

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

## الميول المهنية وعلاقته باتخاذ القرار لدى الطلبة الجامعيين

دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ

قشار محمد

إعداد الطالب

حاج قويدر إسماعيل

الموسم الجامعي: 1440-1439هـ/2019-2018م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

## الميول المهنية وعلاقته باتخاذ القرار لدى الطلبة الجامعيين

دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ

قشار محمد

إعداد الطالب

حاج قويدر إسماعيل

لجنة المناقشة

|             |                          |                  |
|-------------|--------------------------|------------------|
| رئيسا ومقرر | أستاذ مساعد-جامعة غرداية | خطارة عبد الرحمن |
| مشرفا       | أستاذ مساعد-جامعة غرداية | قشار محمد        |
| مناقشا      | أستاذ مساعد-جامعة غرداية | تامثلت ابراهيم   |

الموسم الجامعي: 1440-1439هـ/2019-2018م

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية، ولتحقيق هذا الفرض استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، ولغرض جمع البيانات تم استخدام مقياس الميول المهنية للباحثين عواطف زيدي وكريمة لقريد 2014 ومقياس اتخاذ القرار للباحث سلطان بن عاشور 2009 لجمع البيانات من خلال عينة بلغت (100) طالب وطالبة، وقدم تحليل بيانات الدراسة باستخدام معامل 'بيرسون' وكذا التحليل الثنائي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1) وجود علاقة موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية تقدر ب (0.41) بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

2) وجود علاقة موجبة تقدر ب (0.23) بين الميول التحليلية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

3) وجود علاقة موجبة تقدر ب (0.34) بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

4) وجود علاقة موجبة تقدر ب (0.31) بين الميول التقليدية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

5) وجود فروق في الميول المهنية لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تبعا لتفاعل متغيري الجنس والتخصص العلمي حيث بلغت  $f(0.006)$  وهي ذات دلالة إحصائية عند 0.05.

6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص العلمي حيث بلغت قيمة  $f(0.176)$  وهي غير دالة إحصائيا.

الكلمات المفتاحية: الميول المهنية- اتخاذ القرار- طلبة السنة الثانية علم النفس جامعة غرداية

## **Abstract**

Summary of the study:

This study aimed to uncover the relationship between professional tendencies and decision-making among second-year students at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Ghardaia, and to achieve this hypothesis, the study used the descriptive approach in its correlative method, and for the purpose of data collection, the occupational orientation scale and the decision-making scale were used after collecting data through a sample It reached (100) students, and to analyze the study data, frequencies and 'Pearson' coefficient were used, as well as the binary analysis.

Therefore it reached the following results:

- 1) There is a positive and average relationship of statistical significance estimated at (0.41) between professional tendencies and decision-making. Second-year students have a BA in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia, and it is of statistical significance at the level of significance (0.01)
- 2) The existence of a positive relationship estimated at (0.23) between analytical tendencies and decision-making in the second year of BA students in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia and it is of statistical significance at the level of significance (0.01)
- 3) The existence of a positive relationship estimated at (0.34) between social tendencies and decision-making in the second year of students with a BA in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia and it is of statistical significance at the level of significance (0.01)
- 4) The existence of a positive relationship estimated at (0.31) between traditional tendencies and decision-making in the second-year students

of a BA in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia, and it is of statistical significance at the level of significance (0.01)

5) The existence of differences in professional tendencies among second-year university students with a BA in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia according to the interaction of the sex variables and the scientific specialization, reaching (0.006), which is statistically significant.

6) The absence of statistically significant differences in decision-making among students of the second year of BA in the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Ghardaia according to the interaction of sex and scientific specialization, where the value of (0.176) is not statistically significant.

key words: Professional tendencies -Decision-making:

## شكر وتقدير

"كن عالماً.. فإن لم تستطع فكن متعلماً، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

بعد رحلة بحث وجهد واجتهاد تكللت بإنجاز هذا البحث، نحمد الله عز وجل على نعمه التي من بها علينا فهو العلي القدير،

ولا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير الأستاذ "قشار محمد" لما قدمه لي من جهد ونصح ومعرفة طيلة إنجاز هذا البحث.

نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لإنجاز هذا البحث، ونخص بالذكر أستاذتنا الكرام الذين أشرفوا على تكوين دفعة علم النفس العمل والتنظيم كما لا ننسى أن نتقدم بأرقى وأثمن عبارات الشكر والعرفان إلى الأستاذة الأفاضل في مختلف تخصصات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والمعلومات، فلهم منا كل الشكر.



## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ..

ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك 'الله جل جلاله'

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين "سيدنا محمد صلى

الله عليه وسلم "

إلى من كلله الله بالهبة والوقار. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

.. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم

أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد. 'والدي العزيز '

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني. إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى

من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب 'أمي الحبيبة'

إلى من رافقوني منذ أن حملت حقايب صغيرة ومعكم سرت الدرب خطوة بخطوة وما زلتهم ترافقوني

حتى الآن وكنتم مصدر تفاؤل وسعادة لي. إلى شموع متقدة تنير ظلمة حياتي إخوتي إناثا وذكر

'هشام، أسماء، أبوبكر، عائشة، ريم، شيماء وأخي الذي لم تلده أمي محمد.

إلى الإخوة والأخوات، إلى من تحلو بالإحاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من

معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح

والخير إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني ألا أضيعهم أصدقائي 'فتحي، خالد، أيمن، ياسر، عبد

الرحمن، نصيرة ♥ '

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحاً ترضاه و أدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين"

الطالب: حاج قويدر إسماعيل

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع                              |
|------------|--------------------------------------|
| أ          | ملخص الدراسة                         |
| ب          | شكر وعرهان                           |
| ب          | إهداء                                |
| -          | مقدمة                                |
| -          | فهرس المحتويات                       |
| -          | فهرس الجداول                         |
|            | الجانب النظري                        |
|            | الفصل الأول: الفصل التمهيدي          |
| 2          | 1. إشكالية الدراسة                   |
| 4          | 2. فرضيات الدراسة                    |
| 4          | 3. أهداف الدراسة                     |
| 5          | 4. أهمية الدراسة                     |
| 6          | 5. المفهوم الإجرائي لمتغيرات الدراسة |
| 7          | 6. الدراسات السابقة                  |
|            | الفصل الثاني: الميول المهنية         |
| 15         | 1. تمهيد                             |
| 16         | 2. تعريف الميول المهنية              |
| 18         | 3. نشأة وتطور الميول المهنية         |
| 19         | 4. أهداف الميول المهنية              |

|    |   |
|----|---|
| 20 | 5. أهمية الميول المهنية                   |
| 21 | 6. خصائص الميول المهنية                   |
| 23 | 7. تصنيف الميول المهنية                   |
| 28 | 8. العوامل المؤثرة في الميول المهنية      |
| 33 | 9. نظريات الميول المهنية                  |
| 37 | 10. طرق قياس الميول المهنية               |
| 39 | 11. خلاصة الفصل                           |
|    | الفصل الثالث: اتخاذ القرار                |
| 41 | 1. تمهيد                                  |
| 41 | 2. تعريف اتخاذ القرار                     |
| 42 | 3. أهمية اتخاذ القرار                     |
| 43 | 4. أنواع اتخاذ القرار                     |
| 45 | 5. مراحل اتخاذ القرار                     |
| 49 | 6. نظريات اتخاذ القرار                    |
| 51 | 7. أساليب اتخاذ القرار                    |
| 52 | 8. العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار        |
| 53 | 9. صعوبات اتخاذ القرار                    |
| 53 | 10. خلاصة الفصل                           |
|    | الجانب التطبيقي                           |
|    | الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة |
| 56 | 1. منهج الدراسة                           |

|    |  |
|----|--|
| 56 | 2. مكان إجراء الدراسة                      |
| 58 | 3. حدود الدراسة                            |
| 58 | 4. خصائص العينة                            |
| 59 | 5. . الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة    |
| 64 | 6. الأساليب الإحصائية للدراسة              |
| 65 | 7. عرض نتائج الدراسة وتفسيرها              |
| 65 | 1.6 نتائج الفرضية العامة وتفسيرها          |
| 66 | 2.6 نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتفسيرها  |
| 67 | 3.6 نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتفسيرها |
| 69 | 4.6 نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتفسيرها |
| 70 | 5.6 نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها         |
| 72 | 6.6 نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها         |
| 75 | 8. الخلاصة                                 |
| 76 | 9. مقترحات وتوصيات                         |
| 77 | المراجع                                    |
| 81 | الملاحق                                    |

## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عناوين الجداول   | الرقم |
|------------|--|-------|
| 57         | يوضح التوزيع الإحصائي لطلبة السنة الثانية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية | 01    |
| 58         | يبين إحصاء للطبية حسب تخصصات الكلية  | 02    |
| 59         | يبين عدد أفراد العينة حسب جنسهم  | 03    |
| 59         | يوضح أبعاد مقياس الميول المهنية  | 04    |
| 60         | يوضح مفتاح التصحيح لمقياس الميول المهنية                                     | 05    |
| 60         | يوضح المؤشرات الإحصائية حسب صدق المقارنة الطرفية                             | 06    |
| 60         | يوضح نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ   | 07    |
| 61         | يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمعامل الارتباط بيرسون                       | 08    |
| 61         | يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين طرفي الاستبيان                        | 09    |
| 62         | يوضح مفتاح التصحيح لمقياس اتخاذ القرار                                       | 10    |
| 62         | معامل الصدق الذاتي   | 11    |
| 63         | يوضح نتائج معامل الثبات الفا كرو نباخ  | 12    |
| 63         | يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمعامل الارتباط بيرسون                       | 13    |
| 64         | يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين طرفي الاستبيان                        | 14    |
| 65         | قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول المهنية واتخاذ القرار                  | 15    |
| 66         | قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول التحليلية واتخاذ القرار                | 16    |
| 68         | قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار               | 17    |
| 69         | قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول التقليدية واتخاذ القرار                | 18    |
| 71         | نتائج تحليل التباين الميول والهنية باختلاف التفاعل بين الجنس والتخصص         | 19    |
| 72         | نتائج تحليل التباين لاتخاذ القرار باختلاف التفاعل بين الجنس والتخصص          | 20    |

## قائمة الأشكال

| الرقم | الشكل                    | الصفحة |
|-------|--------------------------|--------|
| 01    | مراحل اتخاذ عملية القرار | 48     |

## قائمة الملاحق

| الرقم | عنوان الملحق                  |
|-------|-------------------------------|
| 01    | مقياس الميول المهنية          |
| 02    | مقياس اتخاذ القرار            |
| 03    | نتائج الفرضيات في برنامج spss |

## مقدمة

كان الإنسان ومازال محور اهتمام الباحثين في علم النفس، وذلك بهدف التعرف عليه ودراسته ومساعدته بالشكل الأفضل الذي يؤدي به إلى الوصول إلى أقصى درجات السواء، ومحاولة تجنب كل ما يؤثر في أدائه في مختلف المجالات.

وقد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أمراً هاماً و معقداً في آن واحد نظراً للتطور السريع الذي يشهده العالم وما ترتب عنه من تعدد في التخصصات المهنية وتطورها ولما تحمله من تأثير إيجابي أو سلبي على حياة الفرد، ذلك أن التغيرات التي تطر على سوق العمل والحراك الذي نمر به، مما جعل شباب اليوم يواجهون صعوبات ناتجة عن هذا التغيير المستمر وتردد أننا اتخذ القرار الذي يخص مهنة المستقبل ، فأولى الأولويات تبدأ من اختيار المواد التي يدرسها الفرد أو الطالب وانتهاء بالمهنة التي يعمل فيها ، حيث يتم سبر القدرات والإمكانات ومطابقتها بمتطلبات العمل للحصول على أفضل مردود يعود بالراحة والنفعة على كافة الأطراف، فوجود الشخص في منصب أو عمل يناسب قدراته وإمكانياته يساعد بشكل كبير في استقراره وتكيفه مع نفسه وعائلته، ويؤثر هذا بدوره في المحيطين به حتى تعم دوائر التأثير في المجتمع بأكمله، كما أن إعداد الفرد ومساعدته على اختياره لمهنته يبدأ من مراحل حياته المبكرة، حيث تغرس منذ الصغر في أذهان الأطفال صور حول مهن الأشخاص القريبين منهم كالوالدين والجيران والمعارف، وتتبلور مع التقدم في الدراسة والاختلاط بالمجتمع، لتظهر لديهم بوصفها ميولاً مهنية نحو أعمال وحرف يرغبون بامتثالها في حياتهم مستقبلاً.

وتعد مرحلة التعليم العالي المرحلة التعليمية المهمة في حياة الطالب، فهي أول الخطوات الحقيقية التي يخطوها نحو المستقبل الذي ينشده ويسعى إلى تحقيقه على أفضل ما يكون، لأنها الخطوة التي يبنى عليها العمل وتحقيق الذات، لذلك نجد الطالب بمجرد انتهائه من الدراسة الثانوية بل وهو في الثانوية يبدأ بالتفكير في التخصص الذي سيدرسه في الجامعة والمجال الذي سيحقق له أفضل النتائج التي توصله إلى الانخراط في سوق العمل وبدء الحياة العملية الفعلية. وقد ظهرت أهمية التعليم الفني والتقني وازدادت في هذا العصر لاعتماد الدول المتقدمة عليه في التنمية الشاملة وفي مسيرتها نحو التعمير والبناء، وبدأت تخصص له الميزانيات الكبيرة، حيث إن تقدم المجتمعات في هذا العصر لم يعد يقاس بمواردها الطبيعية فقط بل أصبح أيضاً يقاس بما لديها من الموارد البشرية. (عياد، 2011، 2)

تعتبر الميول المهنية أحد العوامل أو المتغيرات الهامة في اتخاذ قرار الدخول إلى مهنة معينة، كما يعتبر التعرف على الميول المهنية أحد الجوانب الأساسية التي تساعد الفرد على التوجه نحو مجال مهني أو فني معين. كما تعتبر أيضا جزءا هاما من المعلومات التي يحتاجها المرشد المهني لمساعدة المسترشد سواء في معهد تعليمي أو في مركز تأهيل أو في أحد المعاهد الإصلاحية على اختيار مهنة والدخول إليها والاستقرار فيها

وقد تسبب صعوبة الاختيار واتخاذ القرار بعض المشاكل النفسية، حيث أن أصعب ما يواجه الفرد هو اتخاذ قرار حيال اختيار مهنة المستقبل فنجده يعاني من المشاكل النفسية كالقلق، والفراغ، والحيرة، والغموض، وعدم وضوح الرؤية، وقد يكون القرار غير سليم مما ينعكس على مستقبله العلمي ككل. (لظفي، 1993، 90)

وإن بداية التغيير هو اتخاذ القرار، قرار يتخذه الإنسان بأن يغير حياته، ويختار طريقاً ما. والحقيقة إن مشكلة اتخاذ القرار يعايشها الطالب في مرحلة مبكرة نسبياً، فتبدأ هذه المشكلة مع الطالب بداية المرحلة الثانوية فيختار التخصص الأدبي أو العلمي، وقد يكون في المجال الآخر المستقبل، وبالتالي أمام الطالب ثلاثة مجالات بحاجة إلى اتخاذ قرار حيال المجال الذي سيلتحق به، ولهذا القرار تبعاته فيما بعد، فيختار تخصصه الجامعي بناء على قراره الذي اتخذه في المرحلة الثانوية أو يبدأ مرحلة جديدة يعاني بها من مشكلة أخرى من مشاكل اتخاذ القرار.

ومن هذا جاءت الدراسة لإبراز العلاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في أربعة فصول جانب نظري وجانب تطبيقي تم تقسيمهم كالتالي:

الفصل الأول وقد تضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن ثم صياغة الفروض والأهداف التي تصبو إليها الدراسة، إضافة إلى أهمية الموضوع والمفاهيم الإجرائية للدراسة وكذلك بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بأحد متغيري الدراسة.

أما الفصل الثاني تم التطرق إلى الميول المهنية تعريفها، نشأتها وتطورها أهم أهدافها وكذلك أهميتها ومجموعة خصائصها، تصنيفاتها والعوامل التي تؤثر فيها، أهم النظريات التي تطرق إليها وطرق قياسها وفي الأخير خلاصة للفصل.



أما الفصل الثالث فقد تناول اتخاذ القرار بتعريفه وأهميته وبعض أنواع اتخاذ القرار بشكل عام وأهم مراحل اتخاذه والنظريات المفسرة له وأساليبه وكذا العوامل المؤثرة فيه وصعوبة اتخاذه وفي الأخير خلاصة للفصل. هذا بالنسبة لجانب النظري

أما الجانب التطبيقي، الفصل الرابع والأخير فقد تناول الإجراءات الميدانية للدراسة من منهج للدراسة ومكان إجرائها وحدودها وخصائص عينة البحث، وكذلك الخصائص السكومترية لمقاييس الدراسة وكذلك تم عرض تحليل نتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات من خلال المعالجة الإحصائية ومناقشة كل فرضية وفي الأخير كان هنالك استنتاج عام ومجموعة من الاقتراحات قد تكون حافز لاستكمال أهم نقائص هذه الدراسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### مقدمة

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

## 1. إشكالية الدراسة

تطوير الخطط والبرامج الدراسية أصبح ضرورة اقتضتها متغيرات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وما يخفل به سوق العمل من تحديات، وحاجته لأنواع من التخصصات أكثر من غيرها، فضلا عن المهارات التي ينبغي للمتعلم امتلاكها حتى يتمكن من المنافسة على الفرص التعليمية أو الوظيفية التي تتطلب إعداد الطالب على أساس منهجي سليم، بحث يكتسب المهارات والمعارف التي تجعل منه فردا فاعلا منتجا ومنافسا كفوًا في سوق العمل.

وتمثل الميول المهنية مجالًا مهما من مجالات اهتمام الباحثين في ميدان التربية، من منطلق أن التربية تفقد الكثير من كفاءاتها وفعاليتها إذا تمت بمعزل عن ميول المتعلم، كذلك تأكدت أهمية الميول باعتبارها عاملا أساسيا في توجيه الفرد نحو نوعية الدراسة أو المجال المهني الذي يشبع حاجاته ودوافعه النفسية، ويحقق له الرضا والاستقرار المهني، وكما تعد مشكلة اتخاذ القرار لنوع الدراسة والمهنة التي سيمتهد بها في المستقبل من أهم المشاكل التي يواجهها عدد كبير من الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي نظرا لعدم معرفة الطلبة بطبيعة المواد والتخصصات التي سيقومون بدراستها حيث يدرس كثير من الطلبة في تخصصات دراسية تتناقض وطبيعة ميولهم المهنية التحليلية كانت أو الاجتماعية أو التقليدية قد يكون على سبيل المثال سببه المعدل الذي حصل عليه في الإجمالي وهذا التناقض يؤدي في أغلب الأحيان إلى الإخفاق الدراسي والمهني مما ينعكس سلبا على الفرد والمجتمع ويهدر الطاقات البشرية.

ومما يزيد من صعوبة اتخاذ قرار الطالب في اختيار تخصصه الجامعي أو المهني عدم وجود معلومات كافية حول التخصصات الجامعية المناسبة للطلاب، وقد يعود ذلك للفجوة الحاصلة بين التعليم الثانوي وما بعده، وعدم وجود معلومات كافية حول التعليم الجامعي ومتطلباته، وكذلك انعدام دور التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية في توجيه الطلاب وإرشادهم حول الأساليب الموضوعية في عملية اختيار نوع الدراسة والمهنة وبالتالي تقلل نوع العوامل الأخرى التي لا تهتم بما لدى الطالب من إمكانيات وقدرات في عملية الاختيار.

## التساؤل العام

هل توجد علاقة بين الميول المهنية وعملية اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية؟

للإجابة على هذا التساؤل يمكن أن تطرح التساؤلات التالية:

1. هل توجد علاقة بين الميول التحليلية وعملية اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية؟
2. هل توجد علاقة بين الميول التقليدية وعملية اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية؟
3. هل توجد علاقة بين الميول الاجتماعية وعملية اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية؟
4. هل توجد فروق في الميول المهنية لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص؟
5. هل توجد فروق في اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص؟

## 2. فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلاب سنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التحليلية واتخاذ القرار لدى طلاب سنة الثانية للجامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار لدى طلاب سنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التقليدية واتخاذ القرار لدى طلاب سنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.
5. توجد فروق بين الميول المهنية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص لدى طلاب سنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.
6. توجد فروق بين اتخاذ القرار تبعا لتفاعل الجنس والتخصص لدى طلاب سنة الثانية جامعي ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة غرداية.

## 3. أهداف الدراسة:

يضع كل باحث أثناء إجراء دراسته جملة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها أو التحقق منها سواء على المدى القريب أو البعيد، فهو ينطلق من تساؤلات ليصل إلى النتائج وهذه الأهداف هي الإجابة على التساؤلات التي طرحها أو ما يسعى إلى تحقيقه من خلالها عن طريق لفت الأنظار إلى أهمية الموضوع ومنه فإن أهداف الدراسة الحالية تتمثل في:

- الكشف عن العلاقة الموجودة بين الميول المهنية وعملية اتخاذ القرار لدى طلبة السنة 2 بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة غرداية.
- معرفة طبيعة العلاقة بين الميول التحليلية، الاجتماعية، التقليدية واتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- معرفة الفروق في اتخاذ القرار والميول المهنية وفقا لمتغير الجنس والتخصص لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

#### 4. أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من تناولها شريحة مهمة من المجتمع وهي الطلبة الجامعيين المقبلين على اختيار تخصصاتهم والذين سيتوجهون إلى سوق العمل الذي يختلف عن الحياة الجامعية، كما ترتبط أهمية الدراسة أيضا بأهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الميول المهنية واتخاذ القرار لدى هذه الشريحة، وكلاهما لا يقل أهمية في تأثيره على السلوك الإنساني.

كما تمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة إضافة جديدة لمكتبة الكلية وإثراء ميدان البحث بموضوع الميول المهنية واتخاذ القرار، وليكون رصيذا مرجعيا للباحثين كما قد تكون بداية لدراسات أخرى في هذا المجال.

- أهمية التخطيط للمستقبل من أجل مواكبة التغيرات السريعة بالنسبة للطلبة.
- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى النظر في مشاكل خريجي الجامعات وخاصة فيها يخص معضلة البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع
- ضرورة تكثيف الإعلام التربوي والمهني وتقييمه وهذا بهدف توفير كل ما هو جديد في عالم الشغل.
- مساعدة المختصين في مجال التوجيه والإرشاد لبناء برامج لتحسين مستوى القرار المهني للطلبة.
- كما تساعد المهتمين بإقامة برامج إرشادية لمساعدة الطلبة على اتخاذ أنسب القرارات بما تلاؤم إمكانياتهم المتاحة.
- تساهم هذه الدراسة في حث المختصين في التوجيه إلى الاهتمام بالميول المهنية لدى الطلبة تقديم التخصصات التي تتناسب ومتطلبات العصر بحيث يجد الطالب الجامعي بعد التخرج مجالا واسعا يلتحق به للعمل لتحقيق أهدافه المستقبلية من خلال مهنته ومنه التقليل من مستوى الاختيارات الغير صائبة في عمليات اتخاذ القرارات.

## 5. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

إن للتعريف الإجرائية أهمية كبيرة في أي بحث علمي وذلك لأنها تمكن الباحث من قياس المتغيرات، كما أنها همزة وصل بين المستوى النظري الفرضي ومستوى الملاحظة والهدف منها أنها توضح بدقة تصور الباحث حول المفاهيم الأساسية للدراسة. ولهذا يأتي تعريف متغيرات الدراسة على الشكل الآتي:

### التعريف الإجرائي للميول المهنية:

هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بالميل لنشاط معين يتخذه طلبة ليسانس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لاختيار تخصص مهنته مستقبلاً، وتتحدد هذه الميول من خلال استجابة الطالب والدرجة التي يحصل عليها في مقياس الميول المهنية للباحثين عواطفية زيدة وكرمة لفريد 2014.

والميول المهنية التي ستتضمنها هذه الدراسة هي:

**الميول التحليلية:** يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب مجهوداً عقلياً وأغلب هذه الأعمال انفرادية، ويستمتع أصحاب النمط بنشاطات العمل الغامض كما يمتلكون قيماً واتجاهات غير تقليدية ويتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات ويستمتعون بجمع المعلومات أو الحقائق وتحليلها وتفسيرها، ويفضلون المهن العلمية والفكرية.

**الميول الاجتماعية:** ويدل هذا النمط على الأعمال الجماعية التعاونية أو الإرشادية، ويفضل أصحاب هذا النمط التدريس والخدمات الاجتماعية والإرشادات النفسية كما أن مهاراتهم الاجتماعية عالية وقيمهم الأساسية هي إنسانية ودينية ويمثلها الموجهون الاجتماعيون الذين يستمتعون بأداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين ويمتلكون مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي يتميزون بها.

**الميول التقليدية:** يدل النمط على الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء وإتباع التعليمات ويتميز هذا النمط بأنه يلتزم بالقوانين والقواعد والأنظمة ويفضل العمل مع أصحاب السلطة ويمتلك قدرة على ضبط النفس ويفضل النشاطات المتطلبة للتنظيم اللفظي والعددي.

## اتخاذ القرار:

عملية اتخاذ القرارات هي قدرة طلبة السنة الثانية ليسانس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على اختيار بديل من بين عدة بدائل (بديلين أو أكثر) أو الفصل بين عدة اختيارات متاحة وتفضيل إحداها بناء على معلومات دقيقة. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطلبة من مقياس اتخاذ القرار للباحث سلطان بن عاشور 2009.

### 6. الدراسات السابقة:

#### 1) دراسة عواظي زبيدة وكريمة (2014)

هدفت دراسة إلى معرفة الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني على عينة من طلبة الإرشاد والتوجيه عددهم (178) طالب وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، أما عن أداة جمع المعلومات حيث قامت الباحثتين بتطبيق الاستمارة.

وتوصلت النتائج إلى:

- أن نسبة كبيرة من الطلبة لديهم مستوى منخفض من قلق المستقبل المهني
- توجد علاقة بين الميول المهنية وقلق المستقبل المهني
- لا توجد علاقة في الميول التحليلية والاجتماعية والتقليدية وبين قلق المستقبل المهني.

#### 2) دراسة يحيى حجازي (2014)

والتي كانت بعنوان صعوبات الطلبة الثانويين في اتخاذ القرار المهني وتوجهاتهم المهنية، على عينة من الطلبة عددهم 167 طالب وطالبة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف طبيعة الصعوبات التي يواجهها الطلبة المراهقون، بحيث قام الباحث بتطبيق الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- اظهر الطلبة انخفاض في شدة الصعوبة العامة في اتخاذ القرار المهني.
- انخفاض في شدة الحيرة ومعرفة أكبر للمهنة التي سيختارونها مستقبلا.



-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في الصنفين في صعوبة قلة الاستعداد، وقلة المعرفة وكذلك في الصعوبة العامة لاتخاذ القرار المهني.

### 3) دراسة عياد (2011)

هدفت للتعرف على العلاقة بين كل من الميول المهنية والقيم وتصورات المستقبل، وإيجاد الفروق في الميول المهنية والقيم وتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة تبعاً لمتغيرات الجنس، التخصص، ومستوى تعليم الأب والأم والانتماء السياسي استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة الذي تكون من 204 طالبا وطالبة، واستخدم مقياس الميول المهنية لهولاند.

ونتج عن الدراسة أن الميول الفنية احتلت المرتبة الأولى بين أفراد العينة، ولم توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الميول المهنية إلا في الميول الاجتماعية لصالح الإناث، ووجد الباحث فروقا دالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير التخصص في كل من الميول الواقعية والفنية لصالح الأقسام الهندسية، والميول الاجتماعية والتقليدية لصالح العلوم المالية والإدارية، ولم يجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير مستوى تعليم الأب وتعليم الأم والانتماء السياسي باستثناء وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية الواقعية لصالح الانتماء السياسي لحماس.

### 4) دراسة سلطان بن عاشور (2010)

والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التفضيل المهني واتخاذ القرار والتعرف على الفروق بين طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة في مفهوم التفضيل المهني ومفهوم اتخاذ القرار وتكون مجتمعها من جميع طلاب كليات المهنية بمحافظة جدة وقد عام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، استخدم الباحث مقياس التفضيل المهني من إعداد الباحث ومقياس اتخاذ القرار إعداد عبدون.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى التفضيل المهني واتخاذ القرار
- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى التفضيل المهني واتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب).

- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكلية التقنية وطلاب الكلية الصحية في مفهوم التفضيل المهني، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكلية التقنية وطلاب الكلية الصحية في اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب) لصالح الكلية الصحية.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم التفضيل المهني تبعاً للمستوى الدراسي، ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم اتخاذ القرار الصورة (أ) تبعاً للمستوى الدراسي، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم اتخاذ القرار الصورة (ب) تبعاً للمستوى الدراسي .
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين طلاب الكليات المهنية في مفهوم التفضيل المهني تبعاً للتخصص الدراسي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصصات الكليات المهنية في اتخاذ القرار بصورتيه (أ) و(ب) في صالح الكلية الصحية تبعاً للتخصص الدراسي

#### 5) دراسة عبد الوهاب (2008)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية وكل من الصحة النفسية والمناخ النفسي الاجتماعي لدى طلبة كلية مجتمع تدريب غزة التابعة لوكالة الغوث، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة تعزى لعاملي الجنس والفرع الدراسي (علمي-أدبي). وقد أجريت الدراسة على عينة من (200) طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى والقانية من الكلية، استخدم الباحث استبانة الميول المهنية من إعداد هولاند،

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الميل المهنية والصحة النفسية والمناخ النفسي الاجتماعي لدى العينة متوسط، وكانت الميول الاجتماعية هي الميول الأكثر انتشارا بين أفراد العينة. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تباين درجات عينة الدراسة على مقياس الميل المهنية تعزى لعاملي الجنس والفرع الدراسي.

بينما لم تجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والصحة النفسية.

ووجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والمناخ النفسي الاجتماعي.

## 6) دراسة نزال (2005)

هدفت للتعرف إلى الميول المهنية والاختيار المهني وعلاقته بكل من التكيف الطلابي والرضا عن الحياة والتحصيل لدى 1191 طالباً في الصف الأول الثانوي في الأردن. حيث استخدم الباحث مقياس الميول المهنية لي هولاند.

وأُسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة بين الميول المهنية لطلبة الفرعين العلمي والأدبي بالتخصص الذي التحقوا به، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الحياة بين الطلبة الذين التحقوا بالتعليم الذي يلاءم ميولهم والطلبة الذين التحقوا بالتعليم الذي لا يلاءم ميولهم وذلك لصالح المجموعة الأولى من الطلبة. (الزهراني، 2013، 61)

## 7) دراسة مشري (2002)

استهدفت الدراسة تقصي علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر، كانت العينة (234) طالباً في الصف الأول الثانوي من (19) ثانوية في ولاية الوادي بالجزائر، ومن التخصصين العلمي والأدبي، استخدمت الباحثة بطاقات المفاضلة للتقدم للمرحلة الثانوية، ومقياس الميول المهنية لصالح، ركزت الباحثة فقط على الميول العلمي والأدبي من مجموعة الميول العشرة التي يقيسها مقياس الميول المهنية،

ووجدت علاقة ضعيفة بين اختيارات الطلاب وميولهم المهنية؛ أي أن الطالب الذي يلتحق في كثير من الأحيان بالفرع الذي يناسب ميوله الظاهرة أو الكامنة

## 8) دراسة الحارثي (1992):

هدفت لمعرفة دور البرامج الدراسية بالكمية التقنية في تنمية الميول المهنية لدى طلبة الكمية في جدة، وكانت عينتها (295) طالباً منه (170) طالباً ملتحقاً بالكلية (125) خريجاً، استخدم الباحث مقياس الميول المهنية من إعداد صالح.

وتوصلت الدراسة لوجود فروق دالة إحصائية في الميول المهنية بين الطلاب المتخرجين والملتحقين لصالح الخريجين ماعدا الميل الأدبي الذي تساوى فيه الملتحقون والمتخرجون مما يدل على أن التعلم في الكليات التقنية أثر في الميول المهنية للملتحقين بها.

كما لم تجد فروقاً دالة إحصائياً في الميول المهنية بين الطلبة الملتحقين والمتخرجين من قسم التقنية الميكانيكية في كل من الميل الإقناعي الخدمة الاجتماعية والفني، ووجدت فروقاً بينهما في بقية الميول.

كما وجدت فروقاً دالة إحصائياً في المهنية بين الطلبة الملتحقين والمتخرجين من قسم التقنية الإلكترونية في الميل الفني والكتابي لصالح الخريجين.

بينما لم تجد فروقاً دالة إحصائياً في الميول المهنية بين الطلبة الملتحقين والمتخرجين من قسم التقنية الكهربائية.

ولم تجد فروقاً دالة إحصائياً في الميول المهنية بين الطلبة الملتحقين والمتخرجين من قسم المركبات والمحركات في الميل (الحموي، الحسابي، العلمي والكتابي)، ووجدت فروقاً بينهما في باقي الميول لصالح الخريجين، عدا الميل الأدبي فكان الفرق لصالح الملتحقين. (هبة الله خياطة، 2015، 57)

## 9) دراسة مولادوديس (2007)

هدفت إلى معرفة الميول المهنية لطلاب اليونان في المرحلة الثانوية والعوامل المؤثرة فيها، وتقصي الفروق في الميول المهنية للطلبة العائدة لتحصيلهم الدراسي وجنسهم وصفهم ومهن كل من آبائهم وأمهاتهم.

تألفت العينة من (155) طالبا وطالبة من طلبة الصفين الأول والثاني في المدارس الثانوية في شمال اليونان، استخدم الباحث استبيان لقياس المتغيرات الديموغرافية من إعداداه وقائمة روثويل - ميللر للميول المهنية، حيث قسم الباحث مهن الآباء إلى ثماني فئات، ومهن الأمهات إلى سبع فئات، بما يتناسب مع الميول التي تتناولها قائمة روثويل-ميللر للميول المهنية.

ونتج من الدراسة أن الطلبة المتوسطين والمنخفضين تحصيليا فضلا المهن التي تتطلب العمل في الهواء الطلق مقارنة بالطلبة المتفوقين تحصيليا، كما أن الذكور فضلوا العمل في المهن الميكانيكية والحسابية والأدبية، بينما فضلت الإناث العمل في المهن الإنسانية والخدمة الاجتماعية.

وفضل طلبة الصف الثاني ثانوي المهن التي تتطلب العمل في الهواء الطلق مقارنة بكلبة الصف الأول الثانوي، ولم تجد الدراسة فروقا إحصائية في ميول الطلبة تعود لمهن أمهاتهم، بينما فضل الطلبة

ممن لا يعمل آباؤهم المهنة التي تتطلب العمل في الهواء الطلق مقارنة بكل الطلبة ممن يعمل آباؤهم في مهنة مختلفة.

### 10) دراسة بروشيرت (2002):

هدفت الدراسة لتقصي العوامل المرتبطة باختيار الطلبة لمهنة المستقبل وقسمت العوامل إلى ثلاثة فئات هي: (العوامل الشخصية، العوامل البيئية، الفرص المتاحة)، تكونت عينة من (78) طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية في ولاية ويسكونسون بالولايات المتحدة الأمريكية، استخدم الباحث استبانة أعدها لعوامل الاختيار المهني.

ونتج من الدراسة عدم وجود أثر للترتيب الولادي في الأسرة أو لمستوى تعليم الأهل في اختيار أبنائهم المهني، وهذا وقسم الباحث المستويات التعليمية للأهل لثلاث فئات (الحاصلين على الشهادة الثانوية، الذين درسوا في الجامعة والذين تخرجوا من الجامعة)، هذا وكان الأثر الأكبر للعوامل الشخصية في الاختيار المهني للطلبة.

### 11) دراسة ويستون (1996)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط التفاعل الأسري، وتحديد الأنماط المرتبطة باتخاذ القرارات المهنية والعوامل المرتبطة بالفعالية الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية وقد تكونت عينة الدراسة من (214) فردا في مرحلة التخرج من الجامعة منهم (107) ذكور، (107) إناث، استخدم الباحث مقياس بيئة الأسرة ومقياس الفرار المهني، ومقياس الفعالية الذاتية عند اتخاذ القرارات المهنية.

وأوضحت النتائج أن هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط التفاعل الأسري المتمثل في التهيئة الإدراكية والثقافية وإدراك أفراد العينة للفعالية الذاتية فيما تعلق بقدرتهم على استخدام القرارات المهنية، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الاستقلالية في الأسرة لتحقيق الإنجاز والفعالية الذاتية فيما يتعلق بالقرارات المهنية، كما أن التحكم ورشدة التنظيم داخل الأسرة يؤثر بشدة على الإناث حيث يكون المطلوب منهن اتخاذ القرار مهني مهين، كما أن لديهن الحاجة إلى الدعم والمساندة عند اتخاذهن لهذا القرار المهني.

## تعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث المنهج اتبعت كافة الدراسات المذكورة المنهج الوصفي وهو المنهج المستخدم في الدراسات الحالية خاصة في الدراسة النفسية والتربوية.

كانت العينة ماثلة للدراسة الحالية من ناحية مستوى الدراسي عبارة عن طلاب الجامعة كل من دراسة عياد وعبد الوهاب والحارثي و ويستون بينما اختلفت عن عينة كل من العنزي و نزار ومشري ومقداد ويحي حجازي وبروشيرت ومولادوديس

-ظهر تباين في نتائج الدراسات وذلك تبعاً لمتغيرات التي تم ربطها بالميل المهنية فوجدا مقداد وعبد الله (2014) أن الميول الستة التي أشارت إليها نظرية هولاند موجودة لدى أفراد العينة.

ووجد مولادوديس (2007) فروقا في الميول بين الطلبة المهوبين والطلبة الاعتياديين، كما وجد نزال (2008) فروقا ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الحياة بين الطلبة الذين التحقوا بالتعليم الذي يلائم ميولهم والطلبة الذين التحقوا بالتعليم الذي لا يلائم ميولهم، كما وجد عبد الوهاب (2008) ان مستوى الميول المهنية والصحة النفسية والمناخ الاجتماعي لدى العينة متوسط.

الفروق في الميول المهنية التي تعزى لمتغير الجنس في دراسة عياد (2011) لم تكن هنالك فروق دالة إحصائية بين الجنسين إلا في الميول الاجتماعية لصالح الإناث، ووجد مولادوديس (2007) أن الذكور فضلوا العمل في المهن الميكانيكية والحسابية والأدبية بينما فضلت الإناث العمل في المهن الإنسانية والخدمة الاجتماعية .

لم يجد نزال (2005) علاقة بين الميول المهنية لطلبة الفرعين العلمي والأدبي بالتخصص الذي التحقوا به ووجد مشري (2002) علاقة ضعيفة بين اختبارات التلاميذ الدراسية وميولهم المهنية أي أن الطالب لا يدخل في كصير من الأحيان الفرع الذي يناسب ميوله، كما وجد الحارثي (1992) في دراسته أثرا للدراسة في الكليات التقنية في تعديل ميول الطلاب المهنية.

الدراسات السابقة التي تناولت إتخام القرار كدراسة يحي حجازي توصلت إلى انخفاض في شدة معرفتهم بالمهن التي سيختارونها مستقبلا أما في دراسة ويستون توصلت إلى أنه هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط التفاعل الأسري المتمثل في التهيئة الإدراكية الثقافية وإدراك أفراد العينة للفعالية الذاتية فيما يتعلق بقدرتهم على استخدام القرارات المهنية.

## الفصل الثاني: الميول المهنية

### تمهيد

1. تعريف الميول المهنية
2. نشأة وتطور الميول المهنية
3. أهمية الميول المهنية
4. أهداف دراسة الميول المهنية
5. خصائص الميول المهنية
6. تصنيف الميول المهنية
7. العوامل المؤثرة في الميول المهنية
8. نظريات الميول المهنية
9. طرق قياس الميول المهنية
10. خلاصة الفصل

## تمهيد

تمثل الميول المهنية أو الدراسية عاملاً مهماً في نجاح الفرد أو إخفاقه في الدراسة أو المهنة التي ينتمي إليها، لأنها دافع داخلي يوجهه نحو بذل المزيد من الجهد في هذه الدراسة أو العمل. إن للميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اختيار المهن والإعداد لها والنجاح فيها، إذ إن الطفل أو المراهق الصغير قلما يهتم بالمهن التي يريد أن ينخرط فيها حينما يكبر، وحتى إذا فكر في ذلك الموضوع فإن تفكيره فيه يكون مصبوغاً بصبغة تخيلية غير واقعية، وأن الفرد قد يكتسب ميلاً إيجابياً نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الآخر نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها في حينه

كما تعد الميول المهنية من إحدى أهم الجوانب المكونة للشخصية والتي لها إسهامات كبيرة في اختياراتها وقدراتها الدراسية والمهنية، إذ أن العديد من المختصين في مجال التوجيه خاصة يرون أن توفر الميول المهنية لدى الفرد تدفعه إلى بذل مجهود لتحقيق النجاح في النشاطات التي يقول بها سواء كانت دراسية أو مهنية.

وعليه فقد اهتم الكثير من العلماء بدراسة الميول المهنية لما لها من انعكاسات على التوجيه التربوي والمهني، وفي هذا الفصل سنلقي الضوء على الميول المهنية وذلك من خلال تعريفها ثم نشأها وتوضيح أهميتها وتحديد الهدف من درستها ثم تقديم بعض التصنيفات وبعدها نورد بعض الخصائص التي تميزها بالإضافة إلى طرح بعض العوامل المؤثرة على الميول المهنية وفي الأخير نتطرق إلى أشهر مقاييس الميول المهنية وتقييمها وذلك بذكر مميزات ونقائصها.

وسيحاول الباحث من خلال هذا المحور أن يسلط الضوء على موضوع الميول المهنية من حيث تعريفها وأهميتها ومميزاتها وخصائصها وأنواعها ونظرياتها وأهم العوامل المؤثرة فيها والمقاييس التي استخدمت لقياسها



## 1. تعريف الميول المهنية

### تعريف الميل:

من أجل التعرف على كلمة ميل يمكن إرجاعها إلى أصلها اللغوي والذي نذكر من بينها التعريفات التالية :

(لغة): هو من أصل كلمة مال يميل ميلا وتميلا وميلانا وميوله إلى المكان ، عدل إليه ومال إلى الشيء أو الشخص أي رغب فيه وأحبه ، مال عن الطريق حاد عنه وتركه .

(المنجد في اللغة والإعلام، 1991، 889)

وعرف في المعجم الوسيط على أنها من مال ميلا وميلانا أي زال عن استوائه يقال مال الحائط لم يكن مستقيما، ومالت الشمس عن كبد السماء، يقال مال عن الحق ومال إليه أي أحبه وأنحاز له ، ميله فستمال ، واستمال فلانا أي استعطفه وأماله . (أنيس وآخرون، 2000، 13)

وفي قاموس أكسفورد نجد (tendency) والجمع (tendences) بمعنى الميل أو الميول أو شيء يفعله الإنسان أو طريقة سلوك . (عياد ، 2011 ، 13 )

أما اصطلاحا: فهناك العديد من التعريفات التي تباينت فيما بينها وذلك حسب التوجهات والتخصصات التي ينتمي إليها العلماء والباحثون سواء كانوا أجناب أو عرب ومنها ما يلي :

يعرف جيلفورد Guilford الميل على أنه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة ، مما يشير إلى وضع الميل في المجال العام للدوافع وبالتالي فإن الميول شديدة الارتباط بالحوافز و الدوافع و الاستجابات الانفعالية ، ويراه دريفر Drever على قسمين فهو من الناحية الوظيفية ضرب من الخبرة العاطفية و تستحوذ على اهتمام الفرد و ترتبط بالتفاته لموضوع معين أو قيامه بعمل ما . أما من الناحية التكوينية هو عامل من عوامل تكوين الفرد. وقد يكون استعداد فطريا أو يكون مكتسبا و يدفع صاحبه إلى الانتباه لأمر معينة ( المسعودي ، 2558، ص 9).

يرى أبو الخطيب أن الميل يتضمن حب نشاط معين أو المشاركة فيه أو تفضيله.

وعرفه بركات بأنه الاهتمام بأمر معين بحيث يقبل الشخص على التحدث فيه والانشغال به، ويسير لمزاولته ويبدل فيه كثيرا من الجهد برغبة وشوق .

و في نفس السياق يقول وليم أنه كلمة تفيد الاهتمام والرغبة أو الشوق والمتعة وإثارة الانتباه، والاهتمام وهو العنصر الوجداني في الانتباه ويدل مصدر الكلمة على انحصار العقل في الشيء و الموضوع .

وقد اتفق هذان التعريفان على أن الميل عبارة عن اهتمام الفرد وانتباهه بأمر معين وذلك عن رغبة وشوق فيه.

من خلال التعريفات التي أوردناها يمكن أن نقدم تعريف الميل على أنه : شعور إيجابي يصاحبه اهتمام وانتباه يجعل الفرد يفضل شيئا أو نشاطا على آخر انطلاقا من رغبة وشوق للإحراط فيه ، سواء كان هاذ النشاط مدرسيا أو مهنيا أو غيرها

هذا بالنسبة لتعريف الميول بشكل عام.

## 1-1 الميول المهنية:

هنالك مجموعة من التعريفات نذكر منها: الميول المهنية :هي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه، والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكسب منها رزقه.

وقد أشار "سترونج" إلى أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتا واستقرارا. (ميسون، 2011، 72)

ويعرف "سترونج" الميل المهني في ضوء مشاعر التقبل وعدم التقبل للأنشطة المختلفة ويرى أن كل شخص يشارك في آلاف الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي منها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها وهو ما يشبه ظاهرة الانتحاء فالفرد يتجه نحو ما يجب من الأنشطة ويتعد عما يكره منها، وقد أشار إلى أن الميول المهنية تتميز عن الميول العامة بأنها أكثر ثبات واستقرارا. (علي محمد، 1431هـ، 45)

ويتفق "كودر" مع "سترونج" في هذا المعنى للميول المهني، فهو يرى أنها تبدو واضحة في عملية التفضيل التي يقول بها الفرد للأعمال المختلفة. (بن أحمد، ب س، 65)

كما يعرفها "صالح" بأنها تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموعة استجابات قبول نحو نشاط مهني معين. (عياد، 2011، 14)

ويعرف "أندرو كاسون" الميول المهنية في قاموس علم النفس المهني بأنها: جزء من البناء المركزي للشخصية يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختيار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة. (عيد، 2006، ص )

أما "فرج" فيعرفها على أنها ميل الفرد إلى مهنة أو عمل معين، حيث يفضل العمل فيه عن العمل في غيره حتى لو كان دخله أقل لأنه يجد فيه متعة نفسية نتيجة حبه له. ( فرج، 1993، 450 )

و من خلال هذه التعريفات السالفة الذكر يمكن أن نلخص إلى تعريف للميول المهنية على أنها اهتمام و انتباه الفرد و رغبته في مهنة أو عمل معين حيث يفضله عن غيره من المهن أو الأعمال بغض النظر عن ما يحققه له من شهرة أو عائد مادي.

## 1-2 نشأة وتطور الميول المهنية:

تعتبر الميول نتاج لخبرات التي يمر بها الفرد داخل المدرسة أو خارجها وتكتسب من خلال التعلم وممارسته ومن خلال الخبرة سواء كان الميل متصل بمادة دراسية أو نشاط أو عمل فإن الفرد يجب أن يمارس هذا النشاط ويختبره بشكل عملي قبل أن يحكم على نفسه بأنه يميل إليه أم لا ، وقد أكد ثورندايك على أن الإنسان يمكن تعليمه ميولا جديدة واما الميول تتبع في نموها وتطورها قوانين التعلم. ( العزة، 2005، 135 )

ويرى " الصويط " أنه لا يعرف بالضبط العمر الذي تبدأ عنده الميول المهنية في الظهور فهي تظهر عند أعمار مختلفة لدى الأشخاص المختلفين، وبالطبع فان ما يحبه الأفراد يتضح في عمر مبكر جدا، فيستطيعون أن يعبروا عن ميولهم واختياراتهم في إجاباتهم على الأسئلة التي قد توجه إليهم عما يريدونه عندما يشند عودهم، غير أن الرغبات التي بيديها كثير من الأطفال تتغير وتتعدل بسهولة، ويلعب الأطفال أدوار مهنية ولو أن هذه الأدوار تبدو غير واقعية بالنسبة لمن يلاحظها فالأطفال الصغار

يلعبون دور الطبيب والممرضة ولكن الاختيار المهني الجاد يأتي في مرحلة متأخرة. (الصويط، 1429، 72)

ففي مرحلة المراهقة يميل إلى الألعاب الرياضية، فيهتم أولاً بممارستها ثم يتطور به الأمر حتى يكتفي بمشاهدتها وتتبع أخبارها وتتميز مرحلة المراهقة بوضوح الميول الجنسية والعقلية والمهنية. (ميسون، 2011، 75)

وهذا ما أكدته ستونخ أن الميول تنمو جيداً بدخول التلميذ المدرسة الثانوية أو قبل ذلك، وفي وسط مرحلة المراهقة تتضح نماذج الميول المهنية المقاسة وهي مماثلة إلى حد معقول لميول الراشد في إثباتها واستقرارها على الرغم من حدوث تغيرات بها بعد ذلك. (الصويط، 1429، 73)

### 1-3 أهداف دراسة الميول المهنية:

تهدف دراسة الميول المهنية إلى تحقيق عدة فوائد نذكر منها:

#### 1-3-1 أهداف تعليمية:

- تحسين التحصيل التعليمي
- إعداد ومشاركة الطالب في التعليم
- تحقيق أعلى معدلات أداء التلاميذ

#### 1-3-2 أهداف اجتماعية:

- تحسين مستويات العمل والأداء والارتياح الوظيفي
- خفض معدل البطالة والأمراض النفسية كالاكتئاب
- خفض أعمال العنف في المجتمع.

#### 1-3-3 أهداف اقتصادية:

- الاستفادة القصوى من تكاليف التعليم
- انخفاض معدلات البطالة وتحسين الدخل القومي للمجتمع
- انخفاض تكاليف السجن

- زيادة إنتاجية العمال لان كلا يعمل ما يناسبه
- إن الأفراد يعملون عن بيئة عمل تتوافق مع مهاراتهم وقدراتهم وتعبر عن اتجاهاتهم وقيمهم التي يستطيعون العطاء فيها. (ميسون، 2011، 80)

### 1-3-4 أهداف تتعلق بالاختيار والتصنيف:

تساهم الميول في اختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة، كما تساعد على تصنيف العمال حسب المجموعة المهنية المتوفرة.

### 1-3-5 أهداف تتعلق بالبحث التربوي والاجتماعي:

استعمل الباحثون الميول المهنية من اجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية مثل القدرات وسمات الشخصية. (جودت والعزة، 1999، 109)

ومن خلال ما تم التطرق إليه يتضح إن الميول المهنية أهمية كبيرة في عملية التوجيه المدرسي والمهني، كما أن دراستها تحقق عدة فوائد سواء على الصعيد الشخصي أو على مستوى الاجتماعي والاقتصادي وغيرها وذلك للدر التي تلعبه الميول المهنية في هذه الجوانب الهامة.

### 1-4 أهمية الميول المهنية:

تعتبر الميول من جوانب الشخصية المرتبطة بالدافعية وبالجهد المبذول، وقد لاحظ المرءون أن أكثر الطلاب تحمسا للدراسة أكثرهم ميلا لدراستهم، كما أن الميول تساعد الأفراد في اكتشاف قدراتهم الفعلية والتقدم في حياتهم المهنية بخطى ثابتة

كما نالت الميول المهنية اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية في القرن الماضي تمل في عملية الاختيار المهني من أهمية لكل من الفرد والأسرة والمجتمع ومع التطور السريع في عالم المهن من حيث التنوع والمتطلبات إضافة إلى التطور التكنولوجي السريع، أصبح من المهم البحث في وسائل وطرق لمساعدة الفرد في هذه العملية.

وتعمد عملية الاختيار المهني على معرفة الفرد لنفسه من حيث القدرات والميول والسمات الشخصية ومعرفة الفرد للمهن وما تتطلبه من قدرات وما تقدمه من فرص عمل. (ميسون، 2011، 78)

فتتضح أهمية الميول المهنية في علم النفس من خلال النقاط التالية:

- يبين ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملائه في العمل وتشايبه له في العمل والميل.
- يبين ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلا كافيا يجعله يستمر فيها.
- يفيد لاقتراح مجالات أخرى غير المهنة التي قد لا يمون له ميل فيها.
- إن الميول ترتبط بالتعلم فكلما زاد الميل لدى الشخص زاد تعلمه وزادت رغبته في الفهم والمهارة.
- إن الميول تدفع الشخص إلى تفضيل أشياء معينة دون غيرها
- تظهر أهمية الميول من خلال النشاطات التلقائية للأشخاص ونشاطاتهم فضلا عن أنها دافعا لإبداعهم.
- إن الميول تساعد في التعلم والتعليم وذلك من خلال الاستعانة ببرامج الإرشاد والتوجيه.
- إن الميول تساعد الطلبة على النجاح وعلى تفوقهم في التحصيل الدراسي.
- تتضح أهمية الميول في الميدان التربوي إذا عرفنا أن نتائج الدراسات العلمية قد أوضحت بأنها تتبلور في عمر '18' سنة (البادري، 2011، 100)
- ترتبط الميول بالعمر والذكاء والجنس والبيئة، فيما يتعلق بالعمر فان الميول من الطفولة المبكرة تتصف بأنها ذاتية المركز تدور في جوهرها حول شخصية الفرد ثم تتطور نحو الآخرين بزيادة تقدمه في العمر حيث يميل في المراهقة مثلا إلى الألعاب الرياضية، وترتبط الميول بالذكاء حيث تتميز ميول الأذكياء بأنها متنوعة وواسعة وخصبة وعميقة بينما تتميز ميول الأقل ذكاء بالضيق والفقر والضحالة (الداهري والكبيسي، 1999، 177)
- إن الميل هو العامل الأول والأهم فيما يتعلق باختيار الدراسة والمهنة فقد وجد 'كوب' و'توسنخ' و'روز' وغيرهم أن هنالك علاقة بين الميول والدراسة التي تعد المهنة تتصل بهذه الميول على أن هذه العلاقة كانت أقوى من حالة الأفراد الأكثر ذكاء والأكثر سنا، ولوحظ أن هذه العلاقة كانت تتغير من مهنة لأخرى. (عكاشة، 1999، 277)

## 1-5 خصائص الميول المهنية:

تتميز الميول بشكل عام بخصائص عامة باعتبار أنها مكتسبة، ولكن بعض منها فطري يولد بميلاد الفرد كالميل إلى الحركة واللعب وعي تختلف باختلاف عوامل السن والجنس والبيئة المحيطة بالفرد،

وتكون ذات طابع انفعالي أكثر منها عقلانية ومنتغيرة حسب الموقف وقد تكون إيجابية مرغوب فيها أو سلبية غير مرغوب فيها.

وقد حدد "سترونج" جملة من الخصائص التي تتميز بها الميول وعي:

- الميول ليست مسألة سيكولوجية منفصلة عن غيرها ولكنها مظهر من مظاهر الشخصية المتعدد.
- الميول تعبير عن الرضا ولكنها ليست بالضرورة دليلا على الكفاية.
- يتم تقدير الميول بدقة على يد موجه مدرب ولكنها تكون أكثر دقة عندما تقوم على التحليل الإحصائي لمئات الحالات. (عياد، 2011، 20)
- إن الميول تشير إلى ما يريد أن يقوم به الإنسان ولكن لا تدل على ما يستطيع القيام به إلا بطريقة غير مباشرة. (جودت والعزة، 1999، 122)
- وهذا فيما يخص الخصائص الميول بشكل عام أما عن خصائص الميول المهنية فلا يمكن فصلها عن الخصائص السابقة بل يمكن أن نضيف إليها بعض الخصائص الأخرى والتي نذكر من بينها:
- الميول المهنية قابلة للقياس والتقييم إما من خلال الاستجابة اللفظية للأفراد المفحوصين أو من خلال ملاحظة أوج السلوك والنشاطات العلمية التي يقوم بها الأفراد.
- الميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للانجذاب نحو نشاط معين من الأنشطة العقلية المختلفة. (العزة، 2001، 326)
- إن الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد قد تؤدي به إلى اضطرابات صحية أو عقلية.
- إن الميول المهنية تقترن بالسلوك فالطالب الذي لديه ميول علمية مهينة يتوقع منه أن يمارس العمل بشكل أفضل من النشاطات الأخرى الإنسانية كما تقترن الميول بمستوى الأداء في العمل مع توفر الاستعدادات لدى الفرد (عياد، 2011، 20)
- إن الاهتمام بالميول الظاهرة يؤدي إلى إيقاظ غيرها من الميول الكامنة. (خليفة، 2009، 186)

كما يمكن أن نستخلص بعض الخصائص وذلك كم خلال ما كتبه أبو أسعد في موضوع الميول المهنية التي نذكر منها:

- أن الميول المهنية تختلف من شخص إلى آخر
- أن الميول المهنية تؤثر فيها عوامل
- إن الميول اتجاه إيجابي مكتسب قابل للتغير والزوال. (أبو اسعد والهوري، 2008، 50)

ويضيف "البادري" بان الميول يقل تنوعها مع التقدم في السن، أن الميول إلى نوع معين من المهن وإلى هواية من الهوايات أو نشاط من أوجه الأنشطة التي يمارسها الإنسان يتحدد عن طريق عدد كبير من الاستجابات لعدد كبير من المثيرات المتباينة. (البادري، 2011، 101)

### 1-6 تصنيف الميول المهنية:

رغم الصعوبة التي تواجه العلماء في تصنيف الميول المهنية إلا أنه قد وجدت محاولات جادة لتصنيف الميول بصفة عامة والميول المهنية بصفة خاصة؛ لذلك سيورد الباحث فيما يلي بعض هذه التصنيفات على النحو التالي:

أولاً: تصنيف كيودر، حيث قسم الميول المهنية إلى ما يلي:

- 1- الميل للعمل في الخلاء: وصاحبه يفضل العمل خارج الأماكن المغلقة أو في الهواء الطلق ويميل للتعاون مع الطبيعة كالحیوان والنبات.
- 2- الميل للعمل الميكانيكي: يفضل صاحب هذا الميل العمل مع الآلات الميكانيكية والعدد والأجهزة التي تتطلب إدارة العلاقات بين أجزائها وحركاته
- 3- الميل للعمل الحسابي: يفضل صاحب هذا الميل العمل في الأعداد والعمليات الحسابية والأعمال التجارية والشركات.
- 4- الميل للعمل العلمي: يميز هذا الميل أولئك الذين يتطلعون إلى اكتشاف الحقائق العلمية وحل المشكلات والبرامج والقيام بالتجارب والبحوث والاكتشافات العلمية وزيارة متاحف العلوم.
- 5- الميل للعمل الإقناعي: ويقصد به الميل نحو الأعمال التي يحتاج من يقوم بها إلى متابعة وإقناع، ويفضل صاحب هذا الميل العمل مع الناس بقصد إقناعهم بأفكار أو مشروعات جديدة.



6- الميل للعمل الفني: ويفضل أصحاب هذا الميل العمل الذي يحتاج إلى الإبداع باليدين والابتكار الفني وجذب الانتباه بالرسم والنحت وتصميم الأزياء وتنظيم الحداثق وتحميل المباني والتصميم الهندسي . (القاسم، 2006، 60-62)

7- الميل الموسيقي: يتجه أصحاب هذا الميل نحو سماع الموسيقى أو عزفها أو دراستها والتخصص في مجالها والغناء والعزف على آلات الطرب.

8- الميل للعمل الكتابي: يجب صاحب هذا الميل العمل في المكتب الذي يتطلب سرعة ودقة وإجادة تتبع المراسلات وردودها وتذكر التفاصيل ومراعاة الترتيب والتنسيق في تنظيم المكتبات.

9- الميل للعمل الأدبي: صاحب هذا الميل يفضل القراءة والكتابة والفلسفة ويجيد التعامل باللغة في الحديث أو التعميم وتذكر الأقوال المشهورة والاستشهاد بها وكتابة الشعر والقصص والروايات.

10- الميل للعمل الاجتماعي: يوجد هذا الميل عند الأخصائيين الاجتماعيين والمرضين والأخصائيين في التوجيه والإرشاد والأطباء ورجال الدين الذين يعتمد عملهم على مساعدة الناس. (عقل، 2006، 146)

ثانيا: تصنيف هولاند:

قام هولاند بتصنيف الميول المهنية إلى أنماط ستة وذلك حسب البيئة التي ينتمي إليها كل نمط وهذه الأنماط كالتالي:

### 1) النمط الفنان:

يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب إبداعا وقدرة فنية على التعبير الرمزي عما يدور في النفس، ويميل للعزلة ومعالجة المسائل التي تعرض له من خلال الرؤية الذاتية والتعبير الشخصي. (عبد الوهاب، 2008، 87-88)

والأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق الخلق والإبداع الفني ويعتمدون على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن الحلول للمشاكل، ويفضلون المهن الموسيقية والأدبية والثقافية، والدرامية التي تتطلب إبداعاً. (الهلال، 2007)

وبيئة هذا النمط هي البيئة الفنية والمهن في هذه البيئة تتطلب مهارة في التخيل وفي فهم أذواق ومشاعر الآخرين مثل الموسيقى وتصميم صفحات الانترنت. (الحري، 2008، 11)

## 2) النمط التقليدي:

يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب دقة في الأداء واتباع التعليمات، يتميز هذا النمط بأنه يلتزم بالقوانين والقواعد والأنظمة ويفضل العمل مع أصحاب السلطة ويتجنب المواقف التي هي بحاجة إلى علاقات شخصية ومهارات جسدية ويمتلك قدرة على ضبط النفس ويفضل النشاطات المطلوبة للتنظيم اللفظي والعددي. (عبد الوهاب، 11، 2008)

والأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق اختيار الأنشطة التي تؤدي إلى الاستحسان الاجتماعي وطريقتهم في التعامل مع المواقف روتينية وتقليدية وصحيحة ليس بها أصالة ويعطون انطبعا حسنا بكونهم مرتبين، واجتماعيين، ومحافظين و، يفضلون الأنشطة السكرتارية والتنظيمية، ويضعون قيمة عالية للأمور الاقتصادية ويرون أنفسهم بأهم غير مرنين، ومستقرون، ولديهم استعداد رياضي (من الرياضيات) أكثر من الاستعداد اللفظي (الهلال، 2007، 2) وبيئة هذا النمط هي البيئة التقليدية والمهنة في هذه البيئة تحكمها القوانين والأنظمة والمعلومات الرياضية واللغوية مثل المحاسبة . (الحري، 2008، 11)

## 3) النمط التجاري :

يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب قيادة جماعية كالبيع والشراء وإدارة المشروعات، ويتميز أصحاب هذا النمط بالمقدرة الفائقة على توصيل أفكارهم وآراءهم إلى الآخرين ولديهم قدرة على التأثير وإقناع الآخرين ويتقنون مهارة التحدث التي هي بحاجة إلى جهود عقلية ويفضلون العمل في نطاق القضايا الاجتماعية ويهتمون بالقوة والمركز ويميلون إلى الأعمال غير العادية.

والأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تسمح لهم بالتعبير عن المغامرة، والسيطرة، والحماس، والاندفاعية، ويوصفون بأهم قادرين على الإقناع، ولديهم قدرة لفظية، وانساطيون، وواثقون بأنفسهم، ومتقبلون لأنفسهم، وجريؤون، واستعراضيين، ويفضلون مهنا فيها بيع، وإشراف، أو قيادة تشبع حاجتهم للسيطرة والحصول على الاعتراف وإظهار القوة أحيانا ويعبر عن هذا النمط بالإقناعي.

وبيئة هذا النمط البيئة التجارية والمهنة في هذه البيئة تتطلب مقدرة لغوية واجتماعية لأنها تعتمد على الإقناع والتعامل مع الآخرين مثل السياسة والمبيعات.

#### (4) النمط التحليلي:

يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب مجهودا عقليا وأغلب هذه الأعمال انفرادية، و يستمتع أصحاب هذا النمط بنشاطات العمل الغامض كما يمتلكون قيما واتجاهات غير تقليدية ويتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات ويستمتعون بجمع المعلومات أو إيجاد النظريات أو الحقائق وتحليلها وتفسيرها ويفضلون التفكير في حلول للمشاكل أكثر من التصرف بها ويميلون إلى التنظيم والفهم ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها ويفضلون المهن العلمية والفكرية.

(عبد الوهاب، 2008، 87-88)

والأفراد هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق استخدام الذكاء والتفكير المجرد، واستخدام الرموز، ويفضلون مهنا علمية، ومهاما نظرية كالقراءة، والجبر، والأشياء الإبداعية والأشياء المجردة، ويحاولون تجنب المواقف الاجتماعية، ويرون أنفسهم بأنهم غير اجتماعيين، وذكوريون أو مسترجلون، ومثابرون أو، أكاديميون و، ومنطويون ويجبون العزلة وإنجازهم يكون في المجالات العلمية والأكاديمية والغالب لا يصلحون لوظائف القيادة (المهلال، 2007، 3)

وبيئة هذا النمط هي البيئة التحليلية والمهن في هذه البيئة تحتاج إلى التعامل مع الأرقام والأدوات الدقيقة ويلزم هذه البيئة كثير من الذكاء والإبداع، مثل المخترع والمكتبة. (الحري، 2008، 11)

#### (5) النمط الواقعي:

يدل هذا النمط على الأعمال التي تتطلب مجهودا عضليا وأغلب هذه الأعمال تؤدي أداء انفراديا، ويميل هذا النمط نحو النشاطات التي تتطلب تناسبا حركيا وقوة ومهارة جسدية ويتميز بالقدرات الرياضية والميكانيكية ويفضل العمل خارج نطاق المكاتب ويتجنب المواقف التي تتطلب مهارة لفظية أو لها علاقة بالتعامل مع الآخرين ويتميزون بأنهم عمليون في التعامل مع مشاكل الحياة ويفضلون الأعمال اليدوية والتعاون مع الآلات والمعدات والنباتات والحيوانات.

(عبد الوهاب، 2008، 87-88)

والأشخاص هنا يتعاملون مع البيئة بطريقة موضوعية ولمموسة أو محسوسة، ولا يجنون الأنشطة والأهداف التي تتطلب الذاتية أو استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات الفنية ويوصفون بأنهم غير اجتماعيين و، مستقرون و، وانفعاليون وماديون، يفضلون المهن الزراعية والتقنية

والهندسية والميكانيكية وما شابهها و، الأنشطة التي تتطلب مهارات حركية أو استخدام آلات وأجهزة وأدوات والروتين والمهام المحسوسة والملموسة وليس المجردة، والتفاعل الاجتماعي لديهم غير قوي أحياناً ويعبر عن هذا النمط بالحركي. (الهلال، 2007، 3)

وبيئة هذا النمط هي البيئة الواقعية والمهن في هذه البيئة تحتاج إلى جهد بدني واضح مثل المزارع وميكانيكي السيارات. (الحربي، 2008، 11)

### 6) النمط الاجتماعي :

يدل هذا النمط على الأعمال الجماعية التعاونية أو الإرشادية، ويفضل أصحاب هذا النمط التدريس والخدمات الاجتماعية والإرشادات النفسية كما أن مهاراتهم المتعلقة بالمهارات الاجتماعية عالية وقيمهم الأساسية هي إنسانية ودينية ويمثلها الموجهون الاجتماعيون الذين يستمتعون في أداء أدوارهم من خلال مساعدة الآخرين ويمتلكون مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي يتميزون بها. (عبد الوهاب، 2008، 87-88)

وبيئة هذا النمط هي البيئة الاجتماعية والمهن في هذه البيئة تحتاج القدرة على التعامل والتفاعل مع الآخرين وفهم سلوكياتهم ومن أمثلتها المهن التعليمية والتمريضي (الحربي، 2008، 11)

وفي هذه الدراسة سيقوم الباحث باعتماد تصنيف هولاند للميول المهنية حيث ستكون الأنماط التي أوردها هولاند هي الأبعاد التي سيتناولها مقياس الميول المهنية.  
تعقيب على تصنيفات الميول المهنية:

من خلال التصنيفات السابقة نلاحظ أنها قد اعتمدت على أمرين مهمين وهما: الميول المهنية والقدرات، ولعل ذلك يرجع إلى أن الفرد لا يمكن أن يحقق النجاح في مهنة معينة إذا احتل عنده واحد من هذين الأمرين؛ لذلك فإن ممارسة الفرد لمهنة معينة دون أن يكون هناك ميل لهذه المهنة يعتبر ضرباً من ضروب تجربة الفشل التي تؤدي إلى الإحباط، كما أن الميل للمهنة يعتبر سبباً مهماً في النجاح؛ وكذلك الحال بالنسبة لتوفر القدرة على القيام بهذه المهنة؛ فكل مهنة من المهن لا بد لها من قدرات خاصة تختلف عن القدرات التي تتطلبها المهن الأخرى، فمهنة التعليم تختلف قدراتها المطلوبة عن مهنة الميكانيكي، ومهنة العمل في السياسة تختلف قدراتها عن مهنة الأعمال الإدارية وهكذا، كما أن هناك علاقة تكاملية بين وجود الميول المهنية والقدرات للنجاح

في مهنة معينة؛ بمعنى أنه لا يكفي أن تتوفر الميول المهنية وحدها لدى الفرد دون وجود القدرة على القيام بالمهنة، والعكس صحيح فلا تكفي القدرة وحدها دون توفر الميول لهذه المهنة

### 1-7-1 العوامل المؤثرة في الميول المهنية:

تتضافر الكثير من العوامل في تكوين الميول المهنية لدى الفرد، حيث تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي توجد في البيئة، والخبرة الشخصية حيث تجعل هذه العوامل الفرد يميل إلى بعض المهن على حساب المهن الأخرى.

#### 1-7-1-1 العوامل الذاتية:

وتشمل العوامل الذاتية مجموعة من العوامل منها: الصفات الوراثية، والجنس، والسن، والرضا عن المهنة، وكل هذه العوامل تنبع من ذاتية الفرد ومن داخله وسيقوم الباحث باستعراض هذه العوامل على النحو التالي:

#### ل صفات الفرد الوراثية:

إن الصفات الوراثية التي يرثها الأبناء عن الآباء لا تقتصر فقط على الصفات الجسمية كلون البشرة ولون الشعر وغيره بل إنها قد تتخطاها إلى بعض الصفات الأخرى كالميول إلى مهنة معينة، فالصفات التي لها أساس وراثي وغريزي قوي كصفة الذكاء العام، والمواهب الخاصة وبعض الدوافع النفسية الغريزية كالدافع الجنسي ودافع الانتماء إلى جماعة، وما إلى ذلك؛ فهذه الصفات من شأنها أن تمهد لظهور ميول مناسبة لها، وذلك كالميل المتصل بالعاطفة الجنسية، والميل نحو الأمور الاجتماعية وغيرها. (الشيبياني، 1997، 92)

ويتضح أن هناك أثراً للوراثة في الميول، والتسليم بتأثير الوراثة في الميل لا ينافي أن عامل البيئة له تأثير أيضاً في الميول، وقد أشار (العزة، 2001) إلى أن الوراثة أكثر أهمية في تحديد الميول وفي نفس الوقت لا ننسى أن الأفراد يعيشون في نفس البيئة مما له نفس الأثر على اكتساب هذه الميول.

(العزة، 2001، 325)

## الجنس:

إن عامل الجنس من أهم العوامل التي تميز الأفراد ذكورا وإناثا عن بعضهم البعض في كثير من الأشياء الحياتية، حيث نجد أن تكوين الذكر الجسمي والعضلي يختلف عن تكوين الأنثى مما يؤثر على قدرات كل منهما فنجد أن للذكر اهتمامات خاصة تتناسب وتكوينه الجسمي وللأنثى كذلك اهتماماتها الخاصة.

وتظهر أهمية الجنس هنا خاصة إذا علمنا أن المراهقة المتأخرة هي المرحلة التي يتحدد فيها نهائيا نمط السلوك المناسب لكل من الذكر والأنثى، ولهذا تتميز ميول كل منهما في هذه المرحلة تميزا واضحا. (صادق، وأبو حطب، 1988، 280)

ليس هذا فحسب بل إن التكوين الجسمي له أثر كبير في الميل نحو مهنة معينة أو عمل معين أو حتى تخصص معين، حيث يتأثر اختيار المراهق للمهنة بالجنس ذكراً أم أنثى، إذ إن بعض المهن التي تناسب الرجل قد لا تناسب المرأة، وذلك كميل البنات إلى الأشغال اليدوية، وميل الصبيان إلى الصناعة. (الشحيمي، 1994، 196)

وقد أظهرت دراسة (عيسوي، 1974) أن أعلى ثلاث مهن تفضلها طالبات الجامعة قسم الدراسات الفلسفية هي: أخصائية اجتماعية، ومذيعة، واختصاصية نفسية، وأن أعلى ثلاث مهن يكرهنها هي: مستخدمة، ومدرسة، والمهن في المصانع والشركات. وهذه الفروق في الميول بين الذكور والإناث لا ترجع كلها إلى العوامل الوراثية، بل الكثير منها يرجع إلى العوامل البيئية الكامنة في الثقافة والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع وفي توقعات المجتمع وتوقعات الآباء من أولاده فالآباء مثلا يتوقعون عادة من أولادهم أن تنمو لديهم الميول المناسبة للذكور إن كانوا ذكورا والميول المناسبة للبنات إن كن إناثا، وما يتوقعه الآباء من هذه الاختلافات بين الذكر والأنثى من أولادهم يساعد على تحديد الطريقة التي يعبر بها هؤلاء الأولاد عن ميولهم ويسبب فروقا بينهم في هذه الميول. (الشيباني، 1987، 91)

## السن:

يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر الميول الخاصة بها تختلف خلالها ميول الفرد وقدراته من مرحلة إلى أخرى. فكما تتأثر ميول الشاب باختلاف صفاته الوراثية،

وجنسه ذكراً كان أم أنثى فإنها تتأثر أيضاً بعمره الزمني وبمرحلة النمو التي يمر بها، لذا فإننا نجد ميول الشباب تختلف عن ميول الأطفال، وميول هذا وذاك تختلف عن ميول الكبير الراشد، وفي مرحلة الشباب نفسها تختلف ميول الشاب باختلاف عمره الزمني، فكلما تقدمت سن الشاب كلما زادت ميوله نضجاً واستقراراً، حتى يصل إلى سن الثامنة عشرة أو الحادية والعشرين التي تدل نتائج كثير من الدراسات على أن ميول الفرد تتبلور وتستقر إلى حد كبير فيه، وتدلل الدراسات التي قام بها "بوروجيا" على عينة من الأفراد تتراوح أعمارهم فيما بين ( 11 ) و ( 32 ) سنة على أن الميول الأدبية والدينية تزداد تبعاً لزيادة العمر الزمني، وأن الميول الخلقية والاجتماعية والمهنية تزداد بسرعة بعد ( 15 ) سنة، وأن الميول الفنية تقف إلى حين يبلغ عمر الفرد ( 13 ) سنة، ثم تظل بعد ذلك في زيادتها حتى يبلغ العمر ( 16 ) سنة، وأن الميل للمخاطرة يهبط بعد ( 51 ) سنة، وتقل بذلك سرعة نموه. (الشيباني، 1987، 92)

### الرضا عن المهنة:

من أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية للفرد هو الرضا عن هذه المهنة التي ينتمي إليها، فالميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطاً قوياً بمدى الرضا عن هذه المهنة، فالناس يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعاً والتي تتيح لهم الاستقلالية، وكذلك عندما يؤمن بأهمية وقيمة العمل وأن قيمة المرء يحكم عليها من خلال عملها، كما أن النجاح يولد متعة أكبر في أداء العمل ودافعا للمضي فيه، ويؤدي النجاح في العمل إلى الإنجاز وهذا يؤدي إلى الاستمتاع بالعمل والاندماج فيه.

(عبد اللطيف، 2003، 231)

### 1-7-2 العوامل البيئية:

وهي عبارة عن كل المؤثرات التي تحيط بالفرد والتي تتمثل بالأسرة والمدرسة والأصدقاء والمجتمع بصورة عامة، كما تشمل ميول الآباء والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

ويمكن تصنيف العوامل البيئية إلى:

### أ) عامل الأسرة:

إن الأسرة هي الحاضنة الأولى للفرد منذ ولادته وحتى يشب عن الطوق، لذلك فالأسرة تعتبر البيئة الأولى للفرد بل إنه يعتبرها في بداية حياته أمها كل شيء، لذلك فالفرد يتأثر بأسرته بصفة عامة وبالوالدين بصفة خاصة.

فالظروف الاجتماعية الأسرية التي يعيشها الفرد على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لها أثر كبير في ميوله، فمعتقدات الأطفال عن ميول آبائهم لها أهمية كبرى في تشكيل ميولهم الحقيقية، فقد وجد " لوفيل وداي ت، " 1958 أن الطلاب الذين اختاروا دراسة العلوم كان هناك احتمال أكبر وذو دلالة أن يكون لأبائهم ميول علمية وحاولوا أن يزودوا أبناءهم بالمعرفة والمهارات التطبيقية. (عبد الوهاب، 2008، 18)

ويؤثر الآباء تأثيراً كبيراً في اختيار أبنائهم لمهنتهم سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فالآباء الذين لهم ميول نحو هواية الرسم أو التصوير الشمسي أو الموسيقى أو جمع الطوابع أو فلاحية البساتين أو نحو عمل معين من شأنهم أن ينقلوا مثل هذه الميول إلى أبنائهم ومن المحتمل جداً أن يكتسب أبنائهم نفس هذه الميول تقريباً. (الشيبياني، 1987، 94)

### ب) عامل المدرسة:

المدرسة هي العامل البيئي الثاني بعد الأسرة من ناحية تأثير الفرد بها، فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته حيث تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصقلها وتزويده بالكثير من الصفات والاهتمامات، ففي المدرسة تتسع دائرة المؤثرات على شخصية الفرد، ففيها المدرسون والأقران وغيرهم.

وتؤثر المدرسة تأثيراً أساسياً في نمو الميول حيث تبقى هذه الميول ثابتة في الحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصاً لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى ويقررون أياً من هذه المهن يرغبون الاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة. (عبد الوهاب، 2008، 19)



## أ عامل المجتمع:

يتأثر الفرد تأثراً كبيراً بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، فالمجتمع يسهم إسهامات كبيرة في بناء شخصية الفرد في كثير من نواحي حياته السياسية والاجتماعية والثقافية وذلك باحتكاك الفرد المباشر وغير المباشر بما يحيط به في مجتمعه.

والمقصود هنا بالمجتمع هو ثقافة المجتمع وأفكاره حيث يلعب المجتمع دوراً لا بأس به في توجيه الميول والاهتمامات لدى الأفراد وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد المجتمع على بعض التخصصات كالعلوم مثلاً دون التخصصات الأخرى والتي تدفع أعداداً كبيرة من الطلبة للانجذاب نحو تلك المواد العلمية والرغبة في دراستها سواء الأساسية منها أو التطبيقية المهنية. وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائدة في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والعصر الذي يعيش فيه، ويبدو ذلك جلياً في اختلاف ميول أبناء البيئات الصناعية عن ميول أبناء البيئات الساحلية والريفية، وكذلك اختلاف ميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الحرمان وميول الأشخاص الذين نشأوا في بيئات يغلب عليها الاعتدال والحرية المسؤولة.

(الحري، 2008، 7)

### 1-7-3 القيم

إن قيم الفرد التي يتبناها ويؤمن بها تعتبر من المحددات المهمة لسلوكه وميله نحو الأشياء، أو حكمه عليها تلك القيم التي يستمدّها الفرد من كل ما يحيط به وخاصة الأسرة والمدرسة والمجتمع، فقد دلت معظم الأبحاث التي أجريت بشأن القيم على وجود علاقة قوية بين القيم كما يقيسها اختبار ألبرت وفورنون والميول كما يقيسها اختبار ستورنج للميول إذ وجدت علاقة بين الميول العلمية والقيم النظرية، وبين الميل للخدمة الاجتماعية والقيم الدينية، كما وجد أن القيم الجمالية ترتبط بالميل إلى العمل كأمين مكتبة والأعمال الفنية والتأليف وأن القيم النظرية ترتبط بالميل إلى العمل كطبيب أو مدرس علوم. (الشيبياني، 1987، 93)

## 1-8 نظريات الميول المهنية:

تعددت النظريات التي قامت بتفسير الميول المهنية والتي اعتنت بالحديث عن الاختيار المهني والسن التي تتبلور فيها الميول المهنية والتي يستطيع الفرد عندها تحديد الميل المهني أو المهنة التي يمكن أن ينخرط فيها والتي ستكون هي مهنة المستقبل بالنسبة له.

وسيعرض الباحث في ما يلي بعض هذه النظريات المفسرة للميول المهني:

### ✓ نظرية (جنزبرج)

تنتمي هذه النظرية إلى ما يعرف بنظريات مفهوم الذات ، لأنها تحاول تفسير أسس وعوامل الاختيار المهني للأفراد، ومن بين هذه الأسس والعوامل المعطيات الموجودة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتي تمارس تأثيراً على الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة باختياراته المهنية المستقبلية، كذلك فإن حاجات الأفراد ودوافعهم تؤثر في توجهاتهم المهنية، كما تمارس القيم الاجتماعية السائدة والمواقف دوراً في التأثير على الأفراد حول اختياراتهم المهنية.

ويرى جنزبرج أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية، ونوع التعليم، واتجاهات الفرد العاطفية، وقيمه الشخصية والاجتماعية ، وكلٌ يلعب دوراً لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني. (فلاتة، 2008، 28)

وقد قامت هذه النظرية على ثلاث مراحل لا انفصال بينها، فهي ذات طبيعة تراكمية وهذه المراحل هي:

مرحلة الاختيار التخيلي:

وتنحصر هذه المرحلة تقريبا بين سن 6-11 سنة من عمر الفرد، وفي هذه المرحلة يكون الاختيار المهني اعتباطيا ينقصه التوجيه الحقيقي، وتعكس هذه المرحلة اهتمامات الطفل مع إهمال قدراته، وفيها يتصور الطفل أنه يعمل ما يريد وحين يسأل عن المهنة التي سيمارسها مستقبلا فإجابته تكون مستمدة من رؤيته لشخص ما أثناء عمله أو بناء على فكرته عن العمل.

مرحلة الاختيار المبدئي:

وتستمر هذه المرحلة من سن 12-18 سنة وتمتاز بعد اليقين لذلك لا يستطيع الفرد أن يحدد المهنة التي يريدتها، ويؤثر الوالدان والنظام التعليمي على اختياره لنوع المهنة التي يرغب الالتحاق بها. (أبو كاشف، 1999، 48)

مرحلة الواقعية:

ويطلق عليها اسم مرحلة الاختيار الواقعي، وتتداخل هذه المرحلة مع المرحلة السابقة، وتبدأ مع بلوغ الإنسان سن السابعة عشرة وتستمر حتى العشرينات من العمر، وهي مرحلة مهمة تلعب الفروق الفردية دوراً هاماً في بدايتها ونهايتها، وترى نظرية النمو المهني أن نمو الاختيار المهني يتم من خلال عوامل التواصل الاستكشافي والتبلور والتخصص المحدد والدقيق، وفي هذه المرحلة تبرز مقدرة الفرد على التوفيق بين قدراته واستعداداته وميوله وبين مجالات العمل المهني وبين الاشتراطات والمطالب الاجتماعية والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهنة. (المنيف، 15، 2007)

#### ✓ نظرية سوبر:

وهي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني حيث قام (سوبر) بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام 1953 م والتي تنص على أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً لديه، والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية، فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر. (عبدالهادي، العزة، 1999، 44)

وقد طور (سوبر) نظرية في الاختيار المهني اعتمدا على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد مبنية على أن الأفراد يختلفون في الميول والقدرات والاستعداد وسمات الشخصية، وأن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات، وأن كل مهنة تتطلب نموذجاً محدداً من القدرات والميول، وأن اختيار إحدى المهن والتكيف معها عملية مستمرة، وتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه، فأولياء الأمور ذو المستوى الاقتصادي والاجتماعي بإمكانهم توفير الظروف والإمكانيات لدراسة أبنائهم، ويمكن التأثير على

عملية النمو المهني في مراحل الحياة المتعددة من خلال التأثير على القدرات والاستعدادات والميول وبالتالي التأثير على اختيار المهنة، وأن عملية النمو المهني هي عملية نمو وتطور لمفهوم الذات لدى الفرد، ويزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته ورغباته وميوله.

(الحري، 2008، 10)

وقد استخدم سوبر ظاهرة المراحل لجنزبرج وزملائه لإنشاء ترتيب هيكلي يجسد الحياة بكاملها وهي على النحو التالي:

**مرحلة النمو:** من الميلاد وحتى سن 14 سنة ويتم في هذه المرحلة تكوين فكرة عن مفهوم الذات وتطوير النظرة عن العمل وذلك من خلال تمثيل الأدوار في الأنشطة المدرسية واكتشاف الميول والاهتمامات والاستعدادات.

**مرحلة التأسيس:** من 14-15 سنة وهي مرحلة وضع الأولويات وتحديد أهدافها ومن ثم اختيارها، وذلك من خلال اكتشاف حقول العمل ومستوياته، والالتحاق بمجال دراسي أو فني معين.

**مرحلة التأسيس:** من 25-45 سنة ونجد أن الفرد في هذه المرحلة يسعى لمحاولة تثبيت العمل المهني والتقدم في المهنة وذلك من خلال اكتساب المهارات الأساسية والتدريب والخبرات.

**مرحلة الصيانة:** من 45-60 سنة يحافظ الفرد في هذه المرحلة على المكتسبات المهنية من خلال محافظته على وظيفته.

**مرحلة الانحدار:** الأعمار من 60 فما فوق ويتم في هذه المرحلة ترسيخ المكتسبات والتخفيف من الالتزامات لمواجهة حياة التقاعد. (أبوسل، 199، 54)

### ✓ نظرية هولاند

وتفترض أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدان والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية، ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزاجية بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة التي تشبهها تؤدي إلى الاستقرار

المهني والتحصيل والإنجاز والإبداع، فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

ويرى هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدرة تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه البيئات مع بعضها البعض لذا توصل هولاند نتيجة لدراسته ونتيجة للخبرة المبكرة التي مر بها كموجه مهني ومعالج نفسي إلى ستة أنماط للشخصية، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتتطابق في صفات النمط نفسه وقد سمي الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف لفرد مع البيئات المهنية الست وكل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية الست بدرجات متفاوتة وتمايزه إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر. (عبدالهادي، والعزة، 1999، 62)

وتتمحور نظرية هولاند حول الدور الذي تلعبه شخصية الفرد وما يترتب عليها من سلوك شخصي في اختيار مهنته وفقا لما يتكون لديه من انطباعات ومشاعر وأفضليات تجاه العمل المهني ومن خلال هذا المنظور فإن انطباعات الناس ومشاعرهم واتجاهاتهم نحو المهنة التي يودون العمل فيها ليست بالضرورة أن تكون صادقة وواقعية فهي تظل أسيرة لمشاعر انطباعية قد تكون بمنأى عن الواقع الذي لابد أن يبني الفرد عليه صورة ذهنية معينة مبنية على جوانب مبنية من الواقع والحقيقة، هذا فضلا عن شح المعلومات التي يتحصل عليها الفرد عن المهنة التي يتوق إليها بما يؤدي إلى ازدياد النظرة السلبية عن المهن التي يتطلع في الحصول على إحداها، لكن هولاند ربط تطلعات الأفراد نحو ممارسة المهنة بوجود بيئات مهنية لها سمات وخصائص معينة قد تتناسب مع شخصية الفرد وتطلعاته المهنية وهذه البيئات تتسم بجوانب منها : متغيرة وليست ثابتة وتتصف بالسهولة والسلاسة فهي ليست صعبة أو معقدة من حيث الوصول إليها، وكما أن الأدوات المستخدمة فيها متوفرة فضلا عن توفر المعلومات المتعلقة بها بما يشجع الفرد على الاختيار في ضوء ما يتوفر من بيئات مهنية. (مفرج، 2010، 4)

خلاصة هذه النظرية أن الشخصية الإنسانية هي نتاج مؤثرات البيئة والوراثة وتتجه بالفرد نحو نوع البيئة التي وردت في هذه النظرية وأنماطها المتعددة بشكل أكبر وفقا لما يتسم به الفرد من ميول واستعدادات وقدرات واتجاهات وخصائص شخصية ولما يمارسه من أنشطة وهوايات ومنها ما يراه

الفرد نحو ذاته وتقييمه لها، ويمكن استخدام هذه النظرية في التعرف إلى النمط الذي يندرج الفرد في إطاره.

## 1-9 قياس الميول

تعتبر عملية قياس الميول مكونا ذا أهمية في التدريب والاختيار المهني حيث إن الفرد إن أحب أن يعمل الأشياء التي يجبها الأفراد الناجحون في مهنة معينة، وإذا كره أن يقوم بالأشياء التي يكره هؤلاء الأفراد ذواتهم على القيام بها، فإنه سيشعر بارتياح في هذا المجال المهني ويظهر فيه فعالية ونجاحا كبيرين.

وتقاس الميول المهنية باستخدام وسائل مختلفة منها:

### أ. وسائل غير مقننة:

1. **الملاحظة:** وتعتمد على ملاحظة النشاط وسلوك الفرد في مواقف محددة وتصلح هذه الطريقة في مجال كشف أو قياس الميول الظاهرة.
2. **المقابلة:** وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عما يحبه أو يكرهه من المهن.
3. **سالمة التقدير:** وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة والمقابلة في محاولة لكشف الميول المهنية عند الأفراد وتستخدم حتى يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم.
4. **اختبارات المعرفة:** ويختبر الشخص عن تحصيله ومحصلة المعلومات عن المهنة التي يرغب الامتھان بها بالمقارنة مع المهن الأخرى.
5. **اختبارات الصور:** ويقاس الميل نحو مهنة معينة بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضت في الصور.
6. **طريقة التفضيل:** وتتم عن طريق الاختبار الحر للفرد لمواضيع المهن المفضلة لديهم من بين قوائم مختلفة. ( عبد الهادي، والعزة، 1999، 118)

### ب. وسائل مقننة:

وهي مقاييس أو اختبارات تتصف بالصدق والثبات وتشابه من مثيلاتها من مقاييس الشخصية والقدرات، ومن المقاييس المقننة المستخدمة في مجال الميول المهنية:

**مقياس هونلاد:** هذا الاختبار قائم على أساس نظرية هولاند حيث يطلب من المفحوص أن يذكر إن كان يفضل أو لا يفضل نشاطات مهينة، ويعطي الاختبار مؤشرا مؤداه إلى أي نمط من الأنماط الستة التي يتمي إليها المفحوص، وبالتالي إلى أي مهنة يصلح أكثر وقد نشر هذا الاختبار لأول مرة عام (1970) ثم نقح عام (1977) وحدث طبعة اختبار عام(1985) ولكن يبدو أن هذا الاختبار لم يلق نجاحا في سوق القياس حيث أن عليه تحفظات سيكومترية ويبدو كذلك أن النظرية الجيدة مثل نظرية هولاند لا تؤدي بالضرورة إلى قياس جيد، ذلك أن الاختبار النفسي له العديد من المواصفات السيكومترية مثل الثبات والصدق. (شحاتة،2008، 227)

**مقياس سترونج:** حيث يتكون من (325) فقرة تم اختيارها من فقرات مقياسيين منفصلين وتشتمل على المقاييس الفرعية التالية: اختيار المهن، والموضوعات الدراسية، والنشاطات التي يمارسها الشخص، والصفات الشخصية، كما تضمن المقياس على المقاييس الغير مهنية كمقياس نضح الميل وقياس الذكورة والأنوثة ومقياس المستوى المهني ومقياس التحصيل الأكاديمي. (عبد الهادي، والعزة، 1999، 118-119)

مقياس كيودر للميول المهنية: يقيس هذا المقياس الاهتمامات في المستويات التعليمية التي تبدأ بالإعدادية وما بعدها وحتى مستوى الراشدين، وهي تتناول الجوانب الثلاثة الأساسية التالية:

1-الاهتمامات التخصصي، ويمكن الحصول فيها على رتب لعدة مجالات مهنية تخصصية هي الأعمال الميدانية والميكانيكية والحسابية والعلمية.

2-الاهتمامات الوظيفية أو المهنية: ويمكن الحصول منها على درجات تشير كل منها إلى أنواع مختلفة من المهن (38) مهنة، مثل (فلاح، صحفي، نجار.....).

3-اهتمامات شخصية أو أنماط سلوكية: وتهدف إلى قياس 5 سمات أو خصائص عريضة للسلوك ينظر إليها باعتبارها متعلقة بمجموعة معينة من التخصصات أو السمات منها:

-سمة النشاط مثلا في وسط الناس يمكن تمييز مندوب مبيعات

-سمة الاستقرار مثلا مواقف الفلاحين.

-سمة تجنب الصراعات مثل الأطباء

سمة العمل في مجال الأفكار مثل أساتذة الجامعات المؤلفين  
سمة توجيهه وقيادة الآخرين مثل مديري الأعمال، رجال الشرطة

### 10-1 خلاصة الفصل:

تعد الميول المهنية جزء هام من بناء الشخصية وترتبط ارتباطا وثيقا بإقبال الفرد على نشاط معين دون غيره من الأنشطة، كما تساعده على اكتشاف نفسه ومعرفة عالم المهن وما يتطلبه من قدرات وما يقدمه من فرص عمل، ونظرا لأهمية الميول تناولنا في هذا الفصل تعريفا للميول المهنية قمنا بتطورها وأهميتها وأهداف دراستها و أشهر التصنيفات التي قدمها العلماء بالإضافة إلى توضيح خصائصها والعوامل المؤثرة فيها كما تم التطرق في الأخير إلى أشهر المقاييس التي صممت لقياسها.



## الفصل الثالث: اتخاذ القرار

### تمهيد

1. تعريف اتخاذ القرار
2. أهمية اتخاذ القرار
3. أنواع القرارات
4. مراحل اتخاذ القرار
5. نظريات اتخاذ القرار
6. أساليب اتخاذ القرار
7. العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار
8. صعوبات اتخاذ القرار
9. خلاصة الفصل

## تمهيد:

لقد استخدم مفهوم اتخاذ القرار في الإدارة بشكل كبير، بل إن بعض مدارس الإدارة المهمة كانت لها نظرياتها الأساسية التي تركز على مفهوم اتخاذ القرار، وعلى سبيل المثال فقد ظهرت مدرسة اتخاذ القرارات في عام 1938م، حين ظهر كتاب وظائف المديرين لمؤلفه تشستر برنارد، ثم تبعه في عام 1948م ظهور كتاب السلوك الإداري لهربرت سايمون، فأحدثا تطورا كبيرا في الفكر الإداري، حيث وضعوا معاً أساساً جديداً في النظر إلى التنظيم والإدارة، باعتبارهما نظاماً اجتماعياً يقوم على اتخاذ القرارات.

ومن خلال هاذ الفصل تطرقنا إلى تعريف عملية اتخاذ القرار وأهميتها وأنواعها ومراحل اتخاذها وأهم نظريات وأساليبها وكذا العوامل المؤثرة فيها وصعوبات اتخاذها ومقاييسها.

### 1. تعريف اتخاذ القرار

**القرارات لغة:** هو الفصل أو الحكم في مسألة ما أو قضية أو خلاف . كما عرف القرار على أنه " ...يعني اختيار الطريق أو المسلك أو المنهج، أو الحل الأفضل-الأحسن-من بين عدة طرق أو مسالك أو مناهج أو حلول متكافئة (إبراهيم عبد العزيز، 1993، 341)

تعرف على انه: عملية المفاضلة بين الحلول البديلة والمتاحة واختيار أكثر هذه الحلول لصلاحية لتحقيق الهدف من حل المشكلة. (رانيا عبد المعز جمال، 2011، 216)

وهو عملية اختيار انسب وليس أمثل البدائل المتاحة أمام المقرر لإنجاز الهدف أو الأهداف المرجوة أو حل المشكلة التي تنتظر الحل المناسب. (فياض دليو وآخرون، 1999، 68)

أي أن اتخاذ القرار يتم على أساس اختيار البديل المناسب من اجل حل المشاكل وتحقيق الأهداف المرجوة.

وهو عبارة عن عملية اختيار حل معين من بين حلين أو أكثر من الحلول المتاحة، وتنتهي لتفضيل الحل المناسب من بين عدد من البدائل المتاحة. (محمد عبد الفتاح ياغي، 2011، 17-18)

عرفه ياغي "عملية اختيار واعية لأحد البدائل من بين مجموعة من البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين او معالجة مشكلة قائمة. (محمد عبد الفتاح ياغي، 2005، 16)

كما عرفه هاريسون" هو عملية تنطوي على إصدار حكم باختيار انسب السلوكيات في موقف معين.  
(فخري عبد الهادي، 2010، 245)

كما انه يشير إلى " الاختيار الواعي القائم على بعض المعايير والأسس العلمية لبدل من بين بدلين أو أكثر في أمور يستحق القيام بها وإمعان التفكير فيها وبذل الجهود لتحقيقها. (فاروق عبد فليه، محمد عبد الحميد، 2005، 224)

الحريري عرفها بعملية عقلانية ورشيدة، تتبلور في ثلاث عمليات فرعية هي: البحث والمقارنة بين البدائل، والاختيار، ومن الجدير بالذكر التفريق بين القرار في حد ذاته وبين عملية اتخاذ القرار، فالقرار هو المخرج النهائي للعملية، بينما عملية اتخاذ القرار فتتضمن الأحداث التي تؤدي إلى نقطة الاختيار وما يليها. (الحريري، رفة 2008)

فجميع التعاريف تؤكد على أن القرار يقوم على عملية المفاضلة، وبشكل واعي ومدرك، بين مجموعة بدائل أو حلول (على الأقل بدلين أو أكثر) متاحة لمتخذ القرار لاختيار واحد منها باعتباره أنسب وسيلة لتحقيق الهدف أو الأهداف التي يبتغيها متخذ القرار.

### 1-1 أهمية اتخاذ القرار:

تنبع أهمية اتخاذ القرارات من ارتباطه الشديد بحياتنا اليومية كأفراد وجماعات، ومنظمات إدارية صغيرة وكبيرة، محلية ودولية، هذا بالإضافة إلى أن موضوع اتخاذ القرارات يحظى بأهمية خاصة من الناحيتين العلمية والعملية.

أهمية القرارات من الناحية العلمية:

تعتبر القرارات الإدارية وسيلة علمية وفنية حتمية ناجعة لتطبيق السياسات والاستراتيجيات للمنظمة في تحقيق أهدافها بصورة موضوعية وعلمية.

تلعب القرارات الإدارية دورا حيويا وفعالا في القيام بكافة العمليات الإدارية، مثل التخطيط والرقابة والتنظيم وغيرها.

تؤدي عملية اتخاذ القرارات دورا مهما في تجسيد، تكييف، تفسير وتطبيق الأهداف والسياسات والاستراتيجيات العامة في المنظمة.

تؤدي القرارات الإدارية عن طريق عملية اتخاذ القرار دورا هاما في تجميع المعلومات اللازمة للوظيفة الإدارية عن طريق استعمال وسائل علمية وتكنولوجية متعددة ومختلفة للحصول على المعلومات اللازمة للتنظيم الإداري

أهمية القرارات من الناحية العملية:

تكشف القرارات الإدارية عن سلوك وموقف القادة والرؤساء الإداريين، وتكشف عن القوى والعوامل الداخلية والخارجية الضاغطة على متخذي القرار، الأمر الذي يسهل مهمة الرقابة على هذه القرارات، والتحكم فيها والتعامل مع هذه المواقف والضغوط مستقبلا بصورة حسنة.

تعتبر القرارات الإدارية وسيلة لاختيار وقياس مدى قدرة القادة والرؤساء الإداريين في القيام بالوظائف والمهام الإدارية المطلوب تحقيقها وإنجازها بأسلوب علمي وعملي.

تعتبر القرارات الإدارية ميدانا واسعا للرقابة الإدارية. (حسين بالعجوز، 2010، 100-101)

## 1-2 أنواع القرارات

تكتسب دراسة أنواع القرارات أهمية خاصة نظرا لما يترتب عليها من تحديد للأساليب والأطر التي تعتمد لاتخاذ كل نوع منها، وكذلك تحديد وسائل تنفيذها ومعرفة الآثار التي تترتب عليها.

كما إن عملية التصنيف لأنواع القرارات لا تخضع لمعايير واعتبارات ثابتة، كما إن عملية التصنيف نفسها تخضع لاعتبارات وعوامل متعددة نابعة من طبيعة عملية اتخاذ القرارات وتعدد جوانبها.

بالرغم من تعدد التصنيفات فالتصنيفات الأكثر شيوعا هي:

### 1- وفقا لإمكانية برمجتها أو جدولتها

أ- **القرارات المبرمجة**: وهي قرارات تتخذ لمواجهة المشكلات اليومية التي لا يحتاج اتخاذها إلى تفكير أو جهد ذهني مثل العمليات الكتابية وغير الفنية، وتتخذ وفق قواعد وإجراءات وسياسات مرسومة مسبقا ومحددة من قبل الإدارة العليا.

**ب-القرارات غير المبرمجة:** وهي القرارات التي تعالج قضايا أو مسائل لا تحدث يوميا، كما أنها تتناول مشاكل غير معروفة بصورة مسبقة ومشاكل جديدة، ولأن القرارات غير المبرمجة تحتاج إلى تفكير وإبداع فقد سميت بـ "القرارات الإبداعية".

2-وفقا لبيئة ظروف اتخاذ القرار:

**أ-قرارات في ظل التأكد التام:** ويقوم هذا النوع من القرارات على افتراض مفاده أن لدى متخذ القرار معلومات كاملة عن البيئة المحيطة بالقرار بالإضافة إلى معلومات عن النتائج الخاصة بالقرار وفي هذه الحالة يكون المدير متأكدا من كل بديل من البدائل المتاحة، وتمثل هذه الحالة كما يرى الباحثون قمة المثالية ويصعب تطبيقها في الواقع العملي.

**ب-قرارات في ظل المخاطرة:** تقوم هذه القرارات على افتراض أن متخذ القرار يعلم احتمالات حدوث النتائج ولكنه لا يعلم أي من هذه النتائج سوف يحدث، إذ يكون هناك عدد متشعب من النتائج لكل بديل ولا يوجد معرفة كاملة باحتمالية وقوعها فالمدير هنا ليس بوسعه التحكم أو مراقبة بيئة القرار ولكن لديه القدرة على زيادة أو إنقاص عدد البدائل المتاحة.

**ج-قرارات في ظل عدم التأكد:** ومثل هذه القرارات لا تتوفر لمتخذها كل المعلومات المطلوبة عن المشكلة محل القرار، أو حتى لا تتوفر لديه أية معلومات عن المشكلة، مما يجعل الاحتمالات المرتبطة بالأحداث المتوقعة عن هذه المشكلة غير معروفة. (حافظ الغزالي، 2012، 23)

3-وفقا للنمط القيادي لمتخذها:

**د-القرارات الفردية:** وهي تلك القرارات التي غالبا ما ينفرد القائد باتخاذها دون اللجوء إلى مشاورة المعنيين بالقرار أو إشراكهم، وهذا ما يعتبر أسلوب التعبير الاستبدادي.

**ت.القرارات الجماعية:** وهي تلك القرارات التي تشكل نتاج تفاعل ومشاركة آراء عدد معين من الأفراد العاملين في المنظمة بحيث يعكس ذلك روح التعامل الديمقراطي في العمل الجماعي بالمنظم (إبراهيم مهنا، 2006، 64)

4-أنواع القرارات حسب سايمون

1. **القرار الهادف**: هو الذي يرتبط بالهدف النهائي، والقرار غير الهادف: هو الذي لا يؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.
2. **القرار الرشيد**: هو القرار الذي يعود إلى اختيار بدائل تؤدي إلى تحقيق الهدف النهائي.
3. **القرار المبرمج**: هو القرار الذي يخضع لحسابات وخطط دقيقة، ويتبع جداول زمنية محددة ومقننه والقرار غير المبرمج يتطلب قدراً كبيراً من الابتكار، وتختلف أساليب معالجة القرار غير المبرمج عن القرار المبرمج. (النمر وآخرون، 1991، 75)

### 1-3 مراحل اتخاذ القرار:

اتخاذ القرارات هو اختيار بين مجموعة من البدائل، وهو عملية عقلية تمارس فيها خطوات التفكير المنطقي الذي يتخلص في أن هناك هدفاً يراد الوصول إليه أو مشكلة يراد حلها، وتوجد معلومات بشأن هذه المشكلة، ويقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يختار أحد هذه البدائل أو مجموعة منها، وهذا هو الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، والذي يختلف عن غيره من الأساليب، مثل التجربة والخطأ والتقليد، في أي موضوع يقوم على دراسة البيانات والحقائق وتحليلها وإبعاد التحيز الشخصي والنظرة الذاتية بقدر الإمكان، ويعمل على استغلال الموارد المتاحة أحسن استغلال، وتحقيق الأهداف المطلوبة بالدرجة الواجبة من الفعالية. (عبد الوهاب، 1982، 42)

وعليه فإن عملية اتخاذ القرار تمر عبر المراحل التالية:

#### 1 - تحديد المشكلة:

من الضروري تعريف المشكلة التي نريد حلها وتمييزها عن المشاكل الأخرى المتشابهة ولا يكفي في هذه المرحلة مجرد اكتشاف المشكلة وتعريفها بل يجب أن تكون هناك الرغبة في حلها وترشيد القرارات بشأنها، وتعتبر المشكلة الخطوة الأولى في سبيل الوصول إلى حلها. (أحمد محمد المصري، 2008، 251)

#### 2 - تحليل المشكلة وإيجاد البدائل:

تختلف طرق الوصول إلى الحلول المثالية حسب طبيعة وظروف كل مشكلة، وتصنف المشكلات عموماً إلى ثلاث أنواع حسب مدو وضوح بنيتها، وهي:

- مشكلات محددة البنية.

- مشكلات ذات بنية ضعيفة التحديد.

- مشكلات غير محددة البنية.

تميز المشكلات ذات البنية المحددة بالوضوح وبالتحديد الدقيق للأهداف والبدائل والنفقات، كذلك القرارات نفسها يتم اتخاذها استناداً للإجراءات وقواعد محددة مسبقاً، وهكذا فإن حل المشكلات من هذا النوع يتم بطريقة محددة باستخدام إجراءات وقواعد ومنهج واضح ومعروف تماماً.

أما المشكلات ذات البنية الضعيفة التحديد فتتعلق عادة بوضع الخطط والسياسات بعيدة المدى فيما يخص مختلف جوانب ومجالات نشاط المؤسسة والتي يتم تنفيذها على مراحل، وتتميز هذه المشكلات بعدم التأكد الشديد وصعوبة صياغة الأهداف والبدائل بشكل دقيق ومحدد، ويعتمد حل مثل هذه المشكلات على التجربة والخبرة والتفكير المنطقي المنظم لمتخذ القرار وعلى مستوى تأهيله وكفاءته، أما الطريقة العملية لحل هذا النوع من المشكلات فتعتمد على التفكير الذهني وتحليل آراء الخبراء وغيرها. (خالد بوشارب، 2014، 20)

### 3 - تقييم البدائل:

حالما يتم تقييم البدائل فإنه يتعين تقييمها والمقارنة بينهما، وكقاعدة عامة في جميع أنواع القرارات فإن الهدف من اتخاذ القرار هو اختيار ذلك البديل الذي يتسبب بحدوث أكبر قدر ممكن من النتائج الإيجابية وقل قدر ممكن من النتائج السلبية، والعلاقة التي تربط البديل ونتائجه تستند في حقيقتها على

ثلاث ظروف محتملة وهي:

التأكد: يكون متخذ القرار على معرفة تامة باحتمال نتائج أي من البدائل.

اللاتأكد: يكون متخذ القرار ليس على علم مطلق باحتمال النتائج المترتبة على أي من البدائل.

المخاطرة: وهي الحالة التي يكون فيها متخذ القرار مالكا لشيء من التقديرات الاحتمالية النتائج المترتبة على أي من البدائل. (إحسان دهش جلاب 2011، 570)

#### 4 - اختيار البديل المناسب:

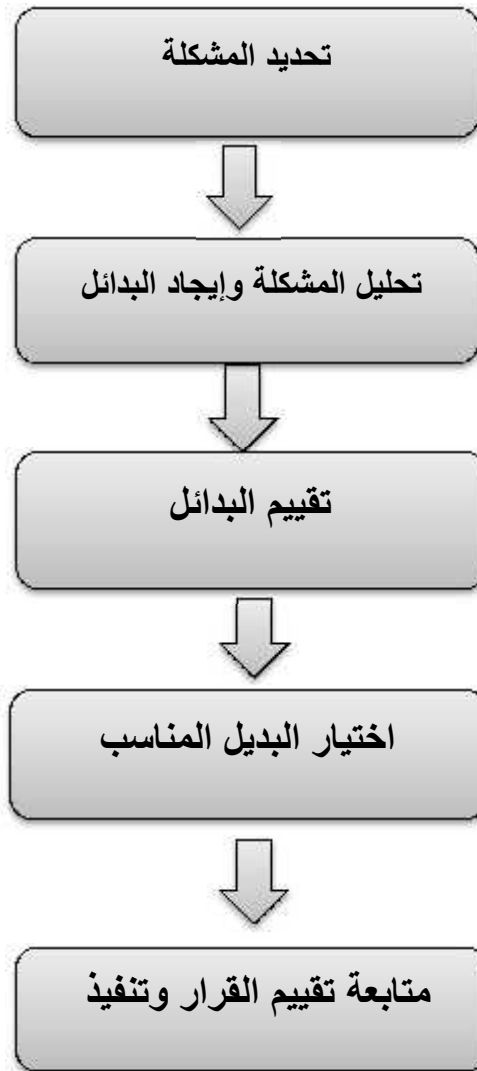
تعتمد هذه المرحلة على أهمية الأهداف، وفي هذه المرحلة يكون بطرح بدائل عديدة وترتب هذه البدائل وفقا لمعايير موضوعية تساعد في اختيار البديل الأنسب وهنا يعتمد على صلاحية وإجهاد متخذ القرار من اجل تحديد البديل الملائم لمتطلبات العمل هنا تنتهي عملية اتخاذ القرار فهي عملية تعتمد على المراحل الأولى من حل المشكلة ويجب أن ندرك هنا أن عملية اتخاذ القرار تعتبر جزء من العملية الشاملة وهي عملية حل المشكلة.

#### 5 - متابعة تنفيذ القرار وتقييمه:

يتم اتخاذ القرار ووضعه موضع التنفيذ في هذه المرحلة وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب لتطبيقه، ثم متابعة القرار وتنفيذه بناء

على الشروط المطلوبة ويجب على كل شخص له علاقة أن يقوم بتنفيذ القرار وتعتبر هذه المرحلة بمثابة تغذية راجعة لمنفذ القرار لإعادة النظر في قراره إذ تطلب الأمر ذلك. (فاتن عوض الغزو، 2010، 205)





## 1-4 نظريات اتخاذ القرار:

### ✓ النظرية التقليدية (الكلاسيكية)

اعتمد الفكر التقليدي في عملية اتخاذ القرار على منطلقات تنبع من (نموذج الرجل الاقتصادي) الذي يستند في اتخاذ القرارات إلى العقلانية أو الرشد، وتقوم على فكرة أساسية مفادها أن الفرد يستهدف في اتخاذه للقرار تحقيق الربح مما يعني ضرورة اختيار البديل الأفضل لمعالجة المشكل، وتعتمد هذه النظرية على قابلية الفرد على تحديد المشكلة بشكل دقيق وحصر جميع البدائل الممكنة للمعالجة بشكل عقلاي ورشيد.

وينظر هذا الاتجاه إلى متخذ القرار على أنه إنسان رشيد يتمتع بالقدرة على وضع الرأي السديد والمبني على معرفة تامة للمشكلة والبدائل والمقاييس والتقييم والاحتساب والاختيار. (شهرزاد محمد، 2010، 38)

إلا أن هذه النظرية تعرضت لعدد من الانتقادات أهمها:

تفترض أن متخذ القرار يعمل ضمن نظام مغلق بعيدا عن تأثيرات البيئة الخارجية للمؤسسة التي تتميز بالتغير المستمر. ويود رفض فكرة النموذج المغلق إلى ظهور مفهوم النظام المفتوح الذي يركز على أهمية المحيط في المؤسسة.

كون متخذ القرار فردا يتعامل مع جماعة متعددة الأطراف (بيئته الداخلية والخارجية) فهو يتأثر بها ويؤثر فيها هذا من جهة، ومن جهة ثانية أن كل حالة من حالات اتخاذ القرار قد تحتوي على أهداف متعددة ومتناقضة، مما يجعل عملية الرشد في اتخاذ القرار لتحديد الحل الأمثل أمر غير مضمون. (خالد بوشارب، 2014، 31)

### ✓ النظرية السلوكية :

اعتمدت هذه النظرية في دراسة سلوك الفرد أثناء العمل، إذ تؤكد على أن متخذ القرار كفرد له أفضلياته الخاصة به، وهو يتأثر بالقيم والعادات والتقاليد، إلى جانب ما يتسم به من دوافع لا شعورية ومهارات ومشاعر. وكل هذه تؤثر في عملية اتخاذ القرار.

إضافة إلى ذلك، أن متخذ القرار يواجه معلومات غير كاملة عن الموقف، وعن البدائل الممكنة، وعن نتائج كل بديل. وقد برز هنا مفهوم "الرشد المحدود" الذي يؤكد على أن متخذ القرار، وفي ضوء عدم اكتمال المعلومات، يحدد عددا قليلا من البدائل ويتوقع عددا قليلا من البدائل ويتوقع عددا قليلا من النتائج لكل بديل للوصول إلى هدف غير مصاغ بدقة. وهذا يعني أن متخذ القرار إذا استهدف الرشد فإنه يعمل ضمن تلك التي تؤدي إلى تعظيم النتائج، وبالتالي فإنه عندما يبحث عن الحلول المرضية فإنه يكتفي بعدد محدود من البدائل، لكل منها عدد محدود من النتائج. (سكينة بن حمود، 2012، 191-192)

### ✓ النظرية الحديثة :

من رواد هذا الفكر "هيربرت سايمون" حيث يرى "سايمون" أن السلوك الإداري هو نتيجة لعمليات اتخاذ القرارات التي تجري في التنظيم، وبالتالي فإن فهم ذلك السلوك والتنبؤ به يقتضيان دراسة كيف تتخذ القرارات ومعرفة المؤثرات التي تحددها.

وقد قسم "سايمون" صور الرشد في القرارات إلى ستة أنواع فيما يلي:

1. القرار الرشيد موضوعيا: وهو ذلك القرار الصحيح الذي يهدف إلى تعظيم قيمة معينة في موقف معين.
2. القرار الرشيد شكليا: وهو ذلك القرار الذي يعظم طريقة التوصل إلى القيمة المعينة في إطار المعرفة والمعلومات.
3. القرار الرشيد بطريقة واعية: وهو ذلك القرار الذي يقوم على عملية واعية لتطويع الوسائل لتلاؤم الغايات المرجوة.
4. القرار الرشيد قصدا: وهو القرار الذي يقوم على عملية مقصودة لجعل الوسائل ملائمة للغايات.
5. القرار الرشيد تنظيميا.
6. القرار الشخصي الرشيد: وهو القرار الذي يوجهه تماما لتحقيق الأهداف الشخصية للمدير متخذ القرار.

## النظرية التراكمية المتدرجة:

مؤسسها لندبلوم الذي وجه انتقادات للنموذج العقلاني التقليدي، يري لندبلوم أن الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات والذي يفترض العقلانية الكاملة في المدير متخذ القرار، هو أسلوب غير واقعي. وتصور لندبلوم للأسس التي يقوم عليها المدخل التدريجي الذي يركز على استراتيجية محدودة قدرات المدير متخذ القرارات المعرفية والذهنية والفكرية. فما دام المدير متخذ القرار محدودا في تفكيره فهو غير قادر علي أن يلم بجميع البدائل لاختيار البديل الأمثل، وهذا فهو غير قادر علي وضع الخطط المتكاملة التي تحتوي علي جميع العناصر والتغيرات التي تدخل مباشرة في عملية اتخاذ القرار، وعلي المدير متخذ القرار أن يسوي الأمور أو الخلافات بأقل من العقلانية كثيرا وأن يجعل إجراءات اتخاذ القرارات أقرب ما تكون إلي الكمال أو الفعالية، ذلك لأن تلك الصعوبات مع وجود نموذج قرارات تحليلي مثالي يجعل المدير متخذ القرار ينظر للمشكلة نظرة جزئية ويركز علي هدف واحد أو هدفين من بين أهداف كثيرة. ثم يحدد البدائل المتعلقة بهذه الأهداف القليلة معتمدا تماما علي خبراته السابقة وحكمته العلمية القليلة لتنبؤ النتائج القليلة المماثلة في المستقبل. (بوضيف نوال، 2008)

### 1-5 أساليب اتخاذ القرار:

#### - طريقة توليد الأفكار (العصف الذهني):

وتعتمد هذه الطريقة في اتخاذ القرارات الجماعية هي عبارة على هجوم خاطف وسريع في حل المشاكل ويقوم المشاركون فيها بإطلاق العديد من الأفكار وسرعة حتى تأتي الفكرة التي تصيب الهدف وتحل فيها وتحل المشاكل جمع العالم أن الأسلوب يعتمد على فترة قصيرة نسبيا.

#### - بحوث العمليات:

تعتبر من أهم تطبيقات عملية للطريقة العلمية في مجال دراسة البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة وذلك بتوفير أساس كمي يساعد للوصول إلى أفضل حل للأهداف المنشورة والدرجة الأولى فان بحوث العمليات تجد مجاله تطبيقي خصب بالتالي تظهر أهمية هذه الطريقة تسمح باستخدام كمية هائلة من البيانات.

## - البرمجة الخطية:

تعتبر البرمجة الخطية من انجح الأساليب الكمية في تعيين أفضل مزيج من الموارد المحدودة لتحقيق هدف معين فهي بالتالي تتناول تقييم كمي للبدائل الاختبار أفضلها كما تساعد على اكتشاف تحسينات ممكنة في استخدام الموارد واقتراح تعديلات الأزيمة للحصول على أفضل النتائج في ضوء الإمكانيات المتاحة.

## - اجتياح المخ:

تعتبر من ابرز تقنيات مستعملة لمحاولة تجميع الطاقات الإبداع ولابتكار استعملت في الأصل للبحث على سياسات واستراتيجيات جديدة في مجال الدعاية وإعلام وأصبحت تطبيق في أي مجال يحتاج فيه إلى عدد كبير من الأفكار بخصوص حل مشكلة معينة وقد تجري العملية ضمن عمليات حول طاولة مستديرة تتيح للمشاركين سرعة وسهولة الاتصال تستغرق جلسة من 40 - 60 دقيقة تضم 6 - 9 مشاركين، يعرف رئيس الجلسة بالمشكلة، ويمنع النقد بهدف تشجيع الأعضاء على تقديم اقتراحات وأفكار جديدة من غير تردد وتخوف ويسمح لهم بان يقتسموا الأفكار من بعضهم البعض لإعادة تشكيلها وتطويرها. (علي فلاح الزغبي، بن بريكة، 2013، 300-301)

## 6-1 العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عملية اتخاذ القرارات المختلفة ولذلك ينبغي على متخذ القرار أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار، وأهم هذه العوامل ما يلي:

### أ) الثقافة السائدة في المجتمع:

تعتبر ثقافة المجتمع وعلى الأخص نسق القيم يعتبر من بين الأمور الهامة التي تتصل بعملية اتخاذ القرار، فلا بد من متخذي القرار أن يراعي الأطر الاجتماعية والثقافية للمجتمع عند اتخاذه لقرار معين.

### ب) الواقع وأساسه من الحقائق والمعلومات المتاحة:

لا يكفي المحتوى القيمي أو المحتوى الأخلاقي كما يسميه البعض بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الحقيقة والواقع وما ترجحه من وسيلة أو بديل على بديل وفي رأي سيمون أن القرارات هي

شيء أكبر من مجرد افتراضات فهي تصف الواقع لأنها بكل تأكيد تصف حالة، وهناك تفضيل لها على حالة أخرى وتوجه السلوك نحو البديل المناسب. ومعنى هذا أن لها محتوى أخلاقي بالإضافة إلى محتواها الواقعي.

### العوامل السلوكية:

يمكن تحديد الإطار السلوكي لمتخذ القرار في عدة جوانب وهي:

### القيم والمعتقدات:

لها تأثير كبير في اتخاذ القرار ودون ذلك يتعارض مع الحقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلها في الحياة.

### مؤثرات شخصية:

لكل فرد شخصيته التي ترتبط بالأفكار التي يحملها وتؤثر على القرار الذي سيتخذه، وبالتالي يكون القرار متطابقا مع تلك الأفكار والتوجهات الشخصية للفرد.

### الميول والطموحات:

لطموحات الفرد وميوله دور مهم في اتخاذ القرار، لذلك يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية. (علي فلاح الزغبى، 2013، 302-303)

### العوامل النفسية:

تشعب العوامل النفسية فمنها ما يتعلق ببواعث داخلية للشخص، ومنها ما يتعلق بالمحيط النفسي المتصل به وأثره في عملية اتخاذ القرار خاصة في مرحلة اختيار بديل من بين مجموعة البدائل المتاحة

(بركان دليلة، 2011، 26)

### 7-1 صعوبات القرار المهني:

هناك العديد من الصعوبات التي تواجه الأفراد عند اتخاذ القرار ما ومن بين هذه الصعوبات نذكر ما يلي:

- الالتجاهات والميول لدى الأشخاص متخذي القرار.
- قد يكون هناك اختلاف في وجهات النظر بين متخذي القرار والمنظمة مما يعيق القدرة على إقناع الأخير بقراره.
- عدم وضوح الجوانب المختلفة للمشكلة لمتخذ القرار بشأنها.
- التخوف من الآثار الجانية التي تنتج عن اتخاذ القرار
- التخوف من مقاومة الآخرين للتعبير الذي قد يحدثه القرار المتخذ (علي خلف حجاجحة، 2010)

## 8-1 خلاصة الفصل

إن عملية اتخاذ القرار ونظرا لأهميتها لدى الأفراد تحظى باهتمام كبير من طرف الأخصائيين علم النفس وكذا مختلف التخصصات الأخرى بسبب الدور الاستراتيجي التي تقوم به وهو توجيه الأفراد وترشيدهم للوصول للأهداف المسطرة، ولكن هذه القرارات لن تكون من العدم وإنما بتوفير مجموعة من العوامل، ومن أهمها هو العنصر البشري الذي يلعب الدور الحاسم في هذه العملية، فالقرار ليس مجرد موقف شاذ يتخذ في لحظة زمنية معينة وإنما يكون وفقا للمراحل ودراسات يقوم بها قبل اتخاذ القرار، وأيضا القرار ليس صنفا واحدا فنجد له العديد من الأشكال والأصناف منها مثلا: قرارات مبرجة... الخ. وتتعد أيضا أساليب اتخاذ القرار، ومن هنا نستخلص أن القرار ليس أمرا سهلا ولا يستهان به وإنما هو العمود الفقري للأفراد الذين يريدون تحقيق أهدافهم والوصول إلى النتائج المرجوة.

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

### تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مكان إجراء دراسة
3. حدود لدراسة
4. خصائص العينة
5. خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
6. الأدوات الإحصائية
7. عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
8. الاستنتاج العام



## تمهيد:

بعد أن تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي يشمل المنهج المتبع ووصف مجتمع الدراسة، أدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

### 1. منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع أو الدراسة هي التي تفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب وفي دراستنا الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، لكونه الأنسب للموضوع المدروس الذي هدفنا منه معرفة العلاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى تلاميذ السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة غرداية.

يعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه " دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها للدراسة. وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكماً".

### 2. مكان إجراء الدراسة:

#### 1-2 نبذة عن جامعة غرداية:

أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ 24 أوت 2004. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 16 أوت 2005 أنشئ المركز الجامعي بغرداية، مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتملي إلى المركز.

ترقية المركز الجامعي إلى مصاف الجامعة، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04 يونيو 2012. تحتوي الجامعة على عدة كليات أهمها كلية الجيولوجيا وعلوم الأرض وكلية البيولوجيا والإعلام الآلي والحقوق والعلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية وعلوم وتكنولوجيا.

## 2-2 كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية:

بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 هـ الموافق لـ 4 يونيو عام 2012 تم تحديد الكليات التي تتكون منها جامعة غرداية والتي منها كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ويبلغ عدد الطلبة سنة 2019، (2832) طالبا وطالبة، كما يبلغ عدد طلبة السنة الثانية (653)

### أقسام السنة الثانية للكلية:

قسم علم النفس، قسم علم اجتماع، قسم التاريخ، قسم الإعلام واتصال، قسم العلوم الإسلامية.

الجدول (1) التوزيع الإحصائي لطلبة السنة الثانية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية سنة

2019

| القسم         | علم النفس | علم الاجتماع | إعلام اتصال | تاريخ | علوم إسلامية | المجموع |
|---------------|-----------|--------------|-------------|-------|--------------|---------|
| عدد الطلبة    | 159       | 69           | 179         | 143   | 103          | 653     |
| النسب المئوية | 24.3%     | 10.5%        | 27.4%       | 21.8% | 15.7         | 100%    |

### 2-3 أهداف التكوين في الكلية:

- الاستجابة إلى متطلبات التطور وإصلاح التعليم العالي في الجزائر باعتماد نظام ل. م. د.
  - اعتماد التكوين نوعي في التخصص يواكب المستوى العالي.
  - توفير فرص التأثير الاجتماعي والاقتصادي وفق أسس التشاور والتعاون والمشاركة.
- (نائب العميد المكلف بدراسات وشؤون الطلبة، 2019)

### 3. حدود الدراسة:

#### 1-3 الحدود الزمنية للدراسة:

دامت مدة الدراسة حوالي 4 أشهر من شهر وذلك من شهر فيفري إلى شهر جوان 2019، حيث قام الباحث بالمسح المكتبي، بجمع الأدب النظري والدراسات السابقة.

#### 2-3 الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بجامعة غرداية بالتحديد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

#### 3-3 الحدود الموضوعية للدراسة:

الدراسة المطبقة ونتائجها تعد محصورة بالمنهج المتبع وبالأستبيان المستعمل كأداة للدراسة، وعليه فلا يمكن تعميم الدراسة إلا على هذه الحدود وفي جامعة غرداية.

#### 4. خصائص عينة الدراسة:

بمجمع الدراسة: يتكون بمجمع الدراسة من مجموعة طلبة جامعة غرداية وبالتحديد طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية من كلا الجنسين، الذين يزاولون دراستهم في السنة الثانية ليسانس في موسم الجامعي 2019/2018.

عينة الدراسة: تتكون من (100) طالب من مجموع طلاب السنة الثانية ليسانس من مختلف تخصصات الكلية. تم اختيارها بطريقة عشوائية استملت على طلاب السنة الثانية من مختلف تخصصات الكلية وقد بلغ عددهم (100). توضح الجداول الآتية خصائص العينة

#### أ-التخصص الجامعي:

#### جدول (2) إحصاء للطلبة حسب تخصصاتهم الدراسية

| المجموع | شريعة | إعلام<br>واتصال | تاريخ | علم<br>اجتماع | علم<br>النفس | التخصص        |
|---------|-------|-----------------|-------|---------------|--------------|---------------|
| 100     | 20    | 19              | 18    | 20            | 23           | عدد الطلبة    |
| 100%    | 20%   | 19%             | 18%   | 20%           | 23%          | النسب المئوية |

يتضح من خلال الجدول الإحصائي لطلبة التخصصات الخمس أن النسب متباينة من تخصص لآخر والنسبة الأكبر لقسم علم النفس.

### ب-الجنس

#### الجدول (3) عدد أفراد العينة حسب جنسهم

| الجنس         | ذكر | أنثى | المجموع |
|---------------|-----|------|---------|
| العدد         | 40  | 60   | 100     |
| النسب المئوية | 40% | 60%  | 100%    |

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب جنسهم كما أن الملاحظ فإن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور.

#### 5. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعد الخائص السيكومترية للأداة من الخطوات المهمة في البحث العلمي وذلك للتأكد من صلاحية المقياس، حتى يكون صالحاً للتطبيق.

#### 1-5 مقياس الميول المهنية

قام الباحثين عواطف زيدي وكريمة لقريد في سنة 2014/2013 بدراسة الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لدى طلبة إرشاد والتوجيه بجامعة الوادي. ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر علوم التربية، وبالاعتماد على المنهج الوصفي، كان عدد العينة يتكون من 222 طالب وطالبة، وتم بناء مقياس للميول المهنية يتكون من 29 بند مقسمة على 3 أبعاد (ميول تحليلية، ميول اجتماعية، ميول التقليدية). كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول (4) أبعاد مقياس الميول المهنية

| الرقم | الأبعاد                   | الوصف             |
|-------|---------------------------|-------------------|
| 1     | 1-5-9-13-17-21-24-28      | الميول التحليلية  |
| 2     | 2-3-6-7-10-11-14-15-18-19 | الميول الاجتماعية |

|    |                    |                  |   |
|----|--------------------|------------------|---|
|    | 29-26-25-22        |                  |   |
| 7  | 27-26-20-16-12-8-4 | الميول التقليدية | 3 |
| 29 |                    |                  |   |

كما تم الاعتماد على مفتاح التصحيح الموضح في الجدول التالي:

### جدول (5) مفتاح التصحيح لمقياس الميول المهنية

|      |       |         |
|------|-------|---------|
| أميل | محايد | لا أميل |
| 3    | 2     | 1       |

جميع الفقرات إيجابية وتتراوح درجات المقياس بين (29\_87)

وتأكدت من صدق وثبات المقياس عن طريق اعتماد صدق المقارنة الطرفية حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 يعني أن الأداة قادرة على التمييز بين الأفراد العينة وعليه فالمقياس على درجة مقبولة من الصدق كما هو موضح في جدول:

### جدول (6) المؤشرات الإحصائية حسب صدق المقارنة الطرفية

| المؤشرات الإحصائية<br>نوع الفئة | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | ت<br>المحسوبة | ت<br>المجدولة | درجة<br>الحرية | مستوى الدلالة<br>الإحصائية |
|---------------------------------|--------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|----------------------------|
| الفئة العليا = 10               | 79.7               | 9.01                 | 4.43          | 2.87          | 18             | 0.05                       |
| الفئة الدنيا = 10               | 65.2               | 3.91                 |               |               |                |                            |

يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات الفئة العليا مرتفع على الفئة الدنيا فان المقياس صادق

## معامل الثبات ألفا كورتباخ

### جدول (7) نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

| Cronbach's Alpha | Mean            | الانحراف المعياري | N of Items |
|------------------|-----------------|-------------------|------------|
| الفا كرونباخ     | المتوسط الحسابي | Std. Déviation    | ع          |
| .721             | 70,8300         | 6,81213           | 29         |

كما استعمل معامل ألفا كرونباخ وبتطبيقها وجد معامل يساوي 0.72 وبالتالي فهو يعكس على درجة عالية من الثبات لهذا المقياس، وعليه يكون مقياس الميول المهنية على درجة مقبولة من الصدق والثبات وصالح للتطبيق في هذه الدراسة لجمع البيانات

### ثبات التجزئة النصفية

### الجدول (8) نتائج ثبات التجزئة النصفية لمعامل الارتباط بيرسون

| الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد |                |
|---------|-----------------------|-------------------|-----------------|-------|----------------|
| 0.00    | 0.721                 | 3,229             | 34,34           | 14    | البنود الزوجية |
|         |                       | 4,106             | 36,49           | 15    | البنود الفردية |
| دال     |                       |                   |                 |       |                |

بما أن المعامل الارتباط بيرسون مرتفع ودال عند 0.01 فان المقياس ثابت

### صدق المقارنة الطرفية (t test)

### الجدول (9): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين طرفي الاستبيان

| مستوى الدلالة | الدلالة الإحصائية | متوسط الفرق | دح | ت المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | أفراد العينة |
|---------------|-------------------|-------------|----|------------|-------------------|-----------------|------------|--------------|
| دال عند 0,01  | .094              | 16.778      | 52 | 19.417     | 2.411             | 78.74           | 27         | الفئة العليا |
|               |                   |             |    |            | 3.787             | 61.96           | 27         | الفئة الدنيا |

يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات الفئة العليا مرتفع على الفئة الدنيا فان المقياس صادق

## 5-2 مقياس اتخاذ القرار:

قام الباحث سلطان بن عاشور بن علي الزهراني في دراستها في الموسم الدراسي 2009/2008 بعنوان "التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة" ضمن متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس (توجيه تربوي مهني)، حيث كل العبارات موجبة وعددها (37). حيث شملت العينة 361 طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته.

حيث تمت الإجابة على البنود من خلال وضع علامة (x) في المكان المناسب حسب البدائل: غير ضروري إطلاقاً، غير ملزم، ممكنة، ضرورية جداً، ملزمة، حيث تم تقدير أوزان البدائل كما يلي:

### جدول (10) مفتاح التصحيح لمقياس اتخاذ القرار

| غير ضروري إطلاقاً | غير ملزم | ممكنة | ضرورية جداً | ملزمة |
|-------------------|----------|-------|-------------|-------|
| 1                 | 2        | 3     | 4           | 5     |

وتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة حيث طبق الصدق من خلال صدق المحكمين فقد تم عرض الاختبار على بعض أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة أم القرى وأخذ آرائهم حول صياغة العبارات ومدى صدقها في الكشف على القدرة على اتخاذ القرار

### جدول (11) معامل الصدق الذاتي:

| معامل الارتباط | معامل الصدق الذاتي |
|----------------|--------------------|
| 0.76           | 0.87               |

بما أن معامل الصدق الذاتي مرتفع وذال عند 0.01 فإن المقياس صادق

معامل الثبات ألفا

جدول (12) نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

| Cronbach's Alpha<br>الفا كرونباخ | Mean<br>المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري<br>Std.<br>Déviation | N of Items<br>ع |
|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------|
| 0.734                            | 122,5800                | 12,70264                               | 37              |

كما استعمل معامل ألفا كرونباخ وبتطبيقها وجد معامل يساوي 0.73 وبالتالي فهو يعكس على درجة عالية من الثبات لهذا المقياس، وعليه يكون مقياس الميول المهنية على درجة مقبولة من الصدق والثبات وصالح للتطبيق في هذه الدراسة لجمع البيانات

ثبات التجزئة النصفية

الجدول (13) نتائج ثبات التجزئة النصفية لمعامل الارتباط بيرسون

| العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط بيرسون | الدلالة     |
|-------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------|
| 14    | 34,34           | 6,897             | 0.676**               | 0.00<br>دال |
| 15    | 36,49           | 4,106             |                       |             |

بما أن المعامل الارتباط بيرسون مرتفع ودال عند 0.00 فان المقياس ثابت



صدق المقارنة الطرفية (ت)

الجدول (14) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين طرفي الاستبيان

| مستوى<br>الدلالة   | الدلالة<br>الإحصائية | متوسط<br>الفرق | دح | ت<br>المحسوبة | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | حجم<br>العينة | أفراد<br>العينة |
|--------------------|----------------------|----------------|----|---------------|----------------------|--------------------|---------------|-----------------|
| دال<br>عند<br>0.00 | 531,                 | 29,889         | 52 | 14,859        | 8,031                | 138,04             | 27            | الفئة العليا    |
|                    |                      |                |    |               | 6,689                | 108,15             | 27            | الفئة الدنيا    |

يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات الفئة العليا مرتفع على الفئة الدنيا فان المقياس صادق

6 الأساليب الإحصائية:

بعد جمع البيانات والمعلومات من خلال أدوات المنهجية المناسبة، تم استخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة والإجابة على أسئلة الدراسة وهي كما يلي:

1) حساب معامل الارتباط بطريقة "بيرسون" وذلك لمعرفة العلاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار

2) اختبار ت لحساب صدق الاستبيان المستعمل في الدراسة

3) المتوسط الحسابي لحساب صدق وثبات الاستبيانين المستعملين في الدراسة

4) الانحراف المعياري

5) تحليل التباين الثنائي anova وذلك للكشف عن الفروق بين الميول المهنية تبعا لتغيري الجنس

والتخصص العلمي وكذلك عن الفروق بين اتخاذ القرار تبعا لتغيري الجنس والتخصص

العلمي وقد اعتمد الباحث في دراسته على مجموعة من الأساليب الإحصائية وقام بمعالجتها

spss

برنامج

باستخدام

## 7 تفسير نتائج الدراسة

### - 1-7 نتائج الفرضية العامة وتفسيرها

والتي تنص على أنه:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الميول المهنية، ومتغير اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

ويخلص الجدول التالي النتائج كما يلي:

الجدول رقم (15): العلاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار

| الدلالة     | معامل الارتباط بيرسون | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد |                |
|-------------|-----------------------|-------------------|-----------------|-------|----------------|
| 0.01<br>دال | 0.41                  | 6,812             | 70.83           | 100   | الميول المهنية |
|             |                       | 12,703            | 122.58          | 100   | اتخاذ القرار   |

أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة تقدر بـ 0.41، بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01. وفي مجموع مئة (100) حالة (طالب) كان متوسط الدرجات في متغير الميول المهنية يساوي 70.83 بانحراف معياري قدره 6.812، ومتوسط الدرجات في متغير اتخاذ القرار يساوي 122.58 بانحراف معياري قدره 12.703. وهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الأولى

### تفسير الفرضية:

توصلت الدراسة الحالية إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية واتخاذ القرار المهني، وهذا يدل على أن الميول المهنية للطلبة تساعدهم وتسهل عليهم عملية اتخاذ القرار بشكل مبسط وواضح وبدون تأثيرات وفي الرجوع إلى التراث النظري فلا توجد دراسات تتفق أو تعارض مع هذه النتيجة في حدود علم الباحث.

إن الميول المهنية تعتبر أحد العوامل أو المتغيرات الهامة في اتخاذ قرار الدخول إلى مهنة معينة، كما يعتبر التعرف على الميول المهنية أحد الجوانب الأساسية التي تساعد الفرد على التوجه نحو مجال مهني أو فني معين. كما تعتبر أيضا جزءا هاما من المعلومات التي يحتاجها المرشد المهني لمساعدة المسترشد سواء في معهد تعليمي أو في مركز تأهيل أو في أحد المعاهد الإصلاحية على اختيار مهنة والدخول إليها والاستقرار فيها.

فالطالب الذي لديه ميول مهنية متنوعة يستطيع اتخاذ قرارات مهنته المستقبلية وفقا لهذه الميول والمهم عنده أنه يستطيع تحقيق أهدافه وطموحاته من خلال إشباع حاجاته النفسية.

فنجد كذلك أن توجه الفرد نحو أنشطة معينة أو تخصص معين، معناه أن الميل أقرب إلى أن يحدد ما يفعله أكثر مما يحدد كيف يفعله، وعليه فإن الأفراد يتوجهون إلى المجال المهني الذي يشبع حاجاتهم ودوافعهم النفسية ويحقق لهم لرضا. (أبو أسعد، 2008، 50)

للتدقيق أكثر في نتائج الفرضية العامة قمنا بتجزئتها إلى فرضيات جزئية حسب محاور استبيان الميول المهنية

### - 7-2 نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتفسيرها:

معامل الارتباط بيرسون لتحليل الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التحليلية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية

جدول رقم (16) يوضح قيمة دلالة معامل الارتباط بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار

| الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد |                  |
|---------|-----------------------|-------------------|-----------------|-------|------------------|
| 0.05    | 0.236                 | 2,723             | 20,33           | 100   | الميول التحليلية |
| دال     |                       | 12,703            | 122,58          | 100   | اتخاذ القرار     |

أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة تقدر بـ 0.23، بين الميول التحليلية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وفي مجموع مئة (100) حالة (طالب) كان متوسط الدرجات في متغير الميول التحليلية يساوي 20.33 بانحراف معياري قدره 2.723، ومتوسط الدرجات في متغير اتخاذ القرار يساوي 122.58 بانحراف معياري قدره 12.703. وهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الجزئية الأولى.

### تفسير الفرضية:

توصلت النتائج الدراسة الحالية إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التحليلية واتخاذ القرار، بما أن طلب كلية العلوم الاجتماعية لديهم تنوع في ميولهم المهني.

فقد أشار جايدرت وهانس إلى أن الأفراد ذوي الميول المتنوعة يكون أدائهم لوظائفهم أكثر فاعلية من أولئك ذوي الميول الضيقة، كما ظهر أن الأفراد ذوي الميول المهنية المتنوعة لديهم القدرة على النجاح في سلسلة من البيئات المهنية كما أنها مفيدة في مواجهة التغيرات المهنية. (أبو سعد، 2088، 52)

فالميول التحليلية تتطلب شيئاً من الخصوصية، ولا تحتاج للتعامل مع الآخرين بشكل متواصل فأغلب الأعمال تتم في المكاتب بشكل فردي وتركيز كبير مع الأرقام والمعلومات الدقيقة وهذا ما نجده في العلوم الاجتماعية وتخصصاتها في عملية جمع المعلومات الخاصة والأساليب الإحصائية.

### - 7-3 نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها

معامل الارتباط بيرسون لتحليل الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار

جدول رقم (17) يوضح قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار

| الدلالة | معامل الارتباط<br>بيرسون | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | العدد |                      |
|---------|--------------------------|----------------------|--------------------|-------|----------------------|
| 0.01    | 0.346                    | 4.345                | 35.55              | 100   | الميول<br>الاجتماعية |
| دال     |                          | 12,703               | 122,58             | 100   | اتخاذ القرار         |

أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة تقدر بـ 0.34، بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وفي مجموع مئة (100) حالة (طالب) كان متوسط الدرجات في متغير الميول الاجتماعية يساوي 35.55 بانحراف معياري قدره 4.345، ومتوسط الدرجات في متغير اتخاذ القرار يساوي 122.58 بانحراف معياري قدره 12.703. وهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الجزئية الثانية.

#### تفسير الفرضية:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار وهذا راجع إلى تنوع الميول المهنية لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والذي يؤدي إلى تنوع البيئات المهنية في المستقبل

حيث تشكل الميول المهنية جزءاً رئيسياً في بناء الشخصية، كما تعتبر أحد عناصر الاستعداد لدى الفرد إذ يلاحظ انجذاب الناس إلى المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها وابتعادهم عن تلك التي يكونون غير مستعدين لها. (عياد، 2011، 3)

وتتطلب البيئة المهنية الاجتماعية قاعدة علمية من المعارف والمهارات عديدة في ميدان العلاقات الإنسانية وتتطلب القدرة على التعديل وتفسير السلوك الإنساني والرغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخرين وبناء الثقة ومهارات المناقشة كما هو الحال بالنسبة لطلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية الذين وجدوا ضالتهم في تخصصات الكلية وارتباطها بمهنة المستقبل التي لها علاقة بالمهن ذات الطابع الاجتماعي.

ويتوقف نجاح الطالب العلمي خلال الدراسة على مدى اختيار تخصصه الدراسي وفق أسس سليمة تأخذ بعين الاعتبار قدراته، وميوله، واستعداداته، فالتخاذ القرار الناجح هذ ذلك الاختيار الذي يتناسب مع الميول والقدرات والاستعدادات الذاتية التي يتمتع بها الفرد.

وتعد مرحلة السنة الثانية جامعي من المراحل المهمة في حياة الطلبة حيث يطلب منهم اجتيازها لتحديد نوع الدراسة، بناء على نتائجهم الخاصة بالتخصص الذي يرغبون في اختياره وهو حجر الأساس نحو اختيار مهنة المستقبل.

#### 4/7- نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتفسيرها:

- معامل الارتباط بيرسون لتحليل الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التقليدية واتخاذ القرار

جدول رقم (18) يوضح قيمة ودلالة معامل الارتباط بين الميول التقليدية واتخاذ القرار

| الدلالة | معامل الارتباط بيرسون | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد |                  |
|---------|-----------------------|-------------------|-----------------|-------|------------------|
| 0.01    | 0.312                 | 2.431             | 15.52           | 100   | الميول التقليدية |
| دال     |                       | 12,703            | 122,58          | 100   | اتخاذ القرار     |

أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة تقدر بـ 0.31، بين الميول التقليدية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01. وفي مجموع مئة (100) حالة (طالب) كان متوسط الدرجات في متغير الميول التقليدية يساوي 15.52 بانحراف معياري قدره 2.431، ومتوسط الدرجات في متغير اتخاذ القرار يساوي 122.58 بانحراف معياري قدره 12.703. وهذه النتائج تثبت صحة الفرضية الجزئية الثالثة.

تفسير الفرضية:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى صحة الفرضية والتي نصت على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميول التقليدية واتخاذ القرار المهني.

ويرجع ذلك إلى التنوع الميول المهنية لدى طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذا يدل على القدرة على التكيف مع التغيرات والتحويلات التي يشهدها عالم المهن، فهم يتوجهون إلى المجال المهني الذي يشبع حاجاتهم وميولاتهم ودوافعهم النفسية خاصة عند اتخاذ القرار الراشد.

فالميول المهنية أهمية كبيرة في مجال اتخاذ القرار المهني والإعداد له والنجاح فيها، فالنجاح والفشل في المستقبل مرتبطان ارتباطاً وثيقاً باتخاذ القرار الجيد أو اتخاذ القرار السيء وبالتالي فإن الميل المهني له علاقة بالميول التقليدية لدى طلبة الكلية.

وقد بينت نظرية جيزبرغ أن من أسس وعوامل الاختيار المهني للأفراد هي المعطيات الموجودة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتي تمارس تأثيراً على الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بمسقبله المهني .

فالميول هي ما ما نحب وما نكره فما نحب نخطط له لنحققه في المستقبل (عياد، 2011)،

#### - 5/7 نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

- اختبار الفرضية الثانية المتعلقة والتي مفادها:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تبعاً لتفاعل الجنس والتخصص العلمي "

لاختبار صحة الفرضية نطبق تحليل التباين الثنائي ((ANOVA)، ويلخص الجدول التالي النتائج كما يلي:

الجدول رقم (19): يلخص نتائج تحليل التباين للفروق الميول المهنية والتفاعل بين الجنس والتخصص

| مصدر التباين | مجموع المربعات | دح  | متوسط المربعات | F     | الدلالة الإحصائية | الدلالة |
|--------------|----------------|-----|----------------|-------|-------------------|---------|
| الجنس        | 69.155         | 1   | 69.155         | 1.675 | 0.199             | غير دال |
| التخصص       | 210.047        | 4   | 52.512         | 1.272 | 0.287             | غير دال |
| التفاعل      | 639.154        | 4   | 159.789        | 3.871 | 0.006             | دال     |
| الخطأ        | 3715.244       | 90  | 41.280         |       |                   |         |
| المجموع      | 506283.000     | 100 |                |       |                   |         |

تؤكد نتائج تحليل التباين الثنائي أن قيمة  $f$  بلغت 0.006 مما يدل على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تبعا لتفاعل متغيري الجنس والتخصص العلمي عند مستوى الدلالة 0.01. وهذا ما يدفعنا إلى تأكيد صحة الفرضية الثانية.

ويوضح نفس الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بالفروق بين الميول المهنية لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ومتغير الجنس عند 0.05.

كما يوضح جدول نتائج تحليل التباين الثنائي أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الميول المهنية ومتغير التخصص عند 0.05، ولكن عند تفاعل الجنس والتخصص بالنسبة لمتغير الميول المهنية كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.006، وهذا يدفعنا إلى الاحتفاظ بالفرضية الثانية صحيحة.

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي للميول المهنية بالنسبة للإناث بلغت قيمته 71.18 وانحراف معياري قدر بـ 7.196 أما عند الذكور فبلغت درجة المتوسط الحسابي 70.30 وانحراف معياري قدر بـ 6.244 مما يدل على أن الإناث قوة ميولهم المهنية مرتفعة على الذكور



## تفسير الفرضية

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى صحة الفرضية والتي نصت على وجود فروق بين الميول المهنية تعزى لتفاعل الجنس والتخصص.

وهذا ما ذهب إليه الباحث (عياد) في دراسته على الميول المهنية وعلاقتها بتصورات المستقبل فقد أثبت وجود فروق في الميول المهنية تعزى لمتغير التخصص.

وكذلك وجود فروق في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور عكس الدراسة الحالية التي كانت لصالح الإناث طبعاً.

ويمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية إلا أن الذكور تقل ميولهم المهنية بسبب الواقع الذي تعيشه البلاد من بطالة وقلة مناصب الشغل وخوفاً من عدم وجود مهن تساعد على تحقيق أهداف التي يصبو إليها.

### - 6/7 نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

اختبار الفرضية الثالثة، والتي مفادها:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تبعاً لتفاعل الجنس والتخصص العلمي "

لاختبار صحة الفرضية نطبق تحليل التباين الثنائي ANOVA، ويلخص الجدول التالي النتائج كما يلي:

الجدول رقم (20): يلخص نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في اتخاذ القرار تبعاً لتفاعل الجنس والتخصص

| مصدر التباين | مجموع المربعات | دح | متوسط المربعات | F     | الدلالة الإحصائية | مستوى الدلالة |
|--------------|----------------|----|----------------|-------|-------------------|---------------|
| الجنس        | 5.700          | 1  | 5.700          | 0.035 | 0.852             | غير دال       |
| التخصص       | 276.296        | 4  | 69.074         | 0.426 | 0.790             | غير دال       |
| التفاعل      | 1051.486       | 4  | 262.871        | 1.620 | 0.176             | غير دال       |

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

|  |  |  |         |     |            |         |
|--|--|--|---------|-----|------------|---------|
|  |  |  | 162.279 | 90  | 14605.089  | الخطأ   |
|  |  |  |         | 100 | 1518560.00 | المجموع |

تؤكد نتائج تحليل التباين الثنائي أن قيمة  $F$  بلغت 0.176 مما يدل على أن ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تبعاً لتفاعل الجنس والتخصص عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يعني أن الفروق تعود لعامل الصدفة، وهذا ما يدفعنا إلى عدم الاحتفاظ بالفرضية الثالثة وبالتالي فهي لم تتحقق.

ويوضح نفس الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق باتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تبعاً بمتغير الجنس عند 0.05.

كما يوضح جدول نتائج تحليل التباين الثنائي أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير اتخاذ القرار لدى طلبة السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وتفاعل التخصص العلمي عند 0.05.

كما يوضح جدول نتائج تحليل التباين الثنائي أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير اتخاذ القرار وتفاعل الجنس والتخصص عند 0.05.

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاتخاذ القرار بالنسبة للإناث بلغت قيمته 122.47 وانحراف معياري قدر بـ 12,784 أما عند الذكور فبلغت درجة المتوسط الحسابي 122.75 وانحراف معياري قدر بـ 12,740 مما يدل أنه لا توجد فروق بين الإناث والذكور في اتخاذ القرار

### تفسير الفرضية:

توصلت الدراسة الحالية إلى عدم صحة الفرضية والتي نصت على وجود فروق بين اتخاذ القرار تعزى لتفاعل متغيري الجنس والتخصص.

وإن بداية التغيير هو اتخاذ القرار، قرار يتخذه الإنسان بأن يغير حياته، ويختار طريقاً ما. والحقيقة إن مشكلة اتخاذ القرار يعايشها الطالب في مرحلة مبكرة نسبياً، فتبدأ هذه المشكلة مع الطالب بداية المرحلة الثانوية فيختار التخصص الأدبي أو العلمي، وقد يكون في الآخر المستقبل، وبالتالي أمام

الطالب ثلاثة مجالات بحاجة إلى اتخاذ قرار حتى يمكنه الالتحاق بما يريد ، ولهذا القرار تبعاته فيما بعد، فيختار تخصصه الجامعي بناء على قراره الذي اتخذ في المرحلة الثانوية أو يبدأ مرحلة جديدة يعاني من مشكلة أخرى من مشاكل اتخاذ القرار. (سلطان بن عاشور 1431هـ)

## الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية للبحث عن علاقة الميول المهنية باتخاذ القرار وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي هل هنالك علاقة بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية؟

وبعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقياسي الميول المهنية و اتخاذ القرار كأداة للدراسة على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة وذلك سنة 2019، وبعد جمع المعلومات وتحليلها إحصائيا وفق المنهج الوصفي ومناقشة فرضيات البحث بالاعتماد على الكم المعرفي والنظري وكذا معطيات البيئة الحالية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1) هنالك علاقة موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية تقدر ب(0.41) بين الميول المهنية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهيا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

2) هنالك علاقة موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية تقدر ب(0.23) بين الميول التحليلية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهيا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

3) هنالك علاقة موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية تقدر ب(0.34) بين الميول الاجتماعية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهيا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

4) هنالك علاقة موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية تقدر ب(0.31) بين الميول التقليدية واتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وهيا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

5) توجد فروق في الميول المهنية لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تبعا لتفاعل متغيري الجنس والتخصص العلمي وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرار لدى طلاب السنة الثانية جامعي ليسانس بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص العلمي حيث بلغت قيمة  $f$  (0.176) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

## الخاتمة

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يقترح الباحث ما يلي:

- 1) الاهتمام بالميول المهنية والحرص على أخذها بعين الاعتبار في اختيار التخصص العلمي واختيار مهنة مستقبلا.
- 2) أهمية أن يحرص الطالب على مشروع مهني له يراعي قدراته وميوله من جهة الواقع الذي يعيشه ومتطلبات السوق من جهة أخرى.
- 3) توجيه جهود واهتمام الباحثين إلى مثل هذه الدراسة لكي تعمم على طلبة جامعة غرداية، وحتى على جامعات أخرى.
- 4) إدراج البرامج التدريبية على معرفة الميول المهنية وأساليب اتخاذ القرار الراشد ضمن مناهج التعليمية في التعليم العام والجامعات.

قائمة المراجع

1. إبراهيم عبد العزيز شيحا (1993): "أصول الإدارة العامة"، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، مصر.
2. إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا (2006): "العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، غزة.
3. إحسان دهش جلاب (2011): "إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير"، دار صفاء، عمان، الأردن.
4. أحمد محمد المصري (2008): "الإدارة الحديثة (اتصالات، معلومات، قرارات)" ب ط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
5. أنيس، إبراهيم وآخرون (2000): "المعجم الوسيط". الجزء الأول. ط2. دار الدعوة مجمع اللغة العربية.
6. بن أحمد، سيهام (ب س): "علاقة الاختيارات المدرسية والمهنية بمشروع الحياة" دراسة ميدانية على طلاب الجامعة وطلاب التكوين المهني. رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
7. بوضيف، نوال، (2008)، التقويم الذاتي لعمل المدير ودوره في عملية اتخاذ القرار في المؤسسات التعليمية بولاية المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
8. جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة (1999): التوجيه المهني ونظرياته 1 ط، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
9. حافظ عبد الكريم الغزالي (2012): "أثر القيادة التحويلية على عملية اتخاذ القرار"، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

10. الحري، إناس محمد رجاء الله(2008): مقياس الميول المهنية CIT النظرية والتطبيق، جامعة أم القرى، السعودية.
11. الحري، رفة (2008): "مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية"، عمان، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع
12. حسين بلعجوز(2010): "المدخل لنظرية القرارات"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. خالد بوشارب، (2014): " دور نموذج البرمجة الخطية متعددة الأهداف في اتخاذ القرار الإنتاجي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر.
14. رنيا عبد المعز الجمال (2010): الإدارة والعلاقات الإنسانية في الألفية الثالثة"، دار الجامعة، الإسكندرية. مصر
15. سكيينة بن حمود، (2012): "مدخل للتسيير والعمليات الإدارية"، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،
16. شحيمي، محمد، (1994): دور علم النفس في الحياة المدرسية، دار الفكر اللبناني، لبنان.
17. شهرزاد محمد شهاب موسى، (2010): "القدرة على اتخاذ القرار"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1 .
18. الشيباني، عمر محمد التومي (1987): "الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب"، الدار العربية للكتاب، ليبيا، ط3.
19. صادق، آمال، وأبو حطب فؤاد، (1988): "نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين"، مركز التنمية البشرية والمعلومات، ط1.

20. الصويط، فوزين محمد (1429): «الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية»، رسالة تخرج ماجستير، غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
21. عبد الوهاب، أحمد فؤاد (2008) : "العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلبة كلية مجتمع تدريب غزة" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، البرنامج المشترك، غزة، فلسطين.
22. عبد الوهاب، علي محمد (1982): "مقدمة في الإدارة، الرياض"، معهد الإدارة العامة، السعودية.
23. العزة، سعد حسين (2005): "دليل المرشد التربوي في المدرسة"، الأردن دار الثقافة ط 1.
24. علي خلف حجاجحة (2010): "اتخاذ القرارات الإدارية، دار قنديل"، عمان.
25. علي فلاح الزعبي، عبد الوهاب بن بريكة (2013)، مبادئ الإدارة الأصول والأساليب العلمية، دار المناهج، عمان.
26. عياد، وائل محمود، (2011): "الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة غوث الدولية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.
27. عيد، يوسف محمد، (2006)، "الميول المهنية لدى عينة من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة فئة القابلين للتعلم"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
28. فاتن عوض الغزو (2010): "القيادة والإشراف الإداري"، دار أسامة، عمان، الأردن.
29. فاروق عبد فيله، محمد عبد المجيد (2005) : "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة، عمان الأردن، ط 1.



30. فخري عبد الهادي(2010): "علم النفس المعرفة"، دار أسامة، عمان، الأردن.
31. فرج، عبد الله طه، (1993): "معجم علم النفس والتحليل النفسي"، بيرت دار النهضة العربية للطباعة والتوزيع، ط1.
32. فياض دليو وآخرون(1999): "أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية"، دار البعث منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر.
33. محمد عبد الفتاح ياغي(2011): "مبادئ الإدارة العامة"، دار وائل، عمان، الأردن، ط2.
34. محمد علي، خيرية علي (1431): "الذكاء الشخصي (الذاتي - الاجتماعي) وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والميول المهنية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بقسميها الأدبي و العلمي". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. السعودية
35. محمد ياغي عبد الفتاح (2005) اتخاذ القرارات الإدارية، مكتبة ياسين، عمان، الأردن، ط1.
36. المنجد في اللغة والإعلام (1991): "منشورات دار الشروق"، بيروت، ط1.
37. ميسون، سميرة، (2011): "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسة التكوين المهني". رسالة دكتوراة، غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
38. النمر، سعود بن محمد وخاشقجي، هاني ومحمود، محمد وحمزاوي، محمد (1991م): "الإدارة العامة (الأسس والوظائف)" جامعة الملك سعود، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
39. الهلال، حسين (2007): "منهج الأنماط والبيئات المهنية"، جامعة الملك سعود، السعودية.

ملحق رقم (1) مقياس الميول المهنية

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الطالبة

الطالب-عزيزي

عزيزي

أضع بين يديك مجموعة من العبارات، يرجى منك قراءة كل عبارة جيدا ووضع إشارة (x) أمام كل سمة من

السمات المذكورة أمامها وفي الدرجة التي تتلاءم مع موقفك.

علماً بأنه لا توجد عبارات صحيحة أو خاطئة، اختر الإجابة التي تتناسب مع وجهة نظرك. وأعلم أن

استجابتك مهمة جدا لغرض البحث العلمي.

وقبل قراءة المقياس أرجو تثبيت المعلومات الشخصية التالية:

1.الجنس : ذر  أنثى

2.القسم: .....

3.التخصص: .....

| الرقم | العبارة   | أميل | محايد | لا أميل |
|-------|---|------|-------|---------|
| 1     | أفضل الأعمال التي فيها تحد لقدراتي                      |      |       |         |
| 2     | أفضل العمل ضمن مجموعة أو فريق                           |      |       |         |
| 3     | أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين             |      |       |         |
| 4     | أفضل الأعمال التي تتماشى مع القوانين                    |      |       |         |
| 5     | أستمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة             |      |       |         |
| 6     | أميل للمهن التي تهتم التي تهتم بمساعدة الآخرين          |      |       |         |
| 7     | أميل إلى مناقشة الآخرين                                 |      |       |         |
| 8     | أفضل العمل المكثبي ذا الساعات الثابتة                   |      |       |         |
| 9     | أميل للعمل المعتمد على الأدلة والبراهين                 |      |       |         |
| 10    | أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع                    |      |       |         |
| 11    | أقن مهارة التحدث التي تحتاج إلى جمود عقلية              |      |       |         |
| 12    | أميل للعمل في برنامج محدد                               |      |       |         |
| 13    | أستمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها                  |      |       |         |
| 14    | أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين                      |      |       |         |
| 15    | أميل للعمل الذي أستطيع من خلاله حل مشاكل الآخرين        |      |       |         |
| 16    | أفضل مواقف العمل الروتينية                              |      |       |         |
| 17    | أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها           |      |       |         |
| 18    | أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين               |      |       |         |
| 19    | أميل لأكون قائدا لمجموعة من الناس                       |      |       |         |
| 20    | أفضل أن أكون مسؤولا عن تفاصيل العمل                     |      |       |         |
| 21    | أميل إلى الموضوعات التي تتطلب القدرة على التنظيم والفهم |      |       |         |
| 22    | أستطيع أن أشرف على أنشطة اجتماعية                       |      |       |         |
| 23    | أميل للعمل في مكان ثابت طوال اليوم                      |      |       |         |
| 24    | أهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقتها                     |      |       |         |
| 25    | أستطيع تدريب وتعليم الآخرين                             |      |       |         |
| 26    | أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين                 |      |       |         |
| 27    | أستطيع أن أنجز الكثير من الأعمال المكتبية في وقت قصير   |      |       |         |
| 28    | أفضل المهن القائمة على التفكير المهني                   |      |       |         |
| 29    | أستطيع إدارة المناقشة المهنية                           |      |       |         |

## (2) مقياس

| العبارة  | ملزم | ملزم جداً | ممكن | غير ملزم | غير إطلاقاً | ضروري |
|--|------|-----------|------|----------|-------------|-------|
|  |      |           |      |          |             |       |
| 1- هل تملك القدرة على اتخاذ القرار في أنسب الأوقات؟                |      |           |      |          |             |       |
| 2- هل الخبرة ودرجة التعليم وراء القرار الناجح؟                     |      |           |      |          |             |       |
| 3- هل تؤسس قراراتك على معرفة بالحقائق؟                             |      |           |      |          |             |       |
| 4- عندما تتخذ قراراً، هل تتابعه جيداً في التنفيذ؟                  |      |           |      |          |             |       |
| 5- هل تستطيع أن تتعرف على المشكلة؟                                 |      |           |      |          |             |       |
| 6- هل تعي أهمية التوقيت في اتخاذ القرار؟                           |      |           |      |          |             |       |
| 7- هل تجمع كل الحقائق التي تحتاج إليها قبل اتخاذ القرار؟           |      |           |      |          |             |       |
| 8- هل تزن النتائج المترتبة على القرار؟                             |      |           |      |          |             |       |
| 9- هل تقدر مسؤولية اتخاذ القرار؟                                   |      |           |      |          |             |       |
| 10- هل أنت مستعد لتحمل مسؤولية الفشل في قرار خاطئ؟                 |      |           |      |          |             |       |
| 11- هل ترجع إلى اللوائح والقوانين للاسترشاد بها عندما تتخذ القرار؟ |      |           |      |          |             |       |
| 12- هل تحدد فوائد ومضار القرار؟                                    |      |           |      |          |             |       |
| 13- هل تتابع القرار؟   |      |           |      |          |             |       |
| 14- هل تعتبر نفسك ممن يشتركون في المناقشات باستمرار لاتخاذ قرار؟   |      |           |      |          |             |       |
| 15- هل تقيس المواقف عند اتخاذ القرار فيها على الخبرات السابقة؟     |      |           |      |          |             |       |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | 16- هل تستطيع أن تقدر نسبة الأفراد الذين يشتركون في المناقشات عند اتخاذ القرار؟           |
|  |  |  |  | 17- هل تستبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح التي لا يمكن تغييرها؟                  |
|  |  |  |  | 18- هل تعتمد على الاتصال الشخصي عندما تتخذ القرار؟  |
|  |  |  |  | 19- هل تعفي المشاركين في اتخاذ القرار من مسؤولية النتائج المترتبة على هذا القرار؟         |
|  |  |  |  | 20- هل معرفة رأي الجماعة كتابة يستغرق وقتاً طويلاً؟                                       |
|  |  |  |  | 21- هل يثير غضب الأعضاء تمييز القائد أحد الأعضاء علناً من أجل اقتراحه؟                    |
|  |  |  |  | 22- هل الحديث على أفراد مع الآخرين سبيل للحصول على رأيه بصراحة في مشكلة؟                  |
|  |  |  |  | 23- هل تواجه الاختلافات في مبول واتجاهات الأفراد بوضع مبادئ عامة؟                         |
|  |  |  |  | 24- هل أسلوب الأفراد في المناقشة أسلوب هادئ يحاول إقناع الآخرين بالحجج العقلية والمنطقية؟ |
|  |  |  |  | 25- هل المكالمات التلفونية تكشف عن عقد اجتماع لاتخاذ القرار؟                              |
|  |  |  |  | 26- هل ندرة المعلومات ترجع إلى صعوبة معرفتها بدقة وسرعة؟                                  |
|  |  |  |  | 27- هل تعتبر تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول الاقتراح المقدم من الآخرين علامة ضعف؟       |
|  |  |  |  | 28- هل تعود لقرارك المتخذ مرة ثانية؟  |
|  |  |  |  | 29- هل ندرة المعلومات ترجع إلى أنها مكلفة؟  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | 30- هل تؤخر اتخاذك لقرار لأنك تأمل في أن يحدث شيء يريحك منه؟ |
|  |  |  |  |  | 31- هل تسمح للآراء السابقة أن تؤثر على قرارك؟                |
|  |  |  |  |  | 32- هل تتردد عند اتخاذ القرار؟                               |
|  |  |  |  |  | 33- هل معظم القرارات تنفذ بواسطة فرد؟                        |
|  |  |  |  |  | 34- هل حالتك النفسية تؤثر في نتيجة قرارك؟                    |
|  |  |  |  |  | 35- هل ترجع في قرارك بعد اتخاذها؟                            |
|  |  |  |  |  | 36- عند اتخاذك لقرار هل تعاني علنا من الشك في خطاه أو صوابه؟ |
|  |  |  |  |  | 37- هل تسمح للتعصب والتحيز أن يؤثر في قرارك؟                 |

خصائص العينة

**Frequencies**

**tatistics**

Sex

|   |                |      |
|---|----------------|------|
| N | Valid          | 100  |
|   | Missing        | 0    |
|   | Mean           | 1,40 |
|   | Std. Deviation | ,492 |

**Sex**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Femme | 60        | 60,0    | 60,0          | 60,0               |
|       | Mal   | 40        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
|       | Total | 100       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Statistics**

Spécialité

|   |                |       |
|---|----------------|-------|
| N | Valid          | 100   |
|   | Missing        | 0     |
|   | Mean           | 2,96  |
|   | Std. Deviation | 1,456 |

**Spécialité**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Psycho    | 23        | 23,0    | 23,0          | 23,0               |
|       | Histoir   | 18        | 18,0    | 18,0          | 41,0               |
|       | FormComin | 19        | 19,0    | 19,0          | 60,0               |
|       | Socio     | 20        | 20,0    | 20,0          | 80,0               |
|       | SIslamiq  | 20        | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total     | 100       | 100,0   | 100,0         |                    |

نتائج الفرضيات :

الفرضية 1:  
**Correlations**

**Descriptive Statistics**

|             | Mean   | Std. Deviation | N   |
|-------------|--------|----------------|-----|
| SomAtutides | 70,83  | 6,812          | 100 |
| SomDecision | 122,58 | 12,703         | 100 |

**Correlations**

|             |                     | SomAtutides | SomDecision |
|-------------|---------------------|-------------|-------------|
| SomAtutides | Pearson Correlation | 1           | ,417**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |             | ,000        |
|             | N                   | 100         | 100         |
| SomDecision | Pearson Correlation | ,417**      | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,000        |             |
|             | N                   | 100         | 100         |

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

الفرضيات الحزنية:  
**Correlations**

**Descriptive Statistics**

|             | Mean   | Std. Deviation | N   |
|-------------|--------|----------------|-----|
| X1          | 20,33  | 2,723          | 100 |
| SomDecision | 122,58 | 12,703         | 100 |

**Correlations**

|             |                     | X1    | SomDecision |
|-------------|---------------------|-------|-------------|
| X1          | Pearson Correlation | 1     | ,236*       |
|             | Sig. (2-tailed)     |       | ,018        |
|             | N                   | 100   | 100         |
| SomDecision | Pearson Correlation | ,236* | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,018  |             |
|             | N                   | 100   | 100         |

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



## Correlations

**Descriptive Statistics**

|             | Mean   | Std. Deviation | N   |
|-------------|--------|----------------|-----|
| X2          | 35,55  | 4,345          | 100 |
| SomDecision | 122,58 | 12,703         | 100 |

**Correlations**

|             |                     | X2     | SomDecision |
|-------------|---------------------|--------|-------------|
| X2          | Pearson Correlation | 1      | ,346**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |        | ,000        |
|             | N                   | 100    | 100         |
| SomDecision | Pearson Correlation | ,346** | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,000   |             |
|             | N                   | 100    | 100         |

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

## Correlations

**Descriptive Statistics**

|             | Mean   | Std. Deviation | N   |
|-------------|--------|----------------|-----|
| X3          | 15,52  | 2,431          | 100 |
| SomDecision | 122,58 | 12,703         | 100 |

**Correlations**

|             |                     | X3     | SomDecision |
|-------------|---------------------|--------|-------------|
| X3          | Pearson Correlation | 1      | ,312**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |        | ,002        |
|             | N                   | 100    | 100         |
| SomDecision | Pearson Correlation | ,312** | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | ,002   |             |
|             | N                   | 100    | 100         |

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



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

|            |   | Value Label | N  |
|------------|---|-------------|----|
| Sex        | 1 | Femme       | 60 |
|            | 2 | Mal         | 40 |
| Spécialité | 1 | Psycho      | 23 |
|            | 2 | Histoir     | 18 |
|            | 3 | FormComin   | 19 |
|            | 4 | Socio       | 20 |
|            | 5 | SIslamiq    | 20 |

Descriptive Statistics

Dependent Variable: SomAtutides

| Sex   | Spécialité | Mean  | Std. Deviation | N     |
|-------|------------|-------|----------------|-------|
| Femme | Psycho     | 69,00 | 6,510          | 17    |
|       | Histoir    | 72,75 | 7,461          | 12    |
|       | FormComin  | 76,33 | 4,213          | 9     |
|       | Socio      | 70,08 | 9,096          | 13    |
|       | SIslamiq   | 69,67 | 5,523          | 9     |
|       | Total      |       | 71,18          | 7,196 |
| Mal   | Psycho     | 72,00 | 5,138          | 6     |
|       | Histoir    | 65,67 | 6,947          | 6     |
|       | FormComin  | 68,60 | 5,700          | 10    |
|       | Socio      | 67,71 | 4,821          | 7     |
|       | SIslamiq   | 75,09 | 4,908          | 11    |
|       | Total      |       | 70,30          | 6,244 |
| Total | Psycho     | 69,78 | 6,215          | 23    |
|       | Histoir    | 70,39 | 7,875          | 18    |
|       | FormComin  | 72,26 | 6,314          | 19    |
|       | Socio      | 69,25 | 7,806          | 20    |
|       | SIslamiq   | 72,65 | 5,761          | 20    |
|       | Total      |       | 70,83          | 6,812 |

**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: SomAtitudes

| Source           | Type III Sum of Squares | df  | Mean Square | F         | Sig. |
|------------------|-------------------------|-----|-------------|-----------|------|
| Corrected Model  | 878,866 <sup>a</sup>    | 9   | 97,652      | 2,366     | ,019 |
| Intercept        | 450834,637              | 1   | 450834,637  | 10921,252 | ,000 |
| Sex              | 69,155                  | 1   | 69,155      | 1,675     | ,199 |
| Spécialité       | 210,047                 | 4   | 52,512      | 1,272     | ,287 |
| Sex * Spécialité | 639,154                 | 4   | 159,789     | 3,871     | ,006 |
| Error            | 3715,244                | 90  | 41,280      |           |      |
| Total            | 506283,000              | 100 |             |           |      |
| Corrected Total  | 4594,110                | 99  |             |           |      |

a. R Squared = ,191 (Adjusted R Squared = ,110)

الفرضية4:

**Univariate Analysis of Variance**

**Between-Subjects Factors**

|            | Value Label | N  |
|------------|-------------|----|
| Sex        | 1 Femme     | 60 |
|            | 2 Mal       | 40 |
| Spécialité | 1 Psycho    | 23 |
|            | 2 Histor    | 18 |
|            | 3 FormComin | 19 |
|            | 4 Socio     | 20 |
|            | 5 SIslamiq  | 20 |

**Descriptive Statistics**

Dependent Variable: SomDecision

| Sex   | Spécialité | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------|------------|--------|----------------|----|
| Femme | Psycho     | 124,35 | 10,839         | 17 |
|       | Histor     | 124,92 | 13,433         | 12 |
|       | FormComin  | 126,33 | 16,371         | 9  |
|       | Socio      | 118,69 | 12,406         | 13 |
|       | SIslamiq   | 117,22 | 11,660         | 9  |
|       | Total      | 122,47 | 12,784         | 60 |
| Mal   | Psycho     | 118,00 | 6,419          | 6  |

|       |           |        |        |     |
|-------|-----------|--------|--------|-----|
|       | Histoir   | 119,00 | 15,925 | 6   |
|       | FormComin | 122,90 | 10,246 | 10  |
|       | Socio     | 120,29 | 11,236 | 7   |
|       | SIslamiq  | 128,82 | 15,766 | 11  |
|       | Total     | 122,75 | 12,740 | 40  |
| Total | Psycho    | 122,70 | 10,146 | 23  |
|       | Histoir   | 122,94 | 14,127 | 18  |
|       | FormComin | 124,53 | 13,218 | 19  |
|       | Socio     | 119,25 | 11,733 | 20  |
|       | SIslamiq  | 123,60 | 14,936 | 20  |
|       | Total     | 122,58 | 12,703 | 100 |

**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: SomDecision

| Source           | Type III Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig. |
|------------------|-------------------------|-----|-------------|----------|------|
| Corrected Model  | 1369,271 <sup>a</sup>   | 9   | 152,141     | ,938     | ,497 |
| Intercept        | 1343982,393             | 1   | 1343982,393 | 8281,936 | ,000 |
| Sex              | 5,700                   | 1   | 5,700       | ,035     | ,852 |
| Spécialité       | 276,296                 | 4   | 69,074      | ,426     | ,790 |
| Sex * Spécialité | 1051,486                | 4   | 262,871     | 1,620    | ,176 |
| Error            | 14605,089               | 90  | 162,279     |          |      |
| Total            | 1518560,000             | 100 |             |          |      |
| Corrected Total  | 15974,360               | 99  |             |          |      |

a. R Squared = ,086 (Adjusted R Squared = -,006)

|      |    |      |    |  |
|------|----|------|----|--|
|      |    |      |    |  |
| 0.35 | 20 | 0.34 | 01 |  |
| 0.31 | 21 | 0.24 | 02 |  |
| 0.36 | 22 | 0.24 | 03 |  |
| 0.37 | 23 | 0.21 | 04 |  |
| 0.24 | 24 | 0.30 | 05 |  |
| 0.44 | 25 | 0.19 | 06 |  |
| 0.21 | 26 | 0.22 | 07 |  |
| 0.28 | 27 | 0.21 | 08 |  |
| 0.38 | 28 | 0.26 | 09 |  |
| 0.33 | 29 | 0.26 | 10 |  |
| 0.34 | 30 | 0.29 | 11 |  |

---

|      |    |      |    |
|------|----|------|----|
| 0.38 | 31 | 0.43 | 12 |
| 0.25 | 32 | 0.22 | 13 |
| 0.27 | 33 | 0.32 | 14 |
| 0.28 | 34 | 0.30 | 15 |
| 0.41 | 35 | 0.42 | 16 |
| 0.28 | 36 | 0.31 | 17 |
|      |    | 0.41 | 18 |
|      |    | 0.40 | 19 |