أنفسهم أشخاص مهمين، ولديهم فكرة محددة وكافية لما يضمنونه صوابا، كما أنهم يملكون فهما طيبا لنوع شخصياتهم ويستمتعون بالتحدي ولا يضطربون عند الشدائد.

ب- كيفية تكوين تقدير ذات عالي:

ينمو تقدير الذات ويتطور من خلال عملية تتمثل في تقييم الفرد لنفسه، ومن خلال عملية وجدانية تتمثل في إحساسه بأهميته وجداره، ويمكن تمييز المراهقين ذوي التقدير العالي بالصفات التالية:

- أنهم يستمتعون بالخبرات الجديدة.
- لديهم حب الاستطلاع.

- يطرحون أسئلة.
- يتطوعون للقيام بالمهام والأنشطة.
- يستجيبون للتحديات.

و يبدأ تكوين الاتجاهات عند الأفراد عندما يبدؤون بالتعامل مع الآخرين الذين يلبون حاجاتهم ومطالبهم، وهناك ثلاثة ظروف أساسية تساهم في تكوين عال لتقدير الذات.

- الحب والعاطفة غير المشروطين.
- وجود قوانين محددة بشكل جيد ويتم تطبيقها باتساق.
- إظهار قدر واضح من الاحترام للأبناء.

2- المستوى المتدني لتقدير الذات:

أ- تعريفه:

ويمكن أن نجده بعدة تسميات التقدير السلبي لذات، التقدير المنخفض لذات، ويعرفه "روزنبرغ" بأنه عدم رضى الفرد بحق ذاته أو رفضها.

إن الشخص الذي لديه تقدير متدني يمكن أن نصفه بأنه ذلك الشخص الذي يفتقر إلى الثقة في قدراته، وهو الذي يكون بائساً لأنه لا يستطيع أن يجد حلاً لمشكلاته، ويعتقد أن معظم محاولاته ستبوء بالفشل، وأنه ليس في استطاعته إلا إيجاد القليل من الأعمال على إثر ذلك فهو دائماً يميل إلى إدراك ما يدعم اعتقاده، ويتجاهل ما يكون عكس ذلك.

ب-أسباب تدني تقدير الذات:

لا أحد يولد وتقديره لذاته متدني، ولكننا نولد على الفطرة، أما الظروف الخارجية فهي المسبب رقم واحد في هذه الحالة، ويمكن أن نرجعها إلى ما يلي:

***الفقر:** توصل بلانت إلى أن الفقر يؤثر في شخصية الفرد فتؤدي إلى تكوين السلوك الاجتماعي وصلابة في الشخصية، بحيث أن الفقير يحاول أن يقيم سدا بينه وبين بيئته، فيشعره ذلك بالغرابة وعدم الأمان مما يؤدي به إلى الإحساس بالنقص.

***حالة الاجتماعية:** إن جانب كبير من العدوان في الحياة الاجتماعية له صلة بأنواع من الإحباط الاقتصادي، الاجتماعي، والشخصي فقد درس مزفر شريف وكارولين الخلاف بين الجماعات، كل جماعة تتألف من 12 طفلاً، وكل جماعة تعيش مستقلة عن الأخرى، وتم تنظيم تنافس رياضي بشكل يتم فيه خسارة إحدى المجموعتين دائماً وفوز الأخرى بشكل دائم، وكانت النتيجة هو العداء المرير بين المجموعتين وإغارة كل مجموعة على معسكر الجماعة الأخرى.

وهذا ما يقره سمير عبده في محاوله تحليل لسلوكات الفرد العربي حيث يقول: إن شعورنا بالنقص اتجاه الإنسان الأوروبي نفسه بأشكال مختلفة إلا أنها كلها محقر لنا ولقيمنا اتجاه أنفسنا.

***العلاقات الأسرية:** إن الأسرة المضطربة من شأنها أن تكون تقدير ذات منخفض، ويلاحظ الباحثون أن تقدير الذات المنخفض لا يؤثر على أفراد الأسرة الكبار فقط بل أنه ينتقل إلى أطفالهم الصغار وكأنه يورث إليهم في عملية أشبه بعملية تركيز عدم النضج عند الوالدين من جيل إلى جيل، وتتمثل مشكلة انخفاض تقدير الذات في أن كلا الوالدين يشعران بانخفاض في تقدير الذات، وبعدم القدرة على تحمل الاختلافات والفروق بينه وبين شريكه، ثم محاولة كل منهما تحسين تقديره لذاته من خلال الأطفال. (أمزيان، 2007، 34-38).

5- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

لتحديد مفهوم الذات وتقديرها عند الفرد عوامل متعددة ومتداخلة منها ما هو خاص بالفرد كالاستعدادات والقدرات، ومنها ما هو من محيطه والتنشئة الاجتماعية، كقيم وثقافة المجتمع التي ينتمي إليها، وتعمل كل من العوامل الشخصية و المحيطية، أسرية كانت أم اجتماعية على رفع أو خفض من تقدير الذات، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1-5 العوامل الشخصية:

إن تقديرنا لذواتنا يتغير في المواقف المختلفة، فقد يقدر الفرد نفسه بدرجة كبيرة في علاقته الشخصية بالآخرين، وقد يقدر نفسه بدرجة منخفضة في المواقف التي تتطلب الذكاء

والتفكير، في حين قد يقدر نفسه بدرجة متوسطة في أداء عمله، وغيرها من المتغيرات، منها:

5-1-1 متغيرات نفسية وعقلية:

إن الحالة النفسية للفرد لها أثر بليغ في تقدير الذات، فالفرد السوي حتماً يكون تقديره لذاته مرتفعاً، لخلوه من الاضطرابات والعقد التي تجعله يشك في مكانته بين أفراد مجتمعه أو تأويل نظرتهم إليه بقراءة سلبية، كما أن الفرد اللاسوي يكون تقيمه لذاته بتقدير منخفض ونظرة سلبية، مع العلم أن كل واحد يعمل ويأمل إلى تقدير مرتفع للذات.

كما أن للقدرات العقلية دور في الرفع أو الخفض من تقدير الذات، فالفرد ذو القدرات العقلية المرتفعة كم الذكاء وتفوق وابتكار وتذكر حتماً ستكون له القدرة على حل المشكلات والتكيف، ما يجعله ينظر لنفسه بنظرة إيجابية وتقدير مرتفع وتكوين خبرات بناءه، كما يثمن هذا التقدير نظرة ومعاملة المجتمع له، والجانب الشخصي من إحساس وإدراك وانفعالات هو الآخر له دور في هذا المجال وهذا بالنظر إلى الفرق بين الفرد الذي يعي ويدرك ودوره في المجتمع ويؤديه، وبين الفرد الذي يبقى في الحياد أو التوقع بمفرده.

5-1-2 العوامل المحيطة:

إن البيئة المحيطة بالفرد تعد من العوامل المؤثرة على نموه، وتكوينه الشخصي وصحته النفسية، والتعلم بصفة عامة، كما تعد العامل الأساسي لإشباع حاجاته وعلى رأسها تقدير الذات وهي التي تساعد على اكتسابه تقدير ذات مرتفع أو تكبحه ليبقى بتقدير منخفض للذات.

إذا كانت البيئة المحيطة بالفرد تهين له المجال لانطلاق، الإبداع والإنتاج فإن تقديره لذاته سيزداد، أما إذا كانت محبطة له وتضع أمامه العوائق لمنعه من استغلال قدراته بشكل لا يستطيع تحقيق طموحاته فإن تقديره لذاته سينخفض. (أيلاس، 2017، 98-102).

5-2 العوامل الاجتماعية:

إن وجود الفرد في محيطه لا تقتصر على احتكاكه بالأسرة وأفراد المدرسة وإنما يعد فرد اجتماعي، يحتك بجميع الشرائح والأفراد المحيطين به، وعلى هذا يكون لاحتكاكه ومعاملته لهم الأثر في سلوكه وتقبله لذاته وتقبله لأفراد المجتمع وإدراكه لنفسه بوجوده بينهم، وهذا من خلال العوامل الاجتماعية المتمثلة فيما يلي:

1- المعايير الاجتماعية:

إن الرضا عن الذات وتقديرها هو نوع من القياس، بمرجعية تتمثل في المجتمع، فالظواهر التي اكتشفها وسلوكها الفرد تقاس بمعيار اجتماعي يرضى به ويعرف له كل المحيطين به فيكون التوافق والتكيف ومنه تقدير المرتفع، أما إذا كان العكس فيكون تقدير الذات منخفض. والمجتمع الذي يسوده الاضطراب هو مجتمع لم ينجح في حب واحتواء وتقبل أبنائه وتلبية حاجاتهم، مما يقلل من قدراتهم على تحقيق وتقدير ذواتهم.

2- الدور الاجتماعي:

إن الفرد داخل مجتمعه مطالب بأداء أدوار للبناء والوقوف على مهامه الاجتماعية، فيبرز قدراته وإمكانياته وحسن التكيف والاتصال بأفراده، فيحقق مكانة بينهم تؤهله لتقدي جيد وتوازن بين شخصيته وشخصية غيره منهم، أما إذا كان غير ذلك من بقاء في عزلة وتهميش، فيصعب عليه التكيف والاتصال وبالتالي يكون منبوذا بينهم أو تقدير متدني.

3- التفاعل الاجتماعي:

إن التفاعل الاجتماعي السليم وعلاقته الناجحة تدعم الفكرة السليمة الجيدة للذات، وتزيد هذه العلاقة نجاحا ويبقى تقدير الذات في ارتفاع، أما التواصل والتفاعل الفاشل والسلبى حتما يعود على صاحبه بالتصادم أو الانسحاب، ما يؤدي إلى تقدير منخفض للذات.

5-3 الخبرات السابقة:

إن النجاح والفشل في الأمور التي تحدد الأهداف المرسومة التي يسعى الفرد إلى تحقيقها والتي تحدد توقعاته من نفسه ومستوى طموحه، فالنجاح وإدراك القدرة يساهمان في تقدير إيجابي للذات وتدعماه للمزيد من النجاحات المقبلة، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط الذي يقود الفرد في أكثر الأحيان إلى عدم التكيف، والتراجع والركود.

فالمدرسة تستخدم الدرجات الدراسية مقياس للقدرات، وتستعملها كمؤثر على نجاح الطالب أو فشله، والمجتمع له معيار لتقييم هدفه وتحديد مكانته، وهذه المعايير نفسها يستخدمها الطالب ليحكم على نفسه وفقا لها، و بقدر ما تعطي المدرسة والمجتمع أهمية لهذا المعيار بقدر ما يكون له أثر على تقدير ذات الفرد، فالدرجات المنخفضة وعدم القيام بالدور وصعوبة التكيف قد تجعله يشعر بالنقص وتقوده إلى أن يقدر ذاته وقدراته تقديرا منخفضا، كما أن للدرجات المرتفعة أثر على الرفع من قيمة وقدرة الذات.(نفس المرجع السابق، 2017، 102-104).

هذه من أهم العوامل التي تؤثر بإيجاب أو بالسلب على نمو تقدير الذات، فإن كانت هذه العوامل محفزة فإنها تساعد على خلق تقدير الذات المرتفع، وإن كان العكس أي عوامل محبطة فإنها تخلق تقدير الذات المنخفض.

خلاصة الفصل:

إن شعور الفرد بوجوده وكيانه يلعب دورا هاما في تأكيد ذاته وتحقيقها، فيعمل الفرد على إيجاد الوسائل والحلول لتحقيق أكبر قدر من الرضا عن نفسه، فالفرد يشعر بأن ذاته هي نتيجة وعيه بنفسه كموضوع منفصل في البيئة، ويستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ، وهنا يكون مفهومه لذاته بمثابة تقييمه لنفسه ككل من حيث مظهره وخلقه وكذلك قدراته ووسائله وإجازاته.

وعليه فأن تقدير الذات مرتبط بشكل وثيق بمستوى التطلعات ومدى صعوبة الأهداف التي رسمها الفرد لذاته، وعندما لا تنطبق مطالب الشخص مع قدراته الفعلية يؤدي هذا إلى تقدير منخفض للذات، ويترتب عليه سلوك غير مناسب يتصف بالقلق المتزايد والإحباط، الخجل وكثرة الحساسية.

الفصل الثالث

النضج المهني

تمهيد

1. مفهوم النضج المهني.
2. علاقة النضج المهني ببعض المصطلحات القريبة.
3. النظريات المفسرة لنضج المهني.
4. أبعاد النضج المهني
5. العوامل المؤثرة في النضج المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

ظهر الاهتمام بمفهوم النضج المهني في المجال التربوي بصفة خاصة حيث أصبح يعتبر هدفا رئيسيا لعمل المختصين في التوجيه المدرسي والمهني حيث يعتبر مصدرا لتنمية القدرات والمهارات وعادات العمل وتقديرها ويشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها الفرد لاختيار مهنة المستقبل.

ولهذا سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على النضج المهني وبعض المفاهيم المتعلقة وكذلك أهم أبعاده والعوامل المؤثرة فيه.

1- مفهوم النضج المهني.

قبل التطرق إلى مفهوم النضج المهني لابد أن نتطرق أولاً للنضج، الذي يعتبر هذا المفهوم صعب التحديد نظراً لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز على النمو النفسي والاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج ومن بين التعريفات ما يلي:

-**النضج:** في علم البيولوجي هو زيادة صبغات إحدى الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خلتين، ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه، على أن توقيت وكيفية هذا التغير محدد سلفاً وحسب قوانين معينة، وهي تعمل بدرجة نسبية من الاستقلال عن عوامل التدريب والمران، أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء وتوفرت للكائن عوامل التدريب والمران أم لم تتوفر. (كفاي، 2009، 49).

تطورت الدراسات حول النضج المهني وذلك على تناولين وهما:

_ **التناول الديناميكي:** الذي ينظر إلى النضج على أنه عملية تتطلب تطور في بعض الاتجاهات .

_ **التناول المعرفي:** والذي يعتمد في دراسة النضج على مدى التحكم في عملية الإعلام وبصفة أوسع اكتساب بعض الكفاءات.

ومن خلال التناولين الديناميكي والمعرفي يمكن استخلاص تعريف شامل للنضج المهني على أنه تطور ونمو الاتجاهات النفسية والاجتماعية والمهنية واكتساب المعارف والكفاءات.

بينما عرفه "فنسون وزملائه" بأنه مدى اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية. (الشهب ، 2013، 13).

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

وتناول *Naidoo* النضج المهني على أنه استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة لعمره لاستبصار الفرص ومواجهة التحديات المحيطة به.

ويعتبر "Tiedman" من أصحاب الاتجاه التطوري أن النضج المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص إلى قيمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما:

التفاضل : يقصد به تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يكون من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل.

التكامل : يقصد به وصول الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع جماعته المهنية وشعوره بالقناعة والرضا لما حققه من نشاط في عمله.(الحاج أحمد ، 2017، 49).

النضج المهني:

يختلف تعريف النضج المهني باختلاف الخلفية النظرية للعلماء والباحثين، في الإرشاد والتوجيه المهني ورواده ومن أبرز هذه التعريفات نأخذ ما يلي:

النضج المهني : هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي ، كمعرفة الذات والمهن ، أي نوع المعرفة التي حول نفسه /الشعبة الدراسية المتابعة /علم المهن المتاح لشعبته. (بدر، 2016، 3).

وعرفه الشرعة: بأنه مجموعة من العناصر المعرفية والتفكيرية يكونها الفرد حول ذاته المهنية وعالم العمل تهيئه لاتخاذ قرار مهني سليم ، ويمكن قياسه بالعلامة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس كراتيس للنضج المهني.(الشرعة،1998،19).

وكذلك عرفه بلعابد: بأنه تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد ومدى استعدادده لتعامل مع مهنته ،كما يعرف أيضا على أنه : القدرة على الاختيار المهني الواقعي ، مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب.(بلعابد، 2016، 360).

ويعرف النضج المهني كذلك: **عرفه الصمادي (2012)النضج المهني** بأنه هو *استعداد

الفرد وقدراته على اختيار المهنة المناسبة والتخطيط لها والإلمام بكل الوسائل والغايات التي تمكنه من اتخاذ القرار المهني الملائم*.(الراشدي،2017،14).

مفهوم النضج المهني عند سوبر: يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد:

- ✓ الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية .
- ✓ تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية .
- ✓ التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب المهنة.
- ✓ توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
- ✓ الواقعية في التفضيلات المهنية تبعا لمستوى القدرات الميول والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.
- ✓ الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد. (الصوايط،2015،32).

ويمكننا أن نستخلص أن النضج المهني هو الاختيار الصحيح والمرتبط بالوعي وإدراك الذات ومدى تقديره لمهنته المستقبلية وما مدى تطلبه من اكتساب المعارف والكفاءات والقدرات حول هذه المهنة.

2:علاقة النضج المهني ببعض المصطلحات القريبة:

إن النضج المهني هو الأساس الذي تقوم عليه عملية التوجيه المهني ، فإذا أردنا أن نشرع في عملية التوجيه المهني ، فإننا يجب أن ننظر أولاً إلى مرحلة النمو ، عند الفرد ومستوى نضجه المهني، فالفرد غير ناضج يستند توجيهه إلى الإرشاد والاكتشاف، أما الفرد الأكثر نضجاً فيستند إلى مساعدته لتقدير ذواتهم .

1-علاقة النضج المهني بالقرار المهني:

فيما حدد سوبر وثومبسون سنة 1979 ستة عوامل ضرورية للنضج المهني وذكر منها مهارات اتخاذ القرار .

وقد ركز سوبر (Super) على ضرورة الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم أساساً في اتخاذ القرار المهني .

ويرى جينزبير (Ginzberg) أن القرار المهني هو عملية إنمائية تتفق والعمر الزمني للفرد، وتوائم بين قدراته وإمكاناته من ناحية وبين متطلبات العمل وظروفه من ناحية أخرى، وهي تتسم بالواقعية وتتأثر بالبيئة ، والقيم ، والعوامل الثقافية والعاطفية.

أما آن رو (AnnRoe) فترى أن الخصائص الوراثية تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ، ومدى سماح الوالدين للطفل بإشباع حاجاته ، وأكدت على العلاقة بين الجو الأسري للطفل وبين نموه المهني في المستقبل .

أما فيرنون فيري أن التربية المهنية تمر بمراحل ومستويات عمرية للأفراد ، كما إن لكل مرحلة مهارات لازمة تؤهل للدخول إلى عالم المهن ، فبالتالي يجب على متخذ القرار أن يلم بهذه المراحل .

أما هولاند (Holland) فيرى أن القرار المهني يتأثر بالوراثة وبعض العوامل البيئية والثقافية والقوى الشخصية بما فيها الوالدان والزملاء والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية .

ومن خلال هذه الدراسات والنظريات تبين أهمية النضج في فهم الذات والميول والقدرات الشخصية وفهم متطلبات العمل وظروفه ،والاطلاع على الوضع الاجتماعي والاقتصادي،والوعي بمراحل النمو والمستويات العمرية للفرد في اتخاذ القرار المهني.(الراشدي،2017،21).

2-علاقة النضج المهني بالميول المهنية :

يرى فراير في دراسته لطبيعة الميول على أنها من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانيات الحب والكراهية نحو الأشياء ، ووجدان السرور نحوها أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء.(بالطاهر،13،2018).

3-علاقة النضج:هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى ، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور . ومن أمثلة الضغوط المهنية ما يسود من ضغوط تنظيمية ناجمة عن المهني هو "عملية تهدف إلى اختيار أكثر ملائمة للعمل من بين الناس المتقدمين لشغل وظيفة معينة. (بدر،2016،406).

4- علاقة النضج المهني بالتوجيه المهني :ويهدف إلى مساعدة الأفراد في اختيار مهنة المستقبل في ضوء قدراتهم واستعداداتهم الذهنية والجسمية.(عزت،2014،90).

وكذلك هنا نستخلص أن النضج المهني له عدة علاقات ارتباطية بمجموعة من المفاهيم منها القرار المهني والتوجيه المهني وغيرها من المفاهيم والمصطلحات التي تكمل بعضها البعض بالرغم من أن لكل من هذه المصطلحات لها اتجاه ومبادئ الخاص بها إلا أن هدفها واحد هو مساعدة الفرد وتوجيهه إلى الاختيار السليم لمهنته.

3: النظريات المفسرة للنضج المهني:

إن نظريات النضج المهني تهدف إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية وغيرها من العوامل ومعرفة أثرها على الفرد على فهم ذاته وعن سماته الشخصية وخبراته وميوله وقدراته المختلفة وعن تفضيلات المهنة ، وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها ولهذا سوف نتطرق إلى أهم النظريات المفسرة التي ساعد الفرد على اختياره الصحيح لمهنته المستقبلية .

1-نظرية دونالد سوبر (Donald Super)

أكد سوبر على مفهوم الذات في عملية النضج المهني للفرد، حيث اعتبر أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاس لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته، فالأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم "الذات المهنية"، ويرى سوبر أن عملية النضج المهني يمكن النظر إليها على أنها سلسلة من المراحل التي تمثل في النمو والاكتشاف والتأسيس والإدامة والانحدار، وهذه المراحل يمكن تقسيمها إلى مراحل فرعية تمثل الخيال والتجريب والواقعية والاكتشاف، وإن مستوى المهنة التي يختارها الفرد تقرر بفعل المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد بالإضافة إلى خصائصه الشخصية، كما يرى سوبر أن عملية النضج المهني يمكن أن ترتبط بالعوامل البيولوجية والاجتماعية كالعمر والذكاء، والعوامل البيئية المحيطة كمستوى مهنة الوالدين وآمال الأسرة، كما يرتبط مفهوم النضج المهني مع تحصيل الطلاب ومدى المشاركة الفاعلة في الأنشطة داخل وخارج البيئة التعليمية .(العطاس، 2010، 56).

- يرى سوبر بأن عملية النمو المهني تمر بخمس مراحل سماها واجبات النمو وهذه المراحل هي:

أ- **مرحلة النمو:** (الولادة _ 14 سنة): تتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة ، وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول ، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع الزيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع .

ب- **مرحلة الاستكشاف:** (15 _ 24 سنة): هنا تصبح الاختبارات المهنية أكثر تحديدا ولكنها لا تكون نهائية ، وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني.

ج- **مرحلة التأسيس:** (25 _ 44 سنة): تتصف هذه المرحلة بحصول الفرد على عمل مناسب ويتم خلالها اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني.

د- **مرحلة الاحتفاظ:** (45 _ 65 سنة): وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه واكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنه حقق مكانة في المجتمع.

هـ- **مرحلة الانحدار:** (وهي مرحلة ما بعد 60 سنة): وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وفي النهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد. (السواط، 2008، 52).

* تقييم النظرية:

إن نظرية "سوبر" تنطلق من مبادئ علم النفس ومن بديهيات واضحة وتستند على نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها ، لذلك فقد جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة ، مما أعطاه وضوحا ومكانة في الإرشاد المهني .

2- نظرية جينزبيرغ: (Ginzberg)

يرى جينزبيرغ أن النضج المهني يتم عبر مراحل تطورية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة إلى الواقعية، تنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية.

يعد جينزبيرغ: أول من تناول مفهوم الاختيار المهني من منظور تطوري واعتبره سيرورة نمو متعاقبة .

2-1 مبادئ نظرية جينزبيرغ على أربعة مبادئ وهي :

- الاختيار المهني سيرورة نمو تمتد على طول فترة المراهقة .

- تهدف إلى السيورة وإلى حد كبير غير ارتيادية ، إذ يتحدد اختيار مهنة ما بالقرارات السابقة.

_ تهدف هذه السيورة إلى التوافق بين حاجات الفرد ، وضغوطات العالم الخارجي .

_ الاختيار المهني ناتج عن ميكانيزمات شعورية . (تروزلت، 1996، 15).

وقد أبرز جينزبيرغ تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرضه لأهم المراحل المحددة له والتي سنوجزها فيما يلي:

أ_ **المرحلة الخيالية (الحالمة):** (من 4 سنوات إلى 10 سنوات): يفسر جينزبيرغ هذه المرحلة انطلاقاً من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته للعب ، حيث يبدأ الطفل وكأنه يحضر لمهنة ما ، فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدراته وإمكاناته المهنية بقدر انخراطه واندماجه في اللعبة ، باعتبارها مصدراً لتماهي وتحقيق اللذة فاللاعب دافع ومحرك للنمو المهني . فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل من أشكال التماهي كما ترى الأدبيات التحليل النفسي.

ب- **المرحلة التجريبية** (من 11 سنة إلى 18 سنة): وتنقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو . والمراحل هذه هي: الميل، والقدرة، والقيم، والانتقال.

1- الميل: وتمتد من سن 11-12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه أخذ بعين الاعتبار قدراته ، ومدى تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة . إنها غير ثابتة من ناحية وإنها نتيجة التأثير بالوالدين ، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً .

2- مرحلة القدرة : وتمتد هذه المرحلة من سن (12-14) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدراته مختلفة ، لذلك فهو الميل لمزاولة النشاطات إلي يزاولها النشاطات التي بزوالها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

3- مرحلة القيم : وتمتد من سن (14-18) سنة يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، يجب أن يخدم أهدافا إنسانية فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد التقدم خدمة المرضى والمحتاجين ولرفع المعاناة المرضية عنهم ،وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يؤلم بين قدراته والمهن التي تناسب معها فالأفراد اللذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية .

2- مرحلة القدرة : وتمتد هذه المرحلة من سن (12-14) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة ، لذلك فهو الميل لمزاولة النشاطات التي بزوالها المعلمون والمربون والأصدقاء ، والناس المهمين في حياته.

3- مرحلة القيم: وتمتد من سن (14 - 17) سنة يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها ، يجب أن لا تشبع فقط اهتمامه وقدراته ، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به.

4- مرحلة الانتقال : وتمتد هذه المرحلة من سن (17-18) سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.

ج- الفترة الواقعة : وتمتد من الفترة من سن (18-22) سنة وتشمل هذه الفترة :مرحلة

الاستكشاف والتبلور والتخصص.

1-مرحلة الاستكشاف: في هذه مرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

2-مرحلة التبلور : وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته وبعبارة أخرى يكون عرف قدراته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتا مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني.(جودت، العزة،2014،55-53).

تقييم النظرية :

تميل نظرية جينزبير إلى الواقعية ، وذلك في محاولتها التقليل من تأثير البيئة وضغوط المحيط على الاختيار المهني في مختلف مراحل النمو ، ومن خلال تحديده لمراحل النمو المهني أصبح ممكنا تخطيط تدخلات مناسبة من قبل مختصي التوجيه بما يتناسب وخصائص ومتطلبات كل مرحلة .

لكنها رغم ذلك تعرضت لمجموعة من الانتقادات نذكرها في النقاط التالية :

- لم يتمكن (جينزبير) من التحديد بدقة المراحل التي تحدث عنها .

- لا يمر جميع الأفراد بنفس المدة جميع هذه المراحل ، حيث أن مراهقي الطبقات الفقيرة مثلا، لا يمرون بمراحل النمو المهني التي تحدث عنها جينزبير .

إن الدراسة التي أجراها "جينزبير" ورفاقه شملت عينات متجانسة ، عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة سلفا .

إن عملية الاختيار المهني اليوم ، تعتبر عملية مغلقة مفتوحة ، بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرار مهني في أي وقت يشاء .

- لم يكن جينزبير ورفاقه في نظريتهم دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني ، على الرغم من أنهم أكدوا على هذا الدور . (عطوي، 2004، 150، 151).

3-نظرية تيدمان: (Tideman)

يربط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي كما يتناول موضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا والهوية النفسية . ولما كان القرار المهني مرتبط بالتطور النضج المهني ، فصناعته تركز على مبدئين : التفاضل والتكامل ، فالأول يقع بين تقييم الذات وعالم الشغل ، بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضا المهني ، كنتيجة لاندماج مع الجماعة المهنية وتحقيق الذات . (بلعابد، 2016، 361).

4-نظرية آن رو: (AnnRoe)

وتعود هذه النظرية للعالمية آن رو التي تأثرت بالمدرسة التحليلية التي تحدثت عن العوامل الوراثية بالاختيار المهني ، وبنظرية ماسلو وسلم الحاجات ، ورأت أن للتنشئة الأسرية دور كبير في عملية اختيار الفرد لمهنته.

وتحدث عن أنماط التنشئة الأسرية لها علاقة في اختيار المهنة ، أسلوب التركيز العاطفي أسلوب تجنب الأبناء ، حيث ترى بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية ، وأن أحد الأسباب الاختلاف في الاختيار المهني والأداء هو اختلاف خبرات الحياة اليومية المتمثل في اختلاف خبرات الحياة اليومية المتمثل في اختلاف أسلوب إشباع حاجات الطفل وأسلوبه التنشئة الأسرية.

صنفت آن رو عالم المهن إلى صنفين وهما :

1. **المهن ذات التوجه:** نحو الأشخاص مثل : الخدمات ، الأعمال الحرة ، الإدارة ، الأعمال الثقافية ، العمل بالفنون المختلفة.

2. **المهن ذات التوجه:** نحو الأشياء مثل: الإنتاج ، العمل بالهواء الطلق كالمناجم والزراعة والأعمال الحرجية ، والعمل بالعلوم النظرية والتطبيقية.

ويرى روآن أن الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد في طفولته المبكرة، فالفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته من خلال التعرف على خبراته في مرحلة الطفولة، وأن درجة شعور الفرد في أسلوب الرعاية الأسرية تلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجاته المختلفة ، فالحاجات التي تأجل إشباعها تصبح دوافع سلوك لاشعورية ، وتحدد شدة الحاجات اللاشعورية بموقع هذه الحاجات على تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات (الفوارعه، 2017، 35).

5- نظرية هولاند (Holland):

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني، حيث أن هذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية وخبرات الطفولة المبكرة .

لقد وضع هولاند الخطوط العريضة لستة أنواع من الست من الشخصيات فقط ، بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية وذلك بعد خمسة وعشرين عاما من التنظير وإعادة الاختبار ، فنظرية هولاند وجدت لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للناس وتفاعلاتها مع بيئات معينة .

ويعتقد هولاند أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب هي:

1) خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات، خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها، خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول والكفاءات والخصائص الشخصية، معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل، عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرض وظيفة.

كما يرى هولاند أن المرشدين الذين يواجهون المسترشدين غير القادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية ، يتوجب عليهم مساعدتهم ومناقشتهم في تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغرض التعرف على سبب عدم سبب عدم قدراتهم على اتخاذ القرار المهني.

وقد صنف هولاند الأنماط الشخصية المهنية مع ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

1 - الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية، تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية ، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين.

2- الشخصية والبيئة المهنية العقلية:

تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجر، ومن البيئات المهنية العقلية مراكز الحاسب والإحصاء، ويتطلب العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، مع عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

3- الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية: تبحث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين ، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين ، وتفضل هذه الشخصية في التعلم والتدريب والخدمات النفسية.

4- الشخصية والبيئة المهنية الفنية: تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالبا إلى الحدس والتخيل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

5- الشخصية والبيئة المهنية المغامرة: تتميز هذه الشخصية بالقدرة على استخدام المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية والتجارية.

6- الشخصية والبيئة المهنية التقليدية: تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع للأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع البيانات ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها: السكرتارية، الأعمال المكتبية.

حيث بدأ هولاند يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجية أكثر من الأخرى.

-الاتفاق أو الاتساق: ويقصد به أن هناك أنماطا سواء كانت شخصية، أو بيئة مهنية مع أنماط معينة دون غيرها، فمثلا نمط البيئة المهنية الواقعي، ونمط البيئة المهنية البحثية أكثر انسجاما مع بعضها من انسجام نمطي البيئتين المهنتين التقليدي والفني.

-التمايز : ويعني به نقاء النمط المهني، إذ أن بعض أنماط الأفراد أو البيئات تكون نقية، أي أنها تتشابه مع الأنماط الأخرى، وأما النمط الذي تتوزع أوصافه على الأوصاف الستة، فغنه يعد نمطا موزعا أو عاما، فالتمايز يعني الاختلاف في درجة النقاء والانتساب إلى نمط بعينه.

الذاتية: ويبين هذا المفهوم مدى الثبات والوضوح في الذاتية الشخصية للفرد، أو في ذاتية بيئته، وتحدد الذاتية الشخصية بمدى امتلاكه لصورة واضحة وثابتة لأهداف، وميوله،

ومواهبه .وأما ذاتيته للبيئة فتحقق بتكامل الأهداف والمهام، وتبقى ثابتة على ذلك لفترة طويلة من الزمن.

-**التطابق**: ويحدث التطابق عندما يوجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم وذلك لأن الأفراد يزدهرون عندما يكونون موجودين، في البيئة التي تتفق معهم. ويكون التطابق كاملا عند وجود شخص واقعي في بيئة واقعية، ويتلو ذلك في درجة التطابق عندما يكون نمط الشخصية مجاورا لنمط البيئة، مثلا وجود واقعي في بيئة بحثية. وأما انعدام التطابق فيحدث عندما يكون تضاد بين النقطتين اللتين تمثلان نمطي الشخصيات والبيئة، كأن يوجد الفنان في بيئة تقليدية .

-**الحساب**: يرى هولاند (HOLLAND) أن العلاقات بين الشخصية ، وأنماط البيئات يمكن ترتيبها طبقا للشكل السداسي، على أساس، أن المسافات بين البيئات تتناسب عكسيا مع العلاقة بينهما، أي كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات ، كان دليلا على تدني العلاقة بينهما. (العزيمي، 2011، 54، 59).

نستخلص من كل هذه النظريات أن أصحابها لقد قاموا بالتفصيل الكبير لعملية الاختيار والتخطيط للمهنة وركزوا على مختلف العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية مما جعلهم يستغلون على تقديم تفسير واضح وشامل للنضج المهني والذي قد يعود إلى متغيرات معرفية أو انفعالية كالذكاء ومع ذلك فقد أسهمت كل هذه النظريات بشكل كبير في حركة توجيه الفرد إلى مساره الصحيح والسليم .

4: أبعاد النضج المهني:

إن النضج المهني له عدة معاني مازالت تثير اهتمام الباحثين في مختلف الميادين منها ميدان التوجيه المدرسي والتوجيه المهني الخاص بالتكوين المهني حيث صيغت عدة تعريفات تبعا للخلفية النظرية التي تتبناها كل منهم وعلى الضوء هذه التعريفات حدد كراتيس عدة خمسة عوامل نذكر منها:

يشير إلى أن أبعاد النضج المهني تتمثل في الآتي:

-**التوجه نحو الاختيار المهني:** ويتحدد ذلك بمدى اهتمام الطالب بالمشاكل المهنية والتكيف في اتخاذ القرار.

-**المعلومات والتخطيط للمهنة المفضلة:** ويتحدد بالمعلومات التي يمتلكها الطالب عن مهنته المفضلة.

-**ثبات التفضيلات المهنية لدى الأفراد:** من خلال ثبات التفضيلات المهنية في المستويات والمجالات المحددة.

- **بلورة السمات:** ويتم التعرف عليها من خلال نتائج الميول المهنية والرغبة في العمل.

-**الاستقلال المهني:** ويظهر مدى الاستقلال في العمل.

-**التفضيلات المهنية الحكيمة:** وذلك من خلال الاتفاق بين القدرة والاختيار. (الراشدي، 2017، 15).

ومما سبق يتضح لنا أن النضج المهني يتطور وينمو بالركيزة الأساسية وفق مجموعة من الأبعاد الأساسية المتمثلة في كفاءات الفرد ومدى اختياره لمهنته بكل استقلالية بحيث يتحقق التطابق بين الفرد قدرات الفرد ومتطلباته المهنة.

5: العوامل المؤثرة على النضج المهني:

إن للنضج المهني لما له من أهمية بالغة في حياة الفرد بحيث يمكن الفرد من التعايش والتوافق مع قدراته ومتطلباته المهنية إلا أن هناك عدة عوامل تؤثر في النضج المهني عوامل شخصية الفرد وعوامل متعلقة بالأسرة والمحيط الاجتماعي ولهذا نبرز أهم هذه العوامل التي ذكرها سوبر.

وقد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات كالآتي:

أ -العوامل البيولوجية والاجتماعية : كالعمر والذكاء، حيث وجد أن النضج المهني علاقة بالذكاء ، فالأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء كما أن الأفراد المراهقين، في سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة ، أما الأفراد في سن 45 سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتماماتهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها م الملاحظة على مهنتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سنا.

ب-العوامل المهنية: يتلازم النضج مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات.

ج- العوامل البيئية: يتلازم النضج المهني بشكل إيجابي مع مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

د-تحصيل المراهقين: وجد يلزم التحصيل بشكل ايجابي مع النضج المهني ، كما تلازم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج.(مدور،

2018، 83).

ونستنتج مما سبق أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني والتي تمثلت في عوامل بيولوجية منها الذكاء والذاكرة والعمر الزمني للفرد، وهناك عوامل المدرسية التي تساعد الفرد على التعرف على مختلف متطلبات الحياة لبناء نموه نضجه المهني وهذا من خلال فهم الفرد ذاته لكي يستطيع أن يبني ذاته المهنية بنفسه بكل فخر ونجاح.

خلاصة الفصل:

وفي هذا الفصل تم تناول النضج المهني لما له من أهمية كبيرة في تقدير الذات لفرد لمهنته المستقبلية بحيث تطرقنا من خلال هذا لمفهومه وأهم نظريات المفسرة له وأهم أبعاده وأهم العوامل المؤثرة فيه ، واختتم بأثر النضج المهني للفرد التي تساهم في إدراك الفرد بشكل واعي وسليم لذاته ومهنته حول المهنة المستقبلية ويكون لديه نضج مهني يساعده في اختيار الصحيح والسليم نحو عالم المهن .

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
 2. حدود الدراسة
 3. الدراسة الاستطلاعية
 4. مجتمع الدراسة
 5. عينة الدراسة الأساسية وخصائصها
 6. أدوات الدراسة
 7. إجراءات تطبيق الدراسة
 8. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
- #### خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد ما تطرقنا في الفصول الأولى من الجانب النظري نتطرق الآن إلى الجانب الميداني و هذا الفصل هو الفصل الذي يعتبر وصفا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي يعتبر الجزء المتمم للجانب النظري ، فالدراسة العملية بصفة عامة تعتمد على جانبين : الأول نظري والثاني ميداني (تطبيقي). وإن هذا الفصل يعتبر الجزء الرابط بين الجانب النظري والنتائج، التي تتحصل عليها من خلال الدراسة حيث أن الوقوف على النتائج النهائية للدراسة يتطلب معرفة الإجراءات المنهجية المتبعة في ذلك، فوضوح المنهج وتجانس العينة وسلامة طرق تحديدها، واختيار أدوات القياس المناسبة وخصائصها السيكمترية من صدق وثبات كلها تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية الذي من خلاله حاولنا الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات و النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص بجامعة. وهذا ما حاولنا مراعاته وإتباعه في هذا الفصل.

1- منهج الدراسة :

تختلف المناهج المستعملة في البحوث باختلاف المواضيع حيث يعتبر المنهج بمثابة الدعامة الأساسية في أي بحث علمي، وللوصول إلى ضبط موضوعي لجوانب موضوع الدراسة المتمثل في تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى متربصي بالتكوين المهني اتبعنا المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي والسببي المقارن.

ولقد اعتمدنا في دراستنا على **المنهج الوصفي الارتباطي** باعتباره مناسبا والذي يعتمد فيه على وصف وتحليل الظاهرة بدقة وموضوعية وكذلك على الكشف عن العلاقة بين المتغيرات الأساسية لدراسة (تقدير الذات والنضج المهني) لدى أفراد عينة الدراسة (المتربصين في التكوين المهني)

2- حدود الدراسة:

1-2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة الحالية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة، ولاية الوادي .

2-2- الحدود الزمنية: تمت الدراسة الأساسية خلال شهر فيفري .

2-3- الحدود البشرية: اعتمدنا في دراستنا على عينة مقدرة بـ **109** متربص ومتربةصة بالتكوين المهني بجامعة.

3- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة في مجال البحوث الميدانية، وهذا من أجل تفادي العراقيل التي يواجهها الباحث أثناء إجراء الدراسة.

1-3- أهدافها: الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو :

- تحديد ميدان الدراسة والتعرف على صعوبات الميدان .
- ضبط المجتمع الأصلي للدراسة واختيار العينة الممثلة له .
- تحديد حجم العينة المناسب حسب المجتمع الأصلي .
- تجريب أدوات البحث قبل استخدامها في الدراسة الأساسية .

3-2-أدواتها:

- لقد قمنا بالمقابلات مع مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهنيين الخاص بالمعهد التكوين المهني من أجل الوصول إلى أهم النقاط الضرورية للبحث العلمي:
- الوصول إلى صيغة نهائية مناسبة للاستمارة.
 - وضع ملاحظات بشأن التأكد من مناسبة محتويات أدوات الدراسة .
 - تقادي أهم الصعوبات والأخطاء التي من المحتمل أن تصادفنا في الدراسة الأساسية.
 - الاستطلاع الميداني لأخذ معلومات تساعدنا وتسهل الشروع في الدراسة الأساسية.

3-3- نتائجها:

- التعرف على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة ولاية الوادي.
- ضبط المجتمع الأصلي للدراسة .
- تحديد عينة الدراسة الإحصائية وتمثلت في متربصي التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة ولاية الوادي.
- تحديد حجم العينة الممثلة للمجتمع الأصلي والتي بلغت 109 من متربصي التكوين المهني .

4-مجتمع الدراسة :

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية ، حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره مجتمع متغير ويعبر عن المجتمع الكلي ، ومجتمع الدراسة في هذا البحث مكون (351) متربص ومتربصة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة ولاية الوادي.والجداول التالية توضح أفراد المجتمع الدراسي تبعا لمتغيرات الدراسة: الجنس، نوع التكوين، الشعبة .

جدول(01): يوضع توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس .

المتغير	عدد أفراد المجتمع	النسبة المئوية
ذكور	127	36.18%
إناث	224	63.81%

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن العدد الكلي لذكور هو 127 بنسبة 26.18% من العدد الإجمالي، وهو أقل من العدد الكلي للإناث والمقدر بـ 224 بنسبة 63.81% .

جدول(02): يوضع توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير نوع التكوين .

المتغير	عدد أفراد المجتمع	النسبة المئوية
إقامي	213	60.68%
مهني	138	39.31%

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن عدد المتربصين الإقامين المقدر بـ 213 بنسبة مئوية مقدرة بـ 60.68% أكبر من المتربصين المهنيين والمقدر بـ 138 بنسبة 39.31% .

أما بالنسبة للجدول الذي يوضع توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الشعبة، تعذر علينا عرضها أو حتى التحصل عليها لأنها بحوزة مستشار التوجيه حاولنا الاتصال به ولو هاتقيا لكننا لم نستطع ونظرا لظروف الحجر الصحي تعذر علينا الذهاب للمعهد أو مقابلة المستشار .

5- عينة الدراسة الأساسية وخصائصها :

يعد اختيار العينة من أهم الإجراءات التي يجب القيام بها، لإجراء البحث، وتطبيق أدواته حتى تؤدي العينة الدور المطلوب منها يجب، أن تمثل نفس خصائص المجتمع الأصلي فهي جزء منه و بها يمكن دراسة الكل بدراسة الجزء بشرط أن تكون العينة متماثلة للمجتمع المأخوذ منه.

وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عرضية من متربصي التكوين المهني، بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة، حيث حددنا أفراد المجتمع الدراسي والذي بلغ 351 متربص، ثم حددنا نسبة العينة والتي بلغت 30% وبالتنسيق مع مستشار التوجيه في اختيار الأقسام تمت عملية توزيع الاستبيانات على 109 متربص ومتربصة .

إذا بلغ عدد أفراد العينة 109 متربصا ومتربصة من المجتمع الأصلي، والجداول التالية توضح أفراد العينة الأساسية تبعا لمتغيرات الدراسة: الجنس، نوع التكوين، الشعبة .

جدول (03): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس .

المتغير	عدد الأفراد	النسبة المئوية
ذكر	29	26.60%
أنثى	80	73.39%

تبين من خلال الجدول السابق أن الباحثان قامتا بأخذ نسبة معينة من ذكور والإناث حسب العدد الإجمالي للمتربصين لكلا الجنسين، حيث تم أخذ 29 متربص (ذكور) بنسبة 26.60% لأنه يشمل العدد الأقل من المتربصين، و80 متربصة (إناث) بنسبة 73.39% لأنه يشمل العدد الأكبر من المتربصين .

جدول (04): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير نوع التكوين .

المتغير	عدد الأفراد	النسبة المئوية
إقامي	55	50.45%
مهني	54	49.54%

تبين من خلال الجدول السابق أن الباحثان قامتا بأخذ نسبة معينة من الإقليميين والمهنيين حسب العدد الإجمالي للمتربصين لكلا النوعين، حيث تم أخذ 55 متربص إقامي بنسبة

50.45% لأنه يشمل العدد الأكبر من المتربصين، و**54** متربص مهني بنسبة **49.54%** لأنه يشمل العدد الأقل من المتربصين .

جدول (05): يوضع توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الشعبة .

المتغير	عدد الأفراد	النسبة المئوية
أدبي	57	52.29%
علمي	52	47.70%

تبين من خلال الجدول السابق أن الباحثان قامتا بأخذ نسبة معينة من الأدبيين والعلميين حسب العدد الإجمالي للمتربصين لكلا الشعبتين، حيث تم أخذ 57 متربص إقامي بنسبة **52.29%** لأنه يشمل العدد الأكبر من المتربصين، و52 متربص مهني بنسبة **47.70%** لأنه يشمل العدد الأقل من المتربصين .

6- أدوات الدراسة:

يحتاج الباحث إلى أدوات معينة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لدراسته وتحديد طبيعة مشكلة هذه الدراسة وفرضياتها والأهداف المسطرة لها ونوعية الأدوات ولكل بحث علمي تكتمل فيه جميع الشروط (الشمولية، الصدق، القياس...الخ) .

وقد استخدمنا في هذه الدراسة الأدوات التالية:

6-1- مقياس تقدير الذات:

لقد قمنا في هذه الدراسة بتبني مقياس تقدير الذات لـ (كوبر سميث) الذي طبقته حمزاوي (2017) في دراستها ، والذي تم تقنيه من طرف معمريّة (2012) .

حيث يتكون هذا المقياس من 25 فقرة مختارة من 50 فقرة الأصلية، وتم بناءه لكي يقيس الاتجاهات التقييمية لدى الفرد اتجاه نفسه في الميدان الاجتماعي، الأسري، الشخصي والمدرسي أو المهني .

2- الخصائص السيكومترية لقائمة (كوبر سميث) لتقدير الذات على عينة جزائرية حسب معمرية (2012) :

بعد إجراء التطبيق وتصحيح إجابات المفحوصين على قائمة تقدير الذات لكوبر سميث، والاستبيانات المطبقة معها، أسفرت هذه العملية على النتائج التالية:

-**الصدق**: يتميز المقياس بمستوى عالي من الصدق حيث استخدم الباحث عدة طرق لحساب الصدق وهي :

أ) الصدق التمييزي: الذي أكدت نتائجه أنه دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للذكور والإناث .

ب) الصدق الاتفاقي: اعتمد الباحث على قائمة (غريب عبد الفتاح غريب، 1995)، وقائمة فعالية الذات (من إعداد الباحث 2001)، وقائمة تكساس لتقدير الذات (لعادل عبد الله محمد، 2000). وأسفرت النتائج عن وجود معاملات ارتباط بين المقاييس الثلاثة موضحة بالترتيب كالتالي : 0.24 - 0.29 - 0.75، دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 .

ت) الصدق التعارضي: استخدم الباحث لحساب الصدق التعارضي استبيان (أحمد محمد عبد الخالق، 2000)، وقائمة اليأس ل" بيك " (بدر محمد الأنصاري، 2001) وأسفرت النتائج عن وجود معاملات صدق مرتفعة 0.43، 0.54، عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 .

- **الثبات**: قام الباحث بحساب الثبات بطريقتين :

أ) طريقة إعادة تطبيق الاختبار: أسفرت النتائج عن معامل ثبات يساوي 0.70، عند مستوى دلالة 0.01 .

ب) معامل ألفا: أسفرت النتائج عن معامل ثبات يساوي 0.82 .

3- الخصائص السيكومترية لمقياس تقدير الذات لحمزاوي (2017):

1-صدق المقياس:

للتأكد من صدق المقياس استخدمت الباحثة نوعين من الصدق، الصدق التمييزي و صدق الاتساق الداخلي .

1-1-الصدق التمييزي: للتأكد من صدق المقياس اعتمدت الباحثة على الصدق التمييزي باستعمال طريقة المقارنة الطرفية.

وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول كما يلي:

جدول (06): الصدق التمييزي لمقياس تقدير الذات وفق دراسة حمزاوي (2017).

الصدق التمييزي	متوسط الثلث الأعلى	انحراف الثلث الأعلى	متوسط الثلث الأدنى	انحراف الثلث الأدنى	ت	الدلالة الإحصائية
مقياس تقدير الذات	42.29	4.84	12.11	4.12	31.8	دالة **2

**** دالة عند مستوى (0.01).**

ويتبين من قيم " ت " الجدولية أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وبالتالي يتميز المقياس بقدرة عالية على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في تقدير الذات .

1-2-صدق الاتساق الداخلي :

لحساب هذا النوع من الصدق تم التأكد من صدق الاتساق للمقياس باستخدام معامل الارتباط " بيرسون" بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس بواسطة برنامج

(SPss).حيث وجدت الباحثة أن بعض الفقرات غير دالة إحصائياً، فقامت بتعديلها في الصورة الثانية والنهائية للمقياس. فكانت النتيجة أن جميع معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)و(0.05) مما يؤكد أن فقرات المقياس تتميز باتساق داخلي .

2- ثبات مقياس تقدير الذات:

للتأكد من ثبات مقياس تقدير الذات اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح في الجدول (07) كما يلي:

جدول (07): معامل ثبات مقياس تقدير الذات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حسب دراسة حمزوي

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
تقدير الذات	0.74

يتضح من الجدول أن معامل ألفا كرونباخ=0.74 لمقياس تقدير الذات وهو معامل ثبات قوي، يدل على ثبات فقرات مقياس تقدير الذات.

وبناء على نتائج الصدق والثبات التي تم التوصل إليها في دراسة كل من معمريّة (2012) وحمزوي (2017) تبين لنا أن مقياس تقدير الذات يتمتع بمعاملات صدق وثبات مقبولة وتجعلنا نثق في استخدامه في جمع البيانات في دراستنا.

3- مفاتيح تصحيح مقياس تقدير الذات:

تم طباعة المقياس في صورة كراسة بالإضافة إلى استمارة تسجيل بيانات الطالب على أن يعطي كل اختبار من الاختبارات الثلاثة درجة معينة (0 - 1 - 2) أو (0 - 1 - 2) وذلك بناء على مفتاح التصحيح .

تصحيح البنود الموجبة على النحو التالي: درجتين (2) للإجابة (كثيرا)، ودرجة واحدة (1) للإجابة (قليلا)، وصفر درجة (0) للإجابة (لا) .

وتعكس الدرجات في حالة البنود السالبة: صفر درجة (0) للإجابة (كثيرا)، ودرجة واحد

(1) للإجابة (قليلا)، ودرجتين (2) للإجابة (لا) .

ويمكن معرفة مستوى تقدير الذات للمراهق بجمع الدرجات المتحصل عليها لتعطي الدرجة الكلية لتقدير الذات، فالدرجة العليا تعني تقدير ذات مرتفع، والدرجة الدنيا تعني تقدير الذات منخفض مع العلم أن الدرجة العظمى للمقياس (50) والدرجة الدنيا (0) .

6-2- مقياس النضج المهني:

لقد قمنا في هذه الدراسة بتبني مقياس النضج المهني لكراتيس الذي طبقته لشهب(2013).

الخصائص السيكومترية لمقياس النضج المهني حسب دراسة لشهب (2013):

قامت الباحثة لشهب (2013) بالتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس النضج المهني وتوصلت إلى النتائج التالية:

الصدق :

قامت بحساب الصدق وفق عدة طرق منها :

1- صدق المحكمين : إذ قمنا بتوزيع الاستمارة على مجموعة من أساتذة علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا بجامعات مختلفة من الوطن (الجزائر 2، البليدة ، المسيلة ، ورقلة الوادي). ذوي واختصاصات مختلفة مع الحرص على أن تكون لدى بعضهم خبرة مهنية في ميدان التوجيه المدرسي والمهني لإعطاء رأي علمي وعلمي في المقياس ومدى ملاءمته لأفراد العينة بناء على معرفتهم الشخصية لخصائصهم .وبلغ عددهم الإجمالي 13 محكما.

2. صدق الاتساق الداخلي: حيث تم حساب صدق البناء من خلال حساب الارتباطات بين بنود المقياس وأبعاده والمقياس ككل ،وتوضح الجداول التالية نتائج تحليل البنود المقبولة .

جدول (08): يوضح ارتباطات بنود المقياس بدرجة الكلية حسب دراسة لشهب (2013).

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
01	0.26*	14	0.62**	27	0.31**	40	0.59**
02	0.32**	15	0.29*	28	0.44**	41	0.24*
03	0.46**	16	0.24*	29	0.24*	42	0.24*
04	0.24*	17	0.77**	30	0.26*	43	0.4**
05	0.26*	18	0.56**	31	0.24*	44	0.55**
06	0.26*	19	0.47**	32	0.86**	45	0.26*
07	0.24*	20	0.36**	33	0.58**	46	0.42**
08	0.50**	21	0.56**	34	0.58**	47	0.65**
09	0.76**	22	0.51**	35	0.48**	48	0.50**
10	0.25*	23	0.66**	36	0.34**	49	0.31**
11	0.38**	24	0.28*	37	0.25*	50	0.23*
12	0.23*	25	0.32**	38	0.39**	51	0.29*
13	0.26*	26	0.24*	39	0.24*		

*تعني مستوى الدلالة عند 0.05

**تعني مستوى الدلالة عند 0.01

جدول (09): يوضح معامل ارتباط كل بقية الأبعاد وبالدرجة الكلية للمقياس

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
الأول					
الثاني	0.45**				
الثالث	0.54**	53,0**			
الرابع	0.35**	0.28*	0.29*		
الخامس	0.29*	0.28*	0.44	0.55**	
المقياس ككل	0.76**	0.35**	0.79*	0.73**	0.63**

3. صدق المقارنة الطرفية :

لقد تم ترتيب أفراد عينة التقنيين بناء على درجاتهم في مقياس النضج المهني للسواط، والمقارنة تبعا لنتائجهم على المقياس المعد للدراسة الحالية ، وكانت النتيجة وجود فروق لصالح المجموعة العليا ، مما يدل على قدرة المقياس على التمييز .

ويرى عبد المنعم أحمد الدردير أن طريقة المقارنة الطرفية تعطى مؤشرا لصدق الأداة، وليس القيمة العددية لمعامل الصدق، في حين أن معامل الارتباط الثنائي الأصل يمكنه ذلك لذا فقد قمنا بحساب معامل الارتباط الثنائي الأصل فكانت النتيجة كالتالي $R=0.88$ وهي قيمة دالة حسب الجداول الإحصائية لمعاملات الارتباط وعند مستوى الدلالة (0.01).

الثبت:

طريقة إعادة التطبيق: لقد قامت بحساب الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق بحيث فصل بين التطبيقين مدة 20 يوما. وكانت النتيجة أن معامل الارتباط بين التطبيقين هو 0.93 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) .

-معامل ألفا كرونباخ: باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

جدول (10): يوضح قيمة معامل ألف كرونباخ لأبعاد المقياس وللمقياس ككل:

البعد	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الأول	0.77**
الثاني	0.73**
الثالث	0.78**
الرابع	0.68**
الخامس	0.65**
المقياس ككل	0.72**

**تعني أن مستوى الدلالة عند 0.01

يبين الجدول ثبات المقياس حيث تراوحت قيمة α للأبعاد بين 0.65 و0.78 في حين بلغ معامل ثبات المقياس ككل 0.72، وكلها قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يجعل بالإمكان أن نثق بالمقياس لجمع بيانات الدراسة.

- مفاتيح تصحيح مقياس النضج المهني:

تصحيح البنود الموجبة على النحو التالي: (5) درجات لموافق بشدة ، (4) درجات للإجابة موافق ، (3) درجات للإجابة لست متأكدا ، ودرجتين (2) للإجابة غير موافق ، ودرجة واحدة (1) للإجابة غير موافق بشدة.

وتعكس الدرجات في حالة البنود السالبة: ودرجة واحدة (1) للإجابة موافق بشدة ، ودرجتين (2) للإجابة لموافق ، (3) درجات للإجابة لست متأكدا ، (4) درجات للإجابة غير موافق ، (5) درجات غير موافق بشدة. (الشهب ، 2013، 27-22).

7- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، طبقت الباحثتان مقاييس الدراسة على عينة مكونة من متربصي التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بجامعة، خلال شهر فيفري 2020 حيث تم إتباع الإجراءات التالية:

-بعد الحصول على الموافقة من مدير المؤسسة تم التوجه لمستشار التوجيه المهني للحصول على الإحصائيات الخاصة بتعداد المتربصين .

-اختيار عينة الدراسة بطريقة عرضية .

-توضيح الهدف من الدراسة، وشرح تعليمات المقياسين لمستشار التوجيه المهني لمساعدتنا في عملية توزيع الاستبيانات الذي تبنى عنا هذه العملية .

-تصحيح المقياسين حسب مفتاح التصحيح الخاص بكل مقياس .

-تفريغ البيانات في جهاز الكمبيوتر، وإدخالها في البرنامج الإحصائي (Spss) من أجل تفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة .

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

بعد جمع المعطيات قمنا بتحليل البيانات ومعالجتها ، وذلك باستخدام أساليب الإحصائية تتوافق مع منهج وفرضيات الدراسة و لمعالجة البيانات واختبار صحة الفروض حتى نصل إلى مناقشتها قمنا باستخدام برنامج (SPSS) ومن بين هذه الأساليب:

-اختبار معامل " ت" لحساب الفروق بين متغيرات الدراسة (الجنس، نوع التكوين، الشعبة) في كل من تقدير الذات والنضج المهني .

-معامل الارتباط بيرسون تم استخدامه لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة (تقدير الذات والنضج المهني) .

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً من المنهج الذي يعد ضروري لأي بحث علمي ، ثم مجالات دراسية وحدودها بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات ثم تطرقت إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية ، وسيتم عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

تمهيد:

- عرض وتحليل نتائج الدراسة

- مناقشة نتائج الدراسة

- خلاصة الفصل

- التوصيات والمقترحات

تمهيد:

بعد تطبيق الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية وتفرغ نتائج كل من مقياس تقدير الذات والنضج المهني ، تم تفرغ البيانات وتحليلها إحصائيا والتحقق من فرضيات الدراسة المقدمة سابقا، وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- بالنسبة للفرضية العامة :

والتي تنص على " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني " وللتحقق من صحة الفرضية العامة للدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون . ويبين الجدول الآتي النتائج المحصل عليها بين تقدير الذات والنضج المهني .

جدول (11): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين تقدير الذات والنضج المهني.

المتغيرات	عدد الأفراد	قيمة " ر "	الدالة الإحصائية
تقدير الذات	109	0.15	غير دالة
النضج المهني			

من خلال المعالجة الإحصائية الآلية (SPSS) تبين أن قيمة معامل بيرسون بلغت $r=0.15$ للمتغيرين تقدير الذات والنضج المهني وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني .

1-2 بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى :

الفرضية الأولى تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربيصي التكوين المهني يعزى لمتغير الجنس. وبغرض معالجة الفرضية قمنا باستخدام اختبار " ت " لدلالة الفروق، وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول (12) .

جدول (12): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الذكور/ الإناث) في متغير تقدير الذات .

المقياس	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	"ت"	Sig	الدلالة
تقدير الذات	ذكر=29	34.10	5.80	1.22	0.29	غير دالة
	أنثى=80	34.42	6.68			

ويتضح من خلال هذا الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الذكور والمقدرة بـ 34.10 أقل من المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الإناث المقدرة بـ :34.42 أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الذكور مقدرة بـ 5.80 فهو أقل من الانحراف المعياري لعينة المتربصين الإناث المقدرة بـ:6.68، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وعليه فإنها غير دالة إحصائياً .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين من حيث تقدير الذات .

1-3- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية :

بغرض المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الجنس. قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار "ت"، وتم تفرغ البيانات المحصل عليها كالتالي:

جدول (13): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الذكور/الإناث) في متغير النضج المهني .

المقياس	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	"ت"	Sig	الدلالة
النضج المهني	ذكر=29	180.17	11.12	2.32	0.39	غير دالة
	أنثى=80	187.08	14.50			

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الذكور والمقدرة بـ: 180.17 أقل من المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الإناث المقدرة بـ: 187.08، أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الذكور مقدرة بـ 11.12 فهو أقل من الانحراف المعياري لعينة المتربصين الإناث المقدرة بـ: 14.50، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وعليه فإنها غير دالة إحصائياً .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الجنس.

1-4- بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة :

بغرض المعالجة الإحصائية الفرضية الثالثة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني، إقامي). قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار "ت" ، وتم تفريغ البيانات المحصل عليها كالتالي:

جدول (14): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الإقاميين، المهنيين) في متغير تقدير الذات .

المقياس	نوع التكوين	المتوسط	الانحراف المعياري	" ت "	Sig	الدلالة
تقدير الذات	إقامي=55	34.40	6.40	0.46	0.58	غير دالة
	مهني=54	33.81	6.73			

يتضح من خلال الجدول رقم (14): أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الإقاميين المقدرة بـ 34.40 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة المتربصين المهنيين والمقدرة بـ 33.81، أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الإقاميين مقدرة بـ 6.40 أقل من الانحراف المعياري لعينة المتربصين المهنيين والمقدرة بـ 6.73، ومن خلال الجدول كذلك يتضح أن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني/ إقامي).

1-5- بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة:

بغرض المعالجة الإحصائية للفرضية الرابعة التي تنص على أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين

(مهني/ إقامي). قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار "ت"، وتم تفريغ البيانات المحصل عليها كالتالي:

جدول (15): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الإقاميين/ المهنيين) في

متغير النضج المهني .

المقياس	نوع الإقامة	المتوسط	الانحراف المعياري	"ت"	Sig	الدالة
النضج المهني	إقامي=55	182.09	18.14	1.07	0.17	غير دالة
	مهني=54	185.50	14.66			

يتضح من خلال الجدول رقم (15): أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الإقاميين والمقدرة بـ: **182.09** أقل من المتوسط الحسابي لعينة المتربصين المهنيين المقدرة بـ **185.50**، أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الإقاميين مقدرة بـ **18.14** فهو أكبر من الانحراف المعياري لعينة المتربصين المهنيين المقدرة بـ **14.66**، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (**0.05**)، وعليه فإنها غير دالة إحصائياً .

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين .

1-6- بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة :

بغرض المعالجة الإحصائية للفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة (أدبي، علمي). قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار "ت" ، وتم تفرغ البيانات المحصل عليها كالتالي:

جدول (16): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الأدبيين، العلميين) في متغير تقدير الذات .

المقياس	الشعبة	المتوسط	الانحراف المعياري	"ت"	Sig	الدلالة
تقدير الذات	أدبي=57	34.38	5.96	0.001	0.28	غير دالة
	علمي=52	34.38	6.92			

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الأدبيين المقدر بـ: 34.38 تساوي المتوسط الحسابي لعينة المتربصين العلميين والمقدرة بـ: 34.38، أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الأدبيين مقدرة بـ: 5.96 أقل من الانحراف المعياري لعينة المتربصين العلميين والمقدرة بـ: 6.92، ومن خلال الجدول كذلك يتضح أن قيمة **Sig** أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي).

1-7- بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة :

بغرض المعالجة الإحصائية للفرضية السادسة التي تنص على أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي). قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار "ت" ، وتم تفريغ البيانات المحصل عليها كالتالي:

جدول (17): نتائج حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين (الأدبيين، العلميين) في متغير النضج المهني .

المقياس	الشعبة	المتوسط	الانحراف المعياري	"ت"	Sig	الدلالة
النضج المهني	أدبي=57	185.82	14.16	0.35	0.54	غير دالة
	علمي=52	184.86	14.15			

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الأدبيين والمقدرة بـ 185.82 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة المتربصين العلميين المقدرة بـ: 184.86، أما الانحراف المعياري لعينة المتربصين الأدبيين مقدرة بـ: 14.16 فهو أكبر من الانحراف المعياري لعينة المتربصين العلميين المقدرة بـ 14.15، ويتضح كذلك من خلال الجدول أن قيمة Sig أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وعليه فإنها غير دالة إحصائياً ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة .

2- مناقشة نتائج الدراسة :

تمت مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ظل الدراسات السابقة حول الموضوع والخلفية النظرية ذات الصلة وذلك حسب تسلسل الفرضيات مع الإشارة إلى قلة الدراسات التي تجمع بين تقدير الذات والنضج المهني في حدود المتوفر منها .

2-1- بالنسبة للفرضية العامة :

يتبين من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي التكوين المهني عند مستوى الدلالة (0.05) .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد أي ارتباط بين تقدير الذات والنضج المهني أي يمكن أن نجد فرد يتمتع بتقدير عال لذاته ولكنه لا يتمتع بمستوى عال من النضج المهني والعكس

هناك من يتميز بمستوى عال من النضج المهني لكنه يفتقر قدرا كبيرا من تقديره لذاته، أي أن زيادة أو نقصان مستوى تقدير الذات يرتبط بمتغيرات أخرى وليس بالنضج المهني .

وعليه نجد أن الفرد قد يمتلك مستوى عال من النضج المهني وينظر نظرة ايجابية إلى مهنته المستقبلية ويتطلع إلى مستقبله المهني بشكل واقعي وجاد ويتخمين ايجابي، ولكن يفتقر لمجموعة من العوامل التي تساعد في تحقيق ذاته وتكسبه ثقة بنفسه ومن أبرز هذه العوامل عدم وجود الحب والعاطفة من قبل الوالدين وفقدان الاحترام لهم، بالإضافة إلى العوامل النفسية والقدرات العقلية التي لها أثر كبير في تقدير الذات، إضافة إلى كل من العوامل المحيطة والعوامل الاجتماعية .

والدراسات التي جمعناها التي تناولت المتغيرين (تقدير الذات والنضج المهني) لم نجد أي دراسة توصلت لنفس نتيجتنا الحالية، وعلى عكس ذلك هناك بعض الدراسات التي اختلفت نتيجتها مع نتيجة الدراسة الحالية من بينها دراسة بدره (2016)، ودراسة قراحي (2009)، دراسة شرعة (1998) .

2-2- بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى :

تنص هذه الفرضية على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ، ويعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس .

حيث هناك القليل من الدراسات التي تتفق نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية ومن بينها دراسة مجذوب (2015)، وعلى عكس ذلك هناك العديد من الدراسات التي اختلفت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية ومن بينها دراسة قراحي (2009)، ودراسة بركات (2008)، ودراسة العطا (2014) .

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن كلا الجنسين لديه القدرة النفسية والعقلية لتكيف مع مواقف الحياة الجديدة التي تواجههم ولديهم القدرة كذلك على مواجهة مواقف الفشل التي تعرضوا لها خلال مسيرتهم الدراسية، وكذلك تشابه كلا الجنسين في نمط التنشئة الاجتماعية والأسرية

التي هي بدورها (التنشئة الاجتماعية) لم تعد تفرق بين الذكر والأنثى مما وفرت لهم نفس الفرصة في الحياة .

وقد يرجع السبب في عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات، إلى عدم التمييز بينهما في نمط الحياة، كما أن الإمكانيات التي يوفرها التكوين المهني والذي يجمع كل التلاميذ المتسربين من المدارس لا تفرق بين الذكر والأنثى، إضافة إلى الاستثمار الجيد للشباب في وقت الفراغ مما يولد لديهم نفس الفرص .

كما أنه في هذا العصر أعطى للمرأة حقها في كل المجالات، وهذا ما خلق دفعة نفسية ونظرة جيدة للحياة بأمل وتفاؤل، حيث تخلصت من التهميش وأصبح بإمكانها التكيف والاندماج والانجاز وتحقيق أهدافها الشخصية، المهنية أو دراسية كانت، مما جعل الفرق غير واضح أو بنسبة ضئيلة بينهما .

ونلاحظ أن هناك عدة عوامل مشتركة تساهم في ظهور هذه النتيجة، ومن بينها عوامل أسرية وعوامل اجتماعية ، ودور المرشد بشكل خاص لعب كذلك دور بارز في تنمية مستوى تقدير الذات بنفس القدر لدى المتربصين، وهذا حسب رأي مجموعة من العلماء البارزين في دراسة الذات مما أدى لظهور العديد من النظريات التي درست الموضوع من مختلف زواياه، من بينها نظرة روزنيج التي أكدت على دور الأسرة في تنمية تقدير الذات لدى المراهق ولم تعطي أفضلية أو تبدي أي تمييز بين الجنسين في تربيتهم وتنشئتهم وفي ومحاولة تحقيق الذات لديهم .(حمري،2012، 658) .

وهناك أيضا نظرية الذات لكارل روجرز الذي أكد بصفة كبيرة على دور المرشد الذي هو بدوره لا يفرق بين الجنسين في مساعدتهم على استغلال إمكانياتهم الكامنة لتحقيق ذواتهم وبطريقة تتوافق مع هذه الذات .(سايح، 2015، 35) .

أما نظرية زيلر جاءت مؤكدة على الجانب الاجتماعي حيث تعتقد أن العوامل الاجتماعية هي أساس ظهور تقدير الذات لدى الفرد ولم تفرق بين الذكور والإناث في مستوى تقدير الذات لديهم وهذا ما أكد أن العوامل الاجتماعية لها نفس النتيجة أو تأثير على الجنسين في تحقيق ذواتهم.(بدرة،2016، 5-6) .

وأخيرا نستنتج أن أبرز العلماء لم يفرقوا بين الجنسين في تحقيق الذات ولم يفرقوا بين وسائل وعوامل تحقيق هذه الذات، ومنه إذا لا توجد فروق واضحة بين الجنسين في تقدير الذات .

2-3- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس ، وبعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

ونفسر ذلك بأنه لا يمكننا التمييز بين الإناث والذكور في النضج المهني، حيث نجد أن الإناث والذكور لا يختلفون وذلك يعود إلى التطور الفكري في الحياة، حيث أصبح للإناث حق اختيار مهنتهم على حسب مولاتهم ورغباتهم ، ولديها حق اختيار العمل المناسب لها مثلها مثل الذكر .

وتعزى هذه النتيجة كذلك إلى تفوق و اهتمام كلا الجنسين في بالنضج المهني ومشاركتهم والتعرف على مطالبهم وقدراتهم واستعداداتهم، وذلك بمساعدة كل من الأسرة والمجتمع والأخصائيين (المرشد مثلا)، بالإضافة إلى سعيهم لتمييز لإظهار أنفسهم وإثبات ذاتهم أمام أفراد المجتمع وإدراكهم بأنهم كلما ازدادوا تفوقا كلما نجحوا وارتقوا اجتماعيا، وهذا بالإضافة إلى تفوقهم في الخبرات الاستكشافية التي تتسق وتتوافق مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع .وبالقيم الشخصية التي يمتلكونها يصبحون قادرين على بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها .

وقد يرجع سبب هذه النتيجة أيضا إلى دور مؤسسات التكوين المهني التي لا تفرق بين الجنسين فتسعى لتقديم نفس الإرشادات المهنية وتوفير ظروف ملائمة لكلا الجنسين ومنحهم نفس الإمكانيات الدراسية وتشجيعهم على العمل والمثابرة والنجاح .

وإلى جانب عامل خدمات التوجيه نرى أن الأسرة قد تؤثر على الجنسين من حيث النضج المهني، حيث نجد أن الأسرة الجزائرية الحديثة أصبح لها دور كبير في مساعدة الأبناء على فهم ذواتهم وميولهم ورغباتهم وتشجيع وحثهم على البحث والاستكشاف وتكوين معارف جديدة

حول التخصصات والمهن التي يتطلبها سوق الشغل وهذا من خلال محاورتهم حول أهمية العمل بغض النظر عن جنسهم، كما تعمل على تزويدهم بمختلف الفرص المناسبة للحصول على المعلومات الضرورية واستقلاليتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم الدراسي والمهني .بحيث أصبحت اليوم الأنثى منافسا كل التنافس للذكر ويتمثل هذا التنافس فكريا وعمليا من أجل الحصول على مناصب شغل راقية وإثبات وجدتهن في المجتمع ،بحيث يعتبر المجتمع عامل أساسي وضروري لتنمية وتطوير تقدير الذات والنضج المهني لدى الجنسين من أجل تحقيق اختار تخصصات ومهن راقية تخدم الفرد والمجتمع.

ومنه عامل الجنس ليس له تأثير على النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني وهذا قد يعود إلى أن العوامل المؤثرة في النضج المهني لدى الذكور لا تختلف عن العوامل المؤثرة في النضج المهني لدى الإناث .ومنه نجد أن مفهوم الذات الذي يبنى على الثقة العالية واحترام الإنسان لذاته وتقديرها حق التقدير عند كلا الجنسين.

2-4- بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة :

تنص هذه الفرضية: على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين ، وبعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن متغير نوع التكوين الذي اختاره المتربص لا يؤثر في تقدير الذات بما أنه غير دال إحصائيا، بمعنى أن تقدير الذات غير مرتبط بنوع التكوين والسبب في ذلك حسب رأي الباحثين ومن منطق الواقع والخبرة الميدانية أن المتربص قد اختار نوع التكوين الذي يناسبه، منذ البداية حسب ميولاته، ورغباته وطبيعته شخصيته، بالإضافة إلى كون كلا النوعين يخضع فيه المتربص لنظام وقواعد تحدد وتنظم تربصه وتخضعه للمتابعة البيداغوجية، إذا فهو متربص في كلتا الحالتين في تصوره.

وقد يرجع سبب ظهور هذه النتيجة كذلك إلى توفر الإمكانيات المتاحة في التكوين المهني لكلا النوعين (الإقامي، المهني) مما يجعل المتربص الإقامي لا يشعر بالنقص مقارنة بالمتربص التمهيني، والعكس المتربص التمهيني لا يشعر بالنقص مقارنة بالمتربص

الإقامي، فمؤسسة التكوين المهني لا تفرق بين النوعين لا من ناحية توفير الإمكانيات ولا من ناحية التعامل ولا من ناحية الظروف الملائمة والمساعدة على الدراسة .

ونجد الأسرة كذلك لها دور كبير في تشجيع أبناءها والمساهمة في مساعدتهم معنويا ودعمهم ماديا لإتمام دراستهم في أحسن ظروف وبأرقى النتائج وهذا ما أكده روزنيج في نظريته في تفسير تقدير الذات، ولمستشار التوجيه المهني كذلك الفضل في استكشاف الإمكانيات الكامنة لدى المتربص ومساعدته على تحقيقها مما يرفع من تقدير المتربص لذاته، وهذا ما أكد عليه كارل روجرز في نظرية الذات.

ونظرا لقلّة الدراسات السابقة في هذا الموضوع وخاصة التي تناولت هذا المتغير (نوع التكوين) فإننا اكتفينا بذكر دراسة واحدة وهي دراسة مليكة (2018) والتي توافقت نتائجها مع نتائج دراستنا الحالية .

2-5- بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة:

تنص هذه الفرضية: على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين ، وبعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير نوع التكوين.

وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى الإمكانيات المادية والمعنوية المتكافئة التي تقدمها مؤسسة التكوين لكلا نوعي التكوين المهني (إقامي، مهني)، بالإضافة إلى البرامج الإرشادية التوعوية المقدمة من طرف مستشار التوجيه المهني والتي تضم كلا النوعين أي كلا النوعين مستفادين من هذه البرامج والتي تضم معلومات تخص كل نوع وآفاقه المستقبلية، وإرشادات توعوية للمتربصين مما تزيد من وعيهم نحو مستقبلهم .

نلاحظ كذلك أن الأسرة تعمل على تشجيع أبناءها وتقديم لهم المساعدات المادية والمعنوية لتحقيق آمالهم المستقبلية والنجاح في الوصول إلى مهنتهم التي يطمحون بالالتحاق به وتعزيز أفكارهم الإيجابية وتصحيح أفكارهم السلبية دون المراعاة إلى نوع التكوين الذي ينخرط به المتربص .وكذلك من تجارب الحياة القاسية تجعل الفرد يحاول التفكير الأعمق

لاختياره لمساره الدراسي التكويني بدقة وموضوعية من أجل النجاح وتحقيق الأهداف المرغوبة فيها .

وممكن أن يكون أكثر سبب لظهور هذه النتيجة هي رضا المتربص عن مساره الدراسي وعن اختياره لنوع التكوين، ووعيه بإيجابيات وسلبيات كل نوع وثقته بنفسه وبقدراته اتجاه نوع محدد .

2-6- بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة :

تنص هذه الفرضية: على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة ، وبعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبيئت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة.

ويمكن أن يرجع سبب هذه النتيجة إلى أن التكوين المهني يعطي نفس الفرصة لكلا الشعبتين في التفوق والعمل باجتهاد، وتوفير نفس الإمكانيات والوسائل المساعدة على الدراسة، وعدم التفرقة أو التفضيل بين الشعبتين.

ويمكن تفسيرها كذلك بأن كل من العلميين والأدبيين منهم مطالبين ببذل مجهود أكبر، والمثابرة، كما يحتاجون إلى قدرات تفكير عالية وهذا كله راجع إلى العديد من العوامل، التي تسهم في تقارب مستوى تقدير الذات لديهم، وهذا ناتج عن تشابه الأهداف العامة من مختلف تخصصات التكوين المهني، وما يفرض من ظروف متشابهة لجميع الشعب، مما يتيح للمتربصين الاستفادة من الخبرات .

وهذا يرجع إلى أن المتربصين في الشعبتين لديهم نفس الآمال والأهداف التي يسعون إلى تحقيقها بكل تفاؤل، ويميلون إلى التفوق في الدراسة ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية وانجاز الأعمال التي توكل لهم، ويسيطرون وفق خطة معينة تثن المراحل السابقة من حياتهم وهو ما أدى إلى ارتفاع تقدير الذات لدى المتربص التكوين المهني .

2-7- بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة:

تنص هذه الفرضية: على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة ، وبعد عرض النتائج التي تم التوصل إليها والتي أكدت صحة الفرضية وبيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الشعبة.

وتعزى هذه النتيجة لرضا المتربصين عن شعبتهم سواء أكانت أدبية أو علمية وعن التوجيه الذي مروا به خلال مرحلة التعليم الثانوي، والرضا عن التوجيه لمشاريعهم الدراسية والمهنية المستقبلية لذلك نجد عدم وجود فروق في مستوى النضج المهني لدى الشعبتين.

وعامل الأسرة كذلك الذي يلعب دورا كبيرا في تنمية ميول واستعدادات أبناءها وتشجيعهم على تحقيق أحلامهم المستقبلية ومشاريعهم المهنية بغض النظر عن شعبتهم وتقديم لهم أهم النصائح والتوجيهات .

ونجد كذلك وجود فرص متكافئة لكلا الشعبتين في سوق الشغل، حيث قلل هذا العامل بل وقضى على التفاوت والفروق بين الشعبتين، وخاصة في وقتنا الحالي أصبح الاهتمام بالشعبتين أمر ضروري وحتمي وذلك لتحقيق متطلبات الحياة بصفة عامة وتحقيق متطلبات سوق العمل بصفة خاصة، لذلك نجد أن عامل الشعبة لا يؤثر على النضج المهني .

بحيث نلاحظ أن التوجيه إلى تخصص عن رغبة وميل لا يضمن للمتربصين أفضل مستوى تحصيلي فحسب ،بل يضمن لهم إمكانية الاستمرار في هذا التخصص.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بعرض ومناقشة النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا، وقد أسفرت نتائج الدراسة على قبول الفرضية الصفرية العامة التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربيصي التكوين المهني، وكما تم قبول جميع فرضيات الدراسة التي تقرر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من تقدير الذات والنضج المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس، ونوع الإقامة، والشعبة .

استنتاج عام واقتراحات:

انطلاقاً مما تم عرضه من خلفية نظرية في كل ما يتعلق بتقدير الذات والنضج المهني، واعتماداً على البيانات الإحصائية وفي إطار الهدف الرئيسي للدراسة الحالية وهو الكشف عن علاقة تقدير الذات في تحسين مستوى النضج المهني لدى المتربصين والمتربصات، والكشف عن الفروق في تقدير الذات والنضج المهني بين (الذكور والإناث، المقيمين والمتمهنيين، الأدبيين والعلميين)، تم التوصل إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي التكوين المهني .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني / إقامي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير نوع التكوين (مهني / إقامي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني متربصي التكوين المهني يعزى لمتغير الشعبة (أدبي/علمي).

وبناء على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة نقدم جملة من الاقتراحات نوجزها كالتالي:

-العمل على تحسين المكانة الاجتماعية لبعض المهن حتى لا يتأثر اختيار التلميذ الدراسي بالقيمة الاجتماعية للمهن .

-دراسة كل بعد من أبعاد تقدير الذات مع متغيرات أخرى .

-دراسة كل بعد من أبعاد النضج المهني مع متغيرات أخرى .

-إجراء دراسات متماثلة على عينات أخرى، لتقديم صور أكمل بين هذه المتغيرات .

-ضرورة تثمين العلاقة الصحيحة للمراهقين مع المجتمع .

-توظيف إمكانات المركز في عمل المزيد من البرامج الإرشادية التي تعمل على رفع مستوى النضج المهني للمتربصين .

-العمل على تقديم معلومات للمتربصين حول عالم المهن المختلفة من أجل تنمية وعيهم المهني.

قائمة المراجع:

أمزيان، زبيدة (2007). *علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية*. رسالة ماجستير. كلية الآداب والعلوم الإنسانية: باتنة.

أيلاس، محمد (2017). *مركز الضبط وعلاقته بتقدير الذات وقلق الامتحان*. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاجتماعية. تلمسان: الجزائر.

بدرة، حورية (2016). *تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 26. 397-414: وهران.

بركات، عبد الحق (2008). *الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى عينة من الطلبة بجامعة وهران*. المجلة الخلدونية. العدد 1. 233-267: وهران.

بالطاهر فاطمة (2018). *النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعلمين*، رسالة ماستر، الوادي.

بلعابد، عبد القادر (2016). *تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني. مقارنة مفاهيمية تحليلية*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 26. 359-365: وهران.

بن دهنون، سامية شرين، وماحي، إبراهيم (2014). *الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلاب الجامعة*. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 16. 69-86: وهران.

بن مازوز مباركة، (2019). *مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني النمط الحضوري، بالمسيلة*.

بيان، محمد موسى الفوارعه (2017). *فاعلية برنامج إرشادي يستند لنظرية هولاند في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلبة العاشر في المدارس الخاصة بمديرية وسط الخليل*. رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي. بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل .

تروزلت ، عمروني حورية (1996) .مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين . دراسة المؤشرات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشروع . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الجزائر : الجزائر .

توهامي، عائشة (2015). تقدير الذات لدى أمهات الأطفال المتوحدين . شهادة الماستر . كلية العلوم الاجتماعية: بسكرة.

الجبوري، أزهارى يوسف خلف (2013). تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية . مجلة جامعة تكريت للعلوم . العدد 5. المجلد 20. 256-303.

جودت، عزت عبد الهادي و العزة، سعيد حسني (2014). التوجيه المهني ونظرياته . ط2. دار الثقافة: عمان - الأردن.

الحاج أحمد حبيبة، (2017). الدافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية وعلاقتها بالنضج المهني لد تلاميذ سنة أولى ثانوي .رسالة ماستر : الوادي.

الحجري، سالمة بنت راشد بن سالم (2011). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية تقدير الذات لدى المعاقين بصريا في سلطنة عمان . رسالة ماجستير: عمان.

حمري، صارة (2012). علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوية . رسالة ماجستير . كلية العلوم الاجتماعية: وهران.

حمزاوي، زهية (2017). صورة الجسد وعلاقتها بتقدير الذات عند المراهق - دراسة ميدانية لتلاميذ الثانوية بولاية مستغانم - . رسالة دكتوراه: وهران .

الخروصي، طارق بن حمود بن راشد (2007). أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس . أطروحة ماجستير . جامعة مؤتة: الأردن.

ديب، فتحية (2014). أهمية تقدير الذات في حياة الفرد .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية .العدد 17: الجزائر.

الراشدي، أحمد بن محمد (2017). **النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير: عمان.

رانجيت، سينج مالهي و روبرت دبليو، ريزنر (2005). **تعزيز تقدير الذات - إعادة بناء وتنظيم نفسك للنجاح في الألفية الجديدة**. مكتبة جرير: السعودية.

زيوي، عبلة وأيت، حبوش سعاد. (2019). **تقدير الذات لدى الطالب الجامعي - دراسة مقارنة -**. مجلة الدراسات النفسية وتربوية. مجلد 12. عدد 1. 105-112:الجزائر .

سالم، ناجح سليمان محمد (2010). **الأمن النفسي وتقدير الذات في علاقتها ببعض الاتجاهات التعصبية لدى الشباب الجامعي**. رسالة ماجستير: مصر.

سايج، زلخية (2015). **علاقة تقدير الذات و وجهة الضبط بالتحصيل الدراسي، دراسة ميدانية على تلاميذ سنة أولى ثانوي**. رسالة الماجستير. قسم علم النفس. تلمسان: الجزائر.

سمور، أماني خليل محمود (2015). **تقدير الذات وعلاقته بالضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة**. رسالة ماجستير. كلية التربية: غزة.

سني، أحمد. (2015). **تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المسن، دراسة ميدانية على عينة من المسنين بمراكز رعاية الشيخوخة**. رسالة ماجستير: وهران.

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

سول، ماکلاود، ترجمة علي عبد الرحيم صالح. (دس). **سيكولوجية مفهوم الذات**. جامعة القادسية: العراق.

شديفات، سمير (2019). أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية . 1- 147: الأردن.

الشرعة، حسين (1998). علاقة مستوى الطموح بالنضج المهني لدى الطلبة الصف الثاني ثانوي .مجلة البحوث والدراسات .العدد 5 .مجلد 13 .الأردن.

شقيقة، عطا أحمد (2008).تقدير الذات وعلاقته بالمشاركة السياسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بغزة . رسالة ماجستير . معهد البحوث والدراسات العربية: مصر .

صوشة، مليكة علي (2018). مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني - دراسة ميدانية على عينة من متربصي التكوين المهني و التمهين بأولاد دراج - . رسالة ماستر : المسيلة.

طبشي، بلخير، وآخرين (2015). علاقة الأفكار اللاعقلانية وقلق المستقبل بتقدير الذات لدى طلبة علم النفس وعلوم التربية بجامعة ورقلة . كلية العلوم الاجتماعية. ورقلة: الجزائر.

العززي، سيف بن سالم بن خلفان (2011).فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظرتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير منشورة . جامعة نزوى: عمان.

السامعي توفيق (2011)،مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية خرجي القطاع المكون ،لنيل رسالة دكتورا ،منشورة ،سطيف .

العطا، عايدة محمد (2014). تقدير الذات وعلاقتها بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء .بحثمقدم لنيل درجة الماجستير . جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان.

العطاس، عبد الله بن أحمد محمد (2010). **فاعلية برنامج إرشاد انتقائي في تحسين مستوى النضج المهني لدى عينة من الطلبة المستجدين**. المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس. رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية: مصر.

القصر، هاجر علي محمد (2017). **فاعلية العلاج بالمعنى في تحسين تقدير الذات ومعنى الحياة لدى المراهقين بالمرحلة الثانوية**. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس: القاهرة.

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

لشهب، أسماء (2013). **فاعلية برنامج إرشادي لتحسين مستوى النضج المهني**. رسالة غير منشورة : جامعة الجزائر 2.

لقوقي، دليلة (2016). **مستوى تقدير الذات لدى المراهق مجهول النسب المكفول في أسرة بديلة**. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية. بسكرة: الجزائر.

مجنوب، أحمد محمد أحمد قمر. (2015). **تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديمغرافية-دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا**. رسالة دكتوراه. جامعة دنقلا: السودان.

مدور، مليكة (2018). **محاضرات في التوجيه المدرسي والمهني**. أستاذة علم النفس المعرفي وسليمة سايجي أستاذة علم النفس المدرسي. منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر ، جامعة محمد خيضر . دار علي بن زيد للطباعة : بسكرة .

معمرية، بشير (2012). **سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز**. دار الخلدونية للنشر والتوزيع: الجزائر.

موسى، ماجدة (2010). **مفهوم الذات الاجتماعية وعلاقتها بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى الكفيف**. مجلة جامعة دمشق. المجلد 26. 409-451.

النوايسة، سيما جميل.(2014). فاعلية برنامج إرشاد مهني محسوب , والنضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي،المجلة الدولية للتربية المتخصصة. المجلد 3. العدد 11. تشرين الثاني: الأردن.

همت، مختار مصطفى (2016). استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيس بوك وعلاقته بالثقة بالنفس وتقدير الذات والأمن النفسي لدى عينة من طلاب المؤسسات الإيوائية. مجلة كلية التربية. العدد167. 281- 351 الجزء الثاني. جامعة الأزهر:مصر.

رحالي ياسمين(2018)نمط الاختيار المهني المتربصين بمركز التكوين المهني ،لنيل شهادة الماستر ،جامعة خميس مليانة.

فواز بن محمد الصوايط (2015). مقدمة علم النفس بكلية التربية ، رسالة ماجستير في علم النفس (توجيه تربوي ومهني)،بجامعة أم القرى.

قويجيل،منير (2014) . سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر . مذكرة لنيل الماجستير .جامعة محمد خيضر :بسكرة .

مركز التكوين والتمهين الحامة .الساعة 12:21 . 12/02 /:خنشلة

الملاحق

ملحق (01)

جامعة حمى لخضر- الوادي -

كلية ا سانية

قسم سانية

في إطار البحث العلمي نضع بين يديكم هذه الاستمارة ونرجو منك الإجابة على بنودها بما يتناسب معكم بالصدق وصراحة حيث تمثل البنود مواقف تتعلق بتكوينكم ومواقف تعيشونها في الحياة والمطلوب منكم وضع علامة (X) في المكان الذي ترونه مناسباً وتأكدوا أن إجاباتكم لن يطلع عليها غيرنا ولن نستعملها إلا لغرض البحث العلمي ، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة .

البيانات الشخصية

	أنثى		الجنس : ذكر
	مهني		نوع التكوين : إقامي
	علمي		الشعبة : أدبي

نشكركم على حسن تعاونكم

ملحق (02): مقياس تقدير الذات : (الكوبر سميت)

رقم العبارة	العبــــــــــــــــارات	كثيرا	قليلا	لا
01	أتضايق من كثير من الأمور و الأشياء عادة			
02	أجد من الصعب عليا أن أتحدث أمام مجموعة من الناس			
03	أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي			
04	يصعب عليا اتخاذ قرار خاص بي			
05	يسعد الآخرون بوجودهم معي			
06	أتضايق بسرعة في المنزل			
07	أستغرق وقتا طويلا في التعود على الأشياء الجديدة			
08	أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني			
09	تراعي عائلتي مشاعري عادة			
10	أستسلم و أنهزم بسرعة			
11	تتوقع أسرتي مني النجاح			
12	يصعب عليا جدا أن أبقى كما أنا			
13	تختلط الأشياء كلها في حياتي			
14	يتبع الناس أفكارني			
15	أقلل من قدر نفسي			
16	لدي رغبة في ترك البيت			
17	أشعر بالضيق في القسم			
18	مظهري ليس جيدا مثل معظم الناس			
19	إذا كان لدي شيء أريد أن أقوله فإنني أقوله			
20	تفهمني أسرتي			

21	معظم الناس محبوبون أكثر مني			
22	أشعر بمضايقات من قبل والدي			
23	ينقصني تلقي التشجيع في القسم			
24	أرغب أن أكون شخصا آخر			
25	لا يثق الناس بي			

ملحق (03):مقياس النضج المهني : (لكراتيس).

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	لست متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	بدأت أفكر في نوع العمل الذي قد التحق به مستقبلا.					
02	أسعى لتأكد من فرص التوظيف قبل اختياري لتخصص الجامعي الذي سألتحق به مستقبلا					
03	أفكر الالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي .					
04	اهتم بجمع المعلومات اللازمة حول مستقبلي الدراسي .					
05	أفضل ألا أشغل نفسي بموضوع اختيار المهنة المستقبل طالما أن مستقبلي بعيد.					
06	قبل اختياري لمهنة المستقبل علي أولا أن أتأكد من قدرتي على النجاح.					
07	اخترت تخصصي الدراسي للسنة المقبلة بنفسي.					
08	اعتقد أن كل إنسان خلق ليمارس مهنة معينة ، بحيث لا يمكنه ممارسة غيرها.					
09	أسعى للاتصال بالمختصين بالتوجيه (مستشاري التوجيه ، أستاذة (...لتزويد بالمعلومات الصحيحة حول الاختيار.					

					10 أعلم أن اختياري الدراسي هذه السنة يعتبر خطوة أولى لاختيار المهنة المستقبل
					11 لدى اهتمامات دراسية ومهنية متنوعة مما يمنحني فرص النجاح في أعمال مختلفة
					12 أعتقد أن مهمة اختيار مهنة المستقبل للأبناء يجب توكل للأباء
					13 أسعى إلى التحقق من المعلومات التي أتحصل عليها قبل أن أعتد عليها في اختياري الدراسي والمهني.
					14 أنا مستعد لتغيير المهنة التي أنوي الالتحاق بها لو تأكدت بأنها لا تناسبني .
					15 كي يكون اختياري صحيحا يجب أولا الهدف الذي أتوقعه من الاختيار .
					16 قبل اختيار تخصص أو عمل معين يجب أولا المقارنة بين مميزاته وعيوبه.
					17 أفضل أن أختار التخصص الذي أختاره اصدقائي.
					18 أسأل كثيرا تلاميذ الثانوية وطلبة الجامعة حول ما يدرسونه .
					19 استطيع وضع قائمة بالأعمال التي اهتم بممارستها عندما أكبر .
					20 أعرف ما علي داسته للوصول إلى المهنة التي أفكر بالالتحاق بها مستقبلا.
					21 أعتقد أن الإنسان قادرا على أن يحب عمل إذا نجح فيه.
					22 أفضل الالتحاق بالمهنة التي سبق وأن نجح فيها أفراد من أسرتي .
					23 أشعر أنني أمتلك معلومات كافية لاتخاذ قراري الدراسي والمهني.
					24 بإمكانني ترتيب الأعمال التي قد تعيق اختياري الدراسي والمهني

					25	العمل يؤمن لي الاستقلال المادي عن أسرتي.
					26	قد أقبل يوما ما بأن أعمل مهنة أقل من إمكانياتي ومؤهلاتي الدراسية.
					27	أفضل أن يختار لي غيري مهنة تناسبني.
					28	أحاول التعرف على الصعوبات التي قد تعيق تنفيذ اختياري الدراسي والمهني .
					29	أعمل على وضع أكثر من بديل لاختياري الدراسي والمهني.
					30	يمكنني منذ الآن وصف المهنة التي أفكر بالالتحاق بها مستقبلا.
					31	لا فائدة من مهنة لا تحقق طموح صاحبها.
					32	يزعجني أن يفرض علي والدي مهنتي المستقبلية.
					33	حتى أنجح في أي عمل اختاره علي أن أطور من إمكانياتي
					34	استطيع ترتيب البدائل التي وضعتها لاختياري الدراسي والمهني حسب إمكانية تطبيقها.
					35	أعتقد أن العمل ضروري لحل العديد من مشاكل مجتمعنا .
					36	أحيانا قد يختار الإنسان مهنة لا يحبها .
					37	يصعب علي اختيار العمل المناسب بسبب كثرة الآراء التي أسمعها.
					38	أقارن باستمرار بين نتائجي الدراسية ومتطلبات الشعب الدراسية التي أود الالتحاق بها.
					39	أعتقد أن جانباً كبيراً لنجاحي في عمل ما يعتمد على طريقة رؤيتي لهذا العمل.
					40	مجرد التفكير في العمل الذي قد أشغله مستقبلاً يشعرنني بالمتعة.
					41	أعتقد أن الظروف قد تجعل بالإنسان يختار مهنة لا تناسب قدراته.
					42	أسعى للاستفادة من خبرات إخواتي وزملائي في

					الثانوية عند اتخاذ قراري الدراسي والمهني .	
					يصعب على أن أجد عملا يتفق مع ميولي .	43
					لن أعمل أبدا في عمل لم اختره بنفسى.	44
					أعتقد أن تأجيل التفكير في مهنة المستقبل فيه مضيعة للوقت.	45
					أرى أن البقاء دون عمل من ممارسة عمل للاحبه.	46
					اعتمد كليا على نصيحة والدي عند اختباري لمهنة	47
					في كثير من الأحيان يرضى الإنسان بعمل أقل مما كان يطمح إليه .	48
					اخترت هذا التخصص لاقتناعي بإمكانية نجاحي فيه أكثر من غيره.	49
					أشعر أن الحياة دون عمل تعد مضيعة للوقت.	50
					أنا مستعد لمواصلة الدراسة في التخصص الذي اخترته ولو كان احتمال رسوبي فيه كبيرا.	51

ملحق (04)

CORRELATIONS
 تقدير. الذاتالنضج. المهني /VARIABLES=
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	02-JUN-2020 19:33:59
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	Split File
	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Cases Used	CORRELATIONS
Syntax	تقدير. الذاتالنضج. المهني /VARIABLES= /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Processor Time	00:00:00.03
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.04

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تقدير. الذات	34.3394	6.43949	109

النضج المهني	185.2477	13.97959	109
--------------	----------	----------	-----

Correlations

	تقدير الذات	النضج المهني
Pearson Correlation	1	.155
Sig. (2-tailed)		.108
N	109	109
Pearson Correlation	.155	1
Sig. (2-tailed)	.108	
N	109	109

ملحق (05)

1. T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير الذات 1
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:01:17
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الجنس (1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير الذات 1 /CRITERIA=CI (.95).
Syntax	
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير الذات 1	ذكور	29	34.1034	5.80852	1.07862
	إناث	80	34.4250	6.68604	.74752

Levene's Test for Equality of Variances

		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
تقدير الذات 1	Equal variances assumed	1.125	.291	-.229	107	.818
	Equal variances not assumed			-.245	56.719	.818

2. T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير الذات 2
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:02:02
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	Split File
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير الذات 2 /CRITERIA=CI (.95).
Processor Time	00:00:00.03
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	نوع التكوين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير الذات 2	إقامي	55	34.4000	6.40197	.86324
	مهني	54	33.8148	6.73228	.91615

	Levene's Test for Equality of Variances		t	Df	Sig. (2-tailed)
	F	Sig.			
تقدير الذات 2	Equal variances assumed	.035	.853	107	.656
	Equal variances not assumed		.465	106.496	.646

3. T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير. الذات3
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:02:50
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير. الذات3 /CRITERIA=CI (.95).
Syntax	
Processor Time	00:00:00.02
Resources Elapsed Time	00:00:00.07

[DataSet0]

Group Statistics

	الشعبة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أدبي	تقدير. الذات3	57	34.3860	5.96943	.79067
علمي		52	34.3846	6.92014	.95965

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means					
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
.001	107	.999	.00135	1.23500	-2.44689-	2.44959
.001	101.251	.999	.00135	1.24342	-2.46518-	2.46788

4. T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج. المهني1
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:03:34
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الجنس (1 2) /MISSING=ANALYSIS
Syntax	/VARIABLES=النضج. المهني1 /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time	00:00:00.03
Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج. المهني1	ذكور	29	180.1724	11.12933	2.06667
	إناث	80	187.0875	14.50464	1.62167

Levene's Test for Equality of Variances				
F	Sig.	t	Df	Sig. (2-ta

النضج. المهني1	Equal variances assumed	.739	.392	-2.328-	107
	Equal variances not assumed			-2.632-	64.437

5. T-TEST GROUPS=نوع. التكوين (3 4)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج. المهني2
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:04:06
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	Split File
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=نوع. التكوين (3 4)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS النضج. المهني2 /VARIABLES= /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.02

[DataSet0]

Group Statistics

نوع. التكوين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
إقامي	55	182.0909	18.14884	2.44719
النضج. المهني2 مهني	54	185.5000	14.66577	1.99576

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means					
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
-1.077-	107	.284	-3.40909-	3.16396	-9.68127-	2.86309
-1.080-	103.203	.283	-3.40909-	3.15781	-9.67172-	2.85354

6. T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج. المهني3
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:04:38
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=النضج. المهني3 /CRITERIA=CI (.95).
Resources	Processor Time 00:00:00.02
	Elapsed Time 00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الشعبة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أدبي	النضج. المهني3	57	185.8246	14.16626	1.87637
علمي		52	184.8654	14.15880	1.96347

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means					
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
.353	107	.725	.95918	2.71594	-4.42486-	6.34321
.353	106.099	.725	.95918	2.71588	-4.42525-	6.34361

1. T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير.الذات1
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes	
Output Created	17-APR-2020 23:01:17
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الجنس (1 2)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير.الذات1 /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير.الذات1	ذكور	29	34.1034	5.80852	1.07862
	إناث	80	34.4250	6.68604	.74752

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-.229-	107	.819	-.32155-	1.40195	-3.10076-	2.45766
-.245-	56.719	.807	-.32155-	1.31233	-2.94972-	2.30662

2. T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير الذات 2
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created		17-APR-2020 23:02:02
Comments		
Active Dataset		DataSet0
Filter		<none>
Input Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		109
Definition of Missing		User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used		T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)
Syntax		/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير الذات 2 /CRITERIA=CI (.95).
Processor Time		00:00:00.03
Resources Elapsed Time		00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	نوع التكوين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير الذات 2	إقامي	55	34.4000	6.40197	.86324
	مهني	54	33.8148	6.73228	.91615

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	

					Lower	Upper
.465	107	.643	.58519	1.25819	-1.90902-	3.07940
.465	106.496	.643	.58519	1.25877	-1.91032-	3.08069

3. T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= تقدير. الذات3
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:02:50
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= تقدير. الذات3 /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time	00:00:00.02
Resources Elapsed Time	00:00:00.07

[DataSet0]

Group Statistics

	الشعبة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أدبي	تقدير. الذات3	57	34.3860	5.96943	.79067
علمي		52	34.3846	6.92014	.95965

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
.001	107	.999	.00135	1.23500	-2.44689-	2.44959
.001	101.251	.999	.00135	1.24342	-2.46518-	2.46788

4. T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج.المهني1
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created		17-APR-2020 23:03:34
Comments		
Active Dataset		DataSet0
Filter		<none>
Input Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		109
Definition of Missing		User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used		T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)
Syntax		/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=النضج.المهني1 /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time		00:00:00.03
Resources Elapsed Time		00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج.المهني1	ذكور	29	180.1724	11.12933	2.06667
	إناث	80	187.0875	14.50464	1.62167

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-2.328-	107	.022	-6.91509-	2.96997	-12.80270-	-1.02748-
-2.632-	64.437	.011	-6.91509-	2.62696	-12.16235-	-1.66782-

5. T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج. المهني2
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created		17-APR-2020 23:04:06
Comments		
Active Dataset		DataSet0
Filter		<none>
Input Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		109
Definition of Missing		User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used		T-TEST GROUPS=نوع التكوين (3 4)
Syntax		/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=النضج. المهني2 /CRITERIA=CI(.95).
Resources		
Processor Time		00:00:00.02
Elapsed Time		00:00:00.02

[DataSet0]

Group Statistics

	نوع التكوين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج. المهني2	إقامي	55	182.0909	18.14884	2.44719
	مهني	54	185.5000	14.66577	1.99576

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1.077-	107	.284	-3.40909-	3.16396	-9.68127-	2.86309
-1.080-	103.203	.283	-3.40909-	3.15781	-9.67172-	2.85354

6. T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)

/MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=النضج. المهني3
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Notes

Output Created	17-APR-2020 23:04:38
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Input	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
N of Rows in Working Data File	109
Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Cases Used	T-TEST GROUPS=الشعبة (5 6)
Syntax	/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=النضج. المهني3 /CRITERIA=CI(.95).
Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.03

[DataSet0]

Group Statistics

	الشعبة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النضج. المهني3	أدبي	57	185.8246	14.16626	1.87637
	علمي	52	184.8654	14.15880	1.96347

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
.353	107	.725	.95918	2.71594	-4.42486	6.34321
.353	106.099	.725	.95918	2.71588	-4.42525	6.34361

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=المهني. الذاتالنضج. تقدير
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	02-JUN-2020 19:33:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	109
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
Syntax		/VARIABLES=المهني. الذاتالنضج. تقدير
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الذات.تقدير	34.3394	6.43949	109
المهني.النضج	185.2477	13.97959	109

Correlations

		الذات.تقدير	المهني.النضج
الذات.تقدير	Pearson Correlation	1	.155
	Sig. (2-tailed)		.108
	N	109	109
المهني.النضج	Pearson Correlation	.155	1
	Sig. (2-tailed)	.108	
	N	109	109