

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
-قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا-

تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني
دراسة ميدانية على عينة متربصات في التكوين المهني
بلدية رقان . أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

قرادة ياسمينه

إعداد الطالبة:

المومن مريه

الصفة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	طويل محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر " ب "	قرادة ياسمينه
مناقشا	أستاذ مساعد	ام الخير العابد

السنة الجامعية 2024-2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
-قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا-

تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني
دراسة ميدانية على عينة متربصات في التكوين المهني
بلدية رقان . أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:
قرادة ياسمينه

إعداد الطالبة:
المومن مريه

الصفة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	طويل محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر " ب "	قرادة ياسمينه
مناقشا	أستاذ مساعد	ام الخير العابد

السنة الجامعية 2024-2025



الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنان على البدء والختام

(وآخر دعواتهم ان الحمد لله رب العالمين)

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق مخفوا بالتسهيلات، لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه.

أهدي هذا النجاح:

لنفسي الطموحة والمكافحة؛

إلى من كلل العرق جبينه، ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار، إلى النور الذي أثار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً، من بذل الغالي والنفس واستمدت منه قوتي واعتزازي بذاتي والذي العزيز "العيد"؛

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمنيت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا أُمي العزيزة "علالة"؛

إلى أختي الغالية "روميسة"، التي كانت دوماً مصدر الدِّعم والإلهام، شجاعته وتفاؤله في مساعيكَ درسٌ أعظم، وأنت اليوم رفيقة دربٍ أسيرُهُمْ نَحْو تحقيق الأحلام. فلتكوني دائماً فخري وسعادتي، ولك مني كلُّ التقدير والعرفان؛

إلى روح جدي الحبيب الراحل، الذي زرع فيَّ حبَّ التعلُّم واجتهاد السَّعي وراء العلم. لا يزال صدى نصائحه يرفرف في قلبي، وصبره وعطاؤه يرافقان خطاي في كلِّ خطوة. في رحلتك الأبدية، أسأل الله أن يجعل هذا التوفيق شافعاً لك عند الرحمن، وأن يجمعنا بك في مستقر رحمته "المجاهد المومن بوجعة"

جميعاً، عائلتي وأحبتي وكلَّ رفاق الدرب، حضوركم في حياتي كان الدافع الحقيقي للاستمرار، ودعمكم كان الوقود الذي أطلقني صوب تحقيق الأهداف. بارك الله فيكم وأدام محبتكم في قلبي، فبفضلكم صار هذا الحلم واقعاً يُحتفى به.

شكر وعرفان

الحمد لله و الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين
وبعد شكره سبحانه وتعالى على توفيقى في عملى هذا، يسعدنى أن أتقدم بجزيل الشكر
والعرفان إلى الأستاذة الفاضلة "قراة ياسمينه"، التى قامت بالإشراف على دراستى ودعمها المتواصل
لى؛

وأقدم بجزيل الشكر لجميع أساتذة مشوارى الجامعى من جامعة وهران 2 أحمد بن محمد
وجامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري وجامعة غرداية، وإلى كل من ساعدنى فى هذه الدراسة
وبالأخص الاستاذ رابح عبد السلام والأخ رابح الطيب والأخت رابح آمال.

شكرا جزيلا.

ملخص الدراسة:

إن دراستنا هذه تهدف إلى الكشف عن مدى تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني، وذلك من خلال معرفة تأثير القيم الاجتماعية والعادات والعرف والتنشئة الأسرية على الاختبار المهني، فقد تناولت هذه الدراسة في إطارها النظري مفهوم الثقافة المحلية، نشأة الثقافة وعناصرها، مكوناتها، خصائصها، وظائفها، مصادرها، وأهميتها، كما تناولت الدراسة أيضا مفهوم الاختيار المهني، أهميته، أهدافه، أسسه، خصائصه، فوائده، العوامل المؤثرة عليه، أنماطه، خطواته، والنظريات المفسرة له.

أما في الجانب الميداني اعتمدنا على المنهج الوصفي، كما استعنا بتقنيات البحث التالية وهي: (الملاحظة والاستبيان)، وأجرينا الدراسة الميدانية على مستوى مركز التكوين المهني "ليتيم الشيخ" ببلدية رقان ولاية أدرار والتي شملت العينة المكونة من 84 متربصة (إناث)، وفي الأخير توصلنا إلى النتائج التالية:

- القيم الاجتماعية ما زالت تؤثر في الاختيارات النساء المهنية , خاصة نحو المهن التي تحظى بالاحترام , مع الاستمرار بعض الصور النمطية حول المناسبة لمن.
- العادات والأعراف التقليدية لا تزال تحد من حرية اختيار المهنة , رغم وعي النساء بضرورة التغيير و يعد التعليم عاملا مهما في تجاوز هذه القيود .
- التنشئة الأسرية دور في التوجيه المهني , خاصة من خلال آراء الوالدين لكن التأثير لم يعد حاسما , إذ تسعى العديد من النساء للموازنة بين رغباتهن و الطموحات العائلية .

Abstract:

This study aims to reveal the extent of the influence of local culture on career choice, by knowing the impact of social values, customs, customs, and family upbringing on career choice. This study addressed in its theoretical framework the concept of local culture, the emergence of culture and its elements, its components, characteristics, functions, sources, and importance. The study also addressed the concept of career choice, its importance, objectives, foundations, characteristics,

benefits, factors affecting it, patterns, steps, and the theories explaining it .

As for the field aspect, we relied on the descriptive approach, and we used the following research techniques: (observation and questionnaire), and we conducted the field study at the level of the vocational training center "Litim El Sheikh" in the municipality of Raggan, Adrar state, which included a sample of 84 trainees (females), and finally we reached the following results:

- Social values still influence women's career choices, especially towards professions that are respected, with some stereotypes persisting.

- Traditional customs and norms still limit the freedom to choose a career, despite women's awareness of the need for change, and education is an important factor in overcoming these restrictions.

- Family upbringing plays a role in career guidance, especially through the opinions of parents, but the influence is no longer decisive, as many women seek to balance their desires with family ambitions.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات:

	الإهداء
	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
1	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
4	1- الإشكالية
5	2- تحديد الفرضيات
5	3- أسباب اختيار الموضوع
6	4- تحديد المفاهيم
8	5- أهمية الدراسة
8	6- أهداف الدراسة
9	7- الدراسات السابقة
11	8- المقاربة السوسيولوجية
13	9- صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني: الثقافة المحلية
15	تمهيد
16	1- مفهوم الثقافة
17	2- مفهوم الثقافة المحلية
17	3- نشأة الثقافة
19	4- عناصر الثقافة
20	5- مكونات الثقافة
20	6- خصائص الثقافة

23	7- وظائف الثقافة
23	8- مصادر الثقافة
28	9- أهمية الثقافة
30	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاختيار المهني	
32	تمهيد
33	1- مفهوم الاختيار المهني
33	2- أهمية الاختيار المهني
34	3- أهداف الاختيار المهني
35	4- أسس الاختيار المهني
36	5- خصائص الاختيار المهني
38	6- فوائد الاختيار المهني
39	7- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني
42	8- أنماط الاختيار المهني
43	9- خطوات الاختيار المهني
45	10- النظريات المفسرة للاختيار المهني
66	11- العلاقة بين الثقافة المحلية والاختيار المهني
68	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
70	تمهيد
71	1- مجالات الدراسة
76	2- عينة الدراسة
77	3- منهج الدراسة
77	4- أدوات جمع البيانات
79	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج	
81	تمهيد
82	1- وصف خصائص عينة الدراسة
86	2- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

93	3- نتائج الفرضية الأولى
95	4- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
101	5- نتائج الفرضية الثانية
102	6- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
110	7- نتائج الفرضية الثالثة
111	الاستنتاج العام
113	الخاتمة
115	قائمة المراجع
120	الملاحق



فهرس الجداول



رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة فيفري 2024	75
2	أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة أكتوبر 2024	76
3	أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة فيفري 2025	76
4	أفراد العينة المستفيدين من منحة البطالة 2025	77
5	الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان	79
6	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	83
7	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	85
8	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية	85
9	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهنة	86
10	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة	86
11	يوضح العلاقة بين تأثير القيم الاجتماعية في المجتمع و الثبات او التغير في الاختيار المهني	87
12	يوضح العلاقة بين السعي نحو المكانة الاجتماعية و تلقي التحفيزات المادية و المعنوية في الاختيار المهني	88
13	يوضح العلاقة بين اهمية المهنة في المجتمع و مدى فتحها لآفاق مهنية جديدة	89
14	يوضح العلاقة بين التكيف مع متطلبات المجتمع في اختيار المهنة والاحساس بالأمان المهني المستقبلي	90
15	يوضح العلاقة بين تأثير اسلوب الحياة الاجتماعية و اختيار التخصص عن دوافع شخصية	91
16	يوضح العلاقة بين القيود الاجتماعية المبنية على النوع الاجتماعي و تفضيل موقع مهنة قريب من المسكن	92
17	يوضح العلاقة بين القيود الاجتماعية المبنية على النوع الاجتماعي و تفضيل موقع مهنة قريب من المسكن	93
18	يوضح العلاقة بين سعي المرأة لإرضاء المجتمع في اختيارها المهني و تفكيرها في تغييره مستقبلا	94
19	يوضح العلاقة بين تأثير العادات و الاعراف و تجربة المرأة لاختيارات مهنية متعددة	96
20	يوضح العلاقة بين مدى تأثير العادات و الاعراف على القرارات المهنية و تفضيل مهنة قريبة من المسكن	97

فهرس الجداول

21	يوضح العلاقة بين القيود الاجتماعية التي تواجهها المرأة و التفكير في تغيير المسار المهني	98
22	يوضح العلاقة بين تقييم تأثير العادات على فرص العمل و اختيار التخصص المهني عن دوافع شخصية	99
23	يوضح العلاقة بين اعاقا الصورة النمطية التقليدية المرأة و فتح اختيار المهني لآفاق جديدة	100
24	العلاقة بين مستوى التعليم و الوعي و اضعاف تأثير العادات على الاختيار المهني و ضمان الاختيار لمستقبل آمن	101
25	يوضح العلاقة بين مناقشة المهنة مع الوالدين و ضمان الاختيار لمستقبل آمن	102
26	يوضح العلاقة بين الثقة في اقتراحات الوالدين و مدى قدرة الاختيار المهني على فتح افاق مستقبلية	103
27	يوضح العلاقة بين تحكم الوالدين في الاختيار المهني و تفكير في تغيير الاختيار المهني	104
28	يوضح العلاقة بين تخطيط الوالدين للمستقبل المهني و سعي لضمان مهنة اخرى افضل	105
29	يوضح العلاقة بين تقبل اختيار الوالدين للمهنة دون معارضة و تجربة اختيارات مهنية اخرى من قبل	106
30	يوضح العلاقة بين اتباع المسار المهني للأبوين و تلقي التحفيزات في المجال المهني	107
31	يوضح العلاقة بين تقبل اختيار الاسرة على حساب الرغبة الشخصية و قابلية تغيير المهنة عند توفر فرص جديدة	108
32	يوضح العلاقة بين الرغبة في ارضاء الاسرة مهنيًا و الاستجابة لفرص مهنية ذات راتب اعلى	109



فهرس الأشكال



الصفحة	العنوان	الرقم
64	الشكل السداسي لهولاند	1
73	الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني	2
83	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	3



فهرس الملاحق



الصفحة	العنوان	الرقم
120	استمارة استبيان موجهة لمتربصات التكوين المهني برقان	1



مقدمة



مقدمة:

تعتبر الثقافة ذلك الكل المتكامل من الأفكار والمعتقدات والعادات التي تنظم وتضبط الحياة اليومية لمجتمع ما، واستنادا إلى ذلك فإن الثقافة صارت جزءا لا يتجزأ من حياة الفرد، يبدأ في اكتسابها منذ الصغر ثم تبدأ في الظهور في سلوكياته وتصرفاته وتكوين شخصيته حتى يتطبع بها فيبدأ في القيام بها دون شعور منه، وقد قام عدة علماء سلوكيون وعلماء الأنثروبولوجيا بدراسة البيئة الثقافية للأفراد لما لها تأثير على القيم الاجتماعية، وتعتبر الثقافة هوية الشعوب بسبب اختزال ماضيهم وذكرياتهم وأصالتهم. وتنشأ الثقافة من خلال تواصل الأفراد وتفاعلهم الاجتماعي، فكتساب الأفراد لثقافة واحدة تسهل العمل المشترك دون عوائق، ويتصل أفراد المجتمع بجملة من النظم تتيح لهم التعاون فيما بينهم، لأن الثقافة تتوارث جيلا بعد جيل عن طريق تعلمها من الجيل السابق، ولا يقتصر عمل الأفراد في المحافظة على الثقافة المحلية فقط بل يجب نشرها على نطاق واسع لتطوير التفكير وأساليب العيش والسلوك.

تقوم المؤسسات الاقتصادية الحديثة بعرض خدماتها على الأفراد الذين يريدون رغبة وميول في اختيار مهنة توافق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية، باعتبار الاختيار المهني أحد العناصر المهمة التي تقرر الحياة المهنية للأفراد، إما حياة مهنية ناجحة أو حياة مهنية دون المأمول. وإذا كان الفرد يطمح في حياة مهنية جيدة لابد من اختيار مهني صائب مبني على أسس علمية موضوعية مأخوذة من تجارب مهنية سابقة أو من تكوين مهني مسبقا، فيختار مهنة تساهم في بناء شخصيته وتمنحه مكانة اجتماعية راقية، كما تساهم في تطوير مجتمعه وتوفير له عيشا كريما مستقرا كما يمكن أن يكتسب من خلال مهنته خبرات مهنية جديدة تمكنه من مساعدة الأفراد في اختياراتهم المهنية المستقبلية.

لذا أردنا من خلال هذه الدراسة محاولة معرفة تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني ومعرفة أثر القيم الاجتماعية والعادات والعرف والتنشئة على عملية الاختيار المهني.

حيث قسمت الدراسة إلى ثلاثة أجزاء: منهجي ونظري وميداني، بحيث يحتوي الفصل الأول على الجانب المنهجي للدراسة، والذي تناول الإشكالية والفرضيات وتناول أيضا أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم، بالإضافة إلى أهمية وأهداف الدراسة والدراسات السابقة و المقاربة السوسيولوجية وأخيرا صعوبات الدراسة، أما الجانب النظري فقد يحتوي على فصلين، الفصل الثاني تناولنا فيه الثقافة المحلية ومن خلاله تم عرض مفهوم الثقافة والثقافة المحلية ونشأة الثقافة، عناصرها، مكوناتها، خصائصها، وظائفها، مصادرها، وأخيرا أهميتها، أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه الاختيار

المهني الذي يحتوي هو أيضا على مفهوم الاختيار المهني، أهميته، أهدافه، أسسه، خصائصه، فوائده، العوامل المؤثرة عليه، أنماطه، خطواته، وأخيرا النظريات المفسرة له.

وفيما يخص الجانب الميداني فقد يحتوي على فصلين، الفصل الرابع، فصل تم فيه عرض الإجراءات المنهجية للدراسة وقد تناولنا فيه مجالات الدراسة ومنهج الدراسة، إضافة إلى عينة الدراسة مع أدوات جمع البيانات. وأخيرا الفصل الخامس والأخير ومن خلاله تناولنا وصف خصائص عينة الدراسة وعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات وتفسيرها مع أبرز النتائج التي تم التوصل إليها.



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة



1- الإشكالية:

يعتبر الاختيار المهني من أهم القرارات التي تتخذها المرأة في حياتها، وتزداد أهميته خاصة مع زيادة معدلات نمو السكان وتوفر المهن وتحولاتها بالإضافة إلى متطلبات الحياة وما تشهد من تطورات وتوجهات في جميع ضواحيها الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، مما تجعل قرار اختيار المهنة قضية محورية بالنسب للمرأة، وبالتالي كان اختيار المرأة للمسار الوظيفي والتخطيط له بصورة جيدة من العوامل الفعالة في تحقيق النجاح والاندماج المهني.

إن الثقافة المحلية وباعتبارها نظاما متكاملًا يرسم حياة المرأة ويؤثر على سلوكياتها الشخصية ومعتقداتها وقيمها وعاداتها كما تلقي بظلالها على المجتمع ككل، ومن هناك كان للثقافة المحلية دور في الاختيار المهني حيث نجد أن المرأة جزء من المجتمع تحكمه العادات والتقاليد وتورده المبادئ وأنماط الثقافة المحلية التي تسير حياتها والتي قد تتعارض في بعض الأحيان مع مصلحتها فتكون عثرة في طريق أهدافها وطموحاتها أو دافعا يشحذ همتها والنجاح وبلوغ الأهداف.

من هذا المنطلق فإننا نلاحظ أن النساء يتأثرن بالقيم الثقافية المحلية السائدة في بيئاتهم لدى إقبالهم على اختيار المهن، ففي القيم الشخصية يولي النساء اهتماما لذواتهم عند الاختيار ويضعونها في المقام الأول، كما أن الاستقلال الذاتي يؤدي دورا محوريا في النضج الوظيفي وهم يسعون دائما إلى النجاح الشخصي في الوظائف ويكونون أكثر تنافسا ويسعون دائما إلى تحقيق غاياتهم.

في حين أنه في العادات والعرف يعطي النساء أهمية أكبر لتوجهات الآخرين المنتمين إلى المجموعة ذاتها مراعين الروح الجماعية وأهدافها السائدة ويفضلون اتباع اللوائح المتعارف عليها احتراماً للمجتمع مما يؤثر على مسارهم المهني فيما بعد، كما أن مجتمعهم مبني على تقدير الأعراف ويسعى دائما إلى تحقيق الأهداف المجموعة، واهتماماتهم الوظيفية تميل دائما إلى تلك الوظائف والمهن التي تعود بفائدة على المجموعة والجماعة وتدعم السلوكيات التعاونية وتشجيع اللوائح، ويعتمد قرارهم الوظيفي على أساس الأدوار الاجتماعية النمطة سلفا وفق اعتبارات مختلفة مثل (الجنس، الأدوار العائلية، مهن الوالدين) وموافقة العائلة على تلك المهنة، وقد يكون النساء المتمسكون بالثقافة المحلية والقيم أكثر احتراماً لمهن العائلة واختيارهم لمهن مماثلة لخيارات الوالدين (الأصل الاجتماعي).

من خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

- إلى أي مدى يمكن أن تؤثر الثقافة المحلية على الاختيار المهني عند المتربصات في مركز التكوين المهني برقان؟

حيث تفرعت بين السؤال والسؤال الجوهرى أسئلة فرعية هي:

- 1- ما هو دور الثقافة المحلية في اختيار المهن؟
- 2- ما هو تأثير القيم الاجتماعية على الاختيار المهني للفرد؟
- 3- ما هو تأثير العادات والعرف على الاختيار المهني للفرد؟
- 4- هو تأثير التنشئة الأسرية على الاختيار المهني للفرد؟

2- تحديد الفرضيات:

الفرضية العامة:

- تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني لمتربصات التكوين المهني برقان ولاية أدرار.

الفرضيات الجزئية:

- أ- تؤثر القيم الاجتماعية على الاختيار المهني.
- ب- تؤثر العادات والعرف على الاختيار المهني.
- ت- تؤثر التنشئة الأسرية على الاختيار المهني.

3- أسباب اختيار الموضوع:

أسباب الدراسة منها ما هو موضوعي وما هو ذاتي.

أ- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة منهجيا ومعرفيا؛
- قلة الدراسات التي تناولت تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني؛
- احتواء الموضوع على قيمة علمية واجتماعية.

ب- الأسباب الذاتية:

- الإحساس بأهمية الاختيار المهني؛
- الوقوف على نظرة المتربصات اتجاه الاختيار المهني؛
- المساهمة في إثراء الدراسات السوسيولوجية التي تناولت الموضوع؛
- محاولة إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات.

4- تحديد المفاهيم:

الثقافة المحلية:

المفهوم الإجرائي:

هي مجموعة من الممارسات والعادات والتقاليد والقيم التي تميز مجتمعا وتعبّر عن هوية المجتمع المحلي، وهذه الثقافة تتشكل من خلال التاريخ والتجارب المشتركة والتفاعل بين أعضاء المجتمع وتؤثر عليهم.

القيم الاجتماعية:

القيم:

اصطلاحاً: هي استعدادات مكتسبة تؤلف جانباً هاماً من شخصية الفرد، تؤثر في سلوكه وفي شعوره وفي إدراكه، وهي الأشياء، الأفكار، الأهداف، القواعد والمعايير التي تحكم الناس من خلالها على بقية الأشياء والأمور بأنها صالحة أو هامة أو ذات وزن.¹

المفهوم الإجرائي: هي مجموعة الأفكار العقلانية المنظمة لحياة المجتمع، ومتفق عليها من طرف الجميع على أنها مساعدة على بناء حياة أفضل، وهي ذلك البناء الشخصي الذي ينشأ داخل الإنسان من خلال تجارب حياته التي مر بها وخاضها.

القيم الاجتماعية:

اصطلاحاً: هي مجموعة من المعايير والأحكام التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختبار أهداف وتوجيهات لحياته، يراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتجسد من خلال الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي مباشرة أو غير مباشرة.²

المفهوم الإجرائي: هي مجموعة من المعايير والمعتقدات التي يحددها المجتمع بوصفها مرجعاً للحكم على السلوك الإنساني، وتعد مقبولة أو مرغوبة ضمن الإطار الجماعي وهي تنظم العلاقات بين الأفراد وتوجه سلوكهم وتكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية.

¹ جابر عبد الحميد جابر، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة مصر، 1991، ص: 37.

² ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص: 21.

العادات:

اصطلاحاً: هي أنماط من السلوك التي تنتقل من جيل إلى جيل، وتستمر فترة طويلة حتى تثبت وتستقر وتصل إلى درجة اعتراف الأجيال المتعاقبة بها، والعادات مفرداً عادة وتشير إلى سلوك منتظم يكتسبه الفرد بفضل التعلم.

المفهوم الإجرائي: هي أنماط سلوكية متكررة يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية، وتمارس بشكل تلقائي أو شبه تلقائي في مواقف حياتية متكررة.¹

العرف:

اصطلاحاً: هو نظام اجتماعي غير مكتوب يتكون من المعتقدات والأفكار المستمدة من فكر الجماعة وتراثها وعقيدتها، وتمثل العرف في معايير اجتماعية تحدد الأفعال المرغوبة وغير المرغوبة والسلوك الصحيح والخطأ بالنسبة لثقافة المجتمع، ويحدد العرف بالعلاقات ما هو جائز وما هو غير جائز، كما يحدد العرف في كثير من الأحيان نوعية العقوبات التي يمكن أن تحدد للشخص من جراء تعديه على الأعراف.²

المفهوم الإجرائي: هو مجموعة من القواعد غير المكتوبة التي يقرها المجتمع ويتوارثها الأفراد وتوجه سلوكهم في مواقف اجتماعية معينة بوصفها إلزامية أو مقبولة ضمن الثقافة السائدة.

التنشئة الأسرية:

اصطلاحاً: أنها الإجراءات والأساليب التي يتبعها الوالدان في تطبيع أو تنشئة أبنائهما اجتماعياً، أي تحويلها من مجرد كائنات بيولوجية إلى كائنات اجتماعية وما يعتنقانه من اتجاهات توجه سلوكها في هذا المجال.³

المفهوم الإجرائي: أنها العملية التي تقوم من خلالها الأسرة بنقل القيم والمعايير والعادات والسلوكيات للأبناء من خلال أساليب تربوية وتفاعلات يومية تهدف إلى تهيئتهم للاندماج في المجتمع.

¹ خالد محمد أبو شعيرة، ثائر أحمد غباري، الثقافة وعناصرها، الإصدار للنشر والتوزيع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013، ص: 75.

² لزهة مساعدي، "في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات. التقاليد. الأعراف)"، مجلة الذاكرة، مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 9، الجزائر، جوان 2017، ص: 37.

³ رحيمة شرقي، أساليب التنشئة الأسرية وانعكاساتها على المراهق: دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2005، ص: 114.

الاختيار المهني:

المفهوم الاجرائي: هو الاختيار لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره ما يتناسب مع قدرات و ميولات الفرد، وهو كذلك قرار يستند إلى تحليل الميول والقدرات والقيم الشخصية مع مراعاة فرص سوق العمل.

متربص التكوين المهني:

اصطلاحا: هو الفرد الذي فاق سن 16 سنة والذي نجح في المقابلة مع مستشار التوجيه ونجح في الاختبار الكتابي الخاص بالتخصص للمهنة المطلوبة، والذي توفرت فيه شروط الالتحاق الجسمية والنفسية والمستوى الدراسي، والذي قبل في مؤسسات التكوين المهني للالتحاق بالمقعد البيداغوجي حسب نمط المدرس والمستوى التأهيلي والذي يستفيد من كل الصلاحيات الإدارية والخدمات الاجتماعية والتكوينية، ويحدد فيها نوع ومستوى ومدة التكوين وفق محضر الدخول للدفعة المعينة في التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني ويلتحق بالورشة لا يتعدى 30 متربصا.¹

المفهوم الإجرائي: هو الفرد الذي يبلغ من العمر 16 سنة فما فوق يتابع نشاط أو حرفة مهنية تؤهله لعالم الشغل في إطار منظم بمؤسسة أو معهد التكوين المهني.

5- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية القرار المصيري الذي يتخذه الأفراد والذي يحدد مستقبلهم وهو اختيار المهن المناسبة لهم، كما تظهر أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الثقافة المحلية والمتمثلة في القيم والعادات والتقاليد والسمات الثقافية والتي قد ترسم مستقبل الفرد في اختياره للمهن المناسبة.

6- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الثقافة المحلية ومالها من دور في التأثير على الاختيار المهني من وجهة نظر متربصي مركز التكوين المهني برقان؛
- التعرف على دور القيم وتأثيرها على اختيار المهني؛
- التعرف على دور العادات والعرف وتأثيرها على الاختيار المهني؛

¹ بلقاسم سلاطونية، "التكوين المهني والتنمية رؤية إمبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 1، الجزائر، نوفمبر 2001، ص: 2.

- التعرف على دور التنشئة الأسرية وتأثيرها على الاختيار المهني.

7- الدراسات السابقة:

I- الدراسات الأجنبية:

أ- دراسة شيرل وهنتر [Sherril & Hunter2005]:

قام شيرل وهنتر بدراسة حول تأثير المشكلات العائلية على الاختيار المهني لدى خريجي الخدمة الاجتماعية في الولايات المتحدة، تكونت عينة الدراسة من (126) من طلاب خريجي الخدمة الاجتماعية (العمل الاجتماعي)، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الطلاب الذين لم يكن لديهم تاريخ من المشاكل العائلية وأولئك الذين كان لديهم تاريخ مرضي أو لم يكن التاريخ الأسري مؤثراً، فلم يؤثر تاريخ المشاكل الأسرية السابقة للطلاب ولا مفهومهم عن تأثيراتها على اختيار المهنة في طريقة تدريب (ممارسة) ما.

ب- دراسة أوباجهاراجي [Ubagharaji 2006]:

هدفت الدراسة لمعرفة العوامل المؤثرة على الاختيار المهني ونوع الكلية والتخصص لدى طلبة جامعة دينسون (DenisonUniversity) الأمريكية، تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (42) طالب وطالبة من طلاب جامعة دينسون الذين أجابوا عن استبانة طورها الباحث بغرض جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، أشارت نتائج الدراسة إلى أن أمهات الطلبة يلعبن دوراً هاماً في اختيارهم لتخصص معين يقودهم لامتحان مهن معينة، كما أشارت النتائج إلى أن النجاح الاقتصادي والحصول على المال في المستقبل أبرز العوامل المؤثرة على اختيار الطلبة للتخصصات التي من المتوقع أن تعود بمردود مادي مرتفع، أشارت النتائج كذلك إلى أن الاهتمامات المهنية والتفضيلات الشخصية لا تشكل أحد العوامل المهمة في اختيار تخصص معين وبالتالي مهنة معينة.¹

II- الدراسات العربية:

أ- دراسة عبد الهادي عبد الحميد عبد المقصود بعنوان: "التنمية الصناعية والاختيار المهني":

قام بها الباحث سنة 1986، هدفت هذه الدراسة للتعرف على محددات الاختيار المهني وعوامله بين الشباب في المجتمع السعودي، وقد اعتمد الباحث على استمارتين إحداهما متعلقة بالآباء

¹ أحمد منصور عبید البلوي، العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي في ظل المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس الإرشادي، جامعة اليرموك، الأردن، 2013، ص 36.

والأخرى خاصة بالأبناء على عينة مكونة من 290 طالب من طلاب المرحلة المتوسطة بالرياض و252 من الآباء، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:¹

- أن عملية الاختيار المهني عملية مستمرة، ومن أهم القرارات التي يتخذها الفرد كما أنها تتأثر بالعوامل الذاتية والبيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، كما بينت الدراسة دور المكانة الاجتماعية والقبول الاجتماعي ومصادر المعرفة في عملية الاختيار المهني، الحصول على وظيفة مناسبة ليس هدفا أساسيا في التعليم سواء من وجهة نظر الآباء أو الأبناء؛
- تطابق وجهات نظر الآباء والأبناء حول المهن التي يفضلونها؛
- كما بينت الدراسة أن للآباء دور في اختيار مهنة المستقبل للأبناء.

III- الدراسات المحلية:

أ- دراسة سهام بن أحمدية بعنوان "علاقة الاختيارات المهنية والمدرسية بمشروع الحياة دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني" [2003-2004]:

وقد شملت عينة الدراسة 404 طالب من طلاب الجامعة ومتربصي التكوين المهني بالجزائر العاصمة، واستخدمت:

- استبيان الاختيارات المهنية.
- استبيان الاختيارات المدرسية.

استهدفت ما يلي:

- التعرف على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب الجامعة من الجنسين.
 - التعرف على أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب التكوين المهني لدى الجنسين.
 - التعرف على الاختلافات بين طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني في مشروع الحياة.
- وتوصلت إلى النتائج التالية:²

- يختلف مشروع الحياة لدى العينة الكلية لطلاب الجامعة والعينة الكلية لطلاب التكوين المهني في المكتسبات الشخصية المكتسبات الأخرى التي تبين أنه ليس هناك اختلاف؛

¹ عبد الهادي عبد الحميد عبد المقصود، "التمية الصناعية والاختيار المهني"، مجلة كلية الأدب، جامعة الملك سعود، العدد 2، 1986، ص 497.

² سهام بن أحمدية، علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة، رسالة ماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، مسعود بوطاف، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 33.

- وكذلك توصلت نتائج بحثنا هذا أن هناك تأثير للجنس على بعض أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب وطالبات الجامعة؛
- وتوصلت كذلك أن هناك تأثير للجنس على بعض أبعاد مشروع الحياة لدى طلاب وطالبات التكوين المهني.

ب- دراسة فضة عباسي بصلي بعنوان "تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة" [2010]:

- قامت بها الباحثة سنة 2010، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لطالبات الجامعة حالة طالبات السمعى - البصري، وقد انطلقت الدراسة من التساؤل التالي:
- ما العوامل التي أسهمت في تحديد الاختيار المهني لطالبات السمعى - البصري؟، وإلى أي حد استطاعت وسائل الإعلام التأثير في ذلك؟

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي باستعمال استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد طبقت على عينة مكونة من 87 طالبة ممن تدرسن بتخصص السمعى - البصري بقسم علوم الإعلام والاتصال بجامعة باجي مختار عنابة.

كما تظهر النتائج تدخل الأسرة في ذلك باحترام الطالبات لرغبة أوليائهن في التوجه إلى تخصص السمعى - البصري ثم الالتحاق بأحد مهن مجال السمعى - البصري، وقد برز كذلك السعي إلى تحقيق الشهرة والرقى الاجتماعي من خلال التوصل إلى دخل معتبر جراء الوصول لما ترمي إليه الطالبات من طموح مهني حسب تحليلنا للمعطيات التي أدلين بها عند استجوابهن.¹

8-المقاربة السوسولوجية:

لكل موضوع بحث سوسولوجي مقارنة نظرية ، فهي من بين اهم الخطوات المنهجية التي يجب الاعتماد عليها ، فمن خلالها يستطيع الباحث التحكم و الاحاطة بالبحث من مختلف جوانبه . وبما ان موضوع دراستنا يتحدث عن اثر الثقافة المحلية على الاختيار المهني ، فكانت نظرية راس المال الثقافي لبير بورديو هي المتكئ الذي استندنا عليه و اعتمدنا عليه كمقاربة سوسولوجية لموضوع دراستي هذه و اكثر ملائمة له

¹ فضة عباسي بصلي، "تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة"، مجلة جامعة دمشق، جامعة دمشق، العدد 3، سوريا، 2010، ص 491-535.

نظرية رأس المال الثقافي :

هذه النظرية السوسيو-ثقافية تعود نشأتها على يد عالم الاجتماع الفرنسي «بيير بورديو» الذي أشار إلى مفهومها بأنها: مجموعة من الأصول والمنتجات الثقافية التي يمتلكها الفرد بما في ذلك المعرفة والمهارات اللغوية والفنية والخبرات والتعليم والقيم الثقافية وأي نوع آخر من الثقافة التي يمكن استخدامها لتحقيق المكانة الاجتماعية والاقتصادية.

وقد تناول هذه الفكرة على المستويين النظري والميداني، بالاعتماد على جهود امتدت لسنوات طويلة. ويعد مفهوم رأس المال الثقافي من المفاهيم المحورية في فكر بيير بورديو، ولم يتعامل مع هذا المفهوم من خلال معناه التقليدي الاقتصادي فحسب - سواء كان هذا الرأس المال وراثياً أم مكتسباً - لكنه نظر إلى هذا المفهوم من خلال أنه مورد يمنح الفاعل قوة اجتماعية داخل الفضاء الاجتماعي، وقد يتجسد في أشكال غير مادية؛ مثال رأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي.

وعلى الرغم من أن العالم بيير بورديو كان أول من صاغ مفهوم رأس المال الثقافي؛ فإن فكرة الثقافة - التي تمثل مصدراً من مصادر المكانة والقوة والهيمنة - كانت موجودة ومتأصلة في النظرية الاجتماعية، خاصةً الفكر المرتبط بالطبقات في أعمال كل من «ماكس فيبر» و«إميل دوركايم».. غير أن استخدم مفهوم رأس المال الثقافي لدى بورديو ضمن أعماله البحثية عن فرنسا المعاصرة هو معرفة الفرد بالثقافة الجمالية المتميزة ذات المركز الاجتماعي الرفيع وإدراكه لعناصرها، مثال الفنون الرفيعة، والثقافة الأدبية، والقدرة اللغوية والمهارات المعرفية.

وبحسب رؤية «بيير بورديو» ينقسم رأس المال الثقافي إلى قسمين: رأس مال مكتسب على أساس المؤهل التعليمي وعدد سنوات الدراسة، ورأس مال ثقافي موروث من وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة. وهذا الرأس المال يحقق أرباحاً مباشرة، في المحل الأول داخل السوق التعليمية المدرسية، ولكنه يحقق تلك الأرباح في أماكن أخرى كذلك مثل سوق العمل، كما يحقق أيضاً مكاسب التميز وهي مكاسب ناتجة بطريق تلقائية عن ندرتها، وتوزيعها على نحو غير متساوي بين أفراد المجتمع.

كما بيّن العالم الفرنسي أن رأس المال الثقافي يتمثل في ثلاثة أشكال هي:

الأول: الحالة المادية المتحدة أو الجسميّة: وهي الحالة التي تتعلّق بترتيب وتنظيم العقل والجسد وهي تتطلب من الفرد بذل الوقت والجهد بهدف تكوين ومراكمة رأس المال الثقافي، ويبدل الفرد هنا الوقت والمجهود؛ وذلك من أجل الارتقاء الذهني والاستيعاب، ويبين هذا أن عملية اكتساب رأس

المال الثقافي تُعد عملاً شخصياً أو تنمية ذاتية، ومجهوداً يبذله الشخص أو تكاليف شخصية يدفعها الفرد بنفسه لنفسه، وهذا الشكل من رأس المال الثقافي يُمثل ثروة خارجية، تتحول مع الوقت والجهد إلى جزء يتحد في الفرد ويكون هويته، ولا يُمكن نقل هذا الشكل سواء بالمنح، أو الوراثة، أو الشراء، أو المبادلة.

الثاني: وهو الحالة الموضوعية مثال البضائع الثقافية (الصور، الكتب، والقواميس... إلخ)، ويعني هذا أن رأس المال الثقافي يتمثل في الأشياء المادية، ولذلك فهو قابل للنقل من حيث ماديته، وهنا يؤكد «بورديو» على وجود علاقة ما بين هذا الشكل من رأس المال الثقافي ورأس المال الاقتصادي؛ حيث إن ملكية الفرد لمثل هذه الأشياء المادية تتطلب منه أيضاً ملكية رصيد من رأس المال الاقتصادي، كما أن استخدام الفرد مثل هذه الأشياء المادية يتطلب منه امتلاك رصيد من رأس المال الثقافي، أو بالأحرى رأس مال ثقافي في شكله الأول، وهي الحالة المادية المتجسدة.

الثالث: وهي الحالة التنظيمية، وهي حالة التكوين العضوي، والتي تُقدم خصائص وسمات رأس المال الثقافي، كما في المؤهلات العلمية، وهذه الأخيرة هي إحدى الطرق لإثبات حقيقة امتلاك الفرد لرأس المال الثقافي. وهذه الحالة هي التي تفرق بين رأس المال الخاص بالتعليم الذاتي، ورأس المال الثقافي الخاص بالجماعة الحاكمة، والذي قد يتحصل على فوائد قليلة في سوق التبادل الاجتماعي، ورأس المال الثقافي المقرر أكاديمياً من خلال المؤهلات العلمية المعترف بها رسمياً، وهذه الأخيرة هي التي تمنح لحائزيها قيمة مضمونة وشرعية، ويُشكل هذا جوهر الاختلاف ما بين المنافسة المعروفة رسمياً وشرعياً، وبين رأس المال الثقافي البسيط والذي يحتاج إلى إثبات ذاته باستمرار.

9- صعوبات الدراسة:

لا تخلو أي دراسة علمية من صعوبات تواجه الباحث سواء في مرحلة الدراسة النظرية أو الميدانية، أما الصعوبات التي واجهتنا فهي:

- ضيق الوقت في مثل هذه الدراسات الأكاديمية التي تحتاج وقت ومدة زمنية معتبرة؛
 - ندرة بعض المراجع التي تربط بين متغيرات الدراسة؛
 - صعوبة توزيع الاستمارة نظراً لغياب المتربصات وانشغالهن؛
 - عدم الجدية في الإجابة على أسئلة الاستمارة؛
 - صعوبة استرجاع الاستمارات بسبب تأخر إجابة بعض المتربصات.
- لقد حاولنا تجاوز هذه العقبات ونتمنى أن نكون قد ألمنا ولو بعض جوانب الموضوع.



الفصل الثاني: الثقافة المحلية



تمهيد:

تعد الثقافة المحلية مرآة تعكس هوية المجتمعات وعمقها الحضاري، فهي مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تتناقلها الأجيال وتشكل جزءا من الحياة اليومية للأفراد. ومن خلال فهم الثقافة المحلية، يمكننا التعرف على طريقة تفكير الناس، كما تمثل الثقافة المحلية عنصرا أساسيا في بناء الانتماء والهوية. في هذا الفصل نسلط الضوء على مفهوم الثقافة ونشأتها وعناصرها، مكوناتها، خصائصها، وظائفها، مصادرها، وأهميتها.

1- مفهوم الثقافة:

أ- لغة:

يعبر عن الثقافة بالإنجليزية بلفظ (culture)، وتعني الزراعة والاستنبات، أما أصل الكلمة فهو لاتيني وتعني الزراعة أو فعل الزراعة، أما الأصل اللغوي لكلمة الثقافة في اللغة العربية فقد جاء من مصدر الفعل الثلاثي (ثقف): أي صار حاذقاً، وثقفه بالرمح: طعنه ويقال ثقف الرمح أي قومه وسواه، وثقف الولد أي هذبه وجعله مهذباً.¹

ب- اصطلاحاً:

من أقدم تعريفات الثقافة تعريف "تايلور" والذي يعتبر الثقافة بأنها: "ذلك الكل المعقد الذي يشمل على المعرفة والاعتقاد والفن والأخلاق والقانون والعرف والعادات التي يكتسبها الفرد بوصفه عضواً في المجتمع". ويعرف "كلباتريك" الثقافة باعتبارها: "كل ما صنعه يد الإنسان وعقله من الأشياء ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان أو ما اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية".

أما "بوا" فيرى الثقافة على أنها تشمل على كل مظاهر العادات الاجتماعية في مجتمع، ورد فعل الفرد في تأثره بعادات الجماعة التي يحى فيها ونتاج الأنشطة البشرية كما تحددها هذه العادات. وعرفها "راد كليف براون" بأنها: "العملية التي يكتسب الفرد بواسطتها المعرفة والمهارة والأفكار، والمعتقدات، والأذواق والعواطف، وذلك عن طريق الاتصال بأفراد آخرين أو من خلال أشياء أخرى، كما يكتسب الأعمال الفنية".

ومن أشمل تعريفات الثقافة نجد تعريف "مالك بن نبي" وهي: عبارة عن مجموعة من الصفات والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعورياً العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، فهي على هذا التعريف المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته.²

¹ عبد العزيز التويجري، الثقافة العربية والثقافات الأخرى، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، الطبعة الثانية، المغرب، 2015، ص 15.

² جمال حواوسة، الفرد والثقافة، مطبوعة موجهة للسنة أولى علوم اجتماعية ل م د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، السداسي الأول، جامعة 8 ماي 1945، قائمة، 2014/2015، ص 4.

2- مفهوم الثقافة المحلية:

هي تلك الثقافة الوطنية التي تجسد آمال وعمل وإبداعات الشعب في منطقة معينة وهي جزء من الثقافة الإقليمية، لذلك المظاهر الثقافية المحلية تنعكس على مختلف جوانب الحياة في تلك المنطقة حيث نجد أن لكل منطقة ثقافة محلية تختلف بها على الأخرى.¹

تعد الثقافة المحلية مجموع ما يقوم به جماعة ما داخل حدود الوطن من ممارسات تشكل تراثا ثقافيا خاصا يميزها ويتجلى بوضوح في لغة أو لكنة خاصة، وفنون، وممارسات اجتماعية وطقوس واحتفالات، ومعارف تعكس تفاعلها مع تاريخها في بقعة خاصة من أرض الوطن.²

وحسب تصنيف "ميللر" الثقافة المحلية هي مجالات للاهتمام بقضايا لها ملحوظ ودرجة عالية من الاحتواء والاندماج العاطفي، وتعتبر جزء فرعي من الثقافة الكلية للمجتمع وهي بذلك تشير إلى ذلك الأسلوب في الحياة الذي يعيشه الناس داخل ذلك المجتمع متضمنة في داخلها القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز ذلك المجتمع في ثقافته عن غيره من المجتمعات، كما يرتبط هذا المفهوم بسؤال "الأنا" والشخصية الفردية والجماعية، والإجابة عليه تجعل الانسان أو الجماعة وعي بذاتها، حتى أن معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية يقدمه بوصفه، عملية لتمييز الفرد عن غيره.³

3- نشأة الثقافة:

كلمة ثقافة لها تاريخ عريق برز في اللغة الفرنسية منذ العصر القديم قبل انتشارها عن طريق الافتراض اللغوي في اللغات الأخرى، وهي كلمة تعود في أصلها إلى اللغة اللاتينية "cultura" التي تعني رعاية الحقول ثم ظهر القرن الثامن عشر لتدل على جزء من الأرض المزروعة.

وفي بداية القرن السادس عشر لم تعد هذه الكلمة تدل على الشيء المزروع بل على فعل زراعة الأرض، ولم يكون معناها مجازي إلا في منتصف القرن السادس عشر لكن هذا المجاز بقي قليل الشيوع حتى نهاية القرن السابع عشر، وحتى نهاية القرن الثامن لم يتأثر المضمون الدلالي للكلمة إلا قليلا مع تطور الأفكار، لم تبدأ كلمة الثقافة في فرض نفسها إلا في القرن الثامن عشر ودخلت بمعناها هذا المعجم الأكاديمية الفرنسية عام 1718 م، فبدأت تعرف بثقافة الفنون وثقافة الأدب،

¹توباغوس خيرو نوراها، "الترجمة في المصطلحات الثقافية المحلية: دراسة تقابلية"، مجلة العربي، جامعة مالانج الحكومية، العدد 1، أندونيسيا، 2018، ص 3.

²ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، بيروت، 1988، ص 437.

³أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 206.

ودخلت الكلمة في مفردات لغة عصور الأنوار دون أن يستخدمها الفلاسفة ولم تستخدم كلمة الثقافة إلا بالفرد وهو ما يعكس عالمية النزعة الإنسانية كمالات نلاحظ أنه في هذه الفترة اقترنت كلمة الثقافة كثيرا من كلمة حضارة وتلك الكلمة التي ستشهد نجاحا كبيرا أكثر من النجاح الذي حققته، وهاتان الكلمتان غير متكافئتان فالثقافة أكثر دلالة على التطورات الفردية أما الحضارة فتدل على التطورات الجماعية.

وتطورت كلمة ثقافة في الفكر الألماني ولقت رواجاً كبيراً أكبر مما لفته في فرنسا حيث يقول "نوربير الياس": أن سبب هذا النجاح يعود إلى اعتماد هذا المصطلح من قبل البرجوازية الثقافية من كونها علامة مميزة للبرجوازية الألمانية المثقفة في القرن الثامن عشر إلى علامة مميزة للطبقة المثقفة التي كانت تستعرض ثقافتها كالصدقة، وبعد أن انتشرت هذه الفكرة في الأمة الألمانية صارت تعبر عن الوعي الوطني يتساءل عن الطابع النوعي للشعب الألماني الذي لم يتوصل بعد إلى تحقيق وحدته السياسية، لذا فإن المفهوم الألماني للثقافة سعى منذ القرن التاسع عشر إلى تحديد الاختلافات القومية وتعزيزها، وبالتالي فإن هذا المفهوم يعتبر مفهوماً خصوصياً يتعارض مع المفهوم الفرنسي العالمي للحضارة.

إن الجدل الفرنسي الألماني الذي امتد من القرن الثامن عشر حتى القرن العشرين هو نقاش نمطي للصراع بين مفهومين للثقافة، وعندما ظهر هذا المفهوم لأول مرة في أوروبا في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر كان يشير إلى عملية الاستصلاح أو تحسين المستوى كما هو الحال في عملية الزراعة، منذ 1935 أخذ علماء الأنثروبولوجيا الاجتماعية البريطانية يتجهون نحو استخدام مصطلح البناء الاجتماعي أكثر من استخدامهم لمصطلح الثقافة، وذلك لم يمنع من ظهور بعض التعريفات المتشابهة لتلك التي قدمها العلماء الأمريكيين.

وعلى الرغم من أن علماء الأنثروبولوجيا الأوائل في جميع أنحاء العالم يوافقون على تعريف تايلور للثقافة بوصفها مفهوماً مركزياً موحداً في الأنثروبولوجيا الأمريكية حيث أنها تشير إلى القدرة الإنسانية بصورة زمنية وبشكل كبير والتي بدورها تعبر عن الخبرات الفردية وتقوم بربط تلك الخبرات بشكل اجتماعي.¹

¹ جمال حواوسة، المرجع السابق، ص 9-10.

4- عناصر الثقافة:

إن محتوى الثقافة في المجتمع ينقسم إلى:

أ- العموميات:

يقصد بعمومية عناصر الثقافة الصفة الجوهرية والعامة والشائعة والخاصة بمجتمع معين، هي تلك العناصر التي يشترك فيها أفراد المجتمع جميعا وهي أساس الثقافة، وتمثل الملامح العامة التي تتميز بها الشخصية القومية لكل مجتمع مثل اللغة والملبس والعادات والتقاليد والدين والقيم، وطرق التحية وبناء المنازل ومختلف التصرفات الاجتماعية.¹

ب- الخصوصيات:

إذا كانت النظرة الخارجية للمجتمع تعطينا صورة مورفولوجية عن الطابع الثقافي العام الذي يميز المجتمع الواحد، فإن النظرة إلى المجتمع من الداخل مع بعض التدقيق تكشف لنا عن وجود خصوصيات ثقافية ذات علاقة قوية ببعض الفئات الاجتماعية دون الأخرى. فالخصوصيات عبارة عن عناصر الثقافة التي يشترك فيها مجموعة معينة من أفراد المجتمع، بمعنى أنها العناصر التي تحكم سلوك أفراد معينة دون غيرهم في المجتمع فهي العادات والتقاليد والأدوار المختلفة المختصة بنشاطات اجتماعية حددها المجتمع في تقسيمه للعمل بين الأفراد.²

ت- المتغيرات والبدائل:

هي ملامح ثقافية لم تستقر بعد، وقد تظهر في المجتمع بفعل رواد التغير أو تكون وافدة على المجتمع من الثقافات الأخرى التي يتم الاحتكاك بها، وقد تجد هذه المتغيرات أو البدائل البيئة المناسبة لتنبت وتترعرع في المجتمع، وتسمى أيضا بالإطار الخارجي للثقافة فهي ليست من العموميات بحيث يشترك فيها جميع أفراد الشعب بل من الخصوصيات بحيث يشترك فيها أفراد طبقة أو مهنة أو فئة معينة.³

¹ خالد محمد أبو شعيرة، تائر أحمد غباري، المرجع السابق، ص 22.

² نفسه، ص 23.

³ نفسه، ص 24.

5- مكونات الثقافة:

أ- الأفكار:

وهي العقائد والاتجاهات الموجودة في عقول الأفراد الموروثة منها اجتماعيا والمبتكرة من الأفراد أنفسهم.

ب- الأشياء:

وهي كل شيء مادي محسوس يعطيه الإنسان معنى محددا وغالبا ما يكون هذا الشيء من صنع الإنسان، أو يبذل الإنسان جهدا في إيجاد أو تحويله كما كان عليه هذا الشيء في الطبيعة. فإذا ما اتجهنا إلى المجال الاجتماعي وجدنا أن الأفكار والأشياء لا يمكن أن تتحول إلى عناصر ثقافية، إلا إذا (تألفت) أجزاؤها فأصبحت (تركيبا) فليس للشيء المنعزل أو الفكرة المنعزلة معنى أبدا.

ت- العلاقات:

يترتب عن استمرار الصلة بين شخصين أو أكثر ليصبحا مرتبطين ببعضهما من خلال مجموعة ثابتة نسبيا من التوقعات، يمكن أن نطلق على هذه الصلة مصطلح العلاقة، فهي خطوط التفاعل والاتصال بين الأفراد بعضهم ببعض أو بينهم وبين الأشياء والعالم المادي الخارجي، إذ يرتبط الأفراد في المجتمع بعلاقات وروابط متعددة تنشأ عن طبيعة اجتماعيتهم ومن تفاعلاتهم، إذ تضعنا الحياة في شبكة مركبة من العلاقات مع الآخرين، وينمو طابعنا الإنساني عن هذه العلاقات أثناء التفاعل الاجتماعي، فحسب "مالك بن نبي" أن أساس كل الثقافة بالضرورة (تركيب) و(تأليف) لعالم الأشخاص.¹

6- خصائص الثقافة:

يوضح تحليل كل من تعريفات الثقافة وعناصرها المختلفة، أنها تحمل مجموعة من السمات أو الخصائص، تميزها عن غيرها من المفاهيم التي تسعى إلى تحليل خصائصها كل من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا والنفس والتاريخ. ومن أهم الخصائص ما يلي:

¹ فضيلة شعوبي، الفرد والثقافة، مطبوعة موجهة للسنة أولى جذع مشترك علوم اجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2022/2021، ص 8.

أ- الاستقلالية:

تتميز الثقافة بأنها شيء مستقل تماما عن الأفراد الذين يكتسبونها عن طريق الخبرة أو التعليم، نظرا لأنها جزء من التراث الاجتماعي الذي يورث من جيل إلى آخر، وهي أيضا حصيلة النشاط الإنساني وأنماط السلوك والتفاعل بين الأفراد والجماعات والمجتمعات.

ب- الاستمرارية:

الثقافة لا ترتبط بالأفراد بقدر ما يحتفظ بكيانها لأجيال عدة على الرغم من أن المجتمعات تتعرض لكثير من التغيرات السريعة أو الفجائية، أو قد تفنى الأجيال وتموت أفرادها، ولكن الثقافة وما تشمل من عادات وتقاليد، وأساطير، وطقوس، مبان ومنشآت وتكنولوجيا سوف تبقى مستمرة لفترة طويلة، على الرغم من حدوث تعديلات وتطورات على مضمون عناصرها العامة.¹

ت- التعقيد:

تتماز الثقافة - كما وضحتها تايلور - بأنها الكل المعقد الذي يحتوي بالطبع على الكثير من العناصر والسمات المتداخلة، فليس من السهولة على الفرد أن يفصل بين مكوناتها مثل: الفصل بين العادات والتقاليد، القيم والأعراف، الطقوس والرموز، الأسطورة أو نوعية الأفعال والسلوك البشري، فجميعها متداخلة ومعقدة، ومن الصعوبة بمكان فصل عناصرها دون الأخرى، وهذا ما ينطلق أيضا على مجمل العناصر الثقافية المادية، فالفنون الهندسية مثل طرق الاتصالات، فكل هذه العناصر يصعب الفصل بينها وبين مضمون السمات الثقافية الفنية أو المعمارية في إحدى الدول عن الأخرى.

ث- الإشباع:

للثقافة مجموعة من الوظائف الاجتماعية والاقتصادية والبيولوجية، فهي تركز لإشباع الحاجات الإنسانية الأساسية، والعمل على رفاهيته وتلبية احتياجاته المستمرة والمتغيرة بمرور الوقت أو الزمن. فالإنسان يسعى دائما لإشباع غرائزه وانفعالاته ودوافعه المختلفة. علاوة على أنه له مطالب أخرى من الثقافة وعناصرها سواء كانت مادية أو غير مادية، فحاجات الإنسان من المأكل والملبس، والمسكن والتعليم والتنشئة والرفاهية، جميعها تستلزم من الإنسان العمل على إشباع تلك الحاجات بصورة أساسية.

¹ خالد محمد أبو شعيرة، نائر أحمد غباري، المرجع السابق، ص 25.

ج- التكيف:

تمتاز الثقافة بأن لديها خاصية التكيف مع الظروف البيئية المختلفة، فاستعارة سمات ثقافية معينة وانتقالها إلى مجتمعات أخرى، أو إلى شعوب أخرى تجعلها في موضوع يجب أن تتلاءم فيه مع نوعية العادات والتقاليد والوضع الاجتماعي والاقتصادي الذي انتقلت إليه، مع حدوث نوع من التعديل والتطور على بعض جوانبها أو عناصرها المختلفة.¹

ح- التكامل:

تعد خاصية التكامل من الخصائص العامة للعناصر الثقافية، ويحدث هذا التكامل نتيجة التكيف بين الأجزاء الثقافية ونوعية الظروف الاجتماعية، فإذا حدث نوع من التغير في القيم والعادات أو النظم أو القوانين، فإنها ما تلبث إلى أن تتكامل مرة أخرى حتى تضمن لذاتها الاستمرارية، وبالطبع، توجد فوارق بين المجتمعات البسيطة والمعقدة من ناحية التكامل الثقافي نتيجة لعوامل التغير والتحديث والاتصال أو الانتشار الثقافي.

خ- الانتقائية:

لا تنتقل الثقافة من جيل إلى جيل أو لا تتوارث الأجيال الثقافة بصورة كاملة، كما لا تنتقل الثقافة من مجتمع إلى آخر بصورة كاملة، وهذا يعد نسبيا مستحيلا، خاصة وأن الثقافة تعتبر من الأشياء الموروثة التي ظل جزء منها له طابع الاستمرار، وهذا يعني أن هناك كثيرا من العناصر الثقافية تم اختفاؤها أو طمس معالمها أو نسيانها، فالثقافة كأشياء ملموسة وغير ملموسة تختلف عن العناصر البيولوجية التي لا تنتقل أيضا بالكامل عبر الأجيال فقد يحدث نوع من الانتقاء لهذه العناصر دون الأخرى.

د- التغير:

وتمتاز الثقافة بخاصية أخرى، إذ أنها لا تعد شيئا جامدا في الكون أو العالم أو المحيط الخارجي للأفراد والجماعات، لا سيما أن الثقافة في حالة من الديناميكية المستمرة، فأنماط التكنولوجيا من مبان ومنشآت واختراعات متعددة في حالة من التغير والتطور وهذا ما ينطبق أيضا على المكونات الثقافية غير المادية مثل العادات والتقاليد والفنون والأفعال والنظم الاجتماعية، وهذه المكونات تعثرها عوامل التغير المستمر، وقد يحدث نوع من التغير السريع على الجوانب المادية التكنولوجية، والتغير

¹ نفسه، ص 26.

البطيء على الجوانب غير المادية وهذا ما وضحه لنا عالم الاجتماع "وليام اوجبرن" في نظريته عن التخلف الثقافي.¹

7- وظائف الثقافة:

تعددت مكونات الثقافة وعناصرها في جوانبها المختلفة سواء كانت ثقافة مادية أم غير مادية، فجميعها موجهة لإشباع الحاجات الأساسية للإنسان لتحقيق أعلى درجات الرفاهية للجنس البشري، وتقاس درجات الرفاهية والتقدم في المجتمعات الغربية أو المتحضرة، بما لديها من مستويات وإمكانيات ثقافية تهدف إلى إسعاد شعوبها في مختلف الوسائل، حقيقة لقد تعددت وظائف الثقافة سواء أكان ذلك للفرد، أم للجماعات أم للأسرة، أم للمجتمع كله.

وتحقق الثقافة بالنسبة لحياة الجماعة أهدافا هامة ووظائف أساسية أهمها:

- تمد الأفراد بمجموعة من الأنماط السلوكية لتحقيق حاجاتهم البيولوجية من مأكّل وملبس ومشرب ومسكن وتناسل للمحافظة على بقاء الجماعة واستمرارها.
- تدمهم بمجموعة من القوانين والنظم التي تتيح التعاون بين أعضائها، مما ينتج عنه تكيف الجماعة مع المواقف البيئية المختلفة وتوحيد استجاباتها لمواقف معينة.
- تقدم الثقافة لأعضائها الوسائل المختلفة التي تهيئ لهم التفاعل داخل الجماعة مما يهيئ قدرا من الوحدة يمنعها من السقوط في أنواع الصراع المختلفة.
- تخلق حاجات يكتسبها الفرد، ثم تدمه بوسائل إشباعها، فالاهتمامات الجمالية والأخلاقية والدينية تخلقها الثقافة ثم تهيئ للفرد وسائل إشباعها.²

8- مصادر الثقافة:

ترتكز الثقافة على مجموعة من المصادر المهمة، نلخصها كالتالي:

أ- الدين:

إن من أهم مصادر الثقافة "الدين"، حيث يعتبر كيانا للمجتمع وثقافة كاملة شاملة له، أين تحدد في جميع الأنماط والممارسات والعادات والتقاليد، أي أنه كل منسجم من النظم والقيم والأفكار والنصوص التي تتناول جميع قضايا المجتمع أو إن صح القول جميع قضايا العالم وبأدق التفاصيل، فليس

¹ خالد محمد أبو شعيرة، تأثر أحمد غباري، المرجع السابق، ص 27.

² عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات... من الحداثة إلى العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، 2006، ص 13.

المهم أن تسعى العقيدة الدينية إلى بناء أمة روحية كالمسيحية أو بناء أمة اجتماعية وروحية كالأمة الإسلامية، بل الأهم أنها ارتكزت على مبادئ تحولت إلى قواعد صارمة للفكر والسلوك والأفكار، وتحولت إلى عقائد راسخة لا تقبل المراجعة وبقدر ما يقوم الدين بتشكيل الثقافة وتعبئتها، يقوم أيضا بشحنها بالرموز والمضامين والقيم بل أكثر من ذلك يسهم بتشكيل حقلها الخاص داخل الاجتماع المدني، وهنا نشير إلى أنه ليس بالضرورة أن يكون دينا خالصا بل هو في الواقع الموضوعي يتكون بالتفاعل مع الحقل الاجتماعي بما يحمله من ضغوط وتحديات واستجابات تقضي إلى تعبئة الخيال الجماعي برموز وقيم وعادات وتقاليد، واستثمارها في الحقل الثقافي يعيد التوازن إلى الذات.¹

اذن، يعتبر الدين من أهم مصادر الثقافة على الإطلاق، وهذا يتجلى في الدور المهم والمركزي الذي يلعبه في إيجاد حل للقضايا والأزمات والمشاكل الخاصة بالمجتمع سواء كانت قضايا عادية أم صعبة في كل مجالات الحياة وفي أي وقت.

ب- الأعراف:

اعتبر العرف منذ القدم بأنه المصدر الوحيد لقواعد القانون التي تسري في المجتمع، رغم ظهور ما يعرف بالتشريع الذي يعتبر هو الآخر مصدرا للقوانين إلا أن العرف كان ولا يزال يحظى بأهمية بالغة في هذه المجتمعات، ولعل من أشهر التعاريف عند علماء الاجتماع هو تعريف "سمنر" الذي أشار إلى أن الأعراف هي تلك السنن الاجتماعية التي تدل على العادات والتقاليد والمعتقدات والأفكار والقوانين في معناها الشائع، وأنها عندما تحوي حكما فإنها تحوي جانبا كبيرا لما يعرف بالصواب أو الخطأ، وذلك من خلال طرق السلوك المتنوعة حيث من الممكن أن تتمثل في الحكم، الأمثال، الأغاني الشعبية والقصص الأدبية التي تعتبر مظهرا من مظاهر التراث الثقافي.

إن العرف وما يتصل به من العقائد الشعبية والأفكار يعتبر أهم جزء من دستور الأمة الغير مكتوب، وقد ترقى بعض أحكامه وقضاياه إلى درجة القواعد القانونية، ومع ذلك فإن الرأي الشائع هو الذي يحمي العرف لا السلطة التشريعية.²

اذن، العرف يتكون أساسا من ضمير الجماعة بطريقة لاشعورية وتدرجية، فالجماعة هي من تخلق العرف الذي تسير كل أفرادها على نحوه أمدا طويلا.

¹ عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص 138.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الثقافة: دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية مصر، 2006، ص 158.

ت- العادات والتقاليد:

تعتبر العادات والتقاليد أحد أهم مصادر الثقافة، وأحد عناصر التراث الشعبي (الفلكلور) وهو أكثرها انتشاراً حيث يختلف من منطقة إلى أخرى باختلاف مجتمعاتها، وقبل التعرض إلى العادات والتقاليد في الجزائر، لابد من تعريف العادات التي هي: "كل سلوك متكرر مكتسب اجتماعي ويتم تعليمه وممارسته اجتماعياً حيث ترتضيه الجماعة وتفرض على أعضائها"، وفي تعريف آخر: "هي الأفعال الاجتماعية المكررة التي يمارسها الأعضاء المختلفين في الجماعة أو المجتمع المحلي، وهذه العادات تتغير لكن ببطء شديد".¹

اذن، فالعادات هي أفعال وأعمال وألوان السلوك التي تنشأ في قلب الجماعة بصفة تلقائية، فيمكن اعتبار الأفعال اليومية عادات تتنوع بين فردية وجماعية، فالأولى يمارسها الفرد لوحده مثل: لباسه، نظافته، أكله ... إلى آخره، أما الثانية فتمثل أسلوباً جماعياً لا يمكن أن يمارس إلا في إطار المجتمع.

وتعتبر العادات ضرورة لتقوية الروابط فهي دستور الأمة غير مكتوب كأدب السلوك العام، آداب الحديث، المائدة وغير ذلك. وقد أشار "ابن خلدون" في هذا السياق عن أهمية العادات قائلاً: "إن أهل البداوة أقرب إلى الشجاعة من الحضرة، والأصل أن الإنسان ابن عوائده ومألوف لا ابن الطبيعة ومزاجه، فالذي ألف الأقوال حتى صار خلقاً وملكة وعادة تنزل منزلة الطبيعة والجليلة. أي أن الجماعة تنقش عاداتها في الصغار القابلة للتشكيل عن طريق التعلم".²

أما عن التقاليد: "فهي عبارة عن مجموعة من قواعد السلوك الخاصة بطبقة معينة أو طائفة أو بيئة محلية محدودة النطاق، وهي تنشأ عن الرضا والاتفاق الجماعي، فهو عادة فقد مضمونها أي الإنسان يمارسها مجرد الحفاظ عليها"، وبالتالي يقبلها المجتمع دون أسباب أخرى عبر التمسك بتراث وعادات الأسلاف.³

إذن، فالعادات والتقاليد هي مجموعة الأفعال والسلوكيات التي تفرضها الجماعة على أعضائها، والتي تنتقل من جيل لآخر عن طريق التوارث.

¹ محمد عاطف غيث، دراسات في علم الاجتماع القروي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1967، ص 265.

² عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص 154.

³ نفسه، ص 156.

من بين العادات والتقاليد التي تعبر عن شخصية مجتمعها نجد "اللباس" الذي يختلف بين المرأة والرجل ومن منطقة إلى أخرى، فلباس المرأة عادة يكون محتشما ومحترما كالملحفة والحايك والملاية، أما الرجل فيتنوع لباسه بين الشاش والعمامة الصفراء والبرنس والعباية، هذه بالإضافة إلى عادات وتقاليد تضم الشعائر والطقوس والآثار الشعبية القديمة الماثورة منهم احتفالات الزواج، الختان، الأعياد الشعبية، الطعام، الأمثال والحكم الشعبية وغيرها.

ث- الشعائر والطقوس:

الشعائر جمع شعيرة، وهي العلامة التي يتميز بها الشيء عن غيره ويقصد بالشعائر والطقوس الدينية "مجموعة الأفعال المرعية والممارسات التي تنظمها قواعد نظامية من طبيعة مقدسة أو موقرة ذات سلطة قهرية ملزمة ضابطة لتتابع بعض الحركات الموجهة لتحقيق غايات ذات وظيفة محددة".
والشعائر ليست إلا طقوسا اجتماعية والاحتفال العام المصاحب لها والغرض منه تعيين أهمية المناسبة، وهي بهذا تؤثر في الأفراد من غير أن يتدخل العقل في الأمر. فوظيفتها أن تنقل أحاسيس تتصل بحقائق كبيرة وبالعقائد وبوجود المجتمع، وبعبارة أخرى يعتقد كثير من علماء الاجتماع أن الوظيفة الرئيسية في الوظيفة الرمزية باعتبارها أدلة تنظيمية للوحدة الجماعية، فكثيرا ما تؤدي الإشارات والشعائر والعبارات والحركات الرمزية، الوظائف التي تؤدي بها القواعد التنظيمية الوضعية بصورة آلية في مجرى الحياة اليومية وخاصة للجماعات المهنية والطائفة والمحلية.¹

فيمكن القول، أن الشعائر والطقوس هي: "عبارة عن قواعد ضابطة للمناسبات لا تهدف إلى تحقيق منفعة، وإنما هي أدوات تنظيمية من طبيعة الحياة الاجتماعية حيث هدفها تثبيت قواعد السلوك الجمعية لأن تكررها يكون بصفة نظامية".

ج- التراث الشعبي:

هو مجموعة العناصر الثقافية المادية والمعنوية لشعب من الشعوب، تكونت على مدى الزمن وعبر عمليات التنشئة الاجتماعية والثقافية، ويعرف العلماء التراث الشعبي بأنه عبارة عن معتقدات وعادات اجتماعية شائعة.

والتراث هو الإنتاج الحضاري الخاص بأمة من الأمم المتفاعلة مع البيئة التي نشأت فيه وكل ما يخص هذه الأمة من تجارب وأحداث طبعتها بصيغة خاصة، واتسمت بملامحها ومميزاتها الثقافية والحضارية الخاصة بها. ويتجلى التراث الشعبي في الكثير من العناصر منها: الموروث الثقافي الفولكلور

¹ عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص 158.

والمعتقدات الشائعة من خرافات وأساطير، ولفظ "تراث" يعني بشكل عام العناصر الثقافية التي تلقاها جيلا بعد جيل، إلا أن بعض الباحثين يرون "أن هذه الكلمة يتوقف مدلولها على السياق الذي تستخدم فيه أو على القرائن المكتسبة للمعنى"¹، أي أنها مجموعة العادات التي تجذرت عن طريق التكرار والمحاولات قصد ترسيخها لأفراد الجماعة، وتصبح ذات طبيعة الزامية.

ح- المعتقدات:

إن الاعتقاد هو عبارة عن مجموعة من الأفكار الكلية والخاصة بالعالم الطبيعي والاجتماعي والإنساني، بحيث يحلل نسق المعتقدات إلى العديد من الجوانب أو الأنساق الفرعية والمتمثلة في "الايديولوجيات، الاتجاهات، الأديان، العلم الخ"، و"القيمة" هي نوع من الاعتقاد وتدخل ضمن نسق المعتقدات الكلية للإنسان، بحيث تحدد "ما لا ينبغي أن يكون"، وهذه الأفكار هي عبارة عن مثل مجردة سواء إيجابية أو سلبية فهي ترتبط بأي نوع من الاتجاهات أو المواقف، بل هي تعكس فقط اعتقاد الفرد نحو وسائل وأهداف مثالية.²

خ- القيم:

إن لكل ثقافة مجموعة من القيم تمتاز وتختلف بها عن غيرها، والقيم هي عبارة عن وحدة واحدة من الطبيعة الإنسانية الاجتماعية، حيث تمثل مجمل المعايير والمقاييس التي يستخدمها الناس لتنظيم وترتيب رغباتهم المتنوعة، كما تعمل على ضبط سلوك الأفراد في تعاملهم مع بعضهم البعض، ونشير هنا إلى أن قدامى اليونان استخدموا مصطلح "Arete" الذي يعنون به الخصائص الصحيحة أو الواجبة للإنسان الفاضل، أما في المجتمعات البدائية، نجد هناك اتفاق عام في كل منها على بعض الصفات التي يجب أن تتوفر في الزعماء والقادة والصفات التي تجعل من الإنسان إنسانا صالحا أو سيئا أو محترما أو قليل الأهمية. هذا يعني أن القيم هي عبارة عن مجموعة من الصفات والمميزات التي تتمثل مهمتها في ضبط سلوك الأفراد، ونشير هنا إلى نقطة مهمة وهي ما يعرف بالقانون الذي هو عبارة عن مجموعة القواعد العامة الجبرية التي تصدر عن إرادة الدولة وتنظم سلوك الأشخاص الخاضعين لهذه الدولة أو الداخلين في تكوينها³، حيث أنه لا يمكن للأعراف والتقاليد أن تضمن

¹ محمد عباس إبراهيم، الثقافة الشعبية "الثبات والتغير"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، 2008، ص 68.

² عبد الغني عماد، المرجع السابق، ص 159.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص 160.

مستوى معين من الانضباط والتنظيم إلا في حالة ما إذا توفر عنصر القانون، والذي هو عبارة عن مجموعة القواعد والأسس الاجتماعية التي تستخدم القوة أو تهدد باستخدامها، وتضمنها للعقوبة والجزاء التي تطبق بطريقة قانونية باتباع أساليب معروفة ومحددة لتحقيق العدالة بين الأفراد، وبهذا يتم تنظيم سلوك الأفراد في الجماعة ويتم التوفيق بين مصالحهم.

9- أهمية الثقافة:

أ- الأهمية الاجتماعية:

الثقافة هامة بالنسبة للجماعة التي تعتنقها، لأنها تنشأ من خلال الاتصال والتفاعل الاجتماعي بين أفراد الثقافة الواحدة، فامتلاك المجتمع لثقافة مشتركة يكسب أعضاء هذا المجتمع شعوراً بالوحدة ويهيئ لهم المعيشة والعمل المشترك دون إعاقة وإضراب.

ب- الأهمية السلوكية:

تمد أفراد الجماعة بمجموعة من القوانين والنظم تتيح التعاون بينهم، وتستطيع الجماعة أن تستجيب لمواقف معينة استجابة واحدة، كما يتعلم الفرد من ثقافته النماذج المختلفة المحددة ثقافياً للإثابة والعقاب، وأساليب تحقيق الأهداف وهي تمثل قوة تشكل شخصية الإنسان.

ت- الأهمية التربوية والعلمية:

إن التربية جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع، بل إن العمليات المختلفة التي تمكن الثقافة من الاستمرار والتطور هي عمليات تربوية فالثقافة تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التعلم والتعليم، وتبدو أهمية الثقافة في أن التربية لا تقتصر على المحافظة على الكيان الثقافي للمجتمع ونقله للأجيال القادمة، ولكنها من خلال التوسع في نشر المعرفة وتطوير العلم. كما تزود الفرد بطرق التفكير وأساليب العمل وأنماط السلوك المختلفة والمعتقدات وطرق التعبير عن المشاعر وتزوده بالمعدات والأدوات التي تساعد على فهم العالم من حوله وتفسيره والسيطرة عليه والتحكم في حدود إمكانيته.

ث- الأهمية التفاعلية:

إن الثقافة ليست غريزة أو عضوية أو تنتقل بيولوجياً ولكنها نتاج التفاعل الاجتماعي، كما أنها تسهل عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، فالفرد في موقف اجتماعي يتصرف بناء على معرفته بتوقعات الآخرين منه وتفسيره الشخصي للموقف ودوره الاجتماعي ومكانته الاجتماعية في علاقته بالآخرين الذين يتفاعل معهم.

ج- الأهمية الأخلاقية:

تتمثل هذه الأخلاق في تراث المجتمع من عادات وعرف وتقاليد وقيم وهي تشكل معالم الحياة، ومنه تتمثل أهمية الثقافة في تسهيل عملية التفاعل الاجتماعي والمحافظة على العادات والتقاليد والقيم التي يتميز بها الأفراد داخل المجتمع، كما تزودهم بالقوانين وعوامل الضبط الاجتماعي الأمر الذي يكسبهم أنماط سلوكية مقبولة وبالتالي العيش بسهولة وسلام داخل هذا المجتمع المحكوم من قبل هذه الضوابط، ومن يخالفها فإنه يتعرض للعقاب، كما أن أهميتها تمتد إلى نقل خبرات ومعارف وتجارب الأفراد للأجيال القادمة.¹

¹ فضيلة شعوي، المرجع السابق، ص 2-3.

خلاصة الفصل:

إن الثقافة المحلية تلعب دورا هاما في حياة الفرد، حيث أنها تعتبر الهوية الاجتماعية وكذلك هي قوة محركة تشكل الخيارات اليومية للأفراد، وتعمل على توجيههم نحو قرارات تعكس قيمهم، والدليل على هذا أنه يمارسها وفقا لمنظومات محلية اجتماعية تحت منظور ثقافي اجتماعي. كما أن الثقافة المحلية تعتبر شيئا مستقلا في جانب حياة الفرد إذ أنها التراث الاجتماعي الذي يورث العادات والتقاليد من جيل إلى آخر وهويتهم وتراثهم، كما أنها منهج تاريخي لكل دولة وبطاقة هوية لها لذلك أعطت المنظمات العالمية مكانة للثقافة المحلية واعتبرتها وسيلة التواصل بين الشعوب وتعريف كل دولة بثقافتها.



الفصل الثالث: الاختيار المهني



تمهيد:

تعد مرحلة الاختيار المهني من أهم منعطفات الحياة لدى الفرد، فمن خلالها ينطلق بكل ثقة نحو تحقيق أهدافه المهنية خاصة وأهدافه الحياتية، ومن هنا يتضح لدينا مدى أهمية هذا القرار في حياة الفرد وخطورته فهو يحدد مساره لاحقا إما بالنجاح أو الفشل، إذا لمعرفة كل الجوانب والمراحل التي يمر بها الفرد لاختيار مهنته المستقبلية من مجرد التفكير إلى الممارسة الفعلية لمهنته، سنتطرق في هذا الفصل إلى كل تلك المراحل التي تساعد في الاختيار والمؤثرة عليها.

1- مفهوم الاختيار المهني:

يقصد بالاختيار المهني انتقاء الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، ويرمى إلى الوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.¹

يرى "جيالات" بأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني، ويحدد الهدف المراد تحقيقه، وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يراد تحقيقها.²

يعرف "جينزبرغ" الاختيار المهني على أنه: "عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة، وهي قائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة من جهة أخرى".

ويرى "جينز برج" أن الاختيار المهني عبارة عن عملية تطويرية مستمرة تعكس الملاءمة بين ميول الفرد وقيمة قدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها.³

ويعني أن الاختيار المهني عملية قائمة على الخبرة والتجربة، والاختيار السليم للمهنة هو الذي يوفق بين ميول الفرد وقدراته وفرص العمل المتاحة.

وكذلك يعني أنه وجب على الفرد إدراك مدى الملائمة بين القدرات والميول ومناسبتها لبعضها البعض، ويحتاج في ذلك إلى جمع معلومات كافية عن هذه المهنة وظروفها ومتطلباتها.

2- أهمية الاختيار المهني:

إن أهمية الاختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضا العمل، بل تكون وجهة ما تتحمل عليه المنظمة الصناعية بين فوائد كزيادة في الإنتاج وتحسين العلاقات الإنسانية.

اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق والترقي فيه، ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته كما يساعد على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق بمهنة أخرى.

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1995، ص 131.

² صالح حسن الداهري، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، الطبعة الثالثة، القاهرة مصر، 2005، ص 23.

³ بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2001، ص 36.

تحقيق ملاءمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا أعلى.

الراحة النفسية التي يشعر بيها العامل عند قيامه بعمل يستمتع به، وكذلك عند اختيار الفرد لمهنة تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده ومع الطبقة التي يرتاح إليهم.

كما يلعب الاختيار المهني دور في تحسين العلاقات الإنسانية، لأن الفرد الذي يعيش بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي والسعادة يكون أكثر استحداثا للتفاهم والتعاون والعمل مع غيره، أما الفرد الذي لا تتنابه هذه المشاعر يكون قلق باستمرار كثير الشكاوي والتذمر، مما يساعد على الإساءة والتأثير على علاقاته مع رؤسائه وزملائه في مكان العمل.¹

3- أهداف الاختيار المهني:

إن اختيار الفرد لمهنة مستقبلة والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول إلى أفضل الاختيارات، من أهم وأكبر جوانب الحياة لديه، كون المهنة تفتح له أوسع المجالات لتحقيق ذاته، بناء وتطوير مهاراته، تنمية قدراته، تعزيز ثقته بذاته، بالإضافة إلى الصورة الإيجابية التي يكونها عن نفسه وهذا من أسمى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنة، هذا ومن جهة أخرى ما يحققه لمؤسسته من جود إنتاج.

أما إذا تحدثنا عن الصحة النفسية، فإننا إن استطعنا القول عنها أنها أساس النجاح في أي خطوة نخطوها في حياتنا، كذلك فإن الوصول إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما يتطلب منا التخطيط لأهدافنا انطلاقا من ذاتنا وانطلاقا من رغباتنا، لأن النجاح فيما بعد سيشعرنا بتكيف مع محيطنا والإحساس بتحقيق ذاتنا بالإضافة إلى الشعور بالراحة النفسية، لينمو لدينا الدافع القوي للاستمرار والمواصلة، إذن، فإن الاختيار الناجح لمهنة الفرد المستقبلية يضمن له التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه، ليساهم في بناء مجتمعه وتطويره ليترك بصمته الخاصة باعتباره ينتمي إلى هذا المجتمع، دون أن ننسى أن هذه الأهداف تلمس تحقيقها من خلال روح الإبداع التي تتولد من خلال تناغم وتلاءم الفرد مع مهنته وعادة تبدأ عملية الاختيار المهني من الدراسات الجامعية التي نختارها أو نوجه إليها.²

¹ عويد سلطان المشعان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993، ص 76.

² جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2014، ص 76.

4- أسس الاختيار المهني:

هناك بعض المبادئ التي تساعد الفرد على اختيار مهنته، كما تساعد الأخصائي النفسي على إرشاد الناس إلى اختيار المهن التي يحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح، ومن هذه المبادئ أنه من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المعين لا يصلح إلا لمهنة معينة، وأنه غير قابل للتغير. كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة، فالإنسان لديه القدرة على التكيف والتوافق.

عندما يدخل الفرد مهنة معينة فإن عليه كيف نفسه لها، ولكنه في نفس الوقت يحدث بعض التعديلات البسيطة في هذه المهنة فنحن لسنا مهنيين بالطبيعة لمهنة واحدة بعينها دون غيرها، فالفرد يصلح لأكثر من مهنة ولكنه يختار أكثر المهن جلبا للشعور بالرضا وللسعادة وأقلها في طلب تكيفه لها، أي التي تناسبه ولا تتطلب كثيرا التعديلات أو إعادة تكيفه حتى يقوم بها بطريقة طبيعية ودون بذل كثير من الجهد والتعب.

وينبغي أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره.

وعلى ذلك فيجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير، نرى مهنا تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى، وأيضا تستحدث مهن وتتطلب مهارات جديدة لم يتقنها الفرد من قبل،

ومن المبادئ الأساسية في اختيار المهنة ألا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى أنها ناجحة، وأنه رأى أشخاصا ناجحين فيها، ومن الملاحظ أن الشباب يندفعون وراء الدراسات العملية، بينما لا يمكن أن يكونوا جميعا معدين للنجاح في الكليات العلمية، فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين، وأن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة. ولا ينبغي أن تكون شهرة المهنة هي الدافع الوحيد وراء الدخول فيها ولكن ينبغي أن يرغب فيها الفرد رغبة صادقة.

ويرى "عيسوي" أن هناك بعض الأسس التي تحكم اختيار الفرد لمهنته، ولكنه يرى أنه لا يجوز أن يختار الفرد مهنته نتيجة نجاحها أو على حسب رأي ناس نجحو فيها أو تقليدا لهم أو عدم فهم

لنلك المهن ومتطلباتها أو عن طريق الدجل والسحر والتنجيم والفراسة وقراءة الكف أو معرفة المستقبل بالنظر إلى جمجمته وغير ذلك من الأمور.¹

5- خصائص الاختيار المهني:

للكم على اختياراتنا المهنية بأنها صحيحة وسليمة وقائمة على قناعات شخصية، يجب أن نلمس أهم خاصيتين إذا توفرنا في كل اختيار في حياتنا كانت نتائجه بالضرورة إيجابية وناجحة، يصل من خلاله الفرد إلى الرضى عن الذات بالدرجة الأولى، وعن العمل المختار بالدرجة الثانية وهذا من غايات الفرد التي ينشدها وتتمثل هاتين الخاصيتين في:

أ- الاستقلال:

إن اختيارنا لنوع الدراسة المناسبة لنا أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بنا وبحياتنا، لذا يجب أن نعتمد على أنفسنا في اختياراتنا المهنية. من الطبيعي أن نسأل والدنا عن أيهما أفضل، وأن نستفيد من تواجدهما، إلا أننا في النهاية أصحاب القرار وأن والدنا سوف يصيغان لرأينا إذا كنا قد بنينا على أساس منطقي ومعقول، أي إذا كنا قد:

- تعرفنا على فرص العمل أو الدراسة المتاحة؛
- تعرفنا على قيمنا وميولنا ومهاراتنا وقدراتنا وإمكانياتنا والمستوى الأقصى الذي يمكن أن نصل إليه لكي نتمكن من اختيار أمثل مهنة مستقبل لضمان النجاح؛
- تعرفنا على اتجاه سوق العمل؛
- وصلنا إلى قرار مستندين إلى بيانات واقعية صحيحة؛
- إذا لم تكن لدينا حجة قوية، فإن رفض الوالدين للاختيار هو في مصلحتنا لأن اختيارنا لا يستند إلى درجة كافية من الوعي المهني؛
- يجب ألا نترك الأصدقاء يقررون لنا نوع الدراسة أو المهنة، ويمكننا أن نستفيد من ملاحظاتهم واقتراحاتهم ولكن يجب تفحص ما يقوله الأصدقاء بعناية قبل أن نقبله، فبعض الناس يبالغون في تصوير مزايا ما يدرسونه أو يعملون به والبعض يبالغ في تصوير السلبيات وبشكل عام ما يناسب صديقك ليس بالضرورة ما يناسبك.

¹أعمر فضيلة، "الاختيار المهني"، مجلة المداد، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 2، الجزائر، 15 ديسمبر 2016، ص 105-106.

ب- المرونة:

قد وصلنا إلى اختيار مدروس حول نوع الدراسة أو العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا، فإن من الضروري أن تكون لدينا المرونة الكافية لكي نبحت عن فرصة للدراسة أو التدريب أو العمل في المجال الذي يقع فيه اختيارنا، وقد يكون علينا أن نضع مجموعة من الاختيارات بدلا من أن نضع اختيارا واحدا، ويمكننا أن نرتب هذه الاختيارات حسب الأولوية بالنسبة إلينا.

إن المهن والمجالات الدراسية والتدريبية تقع ضمن مجموعات تتقارب فيما بينهما، وفيما يلي سنعرض المجموعات المهنية:¹

- المهن الهندسية والفيزيائية والرياضيات؛
- المهن الطبية والعلوم البيولوجية والزراعية؛
- المهن المحاسبية وإدارة الأعمال؛
- المهن التعليمية والخدمات الاجتماعية؛
- المهن الإنسانية والسلوكية والقانونية والاجتماعية؛
- الفنون الجميلة والتشكيلية والموسيقية؛
- الوظائف الفنية والتكنولوجية؛
- المالكين وأعمال البيع؛
- الأعمال الميكانيكية والحرف الصناعية؛
- الحرف الإنشائية؛
- أعمال السكرتارية والمكاتب؛
- الخدمات العامة.

¹ جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 166-167.

6- فوائد الاختيار المهني:

إن للاختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة، تنبع من خلال الانعكاسات الإيجابية للاختيار على كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام. فالنسبة للعامل، فإن اختياره للمهنة المناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور في مهنته علاوة على ما يحققه من الاختيار للمهنة المناسبة من ارتقاء.

أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل، وبالتالي إنتاج وكسب أكثر، وبالنسبة للاقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام، فإن الاختيار للمهنة المناسبة يرفع جودة المنتجات نظرا لارتفاع تسوية أداء العمال المهنيين، حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أعم.¹

ولعلنا إذا أردنا الإشارة إلى فوائد اختيار المهنة المناسبة، لا بد من أن نشير إلى النقاط الآتية:²

- الإحساس بالطمأنينة والأمان؛
 - معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته والمجتمع؛
 - الاطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي؛
 - إن الاختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة، نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يؤديه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين؛
 - زيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وحسن استخدام القوة البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية؛
 - انخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد؛
 - الانشغال بالمهنة المناسبة طريقة إلى الكسب والدخل؛
 - الانشغال بالمهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا والإنتاج؛
 - للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة والأصدقاء من حوله.
- ولا شك من أن الاختيار المناسب للمهنة يرتبط ارتباطا وثيقا وإيجابيا بالصحة النفسية للفرد، حيث أنه كلما كان اختيار الفرد لمهنته مناسبا كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على

¹ جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 24.

² عويد سلطان المشعان، المرجع السابق، ص 79-80.

ما يحققه الاختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي، ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم.

7- العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

أ- خصائص الفرد وقدراته:

إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنته من المهن، ومن خصائص الفرد (قدراته، ذكاؤه، استعداداته، ميوله، سماته، قيمه، واتجاهاته)، فالشخص الذكي يختار المهنة التي تتطلب نفس القدر من الذكاء، والشخص يختار المهنة التي يميل إليها فذلك يمكن أن يحقق لنفسه النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة، وإنما يسعى للعمل الذي ينقل فيه المسؤوليات، وأن الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين و تبقى على وجاهته الاجتماعية.¹

ب- تأثير الوالدين:

ويظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته، وذلك من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولاسيما اذا كان هذا العمل في المجال الحرفي و اليدوي، فيشارك الأبناء مع الآباء في الصغر ثم غالبا ما يواصلون ذلك في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فإن ابن النجار يصبح كذلك وابن السائق يصبح كذلك، وغالبا ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلا عن الآباء الذين يشكلون نماذج سلوكية لأبنائهم، وهذا من شأنه أن يدفعهم للتوحد بهم والاختبار عن غير وعي لمهنة الآباء، فهناك بعض الذي يجبرون أبنائهم على اختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الاشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر، فالأب الذي يود أن يكون طبيبا ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الالتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقدته في شبابه، وقد يجبر الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي لعائلة والارتقاء بها.

¹أعمر فضيلة، المرجع السابق، ص 107.

ت- تأثير الأقران والجماعة المرجعية:

إن نتائج البحوث في هذا المقام تثير قدرا من الجدل، بعض هذه الدراسات تؤكد أن للأقران والأصدقاء دورا واضحا في توجيه بعضهم لاختيار مهنة واحدة وذلك من باب استمرارية السلوك التعلقي، وبعض الدراسات لمتثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة.¹

ث- واقعية الاختيار:

لقد بينت الدراسات العديدة عن واقعية الاختيارات المهنية في الغالب، ومن أمثلة ذلك أن يفضل التلاميذ مهنا تتطلب مستوى ذكاء أعلى مما لديهم، وثمة تناقض فيما توصلت إليه كثير من الدراسات الخاصة بمدى واقعية الاختيارات المهنية التي يعبر عنها تلاميذ المدرسة الثانوية، ففي بعض الدراسات يبدو أن أكثر واقعية عن بعضها الآخر، وربما بعض هذا التناقض راجع إلى تعدد معنى (الاختيار) ويتوقف ذلك على الطريقة التي كتبت بها أسئلة الاستفتاء التي يجب عنه التلميذ، ووجهات النظر التي تصدر عنها الإجابات وما إلى ذلك.

ج- المدرسة والمعلم:

للمدرسة أدوارها التي لا تنكر في توجيه الأبناء لاختيار مهن محددة، وكذلك اختيار بعض التخصصات وهذا الأمر ليس غريبا، فكثيرا ما يكون للمعلم والهيئة المدرسية أدوار تأثيرية تفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل.²

ح- الاهتمام بالمكانة والنجاح:

قد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبير نتيجة لمكانة مثل هذه المهن، وثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسن وضعه الاجتماعي والاقتصادي في هذه الحالة، وعلى الرغم من الخلاف على تعريف النجاح إلا أنه يتضمن في العادة ترقية الشخص ووضعه الاقتصادي والاجتماعي، ولما كان الاهتمام بالنجاح كبيرا، وبوجه خاص عندما يعبر عنه بأنه ما يحققه الفرد اجتماعيا واقتصاديا كان من العسير على كثير من الأفراد

¹ أكرم فضيلة، المرجع السابق، ص 108.

² فواز بن محمد الصويط، الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير، تخصص: علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، الدكتور محمد بن جعفر جمل الليل، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1429/1428 هـ، ص 36.

أن يكونوا سعداء بدون تحقيق الأهداف المهنية التي وضعوها لأنفسهم، وعندما يسعى أشخاص كثيرون نحو تحقيق أهدافهم ويصل بعضهم إلى الأهداف، ففي هذه الحالة قد يعاني البعض من القلق والمضايقة نتيجة للتنافس، وبالطبع فمن حق الشباب في مجتمعنا أن يشعروا بحرية الطموح على مستويات مهنية تفوق مستويات آبائهم، ولما كانت مثل هذه الآمال لا يمكن تحقيقها دائما إذا يخفق بعض الأشخاص في بلوغها، فليس معنى ذلك تخفيض مستوى طموح الشباب وإنما معناه أن هناك مستويات مختلفة لذلك الطموح تصلح لمختلف الأشخاص، فالفرد الذي نصب عينيه هدفا متواضعا ولكن واقعا ينبغي ألا نجعله يشعر بالحجل من خطته هذه، ولا شكى أن عدم المبالغة في مكانة بعض المهن وتقبل الأعمال والحرف الأخرى سوف يزيد من حرية كثير من الأشخاص في اختيار مهنتهم لأسباب قد تؤدي إلى رضا شخصي أكبر، يتضح من المناقشة السابقة أن عدم كفاية الفرد لذاته وكذلك عدم كفاية معلوماته عن عالم العمل تعتبر مشكلات يواجهها كثير من الأفراد.¹

وتتداخل مثل هذه المشكلات مع صلاحية الاختيار المهني والتوافق في المهنة، وعلى ذلك يجب أن نعمل على زيادة فهم الفرد لذاته وعلى تزويده بمعلومات شاملة وأكثر دقة عن عالم المهن المختلفة. وعلى المدارس أن تنشئ برامج للتوجيه في مرحلة الدراسة المتوسطة والثانوية وذلك لمساعدة التلاميذ الذين يعانون صعوبات تعليمية مهنية، وتستطيع المدرسة أن تيسر لتلاميذها البيانات الكافية عن المهن المختلفة، كما ينبغي أن تقوم بتطبيق الاختيارات النفسية المقننة الخاصة بقياس القدرات والتحصيل والميول، وذلك لمساعدة التلميذ على أن يفهم إمكانياته إذا قورن بغيره من التلاميذ، كما أن المناقشات الجماعية أو الفردية مع الأخصائيين تعين التلاميذ على فهم ما تعنيه الفروق الفردية في القدرات والميول بالنسبة لمختلف المهن.

خ- الحيرة والتردد:

لا يدهشنا عندئذ أن نجد بعض التلاميذ مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني، ولقد بينت البحوث أن الفتيات أقل حيرة في الغالب من الفتيان، و ربما كان ذلك لأن الفرص المهنية أمامهن محدودة والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفرد، وقد تكون مرحلة ضرورية تؤدي به إلى تحديد هدف مهني، فوجود خطة عامة شاملة يمكن تحديدها وتصنيفها خلال مرحلة الدراسة الثانوية، كما أن النضج يعد مفيدا إذ أنه يصلح كدليل يجنب الفرد الجمود والتمسك باختيار

¹فواز بن محمد الصويط، المرجع السابق، ص 37.

مهني معين، ومن ناحية أخرى فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب في المرحلة الثانوية قد يضر بالإعداد المهني وبالتالي بالتوافق المهني.¹

8- أنماط الاختيار المهني:

تتباين الاختيارات المهنية حسب تباين الأفراد ومختلف البيئات التي ينتمون إليها والمواقف الحياتية، فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذواتهم في اختياراتهم المهنية، فيما نجد بعض الأفراد يعتمدون على الآخرين في اتخاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن أنماط الاختيارات المهنية نجد:

أ- **الاختيار القدري:** يتصف هذا النمط من الاختيار بحيث يكون صاحبه يرجع أي أمر إلى القدر، فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسيره، مبررا ذلك بأن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.

ب- **الاختيار الاندفاعي:** حيث يتخذ أصحاب الاختيار قراراتهم المهني، أول بديل يقدم له دون الانتباه إلى البدائل الأخرى دون تفكير.

ت- **الاختيار المذعن:** صاحب هذا الاختيار يكون تفكيره وعمله خاضعين ومنقادين لمشكلة كان يقول سأفكر حول ذلك لاحقا.

ث- **الاختيار العذاب:** صاحب هذا الاختيار يصرف معظم وقته وتفكيره في جمع البيانات والتحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة.²

ج- **الاختيار المخطط:** صاحبه يستخدم استراتيجيات اعتماد على منحنى عقلي مع بعض التوازن المعرفي والانفعالي كان يقول: أن القرار هو قراري وأنا مسؤول عن القيام بكل الأنشطة.

ح- **الاختيار الحدسي:** يعتمد صاحب هذا الاختيار على ما يشاهد ولا يستطيع أن يصف بالأفعال.

خ- **الاختيار المشلول:** صاحبه يعرف المسؤولية عن هذا الاختيار لكنه غير قادر على العمل باتجاه تحقيق ذلك.

د- **الاختيار الهروبي:** صاحبه يتجنب الاختيارات ويعمل إجابات تعويضية لبيتعد عن السؤال.

¹ فواز بن محمد الصويط، المرجع السابق، ص 38.

² صالح حسن الداهري، المرجع السابق، ص 75.

ذ- الاختيار ذو التعامل الآمن والحذر: صاحبه يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الأقل من المخاطرة مثل: الشخص الذي يميل للعمل في الكيمياء، ولكنه يذهب لدراسة المحاسبة لأنه يستطيع أن يأخذ فرصة عمل في المحاسبة.¹

وفي الأخير، يمكن القول أنه بالرغم من وجود أنماط عديدة للاختيار المهني، إلا أنه لكل فرد حرية اختيار مهنته فالأشخاص يختلفون فيما بينهم باختلاف الآراء والأفكار و المعتقدات، وبالتالي فهم يتبعون نمط معين من الأنماط المذكورة سلفا لتحقيق اختيار مهني ملائم لهم حسب توجهاتهم.

9- خطوات الاختيار المهني:

تسير عملية الاختيار المهني وفق خطوات عديدة من بينها:

أ- تحليل الفرد: يتم في هذه الخطوة تقييم الجوانب الشخصية للفرد، بمعنى تحليل شخصية العامل أو الموظف الذي سيدخل مهنة معينة، وتشمل عملية تحليل الفرد تقييم الجوانب الأساسية التالية في شخصية الفرد:

- اتجاهاته نحو العمل أو المهنة؛
- إمكانياته؛
- حالته الصحية؛
- ميوله واهتماماته؛
- مستوى التحصيل الدراسي والثقافي؛
- الظروف الاقتصادية والأسرية حيث تؤثر على الميول والقدرات؛
- عادات ومهارات العمل والخبرات المهنية السابقة؛
- نواحي القوة والضعف لديه.

ب- جمع المعلومات المهنية: بعد أن يبدأ الفرد بالتخطيط للمهنة، وذلك بالتعرف على أشياء عن نفسه من خلال تحليل نفسه ومعرفة قدراته، ينتقل إلى مرحلة أكثر أهمية وهي جمع المعلومات المهنية ليتمكن فيما بعد من تفضيل بعضها وضعف هذا التفضل على بعضها الآخر، للوصول إلى ذلك وجب عليه الإجابة على التساؤلات التالية:

- ماذا يحصل للمهن والوظائف؟
- ما نوع الوظائف المتوافرة؟

¹ صالح حسن الداهري، المرجع السابق، ص 75.

- ماهي خياراته المهنية؟¹

ت- تحديد وتعريف الخيارات المهنية: هذا يقوم الفرد بوضع لائحة بالخيارات المهنية، ومن المهم أن يكون تفكيره واسعا قدر الإمكان، حتى ولو قرر اختيار مهنة دون أخرى فإن الاستكشاف على مختلف المهن لتساعدنا على التأكد من أننا على المسار الصحيح من العمل لهذه الفترة على الأقل.

ث- وضع البدائل: وفيما يبدأ الفرد في التفكير في البدائل المتاحة والمتوفرة، فيما يخص مهن أخرى في حالة عدم القدرة على الالتحاق أو التحصيل على المهنة التي اختارها نظرا لوجود عوائق مثل بعد مكان العمل، وجود متطلبات تفوق قدرته وإمكانياته، إلى غير ذلك من مختلف العوامل التي يحتمل أن تواجه الفرد أثناء اختياره لمهنة معينة، ومن خلال تلك البدائل التي يصنعها الفرد لتساعده على البحث والاختيار.

ج- وضع الأهداف والمخطط: بالنسبة للأهداف، يجب على الفرد وضعها بدقة من خلال ما يريد تحقيقه من خلال الالتحاق بالمهنة التي يرغب فيها بعد التخرج، وذلك بالتخطيط مثلا: إذا ما كان يكمل تعليمه الجامعي والوصول إلى مستويات عليا فيه كالدراسات العليا أو الدراسات طويلة المدى أو الاكتفاء بدراسة تخصص قصير المدى، لكون المهنة التي يريد أن يختارها بعد التخرج لا تتطلب شهادات جامعية عليا، فتحديد الأهداف بدقة من خلال التخطيط لها جيدا بالاستفادة من المعلومات التي حصل عليها الطالب حول مختلف المهن والوظائف التي يريد اختيار ما يناسبه منها.²

¹رنا عمران، عوامل متنوعة تؤثر في اختيار الشاب لمهنته المستقبلية، مجلة الوحدة، العدد 8554، الجزائر، 27 أكتوبر 2015، ص 10.

²نفسه، ص 11.

10- النظريات المفسرة للاختيار المهني:

لقد اتجه الاهتمام في السنوات الأخيرة إلى صوغ النظريات الخاصة بالاختيار المهني، والتي تتحدث عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته، وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمته الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وعن أثر مستوى التعليم ونوعه، وعن خبرات الفرد الناجح والفاشل في مجاله، وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة في عملية الاختيار المهني، وفيما يلي نستعرض هذه النظريات:

أ- النظريات الكلاسيكية:

تعتبر سنة 1951 سنة حاسمة في بداية النظريات المفسرة للاختيار المهني¹، ولكن قبل ذلك كانت هناك نظريات مفسرة لهذا الاختيار وتعتبر كقاعدة للنظريات اللاحقة وهذه النظريات هي:

- نظرية الصدفة:

ترتكز هذه النظرية على عامل في اختيارات الأفراد لمهنتهم، فلو تسأل الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية اختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء هو أن عامل الصدفة وراء اختيارهم، كان صادف أحدهم إعلان أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر بالصدفة مع أحد الأصدقاء.

ولا يقتصر أمر الصدفة في اختبار المهنة على العمال البسطاء، بل تتعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من المشهورين، فيلاحظ "جنزبرغ" كيف أن "وستلر" يروي أنه كان سيعيش حياته كضابط في الجيش لو أنه لم يرسب في اختبار العلوم، ويعزو "مالنموسكي" التحول في حياته المهنية من الكيمياء إلى الأنثروبولوجيا إلى قراءة كتاب فريزر "الغصن الذهبي" أثناء فترة نقاهته من مرض السل.²

اعتبرت هذه النظرية أن الصدفة العامل الأساسي في اختيار الفرد للمهنة، متجاهلة بذلك دور العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني، كما أهملت رغبة الأفراد في اختيار المهن وميولاتهم الشخصية.

¹ محمد السيد عبد الرحمان، نظريات النمو "علم نفس النمو المتقدم"، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى، القاهرة مصر، 2001، ص 354.

² نفسه، ص 356.

- نظرية الدافع:

يرى "جوردان ال" أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية، وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة، وفي حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة.

ويذهب "ارمست جونر" إلى أبعد من ذلك، فيرى أن الرغبات التي نكتبها في الأعماق هي التي فرضت علينا اختيار المهنة التي سنزاوها في حياتنا المستقبلية، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في اختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات، وليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تغطي على مستوى الشعور وتقلي إرادتها علينا.¹

- نظرية وليمسن:

قام " وليمسن" وزملاؤه في جامعة "مينسوتا" الأمريكية بالتوسع في استخدام أسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الاختيار.

وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات، وهي التي سماها "وليمسن" السمات. وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها العوامل وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس²، أي القياس الموضوعي للسمات، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكانياته.

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة، الميول، الاتجاهات الشخصية والصحة النفسية، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني، وأكد "سوير" و"ليمسون" أن الاختيارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته، بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق، ويتسم أسلوب السمات بثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي:

¹ محمد خلاصي، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص 83.

² محمد السيد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 356.

■ اكتشاف سمة الفرد وخصائصه:

يتميز كل فرد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليها عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد، ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

■ تحليل متطلبات العمل:

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

■ المزاوجة بين الفرد والعمل:

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقياً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، باعتبار أن الإنسان هو كائن عقلائي وأن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.¹

- نظرية فرانك بارسونز:

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

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته؛
- التعرف على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها، وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات ومحددات؛
- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها، وبالتالي التلاؤم فيما بينها.

ويرى "بارسونز" أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات، وهي:

- الاختيارات لقياس قدرات الفرد؛
- الحصول على معلومات عن المهنة؛

¹ بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 59.

■ اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

وأسس "بارسونز" مكتب المهن في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب على اختيار مهنتهم المستقبلية، ولإعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها، وبناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني، وأكد "بارسونز" على أهمية وضرة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني نظرا لأهميتها المهنية والاقتصادية والاجتماعية، والتي تلبي مطالب ظاهرة التوسع والتنوع في المهن وفرص العمل بما يتناسب وإمكانيات كل فرد وميوله ورغباته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة التي تناسبه.¹

ومن خلال "نظرية بارسونز"، نجد أنه يتفق الى حد كبير مع "وليمسون" في الاهتمام بالسمات الشخصية للفرد واعتبارها العامل الأساسي في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية، ولم يهتموا بذلك لأن هذا الفرد يعيش في وسط اجتماعي متنوع في تكوينه (الأسرة، الأصدقاء، المدرسة...) ومتنوع بدوره في تأثير تلك المكونات على قدراته المهنية كل حسب شدة تأثيره على الفرد.

- نظرية سترونجوكيودر:

يستند "سترونج وكيدور" في نظريتهما حول الاختيار المهني على الميول المهنية، وذلك من خلال افتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية، العقلية، الاجتماعية، الرياضية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه عن هذه المهنة، ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها، إذ لابد من وجود الاستعدادات والقدرة.

وقد وضع "سترونج" اختيار الميول المهنية في صورتين الخاصتين بالرجال والنساء، ويصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار، ويستخدم بجانبه عدد من الأدوات والمقاييس مثل: تقديرات الأساتذة.

ويمثل الاختيار المذكور لـ "سترونج" صفة الميول المهنية، ويستعان بهذا الاختيار في عملية التوجيه والاختيار المهني للكبار وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية، ويهدف هذا الاختيار إلى قياس درجة اتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة، و يحتوي اختيار "سترونج" على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة من المهن، المواد الدراسية، الهوايات،

¹ بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 198.

والنشاطات العقلية، ويحدد الزمن للإجابة على أسئلة الاختبار 40 دقيقة فقط، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجال والنساء الناجحين في أعمالهم.¹

وقد وضع "كيودر" اختبار الميول المهنية ويستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني، ويهدف هذا المقياس إلى الكشف عن ميولهم المهنية ومن أبرز فوائده مقياس الميول المهنية نذكر:

- التعرف عن الميول المهنية للفرد؛
 - توجيه الأفراد نحو الميول المهنية التي لا تستطيع إدراكها؛
 - اكتشاف الميول الغالبة على الفرد المتقدم للمهنة.²
- ويفيد هذا المقياس في مجالات التوجيه والاختيار المهني، وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عليه أو سخطه عليه.

ب- النظريات الحديثة:

في سنة 1951، ظهرت أول نظرية شاملة للاختيار المهني ثم تليها بعد ذلك العديد من النظريات في هذا المجال، وقد صنفت إلى صنفين: الأولى سميت بنظريات مفهوم الذات، أما الثانية فسميت بنظريات الشخصية.

نظريات مفهوم الذات: تنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، والذي يقرر الطرق التي يسلكها باعتباره الصورة التي تمثل نفسه، ومن بين أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات: "جينزبرغ" و"دونالد سوبر"، وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الاتجاه:

- نظرية جينزبرغ:

يعرف "جينزبرغ" عملية الاختيار المهني بأنها عملية تفضيل، وهي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى، فالطالب في مرحلة المتوسطة أو الثانوية الذي عمره 14 سنة أو أكثر بقليل لا يعني الاختيار للمهنة عند أكثر من تفضيل واحدة على الأخرى، وهو ليس في حاجة إلى تنفيذ ما يفضله مباشرة بل يستطيع تأجيل ذلك للمستقبل.

¹ بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 200.

² محمد السيد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 360.

أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من العمر حوالي 25 سنة، فإن الاختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلات قد تم تنفيذها فور التحاقه بكلية الطب أو الهندسة، هذا بالرغم من النتيجة النهائية للاختيار المهني المرهونة بتخرجه من الجامعة.¹

و"جينزبرغ" كرجل اقتصاد واسع الخبرة، قد قام ببحث استطلاعي لجامعة كولومبيا واستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الاجتماع والطب النفسي للاستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية، حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و10 طالبات يدرسن بكلية برنارد للبنات التابعة لجامعة كولومبيا، وصفهم "جينزبرغ" بقوله: (مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الاختيار)، وسجل عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والاختيار المهني وكان أهمها:

- أن الاختيار لا يحدث فجأة، وإنما هو عملية تستغرق فترة وتتراوح ما بين ثمانية سنوات إلى عشر سنوات تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة؛
- أن هذه العملية غير ارتيادية، بمعنى أن القرارات الأولى في الاختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة؛
- أن الحلول التوقيتية صورة حتمية في كل اختيار.²

هذا ويرى "جينزبرغ" أن الاختيار المهني عملية مستمرة وحركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل المستقلة نسبياً: بين مجموعة من السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول، وبين العوامل الخارجية المؤثرة مثل مطالب البيئة والضغطات الاجتماعية (في الأسرة والمجتمع)، وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة لتأثير المجموعتين معاً، وهو يختلف هنا عن "سوبر" الذي يرى أن الاختيار المهني يمكن التنبؤ به عن طريق معرفة سمات ومكونات الشخصية وحدها، والحقيقة أنه لا يمكن إغفال أثر البيئة في قرارات الفرد بل وفي فهم ذاته من خلال الآخرين، ونتيجة الاختبارات النفسية التي تتأثر في إعدادها بالبيئة الاجتماعية والثقافية إلى حد كبير.

كما يرى "جينزبرغ" أن هناك أربع متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية أي أن ما يتخذه الفرد من قرارات تتعلق بالمهنة تأتي لتلبية واقع معين في حياته، نوع

¹ ياسين حمدي، علي عسكر، حسن الموسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1999، ص 140.

² نفسه، ص 141.

التعليم واتجاهات الفرد العاطفية وقيمتها الشخصية والاجتماعية، كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني، وتتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة بالاختيار المهني:¹

- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات؛
- عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة؛
- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفيق بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة، وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى؛
- هناك ثلاث فترات للاختيارات المهنية:
 - فترة الاختيار الخيالي؛
 - فترة الاختيار التقريبية؛
 - فترة الاختيارات الواقعية.

من خلال ما سبق ذكره، يرى "جينزبرغ" أن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة له، ويرى أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال، التجريب والواقع كما يلي:²

- **مرحلة الخيال:** تمتد هذه الفترة من سن 3-11 سنة، إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما خلال ممارسته لدورة في الألعاب التي يمارسها مثل: الشرطي، الطبيب، الممرض، اللص، الأب، الأم، المعلم، الطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية، ونرى الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب، ويرى "جينزبرغ" بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها، وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون، وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد أدوارهم المهنية إلا أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك، وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحيانا تكون مثالية جدا وخرافية.

¹ صالح حسن الداهري، سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل، الأردن، 2005، ص 130.

² جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 55.

- **مرحلة التجريب:** تمتد هذه المرحلة من سن 11-18 سنة، وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهذه المراحل: الميل، القدرة، القيم والانتقال.
- **مرحلة الميل:** تمتد من 11-12 سنة، وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه أخذا بعين الاعتبار قدراته، ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشاعته، وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثير بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.
- **مرحلة القدرة:** تمتد من سن 12-14 سنة، ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاوها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.
- **مرحلة القيم:** وتمتد من سن 14-17 سنة، يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها يجب ألا تشبع فقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تكون خدمة للآخرين المحيطين به، وبمعنى آخر، فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافا إنسانية، فمثلا يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمصابين، ورفع المعاناة المرضية عنهم. وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوازن بين قدراته وميوله وتتناسب مهاراته مع الأفراد الذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يعملون للعمل في المجالات الاجتماعية.
- **مرحلة الانتقال:** وتمتد هذه المرحلة من سن 17-18 سنة، وأهم ما يميزها أنها تمثل القرار المهني في ضوء المرحلة الواقعية ونتائج التقييم النفسي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني وتبعاته، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بجرية تامة ويدرك تماما متطلبات العمل.
- **مرحلة الواقعية:** وتمتد هذه القدرة من سن 18-22 سنة، وتشمل هذه الفترة مرحلة الاستكشاف، التبلور، التخصص.
- **مرحلة الاستكشاف:** في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية، ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.
- **مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما، ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله وقدراته، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته

وميوله تماما وفهم ذاته أيضا، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذات مهنية ويكون الفرد أكثر ثباتا واستقرارا في خياره المهني.

■ **مرحلة التخصص:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات، ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

هناك اختلاف بين الأفراد في اجتيازهم لمراحل الاختيار المهني، وليس ضروريا أن نجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها، حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة اقتصاديا تجربهم ظروفهم على الانخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم ذلك أن الحاجة تجربهم على ذلك.

وأضاف "جينزبرغ" أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية:¹

- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد والذي يمثل ضغوط الحياة اليومية؛
- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد؛
- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين؛
- قيم الفرد، لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة، وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد.²

إن هذه النظرية والدراسة التي قام بها "جينزبرغ" تحمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا، مما حدد معطيات الدراسة ونتائجها مسبقا، كما أنها لم توضح دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني بالرغم من تأكيدهم لها وبأهميتها ودورها في هذه العملية.

- نظرية "دونالد سوبر":

لقد عمل "سوبر" ومعاونيه في جامعة كولومبيا بمدينة نيويورك حوالي ثلاثين عاما لوضع نظرية ثابتة محددة الأنماط المهنية، باستخدام اختبارات الاستعدادات والميولات، وتلا ذلك وضع نظرية عامة للتطور المهني وكان الهدف هو محاولة ملائمة مجموعة أخرى من الاحتياجات المهنية وذلك باتباع المنهج الآتي:

- إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف؛

¹ جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 56.

² نفسه، ص 57.

- تطوير مجموعة من المقاييس والاختبارات النفسية التي باستخدامها تساعد في تقريرها إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى.¹

هذا ويدرك "سوبر" بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة سمة معينة الذات، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يعتمد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل، وصاغ "سوبر" نظريته في النقاط العشر الآتية:

- أن الأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية؛
- أن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات؛
- أن كل مهنة تتطلب نموذجاً محدداً من القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية؛
- أن اختيار إحدى المهن الملائمة أو التكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغيير الزمن والخبرة، هذا وإن كان مفهوم الفرد لذاته يظل ثابتاً إلى حد ما خصوصاً من بين المراهقة وحتى مرحلة النضج؛
- تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة، ويمكن أن تقسم العملية نفسها إلى مرحلتين أساسيتين هما:

الأولى: طور الخيال والواقع المرحلة الاستكشافية؛

الثانية: طور المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس.

- تتحدد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته، وبالفرص التي يمكن أن تتاح له؛
- يمكن توجيه عملية النمو المهني كمراحل الحياة المختلفة، وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والاستعدادات والميول وهذا بالإضافة إلى مساعدة الفرد على اختيار الواقع المهني وعلى تنمية مفهوم الذات؛²

- إن عملية النمو المهني في حد ذاته هي عملية نمو وتكيف واكتمال لمفهوم الذات الإنسانية، يمكن أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والاستعدادات

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، المرجع السابق، ص 138.

² نفسه، ص 139.

- بين التكوين الفيزيولوجي العصبي والغدد والفرص المتاحة للفرد ليقوم بأدوار اجتماعية متعددة، ومدى نجاحه في ذلك على نحو ما يرقى عنه وزملائه والمحيط به؛
- أن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية من ناحية وبين مفهوم الذات والواقع من ناحية أخرى، وهي عملية القيام بالدور في حد ذاتها، سواء تم هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل؛
 - يتوقف رضا الفرد عن العمل والحياة بوجه عام على مدى اتفاق العمل مع قدراته واستعداداته وميوله وقيمه وسمات شخصيته، وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسباً له نتيجة نموه المهني وزيادة خبراته.¹
- نلخص بالقول إلى أن كثيراً ما يعيب هذه النظرية طبقت على عينة بسيطة مكونة من الذكور ميسوري الحال، وأنها ركزت على كيف ومتى يختار المهنة؟ أكثر من تركيزها لماذا يختار الفرد تلك المهنة؟

نظريات الشخصية:

- نظرية ان رو:

- صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي "ان رو" المتخصصة في علم النفس الاكلينيكي، وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختبار والنمو المهني، استناداً للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين والمبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء.
- وتوصلت "ان رو" إلى مكونات عديدة شكلت محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي:²
- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار، وأن الأفراد الذي يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني؛
 - هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلاً واضحاً وقطعياً على أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكراً أو أنثى تحدده العوامل الوراثية، وأن هناك تبايناً في

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، المرجع السابق، ص 140.

² بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 181.

- قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلاً، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية؛
- أن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس، يظهرون ميلاً للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع وأكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين؛
 - أن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى، هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية، فمثلاً عندما يذهب الفرد للسوق فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية؛
 - تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الإرضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها "ماسلو" وهي الحاجات الفيزيولوجية كالماء، الطعام، والهواء، والحاجات الأمنية كالاستقرار، الأمان، النظام، الحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات؛
 - أن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد، وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا يقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط؛
 - أن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة، وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها في المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشتمل مجالات الحياة جميعها؛
 - هناك حاجات ترضي بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضي بصعوبة، وأن الحاجات التي ترضي تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبحك أنها دوافع مانعة، فالطفل الذي يبدي حبا للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجات تؤدي إلى كف الحاجات إلى الاستطلاع على بعض المواقف، وأن الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء، وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها؛

- أن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد، وهي تكون واحد من ثلاث: الأول تنجب الطفل، والثاني تقبل، والثالث والاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بالسلوك الراشد المهني؛
- أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.¹

يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعة هي:

- وظائف تقوم على تقديم الخدمات؛
- وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الأعمال؛
- وظائف تقوم على نواحي التكنولوجيا؛
- وظائف تقوم على الأعمال الثقافية؛
- وظائف تقوم على الأعمال العلمية؛
- وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية؛
- وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية؛
- وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية.

أي أن "ان رو" قسمت المهن إلى ثمان مجموعات تتوزع على: الخدمة، العمل في الخلاء، الأعمال، العلوم، التنظيم، الفنون والتسلية، التكنولوجيا، العمل الثقافي العام، ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة إلى 6 مستويات تبدأ من 1 وهو أعلى مستوى وتنتهي بـ 6 وهو أدنى مستوى.

وتعتقد "ان رو" أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة²، ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني وهي مقنعة تماما بأهمية أنماط الحياة.

رسمت "ان رو" تصنيفا مهنيا عام 1957، قسمت بموجبه الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها، وهذا يعكس تأثر التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني، وهذان الاتجاهان هما:³

¹ بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 181-183.

² صالح حسن الداهري، المرجع السابق، ص 144.

- التوجه نحو المهن التي يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية؛
 - التوجه نحو المهن التي لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية.
- أي أن هناك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن، إذ أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك.
- ولقد صنفت "ان رو" مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي:¹
- **المهني والإداري العالي:** مثل العمل كباحث اجتماعي، مدير مبيعات، رئيس وزارة، مخترع، مهندس بحث، طبيب أسنان، دكتور، قاضي، بروفيسور ومخرج تلفزيوني؛
 - **المهني والإداري التنظيمي:** ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد، مدير موظفين، مدير فندق، طيار عسكري، مهندس بترول، صيدلاني، فيزيائي، كيميائي، كاهن، معلم ومعماري؛
 - **شبه المهني والإداري:** ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض، رجل مبيعات، محاسب، طيار مدني، نحال، معالج طبيعي، كاتب قانوني ومصور؛
 - **مهن ذات مهارات عالية:** ويعمل أصحابها في سلك الشرطة، باعة في المزاد العلني، كتاب، إحصائيون، نجارون، تقنيون ورجال زخارف؛
 - **مهن ذات مهارة متوسطة:** ويعمل أصحابها كطباخين، باعة متجولين، عمال، سائقي شاحنات، صيادي أسماك، أمناء مكتبات وعارضي أزياء؛
 - **مهن بدون مهارة:** يعمل أصحابها في مجال التنظيمات وباعة صحف وموزعي بريد، مساعدي نجارة، عمال في مزرعة وخدم.
- من هنا تجد أن "ان رو" بأن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني، وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة (محدودة).
- وقد يصلح تصنيف "ان رو" إلى حد كبير في مساعدة الطالب على اختيار مهنته، وعند استخدام هذا التصنيف يجب أن يطبق على الطالب أحد الاختبارات المهنية المقننة وأن يعقب ذلك مقابلة شخصية للتوجيه والإرشاد النفسي، ثم يلي ذلك دراسة للمهن التي تضمنتها قائمة "ان رو" في كل مجموعة لتحديد بعض الأمور مثل شروط السن، التعليم والتدريب، فرص التوظيف، المرتبات والترقية، وبهذه البيانات يستطيع الشخص أن يعرف الأنماط المختلفة للنشاط المطلوب في كل

³ بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص 184.

¹ محمد محروس الشناوي، الإرشاد المهني، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1991، ص 6.

مستوى، وتعتبر مثل هذه الطريقة مجدية إلى حد بعيد في مساعدة الفرد على القيام باختيار مهني سليم لاسيما لو تعزز ذلك بتطبيق أحد الاختبارات المقننة لقياس الميول المهنية.

- أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر "ان رو":

رأت "ان رو" بأن كل فرد لديه نزعة فطرية موروثية لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة، وأن ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة، وأن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني.¹ ويتصل الدفء السيكلوجي الذي يشعر به الطفل بمدى تقبل والديه له أو بنبذهم إياه أو استبدادهم وتسلطهم عليه، وينتج عن هذه العلاقة بدورها اهتمام الطفل بالناس أو الأشياء، والأفراد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذتهم وارتياحهم في أنواع أخرى من المهن، وتتم نظرية "آن رو" اهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة والتي تعمل فيها بعد كمحددات للاختيار المهني.

- أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني:

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

الأسلوب الأول: وهو أسلوب التنشئة البارد، والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضا للطفل وإما مهملا له، فأما الأب الرفض فيمتاز بالعدوانية والفتور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية، ويهمل آراءه في ذلك، وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسميا، الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

الأسلوب الثاني: وهو الأسلوب الدافئ البارد، إذ أن أسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالا مدللين، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهام عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي، أي أن الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب، ويتمثل ذلك في:

- مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفيزيولوجية للأبناء وبدرجة أكثر مما يجب؛

¹ جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 58.

- تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالمواقف، مثل مدى اتفاق الأبناء معهم، تفوق الأبناء في التحصيل الدراسي، ومدى مساهمة معلوماتهم في زيادة تحصيلهم كما يراها الآباء.

الأسلوب الثالث: وهو الأسلوب الدافئ، ويتميز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضياً أو بتقديم الحب له، فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضياً فيكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه، وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب، وإن الأطفال الذين ينشئون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهن يتعامل أصحابها مع الناس مثل المهن الإنسانية والاجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل أن يحصلوا على الإشباع، أما الأطفال المدللين والذين يقدم لهم الآباء الحماية الزائدة فهم لا يميلون إلى التوجه إلى مثل هذه المهن خوفاً من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه، فالأب الذي يقدم لأبنائه الحماية الزائدة يقوم بإشباع حاجات طفله الفيزيولوجية، ولا يشبع حاجات الطفل الحب والتقدير والانتماء منه، وترى "آن رو" بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللاإرادي في المستوى المهني للإنجاز عند الأفراد، وإن "آن رو" تصنف الأفراد إلى صنفين، صنف يميل للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين ولقد حددت "آن رو" مجالات عمل معينة لكل صنف حسب ما يلي:¹

- الأفراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدمية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة، الفنون والترويج عن النفس.

- أما الأفراد الذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين، فيعملون في الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة، الجراحة، استخراج المعادن، العمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

وفي هذا حددت "آن رو" دور المرشد المهني في النقاط التالية:

- أن يعرف المرشد توجه الطفل في نمط حياته العام.
- أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.
- أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.
- أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته.

¹ جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 59-61.

- وقد قدمت في هذا "آن رو" توصيات مفتوحة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة الإرشادية المهنية:¹
- الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة.
 - أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته ويلحق ذلك بالرجوع للتعرف على الظروف التي يمثلها الفرد في مرحلة الطفولة.
 - درجة شعور الفرد بأسلوب رعاية الوالدين يلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة.
 - الحاجات التي تأخذ إشباعها تصبح دوافع سلوك لاشعورية، وتتوقف قوة هذه الدوافع على درجة إحساس الفرد بالإشباع أو عدمه.
 - إن شدة الحاجات اللاشعورية تتحد بموقع هذه الحاجات على تصنيف "ماسلو" الهرمي للحاجات.

- ملاحظات حول النظرية:

- اعتبرت "آن رو" أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات، وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة على الحقيقة وأن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.
- إن الدراسات التي أجرتها "آن رو" شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء الاجتماع وهم ليسوا عاديين، ولذلك جاءت نتائجها منطبقة على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع.

- نظرية جون هولاند:

- وضع "هولاند" نظريته عام 1959، وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك والتي يعتبرها نظرية في الشخصية، على اعتبار أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية.
- ويؤكد "هولاند" أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم، فهو يرى أن الشخصية لها عدة أنماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه الأنماط، وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه، أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سواء كان أكاديميا أو مهنيا يتناسب مع نمط شخصيته.

¹ صالح حسن الداهري، المرجع السابق، ص 142.

كما توصل "هولاند" في دراسته التي امتدت من عام 1956-1984 إلى أن هناك فروقا ثابتة ومتميزة بين الطلبة في ميولهم المهنية، وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن وعن الذات وعن الظروف والضغوط الاجتماعية، وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية.¹

ولتفسير الإطار النظري في آلية الاختيار المهني والدراسي انطلق "هولاند" في بناء نظريته من مجموعة من الافتراضات هي:

- أن سلوك الفرد يكون نتيجة التفاعل بين شخصيته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها، مما يعود على الفرد بالرضا عن الذات والإنجاز العالي والاستقرار والثبات في العمل.
- يسعى الفرد إلى اختيار المهنة مدركا أنها طريقة حياة، لذا يبحث عن المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع استغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته.
- أن شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط: النمط الواقعي، العقلاني، الاجتماعي، الفني، التقليدي، والنمط المغامر.
- أن بيئات الأعمال يمكن أن تقسم إلى ست بيئات تحمل نفس مسميات أنماط الشخصية وتمثل كل بيئة نمط الشخصية المتفق معها، فالفرد ذو النمط الواقعي يتجه إلى العمل في البيئة الواقعية وهكذا، كما أن هؤلاء الأفراد الذي يتفقون في نمط شخصية معين يمكن لهم إذا اجتمعوا في مكان ما أن يخلقوا بيئة موافقة لنمطهم، وهذا بسبب تشابه أفراد النمط الواحد في الاستجابات للمواقف والتفاعل معها.²

وهذه الأنماط والبيئات كما يصنفها "هولاند" هي:

النمط الواقعي: ويقابله البيئة المهنية الواقعية، ويتميز الأشخاص في هذا النمط بأنهم يستمتعون بالنشاطات الحركية والمهارات اليدوية وحب العمل مع الآلات الميكانيكية، ولا يميلون إلى المهام التي تتطلب قدرات عقلية، ومن مهن هذه البيئة الواقعية: الهندسة، المهن الصناعية، والمهن التي تحتاج إلى العمل الفردي.

¹ حسن سالم الشرعة، مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، أبحاث البرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، المجلد 9، 1993، ص 250.

² نفسه، ص 251.

النمط العقلاني: يقابله البيئة المهنية العقلانية ويمتاز أشخاصه بالاعتماد على العقل فهم ذو درجة كبيرة من حب التفكير المجرد، يحبون التنظيم والفهم، من مهن هذه البيئة: التخصصات العلمية سواء الكيمياء، الفيزياء، الإحصاء... الخ.

النمط الفني: ويقابله البيئة المهنية الفنية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط إلى التعابير الانفعالية والبعد عن المشاكل والفقر إلى التعامل الاجتماعي وتكوين الصداقات، ويفضلون العلاقات غير المباشرة ويميلون إلى الحدس والتخيل، ومن مهن هذه البيئة: الرسم، الموسيقى، النحت والأدب.

النمط الاجتماعي: ويقابله البيئة المهنية الاجتماعية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط بامتلاك مهارات اجتماعية تساعدهم على الإقناع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع، ولكنهم يفتقرون إلى المهارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن مثل: التعليم، الوعظ، العلاج النفسي، الطب، والخدمات الاجتماعية.

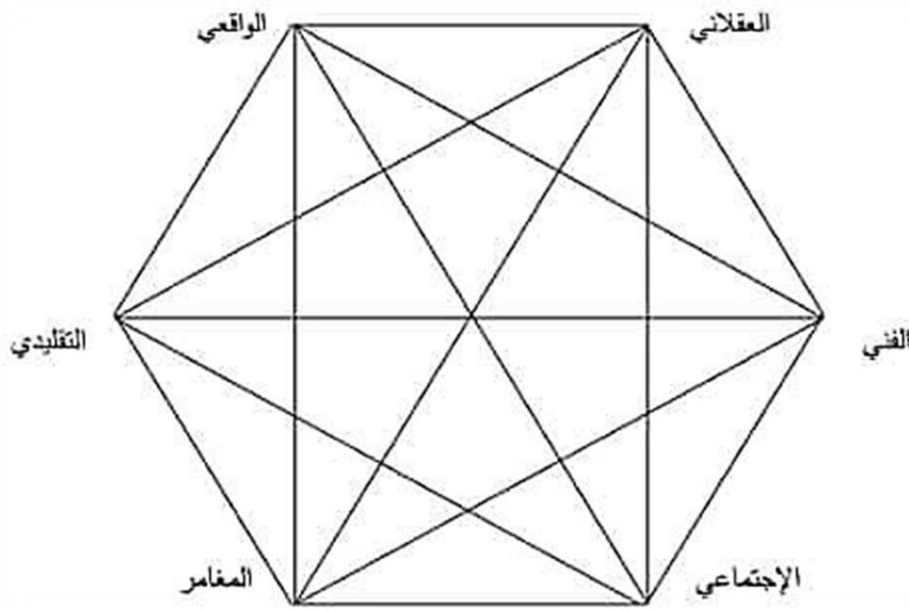
النمط المغامر: ويقابله البيئة المغامرة، يمتاز هذا النوع من الأشخاص في هذا النوع بالقدرة العالية على القيادة واستخدام الألفاظ والمهارات الاجتماعية للسيطرة والبحث عن المكانة الاجتماعية، ويمثل هذا النمط المهن السياسية والإعلامية والمحاماة وإدارة الأعمال.

النمط التقليدي: ويقابله البيئة المهنية التقليدية الملتزمة، ويتميز أشخاص هذا النمط بالقدرة العالية على التكيف مع الواقع وضبط النفس واحترام الأنظمة والانقياد لها، ويهتمون بالتفاصيل والعمل الروتيني ومن مهن هذه البيئة: السكرتارية، الوظائف الحكومية، الأعمال المكتبية.¹

افترض "هولاند" أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي، تكون البيئات المتقاربة في شكل السداسي متقاربة في الخصائص أكثر من البيئات المتباعدة في الشكل، وبذلك يكون التوجه توجه هرمي للبيئات المهنية، أي أن المهن البعيدة عن الشخص تكون في البيئة الموجودة في قاع الهرم والبيئة الملائمة للشخص في رأس الهرم كما هو مبين في الشكل التالي:

¹ عبد الحميد ابراهيم شوقي، "الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 69، المملكة العربية السعودية، 2003، ص 38-9.

الشكل رقم 1: الشكل السداسي لهولاند



والجدير بالذكر أن نظرية "هولاند" من النظريات المهمة والتي أثبتت الدراسات الكثيرة صدقها، وخلصت هذه الدراسات إلى أن الأفراد يختارون المهن التي تناسب خصائصهم الشخصية، ويمكن القول بأن هذه النظرية أعطت اعتبار ضئيل جدا للعوامل النفسية والبيولوجية لشخصية المسترشد في حين أنها وجدت قبول واسع لسهولة استخدامها.

النظرية الاجتماعية للاختيار المهني:

سميت النظرية الاجتماعية بهذا الاسم لأنها تضع تركيزها على العوامل الاجتماعية والثقافية وتميل إلى النظر للفرد على أنه نتاج التفاعل بين تلك العوامل، ومن أصحاب هذه النظرية "كورمبولتز"، "ميشيل و"جيالات"، وترى هذه النظرية أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد (العوامل الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية)، وتلعب دورا هاما في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته المهنية والتربوية، وتقوم هذه النظرية على مجموعة من الافتراضات أهمها:

- درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد، وأن توقعات الفرد ليست ذاتية مستقلة عن توقعات المجتمع عنه.
- المجتمع يقدم فرصا مهنية ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.¹
- تأثير الأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ بالمهنة والتكيف معها.
- الأحداث الواقعية بالصدفة تلعب دورا هاما في التأثير على حياة الإنسان.
- الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل تتفاعل معا لتقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان.
- تؤكد النظرية على العوامل الاجتماعية باعتبارها المسؤول عن اختيار الفرد لمهنته والاستمرار بها ورفضت كل من: خبرات الطفولة، علاقة الفرد بوالديه، تحقيق الذات، سعى الفرد لتحقيق صورته عن نفسه طبيعة نمط الشخصية.
- كما تطرقت النظرية إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لمهنته، ومن بين أهم هذه العوامل نذكر:

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

وعند تطبيق هذه النظرية يجب مراعاة الافتراضات التالية:

- اتخاذ القرار مهارة يمكن تعلمها.
- الأشخاص الذين يقومون بالاختيار المهني بحاجة للمساعدة والإرشاد.

¹جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 76.

- النجاح في اتخاذ القرار يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
- المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.
- على المرشد عدم الشعور بالذنب إذا أساء الاختيار.
- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.¹

والجدير بالذكر أن هذه النظرية اهتمت وركزت بشكل كبير على العوامل الاجتماعية دون التطرق للعوامل الأخرى التي قد تؤثر في عملية الاختيار المهني، كما أنه هناك تناقض في دور الأسرة بين ما أكدته هذه النظرية وما رفضته.

تعكس نظريات الاختيار المهني وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني حيث تهدف إلى تفسير العوامل النفسية، الجسمية، البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثر هذه العوامل على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية، وقد تعرضت هذه النظريات لمفهوم الفرد، سماته الشخصية، خبرات طفولته، ميوله، قدراته المختلفة، مراحل نموه وغيرها من العوامل التي تلعب دور كبير في عملية اتخاذ القرارات المهنية، وترى بعض النظريات بأن على الفرد أن يلائم بين قدراته وميوله وبين متطلبات العمل من أجل تحقيق التوافق المهني والاستمرار في العمل.

11- العلاقة بين الثقافة المحلية والاختيار المهني:

تؤثر الثقافة المحلية بشكل كبير على القيم والمفاهيم التي يعتنقها الفرد، فالمجتمع الذي يقدر مهنة معينة سواء لأسباب تتعلق بالاستقرار الاجتماعي أو المكانة، يرسخ هذه القيم في نفوس الأفراد منذ الصغر بالتالي يميل الفرد إلى تبني خيارات مهنية تتوافق مع تلك المعايير والقيم التي ينشأ عليها. كما تلعب العادات والتقاليد المحلية دوراً أساسياً في تحديد المهن التي تعتبر لائقة أو مشروعة في سياق المجتمع، ففي بعض ثقافات المجتمعات يعتبر اتباع نفس المسار المهني للعائلة لمدة طويلة من الزمن دلالة على الالتزام بالتقاليد، بينما قد ينظر إلى التغيير في الاختيار المهني على أنه خروج عن المألوف.

وأن الأسرة هي النواة الأساسية في نقل الثقافة والقيم، حيث تقوم بنقل الخبرات والتوقعات للأبناء، والتوجيهات والنصائح الأسرية غالباً ما تكون مبنية على التجارب والقيم المحلية مما يؤدي إلى توجيه الفرد نحو مسارات مهنية يراها المجتمع ناجحة أو محترمة، كما تلعب المجتمعات المحلية سواء كانت قرى أو مدن دوراً في خلق بيئة اجتماعية تشجع على تبني خيارات تتماشى مع القيم السائدة،

¹ جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، المرجع السابق، ص 77.

كما يشكل وجود شخصيات محلية ناجحة في مجالات محددة نموذجاً يقتدى به، حيث يرى الفرد أن تحقيق النجاح في مهنة معينة قد يكون أكثر واقعية، فإذا كانت تلك المهنة لها جذور ثقافية في المجتمع فإن الإعلام المحلي يساهم في تعزيزها وتبسيط الضوء على صورة تلك المهن المرموقة وعلى قصص النجاح التي تعكس القيم والتقاليد المحلية، كما ترتبط الخيارات المهنية بالمكانة الاقتصادية والاجتماعية التي يسعى الفرد إليها، فإن الثقافة المحلية تحدد ليس فقط القيم والمعايير بل تشكل أيضاً توقعات المجتمع بشأن الاستقرار المالي والاجتماعي، مما يجعل بعض المهن تبدو أكثر جاذبية لتحقيق تلك التطلعات.

وتلعب المؤسسات التعليمية دوراً في نقل الثقافة المحلية من خلال المناهج والأنشطة المدرسية التي تبرز تراث المجتمع، هذه العملية التعليمية تعمل على تعزيز الصورة النمطية للمهن وتوجيه الطلاب نحو اختيارات تتوافق مع القيم المحلية سواء من خلال تقديم برامج تعليمية متخصصة أو من خلال تعزيز الوعي بأهمية الحفاظ على الهوية الثقافية.

بالاختصار العلاقة بين الثقافة المحلية والاختيار المهني هي علاقة تفاعلية معقدة، حيث يعد تأثير الثقافة محورياً في تشكيل التصورات والميول المهنية للفرد، وترسي القيم والتقاليد والتوقعات الاجتماعية الأسس التي تحدد أي الخيارات المهنية تبدو ملائمة أو مقبولة داخل إطار المجتمع، بينما تساهم الظروف الاقتصادية والاجتماعية والإعلامية في تعزيز هذه الاتجاهات أو تعديلها مع مرور الوقت.

خلاصة الفصل:

اتضح من خلال هذا الفصل أن عملية الاختيار المهني هي خطوة حاسمة في حياة الفرد، إذ يعتمد نجاحه المستقبلي على مدى توافق المهنة المختارة مع ميوله وقدراته الشخصية، في هذه العملية يتعين على الشخص تقييم اهتماماته ومهاراته ومقارنتها بمتطلبات سوق العمل مع مراعاة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر على فرصه المهنية.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية



تمهيد:

بعد عرضنا الجانب النظري الذي تناولنا فيه متغيرات دراستنا، نتطرق إلى الجانب الميداني الذي يتم فيه عرض الدراسة الميدانية حيث يحتوي فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وفصل يحتوي على عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها ونتائجها.

وفي هذا الفصل سنوضح الإجراءات المتبعة في الدراسة بتحديد مجالات الدراسة ومنهج الدراسة وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات.

1- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

ونقصد به المكان الذي تجري فيه الدراسة، والمكان الذي أجرينا فيه الدراسة هو مركز التكوين المهني ببلدية رقان ولاية أدرار.

- تعريف عام عن التكوين المهني:

كانت النشأة الأولى للمركز سنة 1986 م تحت المرسوم التنفيذي رقم 355-84 المؤرخ في 24 نوفمبر 1984 م، حيث شهد أول انطلاقة رسمية باسم الشهيد ليتيم الشيخ حيث شرع في استقبال المترشحين وتم توزيعهم على الفروع المتوفرة آنذاك والتي اقتصرت على:

- الميكانيكيات؛
- المحاسبة؛
- الخياطة الجاهزة؛
- إصلاح السيارات والآلات الراقنة؛
- البناء العام؛
- التجارة المعدنية.

الفروع المتوفرة الآن:

- الطبوغرافيا؛
- الكهرو تقني؛
- تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف؛
- مستغل المعلوماتية؛
- عامل في الميكرو معلوماتية؛
- البلاط والخزف والفسيفساء؛
- الخياطة؛
- تركيب وصيانة الألواح الشمسية.

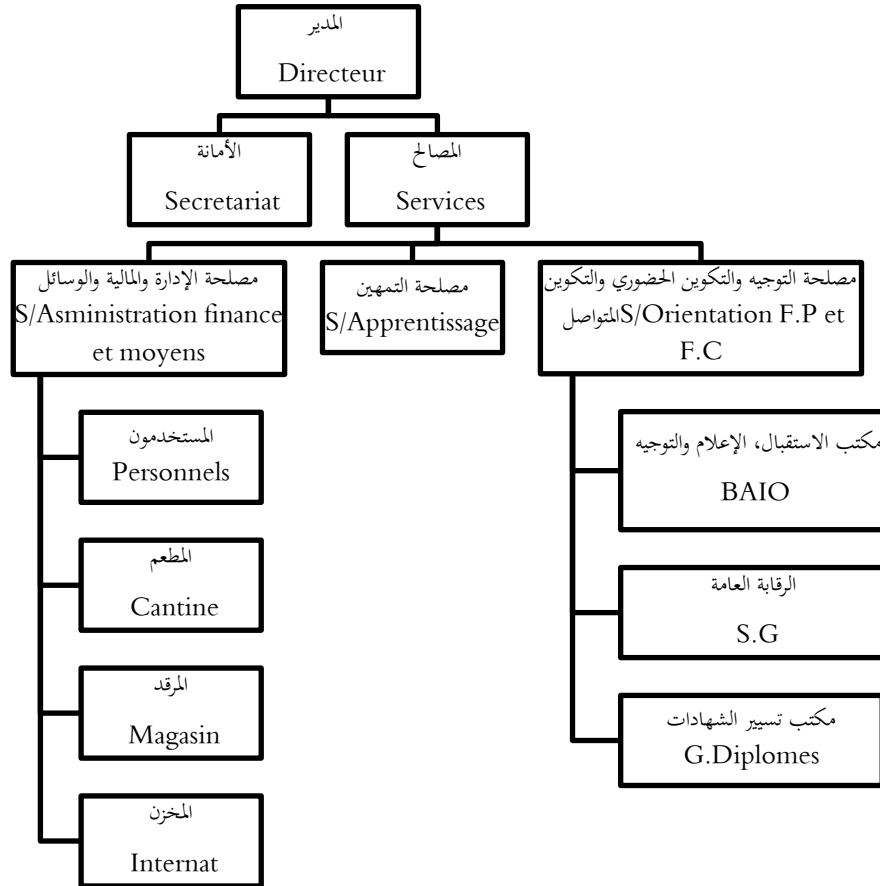
عروض التكوين الخاصة بالمستفيدين من منحة البطالة:

- فرز النفايات؛
- عامل المزرعة؛

- مساعد بناء؛
 - خياطة تجميع الملابس؛
 - صنع الحلويات.
 - الموقع الجغرافي للمركز:
- يقع مركز التكوين المهني رقان وسط مدينة رقان أمام مقر دائرة رقان والمركب الرياضي البلدي على الطريق الوطني رقم 6 كما يتربع المركز على مساحة إجمالية قدرها 15.3774.00 م²، إذ تقدر المساحة المبنية ب 6.206.15 م².
- الهياكل الإدارية والبيداغوجية للمركز: يتوفر المركز على الهياكل التالية:
- عدد الورشات: 06 ورشات؛
 - عدد القاعات: 05 قاعات؛
 - طاقة الاستيعاب البيداغوجية: 250 مقعد؛
 - طاقة الاستيعاب الداخلية: 60 سرير؛
 - عدد الفروع المنتدبة: 2 فرعين؛
 - عدد الجمعيات والنوادي: النادي الرياضي للهواة شباب التكوين المهني.

الهيكل التنظيمي للمركز:

الشكل رقم 2: الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني



المصدر: مستشار التكوين المهني.

ب- المجال الزمني:

بعد حصولنا على الموافقة على اجراء هذه الدراسة الميدانية لمركز التكوين المهني برقان ولاية أدرار، قمنا في المرحلة الأولى بالدراسة الاستطلاعية حيث تم توجيهي إلى رئيس مصلحة الإرشاد والتوجيه الذي قمت بلقائه، ومن ثم قمت بالشرح عن أسبابي وأهدافي من هذه الدراسة، وبهذا قام باطلاعي على جوانب المركز وأهم النشاطات التي يقوم بها المركز.

وفي اليوم الموالي قمت بزيارة ثانية استطلاعية للتعرف على مستشار المركز وإجراء مقابلة معها، وذلك لتزويدي بمعلومات تخص المركز والمتربصات.

ت- المجال البشري:

يضم مركز التكوين المهني برقان فرعين منتديين آخرين في قصرين من قصور بلدية رقان (قصر تمانين وقصر انزقوف)، ولعدم توفر المتربصين بكثرة وتم تحويلهم للمركز الرئيسي. وتسجيل المتربصات حسب الدورات فقد قمنا بدراسة على جميع المتربصات المتمهين في المركز والمقسمين حسب دورات دون المتربصين (الذكور) بسبب اختيارنا للحصر الشامل للمتربصات فقط (الإناث) حيث بلغ عدد الذكور 101 متربص بمختلف تخصصاتهم ودوراتهم.

- دورة فيفري 2024:

الجدول رقم 1: أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة فيفري 2024

عدد الإناث	التخصص
08	الأمانة
03	مساعد تقني متخصص في المكتبات التوثيق والأرشيف
05	الخطاطة
07	متابعة الإنجاز في البناء
01	مغسلة والتنظيف الجاف
01	تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف
25	المجموع

المصدر: مستشار التكوين المهني برقان.

- دورة أكتوبر 2024:

الجدول رقم 2: أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة أكتوبر 2024

التخصص	عدد الإناث
الإطعام: الطبخ الجماعي	02
الخباطة	06
الأمانة	09
المجموع	17

المصدر: مستشار التكوين المهني.

- دورة فيفري 2025:

الجدول رقم 3: أفراد العينة حسب تخصصاتهم لدورة فيفري 2025

التخصص	عدد الإناث
إعلام آلي وتسيير	09
إدراج المعلومات	03
المجموع	12

المصدر: مستشار التكوين المهني.

- المستفيدين من منحة البطالة 2025:

الجدول رقم 4: أفراد العينة المستفيدين من منحة البطالة 2025

التخصص	عدد الإناث
حلويات	28
خياطة	10
فرز النفايات	05
المجموع	43

المصدر: مستشار التكوين المهني.

حيث تم توزيع 84 استمارة من مجمل 97 استمارة بسبب غياب بعض المتربصات.

2- عينة الدراسة:

تعرف العينة على أنها فئة تمثل مجتمع البحث أو جمهور البحث، وأنها مجموعة الوحدات المختارة ومجتمع الدراسة، ولذلك لتوفير البيانات التي ستستخدم في دراسة خصائص المجتمع الذي يتمتع أفرادها بنفس تلك الخصائص.¹

وتعرف أيضا على أنها مجموعة الأفراد التي تم اختيارها لتكون ضمن الدراسة، والعينة هي جزء من المجتمع أو عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي تجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، وبهذه الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق جزء بسيط بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ.

ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على العينة القصدية .

وتعرف العينة القصدية على أنها العينة التي يعتمد عليها الباحث فيما ان تتكون من وحدات معنية اعتقادا منه انها تمثل المجتمع الأصلي خير تمثيل، فالباحث في هذه الحالة قد يختار مناطق محددة تتميز بخصائص و مزايا إحصائية تمثيلية للمجتمع و هذه تعطي نتائج اقرب ما تكون الى نتائج التي يمكن ان يصل اليها الباحث بمسح المجتمع كله .

¹ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، الأردن، 2007، ص 145.

وبما أن دراستي تهدف إلى التعرف على تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني لدى متربصات التكوين المهني بقران ولاية أدرار، وتتمثل عينة دراستنا متربصات التكوين المهني، وعليه اعتمدنا على العينة القصدية حيث كان عدد المتربصات 84 متربصة من أصل 97 بسبب غياب بعض المتربصات وتم توزيع الاستمارة تبعا لذلك.

3- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العمل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.¹ إن موضوع الدراسة هو الذي يحدد منهج الدراسة، ومن خلال موضوعنا تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني نرى أنه يتطلب نوع من الوصف وذلك بوصف المتغيرات، ويكون هذا الوصف باستعمال أدوات تساعدنا على ذلك كالملاحظة والاستبيان من أجل تحليل الظاهرة والإجابة على تساؤلات وفرضيات هذه الدراسة، وبذلك المنهج الذي استخدمته ورأيتُه مناسباً لدراستي هو المنهج الوصفي الذي يعتبر "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته" من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.²

4- أدوات جمع البيانات:

ويقصد بها الوسيلة التي تجمع بها المعلومات، تجيب عن أسئلة البحث وتختبر فروضه مثل الاستبيان واختبار المقاييس والمقابلة والملاحظة. ومن خلال مجمع البحث وطبيعة المشكلة والمنهج الذي اعتمدته في دراستي وبناء على ذلك قمت باستخدام الأدوات التالية:

أ- الملاحظة:

هي المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة، استخدمنا تقنية الملاحظة في الدراسة بغية المعرفة والاطلاع على تصرفات وممارسة المتربصات.³

ب- الاستمارة:

¹ عبد الرحمان بدوي، **مناهج البحث العلمي**، وكالة المطبوعات، الطبعة الثالثة، الكويت، 1977، ص 5.
² رجاء وحيد دويري، **البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارسته العلمية**، دار الفكر، سوريا، 2000، ص 183.
³ عامر مصباح، **منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 123.

هي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها الآخر بشكل يحقق الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه.¹

تضمنت استمارة هذه الدراسة أسئلة تهدف إلى محاولة معرفة تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني على متربصات التكوين المهني.

وتتكون هذه الاستمارة من خمسة محاور:

- المحور الأول: ويضم البيانات الشخصية للمبحوث.
 - المحور الثاني: ويتعلق بالمحور الخاص بمفهوم الفرضية 01 (القيم الاجتماعية).
 - المحور الثالث: ويتعلق بالمحور الخاص بمفهوم الفرضية 02 (العادات والعرف).
 - المحور الرابع: ويتعلق بالمحور الخاص بمفهوم الفرضية 03 (التنشئة الأسرية).
 - المحور الخامس: ويتعلق بالمحور الخاص بالمتغير التابع (الاختيار المهني).
- ت- الاستبيان:

الجدول رقم 5: الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
100%	84	عدد الاستثمارات الموزعة
0 %	0	عدد الاستثمارات الغير المرجعة
0 %	0	عدد الاستثمارات الملغاة
100%	84	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استمارات الاستبيان.

تم الاعتماد في تصميم الاستمارة على العديد من الدراسات السابقة، كما تم عرضه على الأستاذة المشرفة لتحكيمه. وبعد تعديله تم توزيع 84 استمارة وتم استرجاعها جميعها أي نسبة 100 %، ولم تكن هناك أي استمارة ملغاة أي نسبة 0 % حيث خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

¹ أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 121.

خلاصة الفصل:

لقد تناولت في هذا الفصل الخطوات المنهجية التي استعنت بها في الدراسة، وأهم الأدوات المتبعة في جميع وتحليل البيانات، كما تطرقت إلى المجال الزماني والمكاني والبشري الخاص بميدان الدراسة.



الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج



تمهيد:

يعتبر هذا الفصل كمرحلة أخيرة للدراسة بعد ما تطرقنا للجانب النظري، وبعد الخطوات المنهجية وفي هذا الفصل نقوم بعرض وتحليل المعطيات المتحصل عليها بعد تفريغها وبناء الجداول ثم تحليلها إحصائيا وسيسولوجيا.

1- وصف خصائص عينة الدراسة:

سنقوم بعرض خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات التالية: (العمر، المستوى التعليمي، الحالة المدنية).

أ- العمر:

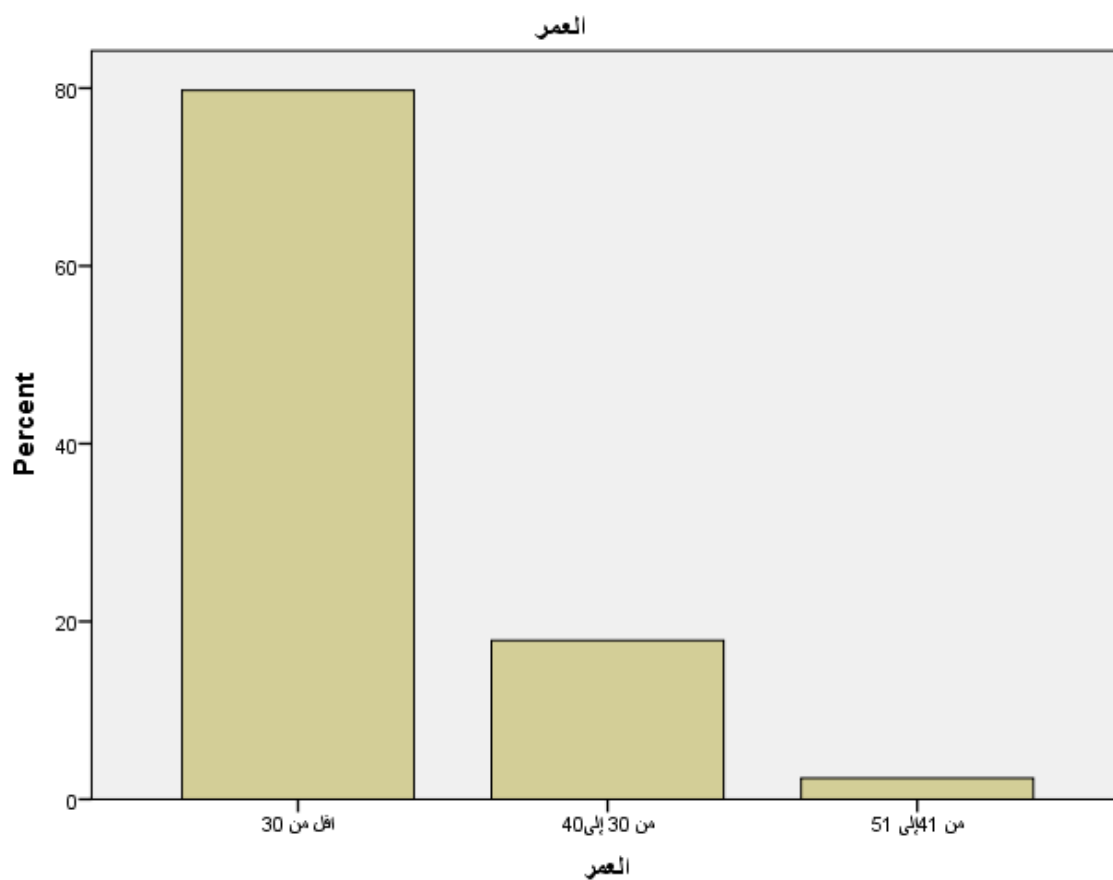
الجدول رقم 6: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر	
79.8	67	أقل من 30	Valid
17.9	15	من 30 إلى 40	
2.4	2	من 41 إلى 51	
100.0	84	المجموع	

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن 79.8% من المبحوثين تتراوح أعمارهم في الفئة العمرية (أقل من 30)، تليها الفئة العمرية (30 إلى 40) بنسبة 17.9%، أما الفئة العمرية (41 إلى 51) بنسبة 2.4%، أما بالنسبة للفئة العمرية (أكثر من 51) فهي بنسبة 0%.

ومنه نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من فئة الشباب، هذا دليل على الإقبال الكثيف لفئة الشباب للتكوين والتمهين في مراكز التكوين المهني، باعتبار هذه الفئة تتميز بالحياة والنشاط وتبحث دائما عن اكتساب خبرات أولية واكتشاف عالم الشغل وتعلم الاندماج من خلال الاحتكاك المستمر.

الشكل رقم 3: توزيع عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد من مخرجات برنامج .spas.

ب- المستوى التعليمي:

الجدول رقم 7: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
1.2	1	ابتدائي
46.4	39	متوسط
47.6	40	ثانوي
4.8	4	جامعي
100.0	84	المجموع

من خلال الجدول يتبين 47.6 % من أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي، يليها المستوى المتوسط وذلك بنسبة 46.4 %، أما المستوى التعليمي الجامعي قدرت النسبة بحوالي 4.8 %، أما المستوى التعليمي الابتدائي قدرت نسبة بحوالي 1.4 %.

ومما سبق نستنتج أن النسبة الأكبر من أفراد العينة درسوا إلى التعليم المتوسط والثانوي، ويمكن اعتبار هذا التوزيع مؤشرا على حجم الفئة التي قد تكون في مرحلة القرارات المصيرية للاختيار المهني.

ت- الحالة المدنية:

الجدول رقم 8: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
8.3	7	متزوجة
83.3	70	غير متزوجة
8.3	7	مطلقة
100.0	84	المجموع

من خلال الجدول السابق، يتبين أن أغلب أفراد العينة غير متزوجين وذلك بنسبة 83.3 % تقابلها 8.3 % متزوجة و 8.3 % مطلقة ونسبة 0 % أرملة.

ومما سبق نستخلص أن العينة أغلبيتها غير متزوجة، ويعد هذا التوزيع أمراً متوقفاً نظراً لكون فترة التكوين المهني غالباً ما تتزامن مع مرحلة الشباب، كما يمكن أن يكون عدم الارتباط الأسري مبادرة لترك كامل الجهد للتطور المهني قبل اتخاذ خطوة الزواج.

ث- المهنة:

الجدول رقم 9: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهنة

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
3.6	3	تعمل
96.4	81	لا تعمل
100.0	84	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 96.4 % من أفراد العينة لا يعملون ونسبة 3.6 % يعملون. من خلال الجدول، نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يمارسون أي مهنة وهذا راجع إلى عدة أسباب، ومنهم عدم امتلاك بعض أفراد العينة أي شهادة يمكن أن تؤهلهم للعمل وعدم اكتسابهم لخبرات، ونقص فرص العمل وغياب الحوافز والدوافع لدى بعض المترشحين للعمل بالتوازي مع التكوين.

ج- المنطقة:

الجدول رقم 10: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة

النسبة المئوية	التكرار	المنطقة
65.5	55	ريفي
23.8	20	شبه حضري
10.7	9	حضري
100.0	84	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 65.5 % من أفراد العينة ينتمون إلى المناطق الريفية، ونسبة 23.8 % من المناطق شبه الحضرية أما المناطق الحضرية فبلغت النسبة 10.7 %.

من خلال الجدول، نستنتج أن أغلبية المبحوثين من المناطق الريفية، وهذا راجع إلى طبيعة المنطقة التي أجريت فيها الدراسة، إضافة إلى محدودية البنية التحتية والخدمات في المناطق الريفية.

2- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

جدول رقم 11 : يوضح العلاقة بين تأثير القيم الاجتماعية في المجتمع و الثبات او التغير في الاختيار المهني

المجموع	تغير المهنة					
	احيانا	لا	نعم			
38	13	10	15	التكرار	تؤثر	القيم الاجتماعية
100.0%	34.2%	26.3%	39.5%	%		
46	17	12	17	التكرار	لا تؤثر	
100.0%	37.0%	26.1%	37.0%	%		
84	30	22	32	التكرار	المجموع	
100.0%	35.7%	26.2%	38.1%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 38.1 % من المبحوثات صرحوا انهم " نعم " يغيروا اختياراتهم المهنية في حال عرضت عليهم مهن اخرى ,تدعمها نسبة 39.5 % من المبحوثات صرحوا ان تؤثر القيم الاجتماعية في مجتمعهم على اختيارهم لمجالتهم المهني.

الا اننا نجد في الاتجاه المعاكس نسبة 35.7 % من المبحوثات الذين صرحوا بانهم " احيانا " يغيروا اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهن اخرى ,تدعمها نسبة 37,0 % ممن صرحوا انها لا تؤثر عليهم القيم الاجتماعية في مجتمعهم على اختيارهم لمجالتهم المهني .

في حين نجد نسبة 26.2 % ممن صرحوا بانهم " لا " يغيروا اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهن اخرى ,تدعمها نسبة 26.3 % من المبحوثات صرحوا انه تؤثر عليهم القيم الاجتماعية في مجتمعهم على اختيارهم لمجالتهم المهني .

من خلال القراءة الاحصائية يتضح ان اغلب النسب متقاربة جدا وهذا يبين ان القيم الاجتماعية لها دور فعال على الاختيار المهني لدى المبحوثات لكنها ليست العامل الوحيد المؤثر فحتى من لا يتاثر بالقيم الاجتماعية ابدوا رغبتهم في الانفتاح على تغيير اختيارات مهنية اخرى وهذا دليل على انفتاح افراد على التطور العقلي للمجتمعات وتغير الافكار وتطورها مع مرور الاعوام.

الجدول رقم 12: يوضح العلاقة بين السعي نحو المكانة الاجتماعية و تلقي التحفيزات المادية و المعنوية في الاختيار المهني

المجموع	تتلقى تحفيزات					
	احيانا	لا	نعم			
53	23	17	13	التكرار	نعم	لمكانة الاجتماعية
100.0%	43.4%	32.1%	24.5%	%		
31	18	9	4	التكرار	لا	
100.0%	58.1%	29.0%	12.9%	%		
84	41	26	17	التكرار		
100.0%	48.8%	31.0%	20.2%	%		

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 48.8 % من المبحوثات صرحوا ان انهم " احيانا " تلقوا تحفيزات مادية و معنوية في اختياراتهم المهنية , تدعمها نسبة 58.1 % ممن صرحوا انهم لم يختاروا المهنة للحصول على مكانة اجتماعية .

الا نجد بالمقابل نسبة 31.0 % ممن صرحوا ان " لا " يتلقون تحفيزات مادية و معنوية , تدعمها نسبة 32.1 % ممن صرحوا انهم اختاروا المهنة للحصول على مكانة اجتماعية .

في حين نسبة 20.2 % ممن صرحوا انهم " نعم " تلقوا تحفيزات مادية و معنوية في اختياراتهم المهنية , تدعمها نسبة 24.5 % من الذين صرحوا انهم نعم اختاروا المهنة للحصول على مكانة اجتماعية .

وتبين من خلال الجدول ، أن معظم المبحوثات انهم يسعون للحصول على المكانة من خلال المهنة لتحقيق التقدير والاحترام من قبل أفراد المجتمع، ويصبح للفرد تأثير وسلطة من خلال بعض المهن التي تعتبر ذات أهمية اجتماعية. وان المجتمع مازال يحفز عليها ماديا و معنويا و يستخدم هذا التحفيز كتوجيه الافراد نحو وظائف معينة تخدم النظام الاجتماعي .

الجدول رقم 13 : يوضح العلاقة بين اهمية المهنة في المجتمع و مدى فتحها لآفاق مهنية جديدة

التكرار	افاق مهنية جديدة			التكرار	نعم	لا	أحيانا	التكرار
	نعم	لا	أحيانا					
19	7	3	9	36.8%	15.8%	47.4%	100.0%	19
100.0%	36.8%	15.8%	47.4%	100.0%	36.8%	15.8%	47.4%	100.0%
18	7	5	6	38.9%	27.8%	33.3%	100.0%	18
100.0%	38.9%	27.8%	33.3%	100.0%	38.9%	27.8%	33.3%	100.0%
47	20	12	15	42.6%	25.5%	31.9%	100.0%	47
100.0%	42.6%	25.5%	31.9%	100.0%	42.6%	25.5%	31.9%	100.0%
84	34	20	30	40.5%	23.8%	35.7%	100.0%	84
100.0%	40.5%	23.8%	35.7%	100.0%	40.5%	23.8%	35.7%	100.0%

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 40.5 % من المبحوثات صرحوا ان اختياراتهم المهنية تفتح لهم افاقا مهنية جديدة , تدعمها نسبة 42.6 % صرحوا انه " احيانا " يعتبر النجاح المهني يكمن في مدى اهمية المهنة داخل المجتمع .

بالمقابل المعاكس نجد ان نسبة 35.7 % صرحوا ان اختياراتهم المهنية تفتح لهم افاقا مهنية جديدة , تدعمها نسبة 47.4 % صرحوا " بنعم " ان النجاح المهني يكمن في مدى اهمية المهنة داخل المجتمع.

من خلال نتائج الجدول تبين ان اغلب المبحوثات يرون ان المهنة تكمن في مدى اهميتها داخل المجتمع وهذا يمكن ارجاعه الى المهنة التي تسهم في خدمة الآخرين وتحسين حياتهم تعد اكثر قيمة و ايضا ان الطلب المستمر من على بعض المهن ودعم المستمر لها يمنحها مكانة خاصة مثل الطب و الهندسة, مما يجعل القيمة الحقيقية تقاس بفائدتها العامة لا بمردودها الفردي , ويرى ان اختياراتهم المهنية الحالية لا تلبي فقط متطلبات الحاضر بل تفتح امامهم افاقا و فرصا مهنية مستقبلية و تحفزهم على التطور و الطموح.

الجدول رقم 14: يوضح العلاقة بين التكيف مع متطلبات المجتمع في اختيار المهنة والاحساس بالأمان المهني المستقبلي

المجموع	الاحساس بالأمان					
	احيانا	لا	نعم			
9	1	1	7	التكرار	نعم	تكيف مع متطلبات المجتمع
100.0%	11.1%	11.1%	77.8%	%		
35	12	7	16	التكرار	لا	
100.0%	34.3%	20.0%	45.7%	%		
40	18	6	16	التكرار	احيانا	
100.0%	45.0%	15.0%	40.0%	%		
84	31	14	39	التكرار	المجموع	
100.0%	36.9%	16.7%	46.4%	%		

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 46.4% ممن اعتقدوا ان اختيارهم المهني يضمن لهم مستقبلا امنا , تدعمها نسبة 77.8% ممن اختاروا مهن تتماشى مع متطلبات المجتمع مهما كانت. بالمقابل المعاكس نجد ان نسبة 36.9% ممن اعتقدوا ان اختياراتهم المهنية تضمن لهم مستقبلا امنا , تدعمها نسبة 45.0% الذين صرحوا انهم " احيانا " اختاروا مهن تتماشى مع متطلبات المجتمع مهما كانت .

من خلال نتائج الجدول تبين ان اغلب المبحوثات يرون انهم احيانا اختاروا مهن تتماشى مع متطلبات المجتمع و هو ما يعكس تأثير البنية الاجتماعية في تشكيل اختيارات الافراد و البحث الافراد على الاعتراف الاجتماعي مع اختيارهم مهن تحقق الامان و الاستقرار الفردي في ضوء الضغوطات الاقتصادية مثل البطالة و الضغوطات الاجتماعية .

الجدول رقم 15 : يوضح العلاقة بين تأثير اسلوب الحياة الاجتماعية و اختيار التخصص عن دوافع شخصية

المجموع	دوافع شخصية					
	احيانا	لا	نعم			
36	11	8	17	التكرار	نعم	اسلوب الحياة الاجتماعية
100.00%	30.60%	22.20%	47.20%	%		
48	18	13	17	التكرار	لا	
100.00%	37.50%	27.10%	35.40%	%		
84	29	21	34	التكرار	المجموع	
100.00%	34.50%	25.00%	40.50%	%		

نلاحظ من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 40.5 % ممن اختاروا تخصصهم المهني عن دوافع شخصية , تدعمها نسبة 47.2 % ممن صرحوا ان نعم يؤثر عليهم اسلوب الحياة الاجتماعية في اختياراتهم المهنية .

بالمقابل المعاكس نجد نسبة 34.5 % ممن صرحوا ان "احيانا" اختاروا تخصصهم المهني عن دوافع شخصية , تدعمها نسبة 37.5 % ممن صرحوا انهم لا تؤثر عليهم اسلوب الحياة الاجتماعية في اختياراتهم المهنية .

من خلال نتائج الجدول ان اسلوب الحياة الاجتماعية يؤثر في اختيارات المهنية و أن القرارات المهنية لا تُتخذ بمعزل عن السياق الاجتماعي والمعيشي للفرد، بل تتأثر بدرجة التكيف مع نمط الحياة السائد في المحيط الاجتماعي. فالفرد قد يختار مهنة تتلاءم مع نمط العيش، مثل مستوى الدخل المتوقع، طبيعة العلاقات الاجتماعية، متطلبات الأسرة، أو حتى ساعات العمل، بما يتوافق مع أسلوب الحياة الذي يعيشه أو يسعى للحفاظ عليه. وهذا يشير إلى أن الاختيار المهني ليس فقط تعبيراً عن الكفاءة أو الميول الشخصية، بل هو أيضاً استجابة واقعية للمعايير الاجتماعية والمعيشية المحيطة

الجدول رقم 16: يوضح العلاقة بين القيود الاجتماعية المبنية على النوع الاجتماعي و تفضيل موقع مهنة قريب من المسكن

المجموع	تفضيل موقع المهنة			التكرار		
	احيانا	لا	نعم			
34	11	7	16	التكرار	نعم	القيود الاجتماعية
100.0%	32.4%	20.6%	47.1%	%		
13	2	6	5	التكرار		
100.0%	15.4%	46.2%	38.5%	%		
37	12	9	16	التكرار		
100.0%	32.4%	24.3%	43.2%	%		
84	25	22	37	التكرار	لا	المجموع
100.0%	29.8%	26.2%	44.0%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 44% من المبحوثات صرحوا انهم نعم يفضلون مهنة قريبة من مساكنهم , تدعمها نسبة 47.1 % ممن صرحوا انهم يشعرون ان المجتمع يضع قيودا على اختياراتهم المهنية بناء على نوع الجنس .

وبالمقابل بنسبة 29.8 % من المبحوثات صرحوا انهم " احيانا " يفضلون مهنة قريبة من مساكنهم , تدعمها نسبة متساوية بـ 32.4 % من المبحوثات صرحوا انهم "نعم" و "احيانا" انهم يشعرون ان المجتمع يضع قيودا على اختياراتهم المهنية بناء على الجنس .

ومن خلال نتائج نجد ان القيود الاجتماعية تؤثر على المهنة بنسبة للمرأة لان بعض المهن لا تتناسب مع الجنس الانثوي فهي ترى على انها مازالت حكرا على الجنس الذكوري مثل مهن البناء و المهن العسكرية , ومهما تطور عالم الشغل و الانفتاح عليه لازال هناك تخوف من هذه المهن بنسبة للجنس الانثوي وخاصة الذين ينتمون الى المجتمعات الصغيرة و التقليدية .

وان السكن احد هذا القيود حيث يمكن ان عدم القدرة على التنقل يؤثر على اختيار مهنة عكس الرغبة التي يريدونها الفرد فهناك مجتمعات تمنع المرأة من العمل في مناطق اخرى بعيدة على المسكن و هذا يعكس الهيمنة الابوية و الخوف من النظرة السلبية و الشكوك اتجاه المرأة و ضعف البنية التحتية الداعمة للنساء من نقل امن او سكن مناسب .

الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين خصوصية المرأة في المجتمع و تجربتها السابقة في مجالات مهنة اخرى

المجموع	تجريب مهن اخرى					
	احيانا	لا	نعم			
18	1	6	11	التكرار	نعم	خصوصية المرأة في المجتمع
100.0%	5.6%	33.3%	61.1%	%		
36	5	19	12	التكرار	لا	
100.0%	13.9%	52.8%	33.3%	%		
30	3	16	11	التكرار	الى حذما	
100.0%	10.0%	53.3%	36.7%	%		
84	9	41	34	التكرار		
100.0%	10.7%	48.8%	40.5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48.8% من المبحوثات صرحوا انهم لم يجربوا اختيارات مهنية من قبل , تدعمها نسبة 53.3% ممن صرحوا انهم " الى حد ما" تعتبر خصوصيتهم كامرأة تمنعهم احيانا من اختيار مجال مهني معين بالمقابل المعاكس نجد ان بنسبة 40.5% ممن صرحوا انهم "نعم" جربوا اختيارات مهنية اخرى من قبل , تدعمها نسبة 61.1% من المبحوثات صرحوا " نعم " تعتبر خصوصيتهم كامرأة تمنعهم احيانا من اختيار مجال مهني معين .

و من خلال نتائج الجدول ان اغلبية المبحوثات تمنعهم خصوصيتهم كنسوة احيانا من اختيار مجال مهني معين , ان الفكر الايديولوجي يؤثر على اختيارهم المهني وان المرأة مقيدة بقيود المجتمع حتى ولو كانت نسبيا و ان اختياراتها تتماشى مع متطلبات المجتمع حيث مازالت هناك تفرقة للمهن المخصصة للذكور و المهن المخصصة للإناث . وان اغلبية المبحوثات لا يسلمن بالكامل بالقيود المفروضة عليهن بل يحاولن استكشاف مجالات مهنية مختلفة و لو جزئيا مما يعكس وعيا متناميا بضرورة التجريب و البحث عن مسار الانسب لهن .

الجدول رقم 18 : يوضح العلاقة بين سعي المرأة لإرضاء المجتمع في اختيارها المهني و تفكيرها في تغييره مستقبلا

المجموع	تغير اختيار المهنة					
	احيانا	لا	نعم			
15	3	9	3	التكرار	نعم	ارضاء المجتمع
100.0%	20.0%	60.0%	20.0%	%		
47	24	13	10	التكرار	لا	
100.0%	51.1%	27.7%	21.3%	%		
22	8	6	8	التكرار	الى حذما	
100.0%	36.4%	27.3%	36.4%	%		
84	35	28	21	التكرار		
100.0%	41.7%	33.3%	25.0%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 41.7% من المبحوثات صرحوا انهم احيانا يفكروا في تغير اختياراتهم المهنية تدعمها نسبة 51.1 % ممن صرحوا بانهم لا يحاولون كنسوة ارضاء المجتمع في اختيار مستقبلهم المهني . بالمقابل المعاكس نجد بنسبة 33.3 % من المبحوثات صرحوا انهم لا يفكروا في تغير اختياراتهم المهنية تدعمها نسبة 60 % ممن صرحوا انهم نعم يحاولون كنسوة ارضاء المجتمع في اختيار مستقبلهم المهني .

بعد استقراء الجدول تبين ان مزال بعض المبحوثات لا زالوا يحاولون ارضاء المجتمع في اختيارهم على حساب دوافعهم الشخصية ولكن لديهم استعداد في تغير ذلك الاختيار لان حجم الضغط الاجتماعي التي كانت تواجهه المرأة في المجتمعات لم يعد بتلك الحدة وانه يوجد حالة من التفاوض الداخلي بين رغبة تحقيق الطموحات المهنية و بين الحاجة الى الامتثال للتمثيلات الاجتماعية المتعلقة بالأنوثة.

نتائج الفرضية الاولى :

تؤثر القيم الاجتماعية على الاختيار المهني .

و بعد اختباري للفرضية استنتجت من خلال الدراسة الميدانية ما يلي :

✓ القيم الاجتماعية لا تزال تلعب دورًا بارزًا في توجيه الاختيارات المهنية، لكنّها ليست العامل

الوحيد، إذ عبّرت بعض المبحوثات عن استعدادهن لتغيير خياراتهن المهنية مستقبلاً.

- ✓ تسعى أغلب المبحوثات لاختيار مهن تمنحهن التقدير والاحترام داخل المجتمع، لما تحققه من مكانة وسلطة رمزية، خاصة في المهن ذات الأهمية الاجتماعية.
- ✓ تُقيّم المهنة من قبل المبحوثات بناءً على فائدتها العامة وليس فقط مردودها المادي، فمهن مثل الطب والهندسة تحظى بمكانة خاصة بسبب مساهمتها في خدمة المجتمع.
- ✓ اختيارات المهنة غالبًا ما تتماشى مع متطلبات المجتمع، حيث يسعى الأفراد لتحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي في ظل تحديات كالبطالة والضغط الاجتماعي.
- ✓ ترتبط القرارات المهنية بنمط الحياة السائد، مثل طبيعة العلاقات الاجتماعية، الدخل، وساعات العمل، ما يجعل الاختيار المهني استجابة للسياق المعيشي والاجتماعي.
- ✓ لا تزال بعض المهن تُعتبر "غير مناسبة" للنساء، خاصة في المجتمعات التقليدية، مثل المهن العسكرية والبناء، مما يحدّ من حرية الاختيار المهني.
- ✓ صعوبة التنقل ورفض الأسر لعمل المرأة بعيدًا عن المسكن تشكل عائقًا أمام بعض النساء، ما يعكس استمرار الهيمنة الأبوية وضعف البنية التحتية الداعمة للنساء.
- ✓ رغم القيود، عبّرت العديد من المبحوثات عن وعيهن بضرورة التجريب والانفتاح المهني، ورفضهن التام للخضوع الكامل للتمثيلات النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.
- ✓ وجود حالة من "التفاوض الداخلي" لدى النساء بين الطموحات المهنية والامتثال للتمثيلات الاجتماعية المتعلقة بالأنوثة، مع ميل واضح نحو كسر هذه القيود تدريجيًا.

عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

الجدول رقم 19: يوضح العلاقة بين تأثير العادات و الاعراف و تجربة المرأة لاختيارات مهنية متعددة

المجموع	تجريب مهن اخرى					
	احيانا	لا	نعم			
15	0	3	12	التكرار	نعم	تأثير العادات و العرف
100.0%	0.0%	20.0%	80.0%	%		
34	6	17	11	التكرار	لا	
100.0%	17.6%	50.0%	32.4%	%		
35	3	21	11	التكرار	الى حدما	
100.0%	8.6%	60.0%	31.4%	%		
84	9	41	34	التكرار	المجموع	
100.0%	10.7%	48.8%	40.5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48.8% جربوا اختيارات مهنية اخرى من قبل , تدعمها نسبة 60% ممن صرحوا انه الى حد ما يعتقد ان العادات و العرف تحد من حرية الاختيار المهني . نجد نسبة 40.5% ممن جربوا اختيارات مهنية اخرى من قبل , تدعمها نسبة 80% ممن صرحوا انه نعم يعتقد ان العادات و العرف تحد من حرية الاختيار المهني . من خلال تحليل الاجابات نجد ان المبحوثات رغم وعيهم لكن العادات و العرف تشكل قيда على حرية اختيار المهنة و هذا يدل ان التقاليد المجتمعية لا تزال تلعب دورا في تضيق الاختيارات المهنية امام المرأة , ولكن معظم المبحوثات عبرن عن وجود تجربة فعلية في التنقل بين المسارات المهنية سواء بدافع البحث عن التلاؤم الشخصي او استجابة لضغوط خارجية , ويمكن القول ان المبحوثات يجسدن حالة من التفاوض بين الطموح الفردي و القيود المجتمعية , حيث لا تمنع الاعراف التغيير لكنها نجعله اكثر تعقيدا و تحديا .

الجدول رقم 20: يوضح العلاقة بين مدى تأثير العادات و الاعراف على القرارات المهنية و تفضيل مهنة قريبة من المسكن

المجموع	تفضيل موقع المهنة					
	احيانا	لا	نعم			
2	0	1	1	التكرار	تأثير كبير	تشير العادات والعرف على القرارات
100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	%		
50	17	10	23	التكرار	تأثير متوسط	
100.0%	34.0%	20.0%	46.0%	%		
32	8	11	13	التكرار	لا تأثير	
100.0%	25.0%	34.4%	40.6%	%		
84	25	22	37	التكرار	المجموع	
100.0%	29.8%	26.2%	44.0%	%		

نلاحظ من خلال الجدول بنسبة 44% ممن صرحوا انهم نعم يفضلن مهن قريبة من مسكنهم , تدعمها نسبة 50% ممن شعروا بشكل كبير ان للعادات و العرف تؤثر على قراراتهم المهنية . نجد بنسبة 29.8% ممن اجابوا انهم احيانا يفضلن مهن قريبة من مسكنهم , تدعمها نسبة 34% ممن شعروا بشكل متوسط ان العادات و العرف تؤثر على قراراتهم المهنية . و من خلال نتائج الجدول تبين ان القيود المجتمعية لا تقتصر على نوع المهنة بل يمتد الى البعد المكاني و الجغرافي , و بالتالي فان المبحوثات يفضل القرب الجغرافي لمراعاة الخصوصية المجتمعية و الاسرية التي تفرض حدودا على تحرك المرأة . و ان العادات و العرف تؤثر على قراراتهن المهنية , ما يؤكد ان الاختيار المهني لا يتم بمعزل عن سياق الثقافي و الاجتماعي بل ضمن بيئة محكومة بتوقعات مجتمعية تقليدية تحدد ما هو مقبول و ماهو مرغوب فيه للمرأة من نوع العمل و مكانه .

الجدول رقم 21 : يوضح العلاقة بين القيود الاجتماعية التي تواجهها المرأة و التفكير في تغيير المسار المهني

المجموع	تغيير المسار المهني					
	احيانا	لا	نعم			
6	1	2	3	التكرار	نعم	القيود الاجتماعية التي تواجه المرأة
100.0%	16.7%	33.3%	50.0%	%		
41	17	12	12	التكرار	لا	
100.0%	41.5%	29.3%	29.3%	%		
37	17	14	6	التكرار	احيانا	
100.0%	45.9%	37.8%	16.2%	%		
84	35	28	21	التكرار	المجموع	
100.0%	41.7%	33.3%	25.0%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان بنسبة 41.7% فكروا احيانا بتغيير اختيار المهني , تدعمها نسبة 45.9% ممن صرحوا احيانا انهم واجهوا قيودا اجتماعية عند اتخاذ قرار اختيار مسار مهني .

و نجد بنسبة 33.3% لم يفكروا في تغيير اختياراتهم المهنية , تدعمها نسبة 37,8% ممن صرحوا احيانا انهم واجهوا قيودا اجتماعية عند اتخاذ قرار اختيار مسار مهني .

و من خلال نتائج الجدول ان المبحوثات فكرن في تغيير اختياراتهن المهنية فهم يسعون الى تمرد على القيود الاجتماعية و التحرر منها من خلال التفكير في بدائل مهنية , بينما الاخريات يسعون للتأقلم مع هذه القيود .

و بالتالي يعكس هذا التناقض حالة من التذبذب و التردد بين الامتثال و التغيير .

الجدول رقم 22 : يوضح العلاقة بين تقييم تأثير العادات على فرص العمل و اختيار التخصص المهني عن دوافع شخصية

المجموع	الاختيار عن دوافع شخصية					
	احيانا	لا	نعم			
3	2	0	1	التكرار	تأثير كبير	تأثير العادات و العرف على فرص العمل
100.0%	66.7%	0.0%	33.3%	%		
44	21	8	15	التكرار	تأثير متوسط	
100.0%	47.7%	18.2%	34.1%	%		
37	6	13	18	التكرار	لا تأثير	
100.0%	16.2%	35.1%	48.6%	%		
84	29	21	34	التكرار	المجموع	
100.0%	34.5%	25.0%	40.5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 40.5% اختاروا تخصصاتهم المهنية عن دوافع شخصية , تدعمها نسبة 34.1% ممن قيموا ان العادات و العرف لها تأثير متوسط على فرص عملهم و تطور مساهمهم المهني .

و نجد بنسبة 34.5% اختاروا تخصصاتهم المهنية عن دوافع شخصية , تدعمها نسبة 66.7% ممن قيموا ان العادات و العرف لها تأثير كبير على فرص عملهم و تطور مساهمهم المهني .

ومن خلال نتائج الجدول نستنتج المبحوثات يختزن مهنهم عن دوافع شخصية و هذا يبرز عن وجود وعي ذاتي و اهمية الرغبة الفردية و الطموح في رسم مساهمهم المهني . ولكن الرغبة الفردية لا تتحقق دائما بسهولة في الواقع , حيث تصطدم بقيود اجتماعية و عادات تعيد انتاج ادوار نمطية للمرأة .

الجدول رقم 23 : يوضح العلاقة بين اعاقا الصورة النمطية التقليدية المرأة و فتح اختيار المهني لآفاق جديدة

المجموع	فتح افاق مهنية جديدة					
	احيانا	لا	نعم			
20	12	5	3	التكرار	نعم	الصورة النمطية التقليدية
100.0%	60.0%	25.0%	15.0%	%		
32	8	6	18	التكرار	لا	
100.0%	25.0%	18.8%	56.2%	%		
32	10	9	13	التكرار	الى حدما	
100.0%	31.2%	28.1%	40.6%	%		
84	30	20	34	التكرار	المجموع	
100.0%	35.7%	23.8%	40.5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول و بنسبة 40.5% ان اختيارهم المهني يفتح لهم افقا مهنية جديدة , تدعمها نسبة 56.2% ممن صرحوا ان الصورة النمطية التقليدية لا تعيق المرأة عن ممارسة مهن تعتبر غير تقليدية .

ونجد بالمقابل المعاكس بنسبة 35.7% اجابوا انه احيانا اختيارهم المهني يفتح لهم افقا مهنية جديدة تدعمها نسبة 60% ممن صرحوا ان الصورة النمطية التقليدية نعم تعيق المرأة عن ممارسة مهن تعتبر غير تقليدية .

و نلاحظ من خلال الجدول وجود ترابط واضح بين موقف المبحوثات من الصورة النمطية التقليدية للمرأة، وبين رؤيتهن لإمكانية أن يفتح لهن اختيارهن المهني آفاقاً جديدة. فكلما كانت المبحوثة أكثر تحرراً من التمثلات التقليدية، كانت أكثر ميلاً لتصور مستقبل مهني مفتوح وقابل للتطور. وهذا الترابط يُبرز كيف أن التمثلات الثقافية تؤثر بشكل مباشر في تصور المرأة لمسارها المهني وإمكانيات التغيير والتقدم داخله.

الجدول رقم 24 : العلاقة بين مستوى التعليم و الوعي و اضعاف تأثير العادات على الاختيار المهني و ضمان الاختيار لمستقبل امن

المجموع	ضمان الاختيار للمستقبل امن					
	احيانا	لا	نعم			
31	10	6	15	التكرار	نعم	تأثير التعليم و الوعي
100.0%	32.3%	19.4%	48.4%	%		
25	7	4	14	التكرار	لا	
100.0%	28.0%	16.0%	56.0%	%		
28	14	4	10	التكرار	الى حدما	
100.0%	50.0%	14.3%	35.7%	%		
84	31	14	39	التكرار		
100.0%	36.9%	16.7%	46.4%	%		

نلاحظ من خلال الجدول و بنسبة 46.4% انهم يعتقدون ان الاختيارات المهنية تضمن مستقبلا امنا , تدعمها نسبة 56% لا يعتقدون ان التعليم و التوعية يمكن ان يقللا من تأثير العادات و العرف على اختيارات المرأة المهنية .

ونجد بنسبة 36.9% انهم يعتقدون احيانا ان الاختيارات المهنية تضمن مستقبلا امنا , تدعمها نسبة 50% اجابوا انه احيانا يعتقد ان التعليم و التوعية يمكن ان يقللا من تأثير العادات و العرف على اختيارات المرأة المهنية .

و من خلال نتائج الجدول ان معظم المبحوثات يعتقدن ان التعليم و التوعية يقللان من تأثير العادات مع اعتقادهم ان اختيار المهنة يضمن مستقبلا امنا , و هذا يعكس قناعة بان التحرر من البنى التقليدية يعزز الاستقرار المهني للمرأة , و يمنحها قدرة على اتخاذ قرارات مهنية اكثر استقلالية . كلما تراجعت قناعة المبحوثات بقدرة المسار المهني على تأمين مستقبل آمن . وهذا يدل على أن الطمأنينة المرتبطة بالاختيار المهني ترتبط بدرجة تحرر هذا الاختيار من الهيمنة الاجتماعية، وأن التعليم يُنظر إليه كوسيلة لتحرير هذا المسار من تأثير العادات المقيدة. ويظهر هذا الترابط أن العوامل الثقافية ليست فقط مؤثرة في القرار المهني بل أيضاً في التصور المستقبلي لهذا القرار.

نتائج الفرضية الثانية :

تؤثر العادات و العرف على الاختيار المهني .

توصلت الدراسة الميدانية الى النتائج التالية :

- ✓ تُشكل التقاليد والعُرف الاجتماعي قيدًا على حرية المرأة في اختيار المهنة، رغم وعي المبحوثات بذلك، مما يعكس بقاء دور الثقافة التقليدية في توجيه القرار المهني.
- ✓ أظهرت المبحوثات وعيًا بضرورة التغيير، لكنهن يعشن حالة من التردد بين التمرد على الأعراف والتأقلم معها، مما يعكس صراعًا داخليًا بين الرغبة في الاستقلال المهني والخضوع للقيود.
- ✓ لا تقتصر القيود على نوع المهنة، بل تشمل أيضًا مكان العمل، حيث تفضّل المبحوثات المهن القريبة من السكن حفاظًا على الخصوصية العائلية وخضوعًا للرقابة الاجتماعية.
- ✓ أغلب المبحوثات خضن تجارب في تغيير مساراتهن المهنية، إما بحثًا عن التلاؤم الشخصي أو تحت تأثير ضغوط اجتماعية واقتصادية.
- ✓ برزت لدى العديد من المبحوثات دوافع شخصية قوية في اختيار المهنة، ما يدل على وجود وعي ذاتي وطموح، لكنه غالبًا ما يصطدم بالعوائق المجتمعية.
- ✓ كلما تحررت المبحوثة من التمثيلات التقليدية للمرأة، زاد تصورهما لإمكانية بناء مستقبل مهني مرن ومتطور، ما يعكس ترابطًا واضحًا بين الثقافة السائدة والطموح المهني.
- ✓ يُنظر إلى التعليم كأداة تحرر من القيود التقليدية، ويزيد من قدرة المرأة على اتخاذ قرارات مهنية أكثر استقلالية واستقرارًا.
- ✓ كلما زاد تحرر المبحوثة من الهيمنة الاجتماعية، زادت قناعتها بإمكانية تحقيق الاستقرار المهني وضمان مستقبل آمن من خلال المهنة المختارة.

عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة :

الجدول رقم 25 : يوضح العلاقة بين مناقشة المهنة مع الوالدين و ضمان الاختيار لمستقبل امن

المجموع	ضمان الاختيار لمستقبل امن					
	احيانا	لا	نعم			
46	14	4	28	التكرار	نعم	مناقشة المهنة مع الوالدين
100.0%	30.4%	8.7%	60.9%	%		
14	6	3	5	التكرار	لا	
100.0%	42.9%	21.4%	35.7%	%		
24	11	7	6	التكرار	الى حذما	
100.0%	45.8%	29.2%	25.0%	%		
84	31	14	39	التكرار	المجموع	
100.0%	36.9%	16.7%	46.4%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 46.4% من المبحوثات اعتقدوا ان اختياراتهم المهنية تضمن لهم مستقبلا امنا , تدعمها نسبة 60.9% ممن صرحوا انهم يناقشوا اوليائهم حول مهنة المستقبل . وفي المقابل المعاكس نجد نسبة 36.9% اعتقدوا ان احيانا اختياراتهم المهنية تضمن لهم مستقبلا امنا تدعمها نسبة 45.8% ممن صرحوا انهم الى حد ما يناقشوا اوليائهم حول مهنة المستقبل . ومن خلال نتائج الجدول يتبين ان مناقشة الوالدين حول مهنة المستقبل لديها اهمية لان يعتبر رأي الوالدين مهم في مثل هذه القرارات المصيرية و انهم يكونوا ذا خبرة و تجربة سابقة و ذا فطنة و وعي يساعدوا في اختيار مهني صحيح . وان الاختيارات المهنية الحالية التي تضمن مستقبلا امنا قد تكون من رأي احد الوالدين و يكون عاملا اساسيا في نجاح المسار المهني .

الجدول رقم 26 : يوضح العلاقة بين الثقة في اقتراحات الوالدين و مدى قدرة الاختيار المهني على فتح افاق مستقبلية

المجموع	يفتح لك اختيار كالمهني افقا مهنية جديدة					
	احيانا	لا	نعم			
51	17	14	20	التكرار	نعم	تتق في اقتراحات والديك في اختيار مهنتك
100.0%	33.3%	27.5%	39.2%	%		
3	0	2	1	التكرار	لا	
100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	%		
30	13	4	13	التكرار	الى حدما	
100.0%	43.3%	13.3%	43.3%	%		
84	30	20	34	التكرار	المجموع	
100.0%	35.7%	23.8%	40.5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 40.5 % ممن صرحوا ان اختياراتهم المهنية تفتح لهم افاق مهنية جديدة , تدعمها نسبة 43.3% من المبحوثين يثقون الى حد ما في اقتراحات والديهم في اختيار مهنتهم .

و بالمقابل المعاكس ان نسبة 35.7 % ممن يرون ان احيانا اختياراتهم المهنية تفتح لهم افاق مهنية جديدة , تدعمها نسبة 43.3% من المبحوثين يثقون الى حد ما في اقتراحات والديهم في اختيار مهنتهم .

ويتبين لنا من خلال نتائج ان المبحوثات يثقون الى حد ما في اقتراحات والديهم بخصوص اختيار المهنة , هذه الثقة تعكس وجود توازن بين احترام اراء الوالدين من جهة و الرغبة في الاستقلالية و اتخاذ القرار المهني بناء على الميول الشخصية .

وان المبحوثات يرون ان اختياراتهم المهنية قد تفتح لهم افاقا مهنية جديدة , هذا يعكس تفاعلا واقعا لدى الافراد اذ يدركون ان النجاح المهني لا يعتمد فقط على الاختيار الاولي , بل على التحديات و الفرص المتاحة.

الجدول رقم 27: يوضح العلاقة بين تحكم الوالدين في الاختيار المهني و تفكير في تغيير الاختيار المهني

المجموع	تفكير في التغيير					
	احيانا	لا	نعم			
13	7	2	4	التكرار	نعم	تحكم الوالدين في الاختيار
100.0%	53.8%	15.4%	30.8%	%		
48	17	18	13	التكرار	لا	
100.0%	35.4%	37.5%	27.1%	%		
23	11	8	4	التكرار	الى حدما	
100.0%	47.8%	34.8%	17.4%	%		
84	35	28	21	التكرار		
100.0%	41.7%	33.3%	25.0%	%		

من خلال الجدول ان نسبة 41.7% ممن صرحوا انهم احيانا فكروا في تغيير اختياراتهم المهنية , تدعمها نسبة 53.8% ممن صرحوا انهم نعم يتحكم والديهم في اختيار مهنتهم . وفي المقابل المعاكس نجد ان 33.3% ممن صرحوا انهم لا يفكرون في تغيير اختياراتهم المهنية , تدعمها نسبة 37.5% ممن صرحوا انهم لا يتحكم والديهم في اختيار مهنتهم . ومن خلال نتائج الجدول تبين انه يوجد تداخل واضح بين التوجيه الاسري و الارادة الفردية في رسم مستقبل المهني فالفرد يسعى الى فرض استقلاليته و ذاته و طموحاته و رغباته و لكن يوجد ضغط متقطع و فرض تصورات الالباء حول مهن تعتبر في تصوراتهم مهن ناجحة و لائقة بناء على خبراتهم و قيمهم . مما جعل الافراد يتطلعون الى تغيير مهنتهم المستقبلية .

الجدول رقم 28 : يوضح العلاقة بين تخطيط الوالدين للمستقبل المهني و سعي لضمان مهنة اخرى افضل

المجموع	سعى لضمان مهنة افضل					
	احيانا	لا	نعم			
32	14	4	14	التكرار	نعم	تخطيط الوالدين للمستقبل المهني
100.0%	43.8%	12.5%	43.8%	%		
26	10	9	7	التكرار	لا	
100.0%	38.5%	34.6%	26.9%	%		
26	15	5	6	التكرار	الى حدما	
100.0%	57.7%	19.2%	23.1%	%		
84	39	18	27	التكرار	المجموع	
100.0%	46.4%	21.4%	32.1%	%		

من خلال الجدول ان نسبة 46.4% ممن صرحوا انهم احيانا سعو لضمان مهنة اخرى من اختيارهم المهني الحالي , تدعمها نسبة 57.7 % من المبحوثين صرحوا انه الى حد ما يخطط والديهم لمستقبلهم المهني .

وفي المقابل المعاكس نجد نسبة 32.1 % ممن صرحوا انهم نعم يسعوا لضمان مهنة اخرى من اختيارهم المهني الحالي ,

تدعمها نسبة 43.8% من المبحوثين صرحوا انهم والديهم يخططون لمستقبلهم المهني .

ومن خلال نتائج الجدول ان الوالدين يلعبان دورا في توجيه مستقبل الابناء المهني , لكن ليس بشكل كامل و حاسم , فهي تشير الى وجود نوع من التفاوض او التفاعل بين رغبة الفرد في تحقيق طموحاته الخاصة وبين تأثير الاسرة من نصح و توجيه نحو مهن مرغوبة وملائمة اجتماعيا .

الجدول رقم 29 : يوضح العلاقة بين تقبل اختيار الوالدين للمهنة دون معارضة و تجربة اختيارات مهنية اخرى من قبل

المجموع	تجريب اختيارات اخرى					
	احيانا	لا	نعم			
11	3	1	7	التكرار	نعم	تقبل اختيار الوالدين
100.0%	27.3%	9.1%	63.6%	%		
32	2	19	11	التكرار	لا	
100.0%	6.2%	59.4%	34.4%	%		
41	4	21	16	التكرار	الى حدما	
100.0%	9.8%	51.2%	39.0%	%		
84	9	41	34	التكرار	المجموع	
100.0%	10.7%	48.8%	40.5%	%		

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 48.8% صرحوا انهم لم يجربوا اختيارات مهنية اخرى من قبل , تدعمها نسبة 59.4% ممن لم يتقبلوا اختيارات والديهم لمهنتهم دون معارضة .
فالمقابل المعاكس نجد 40.5% ممن صرحوا انهم نعم جربوا اختيارات مهنية اخرى من قبل , تدعمها نسبة 63.6% ممن يتقبلوا اختيارات والديهم لمهنتهم دون معارضة .
ومن خلال نتائج الجدول نلاحظ تقارب نسب بين مؤيدين و معارضين لتقبل اختيارات الوالدين لمهنتهم دون معارضة يظهر هذا التفاوت ان الاختيار المهني لا يتم في سياق حرية مطلقة و لا تحت اكراه صارم بل في مساحة تفاوض اجتماعي تتأرجح فيها مواقف الافراد حسب السياق و القيم و العلاقات الاسرية, و ان هذا التفاوت يشير الى ان المبحوثات يواجهن ضغطا يجعلهم غير قادرين على الحسم الكامل ففي الوقت التي تسعى فيه لتحقيق طموحاتها الفردية فإنها لا تستطيع تجاهل رأي الوالدين .

الجدول رقم 30 : يوضح العلاقة بين اتباع المسار المهني للأبوين و تلقي التحفيزات في المجال المهني

المجموع	تلقي تحفيزات في المجال المهني					
	احيانا	لا	نعم			
14	6	5	3	التكرار	نعم	اتباع مسار الابوين
100.0%	42.9%	35.7%	21.4%	%		
41	23	12	6	التكرار	لا	
100.0%	56.1%	29.3%	14.6%	%		
29	12	9	8	التكرار	الى حدما	
100.0%	41.4%	31.0%	27.6%	%		
84	41	26	17	التكرار	المجموع	
100.0%	48.8%	31.0%	20.2%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48.8% ممن صرحوا انهم احيانا تلقوا تحفيزات مادية و معنوية على اختيارهم المهني ,تدعمها نسبة 56.1% ممن لم يتبعوا مسار ابويهم في اختيار مهنتهم. نجد ان نسبة 31% ممن لم يتلقوا تحفيزات مادية و معنوية على اختيارهم المهني , تدعمها نسبة 35.7% ممن يتبعوا مسار ابويهم في اختيار مهنتهم.

ومن خلال نتائج الجدول أن عددًا من المبحوثات يملن أحيانًا إلى اتباع المسار المهني لآبائهن أو أمهاتهن، وهو ما يُشير إلى أن الأسرة تظل حاضرة كمرجع مهم في تحديد مستقبل الفتاة المهني. هذا الميل لا يكون دائمًا نتيجة خضوع أو تقليد، بل غالبًا ما يرتبط بوجود تشجيع مباشر من الأسرة، سواء من خلال تحفيزات مادية أو معنوية

هذه التحفيزات تُسهم في تعزيز توجه المبحوثات نحو مهنة معينة، وتجعلها أكثر ميلاً لاعتماد نفس المسار الأسري، خصوصًا عندما تكون المهنة محل تقدير داخل العائلة أو تحقق استقرارًا ماديًا. وبالتالي، فإن الاختيار المهني هنا لا يتم بشكل فردي بحت، بل يتأثر بما يُقدَّم للمبحوثات من فرص وامتيازات داخل محيطها العائلي.

الجدول رقم 31 : يوضح العلاقة بين تقبل اختيار الاسرة على حساب الرغبة الشخصية و قابلية تغيير المهنة عند توفر فرص جديدة

المجموع	تغير المهنة عند توفرها					
	احيانا	لا	نعم			
33	12	9	12	التكرار	نعم	تقبل اختيار الاسرة على حساب الرغبة
100.0%	36.4%	27.3%	36.4%	%		
18	6	5	7	التكرار	لا	
100.0%	33.3%	27.8%	38.9%	%		
33	12	8	13	التكرار	الى حدما	
100.0%	36.4%	24.2%	39.4%	%		
84	30	22	32	التكرار		
100.0%	35.7%	26.2%	38.1%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 38.1% ممن صرحوا انهم يغيروا اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهن اخرى , تدعمها نسبة 39.4% ممن صرحوا انهم الى حد ما يتقبلون اختيارات الاسرة على حساب رغبتهم .

ونجد ان نسبة 35.7% ممن اجابوا انهم احيانا يغيروا اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهن اخرى , تدعمها نسبة متساوية بين ممن صرحوا بنعم و الى حد ما 36.4% انهم يتقبلون اختيارات الاسرة على حساب رغبتهم .

ومن خلال الجدول تبين ان الاختيار المهني لدى المبحوثات يبدو مرناً ومفتوحاً على التأثير بعدة عوامل: بدايةً من رغبة في إرضاء الأسرة أو الخضوع لتوجيهاتها، وصولاً إلى إمكانية تعديل المسار عندما تتغير المعطيات أو تظهر بدائل مهنية أكثر توافقاً مع طموحاتهن. وهذا التداخل بين القبول والتغيير يعكس واقعية سلوك المبحوثات، حيث لا يُفصل القرار المهني عن محيطه الأسري والاجتماعي، وفي الوقت ذاته لا يُغلق تمامًا أمام المراجعة أو التعديل.

هذا الترابط بين الإيجابتين يؤكد أن المبحوثات يتصرفن ضمن منطق الموازنة بين التقاليد والتطلعات، بين الوفاء للأسرة والسعي نحو الذات، مما يضيف عمقاً لفهم طبيعة القرار المهني لديهن في السياق الاجتماعي الحالي.

الجدول رقم 32 : يوضح العلاقة بين الرغبة في ارضاء الاسرة مهنيًا و الاستجابة لفرص مهنية ذات راتب اعلى

المجموع	تترك المهنة لمهنة ذات راتب اعلى					
	احيانا	لا	نعم			
21	9	8	4	التكرار	نعم	الرغبة في ارضاء الاسرة
100.0%	42.9%	38.1%	19.0%	%		
37	18	7	12	التكرار	لا	
100.0%	48.6%	18.9%	32.4%	%		
26	9	6	11	التكرار	الى حدما	
100.0%	34.6%	23.1%	42.3%	%		
84	36	21	27	التكرار	المجموع	
100.0%	42.9%	25.0%	32.1%	%		

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 42.9% ممن صرحوا انهم احيانا يتكون اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهنة اخرى براتب اعلى , تدعمها نسبة 48.6% ممن لم يختاروا مهنة ترضي رغبات الاسرة .

نجد ان نسبة 32.1% ممن صرحوا انهم نعم يتكون اختياراتهم المهنية في حالة عرضت عليهم مهنة اخرى براتب اعلى , تدعمها نسبة 42.3% ممن اجابوا انهم الى حد ما يختاروا مهنة ترضي رغبات الاسرة .

من خلال تحليل الاجابات، يظهر أن عددًا من المبحوثات يميلن إلى اختيار مهنة ترضي أسرهن "إلى حد ما"، ما يدل على أن العامل الأسري لا يزال له وزن نسبي في توجهات الفتيات المهنية، حتى وإن لم يكن حاسمًا. لكن في الوقت ذاته، عبّرت مجموعة من المبحوثات عن استعدادهن أحيانًا للتخلي عن اختيارتهن الأصلية إذا عُرضت عليهن مهنة براتب أعلى، ما يُبرز وجود تناقض داخلي أو توازن حذر بين الرغبة في الامتثال الأسري والبحث عن الاستقلال المالي والمهني.

هذا المعطى يُوضح أن القرار المهني لدى المبحوثات ليس ثابتًا أو مطلقًا، بل هو خاضع لاعتبارات عملية وواقعية، مثل مستوى الدخل المتوقع وفرص الاستقرار. ففي حالات كثيرة، تكون المهنة المختارة مبدئيًا مُرضية للأسرة، لكنها لا تحقق الطموحات المادية، مما يدفع بعض الفتيات إلى إعادة النظر في اختيارتهن إذا ظهرت فرص أكثر جاذبية من الناحية الاقتصادية.

نتائج الفرضية الثالثة :

تؤثر التنشئة الاسرية على الاختيار المهني .

توصلت الدراسة الميدانية الى النتائج التالية :

✓ رأي الوالدين يُعدّ مهمًا في اختيار المهنة نظرًا لخبرتهما وحكمتهما، وغالبًا ما تكون اختيارات

مهنية ناجحة نابعة من نصيحة أحد الوالدين.

✓ المبحوثات يثقن إلى حدٍ ما في مقترحات والديهنّ، ما يعكس توازنًا بين احترام التوجيه

الأسري والرغبة في الاستقلال المهني.

✓ لا يتم اتخاذ القرار المهني في ظل حرية مطلقة أو فرض قسري، بل في إطار تفاوض اجتماعي

مرن بين الفرد والأسرة.

✓ تسعى المبحوثات إلى تحقيق الذات والطموحات، لكنهنّ يواجهنّ ضغوطًا عائلية قائمة على

تصورات تقليدية للمهن "الناجحة".

✓ بعض المبحوثات قد يُعدن النظر في اختياراتهنّ إذا ظهرت فرص مالية أفضل، مما يعكس توازنًا

بين الطموح المهني والاستقرار الاقتصادي.

✓ الاختيار المهني ليس نهائيًا، بل قابل للتغيير بناءً على معطيات جديدة، مما يدل على وعي

وواقعية لدى المبحوثات.

الاستنتاج العام :

من خلال نتائج الفرضيات، يمكن أن نلخص نتائج هذه الدراسة فيما يلي: بعد الدراسة الميدانية التي أجريت في مركز التكوين المهني والتمهين برقان والتي ساهمت في إبراز تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني نستنتج ما يلي:

- القيم الاجتماعية تؤثر بوضوح على اختيارات النساء المهنية، حيث تميل المبحوثات إلى اختيار مهن تحظى بمكانة واحترام اجتماعي، وتُقيّم المهنة بناءً على فائدتها العامة، لا المادية فقط. كما لا تزال بعض التمثيلات النمطية حول "المهن المناسبة للنساء" مؤثرة، مما يؤكد استمرار الدور الفعال للقيم الاجتماعية في توجيه القرار المهني.
- العادات والتقاليد تمثل عائقاً أمام حرية الاختيار المهني، سواء من حيث نوع المهنة أو مكان ممارستها. ورغم وعي المبحوثات بالحاجة للتغيير، فإن الصراع بين الرغبة في الاستقلال والخضوع للأعراف لا يزال قائماً. كما برز التعليم كعامل مهم لتحرير القرار المهني من القيود العرفية، مما يثبت تأثير العرف على التوجهات المهنية.
- الأسرة تؤثر على قرارات الاختيار المهني، خاصة من خلال رأي الوالدين الذي يُنظر إليه كمصدر ثقة. هذا التأثير يتم غالباً في إطار تفاوضي مرن، حيث تحاول الفتيات التوفيق بين طموحاتهن وتصورات الأسرة حول المهن "الناجحة"، مما يدل على قوة التنشئة الأسرية في تشكيل التوجه المهني.



الخاتمة



الخاتمة:

لقد تمحورت دراستنا حول تأثير الثقافة المحلية على الاختيار المهني من خلال معرفة أثر القيم الاجتماعية والعادات والعرف والتنشئة الأسرية على هذا الاختيار.

أظهرت هذه الدراسة أن الاختيار المهني لا يُعدّ مسألة فردية خالصة، بل هو نتاج تفاعل معقد بين الفرد والثقافة المحلية التي ينتمي إليها. فقد أثبتت النتائج أن القيم الاجتماعية والعادات والأعراف والتنشئة الأسرية تشكل محددات رئيسية في توجيه القرار المهني، خاصة لدى الإناث في المجتمعات التقليدية. كما برز تأثير التمثيلات الاجتماعية حول النوع والعمل، مما يحدّ في كثير من الأحيان من حرية الاختيار، بالرغم من وجود وعي متزايد لدى الأفراد، ولا سيما النساء، بأهمية التحرر من هذه القيود.

إن الثقافة المحلية، بما تحمله من رموز ومعايير اجتماعية، لا تزال تضبط أفق الطموح المهني وتؤثر على تصور الأفراد لمستقبلهم، وهو ما يستدعي تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية احترام التنوع في المسارات المهنية، وتشجيع السياسات الداعمة لمزيد من الاستقلالية والمرونة في اتخاذ القرار المهني، بعيداً عن الهيمنة الثقافية التقليدية.



قائمة المراجع



قائمة المراجع:

1- الكتب:

- ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، بيروت، 1988.
- أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، الأردن، 2007.
- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2001.
- جابر عبد الحميد جابر، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة مصر، 1991.
- جودة عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2014.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الثقافة: دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية مصر، 2006.
- خالد محمد أبو شعيرة، تائر أحمد غباري، الثقافة وعناصرها، الإحصار للنشر والتوزيع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013.
- رجاء وحيد دويري، البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، سوريا، 2000.
- صالح حسن الداهري، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، الطبعة الثالثة، القاهرة مصر، 2005.
- صالح حسن الداهري، سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل، الأردن، 2005.
- عامر مصباح، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الطبعة الثالثة، الكويت، 1977.
- عبد العزيز التويجري، الثقافة العربية والثقافات الأخرى، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، الطبعة الثانية، المغرب، 2015.

- عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات ... من الحداثة إلى العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، 2006.
 - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1995.
 - عويد سلطان المشعان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993.
 - ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006.
 - محمد السيد عبد الرحمان، نظريات النمو "علم نفس النمو المتقدم"، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى، القاهرة مصر، 2001.
 - محمد عاطف غيث، دراسات في علم الاجتماع القروي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1967.
 - محمد عباس إبراهيم، الثقافة الشعبية "الثبات والتغير"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، 2008.
 - ياسين حمدي، علي عسكري، حسن الموسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1999.
- 2- الأطروحات والرسائل والمذكرات الأكاديمية:**
- أحمد منصور عبيد البلوي، العوامل المؤثرة في الاختيار المهني التعليمي في ظل المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس الارشادي، جامعة اليرموك، الأردن، 2013.
 - رحيمة شرقي، أساليب التنشئة الأسرية وانعكاساتها على المراهق: دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2005.
 - سهام ابن أمحمد، علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة، رسالة ماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، مسعود بوطاف، جامعة الجزائر، 2004/2003.
 - فواز بن محمد الصويط، الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير، تخصص: علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، الدكتور محمد بن جعفر جمل الليل، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1429/1428 هـ.

- محمد خلاصي، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.

- محمد محروس الشناوي، الإرشاد المهني، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1991.

3- المجالات:

- أعمر فضيلة، "الاختيار المهني"، مجلة المداد، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 2، الجزائر، 15 ديسمبر 2016.

- بلقاسم سلاطنية، "التكوين المهني والتنمية رؤية إمبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 1، الجزائر، نوفمبر 2001.

- توباغوس خيرو نوراها، "الترجمة في المصطلحات الثقافية المحلية: دراسة تقابلية"، مجلة العربي، جامعة مالانج الحكومية، العدد 1، أندونيسيا، 2018.

- حسن سالم الشرعة، مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، المجلد 9، 1993.

- رنا عمران، عوامل متنوعة تؤثر في اختيار الشاب لمهنته المستقبلية، مجلة الوحدة، العدد 8554، الجزائر، 27 أكتوبر 2015.

- عبد الحميد ابراهيم شوقي، "الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 69، المملكة العربية السعودية، 2003.

- عبد الهادي عبد الحميد عبد المقصود، "التنمية الصناعية والاختيار المهني"، مجلة كلية الأدب، جامعة الملك سعود، العدد 2، 1986.

- فضة عباسي بصلي، "تأثير وسائل الإعلام في توجيه الاختيار المهني لطالبات الجامعة"، مجلة جامعة دمشق، جامعة دمشق، العدد 3، سوريا، 2010.

- لزهر مساعدية، "في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات. التقاليد. الأعراف)"، مجلة الذاكرة، مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 9، الجزائر، جوان 2017.

4- المطبوعات:

- جمال حواوسة، الفرد والثقافة، مطبوعة موجهة للسنة أولى علوم اجتماعية ل م د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، السداسي الأول، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2015/2014.
- فضيلة شعوبي، الفرد والثقافة، مطبوعة موجهة للسنة أولى جذع مشترك علوم اجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2022/2021.

5- المعاجم:

- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.



الملاحق



الملحق رقم 1: استمارة استبيان موجهة لمتربصات التكوين المهني برقان

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

استمارة استبيان موجهة لمتربصات التكوين المهني برقان.

أنا طالبة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية، أقوم بإعداد مذكرة تحت عنوان: أثر الثقافة المحلية على الاختيار المهني "دراسة ميدانية بالتكوين المهني برقان"، وهذا في إطار نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص - تنظيم وعمل - ولهذا أطلب منكم التعاون معي في إنجاز هذه المذكرة، وذلك بالإجابة عن أسئلة استمارة الاستبيان بكل صدق وموضوعية، مع العلم أن هذه المعلومات الواردة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

الطالبة: المومن مربية

ملاحظة: ضع العلامة (x) في المكان المناسب

I- البيانات الشخصية:

1- العمر:

أقل من 30 () من 30 إلى 40 () من 41 إلى 51 () أكثر من 51 ()

2- المستوى التعليمي:

ابتدائي () متوسط () ثانوي () جامعي ()

3- المهنة:

تعمل () لا تعمل ()

4- المنطقة:

ريفي () شبه حضري () حضري ()

5- الحالة المدنية:

متزوجة () غير متزوجة () مطلقة () أرملة ()

II- المحور الخاص بمفهوم الفرضية 01 (القيم الاجتماعية):

6- إلى أي مدى تؤثر القيم الاجتماعية في مجتمعك على اختيارك لمجالك المهني؟

تؤثر () لا تؤثر ()

7- هل تختار المهنة للحصول على المكانة الاجتماعية؟

نعم () لا ()

8- هل تعتبر أن النجاح المهني يكمن في مدى أهمية المهنة داخل المجتمع؟

نعم () لا () أحيانا ()

9- هل تختار المهنة التي تتماشى مع متطلبات المجتمع مهما كانت؟

نعم () لا () أحيانا ()

10- هل يؤثر أسلوب الحياة الاجتماعية في اختياراتك المهنية؟

نعم () لا ()

11- هل تشعر بأن المجتمع يضع قيودا على اختيارك المهني بناء على نوع الجنس؟

نعم () لا () أحيانا ()

12- هل تعتبر خصوصيتك كامرأة تمنعك أحيانا من اختيار مجال مهني معين؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

13- هل تحاولين كامرأة إرضاء المجتمع في اختيار مستقبلك المهني؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

14- هل تعتبرين أن التطور والانفتاح في عالم الشغل بجميع مجالاته يشجعك على اختيار مهنة

تتناسب مع ميولك؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

III- المحور الخاص بمفهوم الفرضية 02 (العادات والعرف):

15- هل تعتقد العادات والعرف تحد من حرية الاختيار المهني؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

16- إلى أي مدى تشعرين أن العادات والعرف في مجتمعك تؤثر على قراراتك المهنية؟

تأثير كبير () تأثير متوسط () لا تأثير ()

17- هل واجهتي قيودا اجتماعية عند اتخاذ قرار اختيار مسار المهني؟

نعم () لا () أحيانا ()

18- كيف تقيمين تأثير العادات والأعراف على فرص عملك وتطور مسارك المهني؟

تأثير كبير () تأثير متوسط () لا تأثير ()

19- برأيك هل تعيق الصورة النمطية التقليدية المرأة عن ممارسة مهن تعتبر غير تقليدية؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

20- هل تعتقدين أن التعليم والتوعية يمكن أن يقللا من تأثير العادات والعرف على اختيارات

المهنية للمرأة؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

IV- المحور الخاص بمفهوم الفرضية 03 (التنشئة الأسرية):

21- هل تناقش والديك حول مهنة المستقبل؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

22- هل تعتقد أن رأي والديك في اختيار مهنتك أصح؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

23- هل تثق في اقتراحات والديك في اختيار مهنتك؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

24- هل يتحكم والديك في اختيار مهنتك؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

25- هل يخطط والديك لمستقبلك المهني؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

26- هل تتقبل اختيار والديك لمهنتك دون معارضة؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

27- هل تتبعين مسار أبويك في اختيار مهنتك؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

28- هل تتقبلين اختيار الأسرة على حساب رغبتك؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

29- هل تختارين المهنة التي ترضي رغبات الأسرة؟

نعم () لا () إلى حد ما ()

30- أشاركين إخوتك في اتخاذ قرارك المهني؟

نعم () لا () أحيانا ()

V- المحور الخاص بالمتغير التابع "الاختيار المهني":

31- هل تختار تخصصك المهني عن دوافع شخصية؟

نعم () لا () أحيانا ()

32- هل تعتقد أن اختيارك المهني يضمن لك مستقبلا آمنا؟

نعم () لا () أحيانا ()

33- هل فكرت يوما في تغيير اختيارك المهني؟

نعم () لا () أحيانا ()

34- هل يشاركك أصدقاؤك نفس اختيارك المهني؟

نعم () لا () أحيانا ()

35- هل تغير اختيارك المهني في حال عرض عليك مهنة أخرى؟

نعم () لا () أحيانا ()

36- هل يكفل لك اختيارك المهني راتبا شهريا محترما؟

نعم () لا () أحيانا ()

37- هل تتلقى تحفيزات مادية ومعنوية في اختيارك المهني؟

نعم () لا () أحيانا ()

38- هل تسعى لضمان مهنة أخرى أفضل من اختيارك المهني الحالي؟

نعم () لا () أحيانا ()

39- هل جربت اختيارات مهنية أخرى من قبل؟

نعم () لا () أحيانا ()

40- هل يفتح لك اختيارك المهني آفاقا مهنية جديدة؟

نعم () لا () أحيانا ()

41- هل تعتقد أن اختيارك المهني الحالي كان من أفضل القرارات في حياتك؟

نعم () لا () أحيانا ()

42- هل تترك اختيارك المهني في حال عرضت عليك مهنة أخرى براتب أعلى؟

نعم () لا () أحيانا ()

43- هل تفضل مهنة قريبة من مسكنك أم بعيدة عن مسكنك؟

نعم () لا () أحيانا ()

44- هل يمكنك اختيارك المهني من إنشاء مؤسسات ناشئة أو مصغرة؟

نعم () لا () أحيانا ()