

مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا

د/ فاطمة محمد أمين خليل^(١)

المستخلص:

يظهر الوضع الراهن قصور في الأداء المهني في جميع القطاعات والمجالات مما يتسبب عنه الكثير من المشكلات والتحديات التي تواجه التنمية المستدامة، ومن ثم تتضح الحاجة على توطيد الثقافة المهنية في كافة المجالات ورفع مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب الجامعة لمواكبة مستجدات العصر ومتطلبات التنمية البشرية وتطورات سوق العمل. وهدفت الدراسة الحالية تعرف العلاقة بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا، والفروق بين الجنسين في مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٥٠) طالبًا وطالبة من كلية التربية النوعية من مختلف التخصصات بجامعة المنيا خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧م، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياسين للوعي المهني والتفضيل المهني. وأظهرت النتائج إلى ارتفاع مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة الدراسة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا؛ ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة الدراسة؛ وتفوق الطالبات على الطلاب في مستوى الوعي المهني، بينما لم توجد فرق بين الطلاب والطالبات في التفضيل المهني.

الكلمات المتاحية: الوعي المهني، التفضيل المهني.

^١ أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم والآداب بظهران

الجنوب، جامعة الملك خالد.

The Level of Vocational Awareness and Its Relation to Professional Preference among Students of the Faculty of Specific Education Minia University
Dr. Fatma Mohamed Amin

Abstract:

The current Status shows a lack of professional performance in all sectors and areas, causing him a lot of problems and challenges of sustainable development and then clear the need to consolidate professional culture in all areas and raise the level of professional awareness and its relation to occupational preference to the students of the College education quality Minia University to keep up with developments of the times and the requirements of human development and labor market developments. The aim of the present study defined the relationship between the level of professional awareness and professional preference among a sample of students of the Faculty of Specific Education Minia University, and gender differences in the level of professional awareness and professional preference. The current study was conducted on a sample of (250) students from the College of the quality of the various disciplines of Education at the University of Minia during the first semester of the academic year 2016/2017 m.

The study consisted tools in the two measures for professional awareness and professional preference to students of the Faculty of Specific Education Minia University. The results showed a high level of professional awareness and professional preference among a sample study of students of the Faculty of Specific Education Minia University, the existence of a correlation between the level of professional awareness and professional preference for the study sample; and the presence of a statistically significant difference between male and female students in the level of professional awareness for the benefit of the students at (0:01), and the lack of a statistically significant difference between male and female students in vocational preference.

Keywords: Vocational Awareness, Professional Preference.

مقدمة:

إن من أهم أهداف التنمية المستدامة في كافة المجالات والقطاعات ومختلف المؤسسات التغلب على ثقافة الاحباط واللامبالاة وترسيخ ثقافة الأمل

والأداء المتميز، وثقافة أي مجتمع ترتبط بأفكاره ومعتقداته ووسائل معيشتة وأساليب العمل فيه وجميع النظم التي تحكم ذلك المجتمع.

يرى عبد العزيز (١٩٩٧) أن سلوك الإنسان وتصرفاته تقتزن بثقافته وتصوراتة للحياة ونظرته إلى الأشياء والأمور التي تحيط به، فعلى ذلك تكون أعماله وردود أفعاله. وأكد بكر (٢٠٠٤) على أهمية المهنة في تحقيق التنمية البشرية للأفراد، فهي تعبر عن أسلوب حياة الفرد، وتؤثر الثقافة المهنية للشخص في مواقف العمل علاوة على ذلك فإن المهنة تحقق أغراضًا اقتصادية ونفسية واجتماعية، فمن الناحية الاقتصادية إذا ما وضع الفرد في وظيفة مناسبة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء المتميز، ومن الناحية النفسية يؤدي فشل الفرد في مهنة ما إلى شعوره بالنقص والفشل والإحباط، والاضطراب والتوتر، أما اجتماعيًا فإن البطالة عند الفرد تؤدي إلى التعرض للكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاطلون عن العمل أكثر من غيرهم.

إن اختيار التخصصات المناسبة على أسس علمية سليمة وفق قدرات وميول واستعدادات الطلاب يعمل على توجيههم إلى المهن المناسبة وفق متطلبات سوق العمل والتقليل من إهدار الموارد البشرية والمادية ومواجهة التحديات والمشكلات المزمنة في أغلب القطاعات والمجالات.

أوضح عبد الوهاب (٢٠٠٨) أن الميول المهنية تؤدي دورًا مهمًا في نجاح الفرد وأخفاقه في مرحلة الشباب التي يبدأ فيها تطور الميول لدى إلى أن تصبح هذه الميول مهنة يمتنها لكسب رزقه وذلك من خلال الوعي المهني وتوفير الثقافة المهنية. ويرى الريحاني (٢٠٠٩) أنه في ظل العولمة أصبح العالم قرية كونية سريعة التغير والتأثر ببعضها، فالوقوف على طبيعة التحديات التي تواجه جيل الشباب تمنحنا معرفة كافية عن واقنا الحالي وكيف نتجه نحو المستقبل ويمكن أن نقول أن جيل الشباب أمضى أسلحة العالم العربي في

صراعه المصيري من أجل خروجه من كهوف الظلام وصنع مستقبل أفضل، فضلا عن ذلك صاحب هذا المستقبل.

أوضحت دراسة كل من: الهملان، ٢٠١٣؛ وعياد، ٢٠١١؛ والحميدي، ٢٠١٠؛ ومحمد، ٢٠٠٩؛ Shobha & Nimmi, 2007؛ ويعقوب، ٢٠٠٧؛ Gottfredson, 2002؛ Feliciano & Alicea, 2002؛ Dillon, 2001؛ والمعشني، ٢٠٠١؛ والحارثي، ٢٠٠١ أهمية كل من التوجيه والارشاد المهني والتفضيل المهني والثقافة المهنية وتأثيرها على الميول والتفضيلات المهنية مما يولد نوع الرضا الوظيفي والوعي المهني وأثرها على حياة الفرد المادية والمعنوية، وأن الميول المهنية تعد محددًا مهمًا في التخصص الذي يختاره الطلاب، كما أكدت على أن التفضيل المهني يتأثر بالثقافة المجتمعية والمهنية وبعصر الانفتاح والعولمة والتطلع إلى كل جديد.

يرى فراج (٢٠٠٦) أن التفكير في المستقبل والخوف منه من الأمور التي أصبحت تشغل فكر الشباب . طلاب وطالبات الكليات والجامعات . الذين هم المستقبل، يفكرون به بشكل كبير ويتخوفون مما يخبئه لهم. فالشباب في هذه المرحلة يعيشون كثيرًا من التناقضات والأزمات في ظل الظروف الراهنة، التي تنعكس على معظم المجتمعات، وتترك بصماتها على سلوكهم وعطائهم، وتلقي بظلالها على أفكارهم العملية وتوجهاتهم المستقبلية، فالشباب هم عصب الحياة، والمرأة الصادقة لأية أمة، تعكس من خلالها مدى تطورها وتوجهها نحو المستقبل.

ويشير الريحاني (٢٠٠٩) أنه في ظل العولمة أصبح العالم قرية كونية سريعة التغير والتأثر ببعضها، فالوقوف على طبيعة التحديات التي تواجه جيل الشباب تمنح معرفة كافية عن الواقع وكيف يتجه نحو المستقبل، ويمكن القول: أن جيل الشباب أمضى أسلحة العالم العربي في صراعه المصيري من أجل خروجه من كهوف الظلام وصنع مستقبل أفضل. وتناولت دراسة كل من:

كنعان، والمجيد، ١٩٩٩؛ Hwang, Young Suk, et al, 2001؛ الحسنات، ٢٠٠٨؛ حجازي، ٢٠١٠ تأثير الميول والتفضيل والوعي المهني على حياة الشباب بوجه عام وطلاب الجامعات بوجه خاص.

ولاحظت الباحثة من خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة حول التفضيل والوعي المهني، التأكيد على أهمية الثقافة المهنية لتنمية الميول المهنية التي تؤدي إلى التقدم والرقي في العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية والتغلب على التحديات والمشكلات الإدارية، وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التعرف على مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا في ضوء الثقافة المهنية لعينة البحث.

مشكلة الدراسة:

تعد الثقافة المهنية أحد العوامل الأساسية لتفعيل التنمية البشرية في كافة المؤسسات والقطاعات وزيادة الوعي المهني مما يترتب عليه الميل أو التفضيل لمهنة بعينها. ويرى الدايري (٢٠٠٥) أن اختيار المهنة قد يكون نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح عارضة من قريب أو إثر قراءة قصة في كتاب أو مشاهدة فيلم سينمائي أو سماع محاضرة حماسية أو الاتصال بشخصية بارزة أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة أو لأن المهنة تتماشى مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، دون النظر إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وميول وصفات لنجاحه في مهنة ما.

ويعد قرار اتخاذ مهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته خاصة في عصر التطورات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية، وقد أوضحت دراسة كل من: Patton, et al, 2004; Vignoli, et al, 2005; Jelena, et al, 2006; Hughes, Thomas, 2006; Germeijs, Verschueren, 2006; 2006؛ وعبد الحميد، ٢٠٠٧ أهمية الوعي المهني في اتخاذ القرار المهني ومدى ارتباطه

بالتقافة المهنية التي تؤدي إلى النضج والوعي المهني. كما أشارت دراسة كل من: Creed, et al, 2009; Germeijs, Verschueren, 2009; Margaret, 2007; Hirschi, 2009; إلى أهمية الميول والتفضيل والتخطيط والإرتقاء المهني الأداء المتميز والالتزام بمهام المهنة.

بناءً على ما تقدم يتضح أن هناك فجوة بين المستهدف والواقع الحالي الأمر الذي دفع الباحثة إلى إجراء هذا البحث والكشف عن العلاقة بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا. وللتصدي لهذه المشكلة حاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
"ما مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا؟".

يتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى الوعي المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية . جامعة المنيا؟.
٢. ما التفضيل المهني المناسب لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية . جامعة المنيا؟.
٣. هل يوجد فرق دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات في مستوى الوعي المهني عند مستوى 0.01؟.
٤. هل يوجد فرق دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات في التفضيل المهني عند مستوى 0.01؟.
٥. ما نوع العلاقة الارتباطية بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا؟.

أهمية الدراسة:

نبعت أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية:

أولاً . الأهمية النظرية:

١. إلقاء الضوء على مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية حيث ندرت الدراسات والبحوث العربية التي تناولت العلاقة بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية.
٢. دور مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني في مجال الثقافة المهنية والتنمية البشرية المستدامة في المجتمع.
٣. تطوير النظرة للثقافة المهنية للتغلب على مشكلة إهدار الموارد البشرية.

ثانياً . الأهمية التطبيقية:

١. تحديد مستوى الوعي المهني ونسبة التفضيل المهني والعلاقة بينهما.
٢. المقارنة بين الطلاب والطالبات في مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف:

١. مستوى الوعي المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا.
٢. نسبة التفضيل المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا.
٣. العلاقة بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا.
٤. الفروق بين طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في مستوى الوعي المهني.
٥. الفروق بين طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في مستوى التفضيل

المهني.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية علي الحدود الآتية:

- **حدود بشرية:** مجموعة من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية قوامها (٢٥٠) طالبًا من مختلف التخصصات بواقع (٧٥ طالبًا، ١٧٥ طالبة).
- **حدود مكانية:** تم تطبيق مقياس البحث على طلاب وطالبات كلية التربية النوعية جامعة المنيا في التخصصات المختلفة: تكنولوجيا التعليم، معلم الحاسب، الإعلام التربوي، الاقتصاد المنزلي، التربية الموسيقية.
- **حدود زمانية:** تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الأول، من العام الجامعي ٢٠١٦ / ٢٠١٧ م.
- **حدود محتوى:** تمثلت في مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا في التخصصات المختلفة" لأداتا البحث - من إعداد الباحثة -.

مصطلحات الدراسة:

الوعي المهني Vocational Awareness:

يقصد به إجرائيًا قدرة الفرد على الإدراك وفهم الذات المبني على الأفكار والمفاهيم والاتجاهات المرتبطة بالعلم والمعرفة للأدوار المهنية التي تسهم في رفع المكانة التمهينية والإنتاجية والاقتصادية في المجتمع.

التفضيل المهني Professional Preference:

يقصد به إجرائيًا ميل الفرد أو استعداده أو اختياره للمهنة التي يفضلها ويرغب العمل بها.

إجراءات الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية الإجراءات الآتية:

١. الإطلاع علي الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة الحالية، والتي اهتمت بمستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني.
٢. اختيار عينة الدراسة " بطريقة عشوائية" من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية جامعة المنيا في التخصصات المختلفة: تكنولوجيا التعليم، معلم الحاسب، الإعلام التربوي، الاقتصاد المنزلي، التربية الموسيقية.
٣. تصميم وبناء مقياس الوعي المهني ومقياس التفضيل المهني، وعرضهما على المحكمين لضبطهما وإجراء التعديلات المقترحة في ضوء آرائهم، والتأكد من صلاحيتهما للتطبيق على عينة البحث.
٤. إجراء التجربة الاستطلاعية؛ لضبط أداة الدراسة إحصائياً والتأكد من صلاحيتها للتطبيق وعمل الضوابط الإحصائية لها (الصدق والثبات).
٥. تطبيق أدوات القياس على عينة الدراسة.
٦. رصد النتائج وتحليلها ومعالجتها إحصائياً، ومناقشتها، وتفسيرها.
٧. تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج.

الإطار النظري:

اشتق الإطار النظري لهذه الدراسة من ثلاثة مصادر وهم: الوعي المهني، والتفضيل المهني، ونظريات الاختيار المهني.

أولاً . الوعي المهني:

يعد الوعي المهني أحد الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مساعدة الطلاب/ الطالبات على اتخاذ القرار المهني الصائب؛ فالطلاب/ الطالبات الذين

لديهم مستوى مرتفع في الوعي المهني هم أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المهنية والنجاح في حياتهم. لذا يجب العمل على تنمية مستوى الوعي المهني وتنمية مهارات الطلبة الموهوبين (Roberts, 2008) يتأثر الوعي المهني بعديد من المتغيرات الشخصية، مثل: مستوى الذكاء والسمات الشخصية والكفاءة الذاتية ومستوى الدافعية. ومفهوم الذات كما جاء في دراسة كل من: (Nasir & Lin, 2013؛ والصبيحي، ٢٠١٠) التي أكدتا على وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين مفهوم الذات والهوية المهنية وبين مستويات الوعي المهني لديهم وعلاقتها بالاختيار المهني، ويعد مستوى الذكاء من أهم العوامل المؤثرة على وعي الفرد حيث يؤثر على سلوك الفرد ونظرته إلى الحياة وقدرته على إتقان المهام المطلوبة منه، وقد كشفت دراسة أجراها جارندر Gardner أن الذكاء المعرفي يسهم في التنبؤ بالنجاح المهني بنسبة ١٢%، كما أشار إلى أن الذكاء الأكاديمي والمهارات المعرفية تسهم في حصول الفرد على مهنة والنجاح فيها. وبالرغم من أن كثير من البرامج التعليمية والتربوية قد ساعدت على توفير فرص لتعريف الطالب بأبرز المجالات المهنية المتاحة في المجتمع من حولهم؛ إلا أن معظم البرامج التعليمية المصممة لهذه الفئة لا تزال ضعيفة على مستوى كافة المراحل التعليمية (Doubek, 2001).

لذا فالقرارات المهنية من أهم القرارات التي يتخذها الطلاب في حياتهم، لأنها تقوم على أساس المقارنة بين السمات والميول والاستعدادات الخاصة بكل فرد والتي يقوم بالاختيار بناء عليها. و تبدأ عملية التفضيل المهني عند تحديد الهدف المراد الوصول إليه، وذلك من خلال جمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يسعى إلى الالتحاق بها (الزهراني، ٢٠١٠).

إن اختيار الفرد للمهنة المناسبة له يجعله قادراً على التفوق والاستمرار بها كما أن اختياره للمهنة المناسبة يتيح له فرصة التقدم والتطور فيها، علاوة على أن الاختيار السليم يحقق للفرد الرضا والسعادة والطمأنينة، والذي ينعكس

إيجابياً على تكيفه النفسي والاجتماعي والمهني. ويسهم في توفير جو عمل مريح ورضا وبالتالي جودة في الإنتاج كمّاً ونوعاً، الأمر الذي ينعكس في تحسين الاقتصاد الوطني بشكل عام (الصويط، ٢٠٠٧).

ثانياً . التفضيل المهني:

أهمية التفضيل المهني :

يرى المشعان (٢٠٠٨) أنه لا يزال في كثير من المنظمات الصناعية وغيرها في الدول المتقدمة صناعياً عامة والنامية خاصة يهمل في برمجته عملية الاختيار المهني فلا يتبع في ذلك طرقاً علمية قد أثبتت الخبرة والتجربة صحتها وفعاليتها في كثير من المجالات المختلفة وعلى جميع المستويات ولا تزال في الوقت الحاضر معظم المنظمات الصناعية تهتم بتحسين العامل الإنساني الذي تسند إليه مسؤولية إدارة. فالاختيار المهني يظل مهماً في جميع المنظمات، ولا تقتصر أهمية الاختيار المهني فقط على سعادة ورضا العمال، بل على ما تكتسبه المنظمات الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج، وتحسين بالعلاقات الإنسانية.

وأن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادراً على التفوق، والترقي فيه، ويجعله قادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته، كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق في مهنة أخرى، والبدء في أول السلم من جديد، وكذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى وفضلاً عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاها الفرد في أدائه عملاً يستمتع به، وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم.

العائد التربوي للتفضيل المهني:

إن اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختيارات أعدت

تكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يجتازها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له، وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من أجل التكيف مع الوظيفة، منها :

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

ب. **معرفة الذات:** تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، وتؤدي مبالغة الفرد إلى تقييم نفسه إلى اختيار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته، كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويكون دون قدرات الفرد .

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

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

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

و. **الشخصية:** تعرف الشخصية بأنها " التنظيم الفريد لاستعداد الشخص للسلوك في المواقف المختلفة"، والشخصية بهذا المعنى ليست شيئاً

يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر.

العوامل المؤثرة في التفضيل المهني :

يشير الدايري (٢٠٠٥) أن من أهم العوامل المؤثرة في التفضيل المهني تتمثل في تأثير الأقران (الأصدقاء)، وتأثير الوالدين، والهيئة التدريسية، والحيرة والتردد، والاهتمام بالمكانة والنجاح.

ثالثاً . نظريات الاختيار المهني:

إن مستوى الوعي المهني وارتباطه بالتفضيل المهني يساعد الفرد على اختيار المهنة التي يبدع ويرتقي بها في المستقبل، وفيما يلي عرض لبعض النظريات التي اهتمت بالاختيار المهني وهي كالآتي:

نظرية جينزبرج Genzerperg:

تعتمد هذه النظرية على أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني، هي: عامل الواقعية، ونوع التعليم، واتجاهات الفرد العاطفية، وقيمه الشخصية والاجتماعية، وكلٌ يؤدي دورًا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الاختيار المهني (فلاتة، ٢٠٠٥).

وتتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة باختيار المهنة، هي:

- الاختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.
- عملية الاختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة.
- عملية الاختيار المهني تنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.
- وجود ثلاث مراحل لا انفصال بينها، فهي ذات طبيعة تراكمية للاختيار المهني، تشمل:

○ **مرحلة الاختيار التخيلي:** تنحصر هذه المرحلة تقريبا بين سن ٦ -

١١ 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 المبني:** تستمر هذه المرحلة من سن ١٢ - ١٨ سنة وتمتاز بعدم اليقين لذلك لا يستطيع الفرد أن يحدد المهنة التي يريدها، ويؤثر الوالدان والنظام التعليمي على اختياره لنوع المهنة التي يرغب الالتحاق بها (أبو كاشف، ١٩٩٩).

○ **مرحلة الواقعية:** يطلق 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 تؤدي الفروق الفردية دورًا مهمًا في بدايتها ونهايتها، وترى نظرية النمو المهني أن نمو الاختيار المهني يتم من خلال عوامل التواصل الاستكشافي 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، ٢٠٠٧).

نظرية سوپر Suoper:

أكدت هذه النظرية على أن الاختيار المهني يعتمد 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 نموذجًا محددًا من القدرات والميول، وأن اختيار إحدى المهن والتكيف معها عملية مستمرة، وتتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه،

فأولياء الأمور ذو المستوى الاقتصادي والاجتماعي المرتفع 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، ويزداد رضا الفرد عن عمله بناء على مدى توافق هذا العمل مع قدراته ورغباته وميوله (الحري، ٢٠٠٨).

نظرية هولاند Holland:

تتمحور نظرية هولاند حول الدور الذي تؤديه شخصية الفرد وما يترتب عليها من سلوك شخصي في اختيار مهنته وفقاً 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 لا بد أن يبني الفرد عليه صورة ذهنية معينة مبنية على جوانب مبنية من الواقع والحقيقة، هذا فضلاً عن شح المعلومات التي يتحصل عليها الفرد عن المهنة التي يتوق إليها بما يؤدي إلى ازدياد النظرة السلبية عن المهن التي ينطلع في الحصول على إحداها، لكن هولاند ربط تطلعات الأفراد نحو ممارسة المهنة بوجود بيانات مهنية لها سمات وخصائص معينة قد تتناسب مع شخصية الفرد وتطلعاته المهنية وهذه البيانات تتسم بجوانب منها: أنها متغيرة وليست ثابتة وتتصف بالسهولة والسلاسة فهي ليست صعبة أو معقدة من حيث الوصول إليها، وكما أن الأدوات المستخدمة فيها متوفرة فضلاً عن توفر المعلومات المتعلقة بها بما يشجع الفرد على الاختيار في ضوء ما يتوفر من بيانات مهنية (مفرج، ٢٠١٠).

يرى 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 الى ستة أنماط للشخصية، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتتطابق في صفات النمط نفسه و قد سمى الأولى البيئات المهنية و الثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست وكل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية الست بدرجات متفاوتة ومتمايزة إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر (الداهري، ٢٠٠٥).

يشير (المشعان، ١٩٩٣) أن النظرية تعتمد على ثلاثة محاور أساسية هي: البيئة، الفرد، تفاعل الفرد مع البيئة. وتقوم النظرية على أساس تقييم الشخصية إلى ستة أنماط هي: النمط الواقعي Realistic Type، والنمط المعرفي المفكر Investigative Type، والنمط الاجتماعي Social Type، والنمط التقليدي Conventional Type، والنمط المغامر Enterprising Type، والنمط الفني Artist Type. وقسم "هولاند" البيئات إلى ست نماذج وهي: البيئة العقلية، والبيئة الواقعية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة التقليدية، وبيئة المشروعات، والبيئة الفنية.

نظرية بانديورا Panadora:

يفترض بانديورا أن تصورات الأفراد نحو أنفسهم خلال تأدية المهمات المنوي إنجازها تتوسط بين ما يعرفه الفرد واعتقاده في قدرته على إنجاز هذه المهمة، وأن الكفاءة الذاتية وتوقعات المخرجات تصورات الفرد للواقع، وقد تكون التصورات مطابقة للواقع أو غير واقعية، فالطالب القادم من خلفيات تعليمية عالية والذي يذهب إلى الندوات التعليمية والورش التدريبية لاكتساب مهارة لمساعدة الناس، والذي يتم تعزيزه من قبل زويه والأصدقاء، سيطور اعتقاداً قوياً يقود إلى مخرجات إيجابية مثل الالتحاق بالجامعة، مطوراً ميولاً نحو إحدى التخصصات التي توفر له فرصة لمساعدة الناس، وحسب النظرية المعرفية الاجتماعية يتم التركيز على خبرات التعلم التي ترتبط باعتقادات الكفاءة الذاتية

وتوقعات المخرجات، لأنها تؤدي إلى نشاطات وميول مهنية يمكن تنميتها (الحري، ٢٠٠٨).

نظرية آن رو Ann Rou :

اعتمدت هذه النظرية على دراسة الفروق الشخصية بين الناس وعلاقتها بما يختارونه من مهن ووظائف مختلفة؛ لأنه ليس لهم دخل فيما يختارونه وإنما يعتمد على التنشئة الأسرية التي يتعرضون لها، فإذا كانت تتسم بالتساهل أو القسوة؛ فإن أفرادها سيختارون مهناً خدمية بسيطة كمهن العمالة، أما الأهل الذين يقومون بالرعاية المتوازنة لأبنائهم فإنها ستؤدي بهم إلى اختيار مهن علمية وتطبيقية، وتتشابه مع نظرية السمات والعوامل التي تؤكد على أهمية إدراك الفرد لاستعداداته وقيمه واحتياجاته وعلاقتها بمتطلبات واحتياجات المهنة لإيجاد التوافق المطلوب بين الذات ومهنته (مفرج، ٢٠١٠).

لقد تأثرت آن رو في نظريتها بجاردنر ميرفي في استخدامه لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتدفق من خلالها طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية ورأت أن للتنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته (فلاتة، ٢٠٠٥).

لذلك رأت آن رو أن هناك ثلاثة أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد، وهي:

١. **الأسلوب البارد:** الأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضاً للطفل وإما مهملاً له فأما الأب الراض فيمتاز بالعدوانية والفتور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية، ويهمل آراءه في ذلك. وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسماً فقط، الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن، وفي حالة توجهه يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

٢. **الأسلوب الدافئ والبارد:** إن أسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج أطفالاً مدللين، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل لقيام بمهام عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي.
٣. **الأسلوب الدافئ:** يمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضياً أو بتقديم الحب له فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضياً فيكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب، وفي هذا النمط من الرعاية يشعر الأبناء بالمحبة المستمرة ويقوم الآباء بمساعدتهم دون سيطرة أو عقاب (الحربي، ٢٠٠٨).

ويشير (القاسم، ٢٠٠٠) إلى أن آن رو توصلت إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي:

١. تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن ليس لها توجه إنساني.
٢. هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلاً واضحاً وقطعياً على أهميتها في الاختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكر أو أنثى تحدد العوامل الوراثية، وأن هناك تبايناً في القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحني معين كالنواحي الميكانيكية، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلاً، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.
٣. إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلاً للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء

- النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.
٤. إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية، فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية.
٥. تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الارضاء والإحباط في الطفولة، وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الإنسان كالتي حددها "ماسلو" وهي الحاجات الفسيولوجية كالماء، الطعام، والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار، الأمان، النظام، الحماية والقلق، إضافة إلى الحاجات الأخرى كالإنتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات.
٦. إن النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على إنجازات الفرد وأن المحور الأساسي لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط.
٧. إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وأن توجهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساسي للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه، ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشتمل مجالات الحياة جميعها.
٨. هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة، وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حبا للإستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي إلى كف الحاجة إلى الاستطلاع في بعض المواقف، وأن

الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص إلى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وأن اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضائها.

٩. إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تتعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحدا من ثلاث: الأول تجنب الطفل والثاني تقبله والثالث الاهتمام الزائد به، وأنه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني.

١٠. إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جداً على الأقل في مرحلة المراهقة، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.

١١. يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات بناءً على وظائف تقوم على أساس:

- تقديم الخدمات.
- الأعمال واتصالات الأعمال.
- نواحي التكنولوجيا.
- الأعمال الثقافية.
- الأعمال العلمية.
- الاتصالات الخارجية.
- الأعمال التنظيمية.
- الأعمال الفنية والترفيهية.

الطريقة والإجراءات:

أولاً . منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة "المنهج الوصفي" الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي لمستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية في مختلف التخصصات، فهو لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما

يتضمن تفسيرًا لهذه البيانات واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى، لذا فالمنهج الوصفي الأنسب لطبيعة الدراسة الحالية.

ثانيًا . عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من:

- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت من (٣٠) طالبًا من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في التخصصات المختلفة بجامعة المنيا، لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- عينة الدراسة الأساسية: تكونت من (٢٥٠) طالبًا من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في التخصصات المختلفة بطريقة عشوائية بجامعة المنيا.

ثالثًا . أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات الدراسة في مقياسين " لمستوى الوعي المهني، والترفضيل المهني " - من إعداد الباحثة -:

١. **مقياس الوعي المهني:** تكون المقياس من (٣٠) مفردة، تم صياغتها بطريقة تقريرية واضحة ومباشرة، وتناولت كل مفردة فكرة واحدة محددة المعني. وأعد المقياس بحيث تصدرته مجموعة من التعليمات الموجهة للطلاب والطالبات لمساعدتهم في الاستجابة. وتم حساب معامل ثباته بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) طالبًا من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في التخصصات المختلفة. واستخدم لحساب معامل الثبات طريقة التطبيق وإعادة التطبيق Test-Retest وتم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون Person، وجاء مساويًا (٠.٨٥) وتعد قيمة مناسبة تصلح كأساس للتطبيق. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضه على (٩) من المحكمين أجمعوا على أن بنوده تناسب طلاب وطالبات كلية التربية النوعية بعد إجراء التعديلات المقترحة، وروعي في تقدير الاستجابات أن تتدرج من (1:5) بالنسبة للعبارات طبقًا لمستويات

ليكرت "Likert"، تدرج من الموافقة إلي المعارضة كما يلي: "أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، أعارض، أعارض بشدة".

٢. مقياس التفضيل المهني: تكون من (٤٦) مهنة، تم صياغتها بطريقة واضحة ومباشرة، وأعد المقياس بحيث تصدرته مجموعة من التعليمات الموجهة للطلاب والطالبات لمساعدتهم في الاستجابة. وتم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى بعرضه على (٩) من المحكمين أجمعوا على أن بنوده تتناسب طلاب وطالبات كلية التربية النوعية بعد إجراء التعديلات المقترحة، وتمثلت الاستجابات في اختيار المهنة التي توافي التخصص للطلاب/ الطالبات ووفق ميولهم "أرغب، لا أرغب" (السيد، ١٩٩٦). كما تم حساب معامل ثباته بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية في التخصصات المختلفة. واستخدم لحساب معامل الثبات طريقة التطبيق وإعادة التطبيق Test-Retest وتم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون Person، وجاء مساوياً (٠.٨٣) وتعد قيمة مناسبة تصلح كأساس للتطبيق.

رابعًا . المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (20) لإجراء المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة، كالآتي:

١. حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة من مفردات مقياس مستوى الوعي المهني، لكل بديل من بدائل الإجابة؛ وذلك للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة.
٢. حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مهنة من مهن التفضيل المهني؛ وذلك للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة.
٣. تم حساب دلالة الفرق باستخدام اختبار (ت) المحسوبة والجدولية

للإجابة عن السؤال الثالث والرابع من أسئلة الدراسة.
 ٤. تم حساب معامل الارتباط بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني للإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة.

النتائج وتفسيرها:

السؤال الأول:

"ما مستوى الوعي المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية جامعة المنيا؟".

للإجابة عن هذا السؤال طبق مقياس مستوى الوعي المهني على عينة الدراسة الأساسية التي بلغ قوامها (٢٥٠) من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية بجامعة المنيا، وتم حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة. والتي يوضحها الجدول الآتي:

جدول (١): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل مفردة من مفردات مقياس مستوى الوعي المهني (ن = ٢٥٠ طالبًا)؛ (النهاية العظمى = ١٥٠ درجة)

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	المفردة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	المفردة	
											التكرار	النسبة
٤٥	٧٨	٤٩	٤٧	٣١	١٦ التكرار	٣٠	٨٩	٠	٨٢	٤٩	١ التكرار	٤٩
١٨	٣١,٢	١٩,٦	١٨,٨	١٢,٤	النسبة	١٢	٣٥,٦	٠	٣٢,٨	١٩,٦	النسبة	١٩,٦
١٥	١٨	١٢	٦٣	١٤٢	١٧ التكرار	١٥	١٩	٢٥	٨٢	١٠,٩	التكرار	١٠,٩
٦	٧,٢	٤,٨	٢٥,٢	٥٦,٨	النسبة	٦	٧,٦	١٠	٣٢,٨	٤٣,٦	النسبة	٤٣,٦
١٦	٤٢	٤٧	٥٥	٩٠	١٨ التكرار	١٠	١٥	٢٠	٩٥	١١,٠	التكرار	١١,٠
٦,٤	١٦,٨	١٨,٨	٢٢	٣٦	النسبة	٤	٦	٨	٣٨	٤٤	النسبة	٤٤
٧٨	٨٨	٣٢	٣٨	١٤	١٩ التكرار	٨	٤٥	٤٧	٦١	٨٩	التكرار	٨٩
٣١,٢	٣٥,٢	١٢,٨	١٥,٢	٥,٦	النسبة	٣,٢	١٨	١٨,٨	٢٤,٤	٣٥,٦	النسبة	٣٥,٦
٦	٣	٣٥	١٥	١٩١	٢٠ التكرار	٣٥	٦٩	٥٨	٤٠	٤٨	التكرار	٤٨
٢,٤	١,٢	١٤	٦	٧٦,٤	النسبة	١٤	٢٧,٦	٢٣,٢	١٦	١٩,٢	النسبة	١٩,٢
٣٥	٤٥	٣٧	٥٥	٧٨	٢١ التكرار	٤٧	٦٧	٢٥	٦٦	٤٥	التكرار	٤٥
١٤	١٨	١٤,٨	٢٢	٣١,٢	النسبة	١٨,٨	٢٦,٨	١٠	٢٦,٤	١٨	النسبة	١٨
١٥	١٩	٢٠	٨٥	١١١	٢٢ التكرار	٠	٠	١١	١١٠	١٢٩	التكرار	١٢٩
٦	٧,٦	٨	٣٤	٤٤,٤	النسبة	٠	٠	٤,٤	٤٤	٥١,٦	النسبة	٥١,٦
١١	١١	١٩	٩٥	١١٤	٢٣ التكرار	٩٢	١٠,٢	٤٥	٧	٤	التكرار	٤

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	المفردة		لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	المفردة	
					النسبة	التكرار						النسبة	التكرار
٤,٤	٤,٤	٧,٦	٣٨	٤٥,٦	النسبة				١٨	٢,٨	١,٦	النسبة	
٥	٢٠	٢٣	٩٧	١٠٥	التكرار	٢٤	٤	١١	٠	٨٣	١٥٢	التكرار	٩
٢	٨	٩,٢	٣٨,٨	٤٢	النسبة		١,٦	٤,٤	٠	٣٣,٢	٦٠,٨	النسبة	
٤٨	٧٠	٢٤	٦٦	٤٢	التكرار	٢٥	٠	٥	٥	٧١	١٦٩	التكرار	١٠
١٩,٢	٢٨	٩,٦	٢٦,٤	١٦,٨	النسبة		٠	٢	٢	٢٨,٤	٦٧,٦	النسبة	
٢٠	٣٦	٣٤	٧٥	٨٥	التكرار	٢٦	٣٠	٥٩	٢٠	٧٥	٦٦	التكرار	١١
٨	١٤,٤	١٣,٦	٣٠	٣٤	النسبة		١٢	٢٣,٦	٨	٣٠	٢٦,٤	النسبة	
٥٩	٤٥	٣٤	٥٥	٥٧	التكرار	٢٧	٠	٥	٠	٧٠	١٧٥	التكرار	١٢
٢٣,٦	١٨	١٣,٦	٢٢	٢٢,٨	النسبة		٠	٢	٠	٢٨	٧٠	النسبة	
٨٩	١٢٢	١٠	١٤	١٥	التكرار	٢٨	٥٦	٨٨	٣٤	٤٢	٣٠	التكرار	١٣
٣٥,٦	٤٨,٨	٤	٥,٦	٦	النسبة		٢٢,٤	٣٥,٢	١٣,٦	١٦,٨	١٢	النسبة	
١٥	١٤	٢	٩٩	١٢٠	التكرار	٢٩	٨٦	٧٨	٣٥	٣٦	١٥	التكرار	١٤
٦	٥,٦	٠,٨	٣٩,٦	٤٨	النسبة		٣٤,٤	٣١,٢	١٤	١٤,٤	٦	النسبة	
٢٤	٢٥	٣٥	٧٥	٩١	التكرار	٣٠	٩٠	١٠١	٩	٣٨	١٢	التكرار	١٥
٩,٦	١٠	١٤	٣٠	٣٦,٤	النسبة		٣٦	٤٠,٤	٣,٦	١٥,٢	٤,٨	النسبة	

يتضح من الجدول السابق ارتفاع غالبية التكرارات والنسب المئوية في الاستجابة لكل مفردة من المفردات الخاصة بمقياس الوعي المهني، وأعتبرت الباحثة أن مازاد عن (٣) ويمثل استجابة أوافق بشدة، وأوافق يعبر عن إمام الطلبة بمفهوم الوعي المهني والذي جاء مساوياً (٧٠%)، وأن (٣) فأقل وتمثل استجابة غير متأكد، لا أوافق، ولا أوافق بشدة يعبر عن عدم إمامهم بالمفهوم والذي جاء مساوياً (٣٠%)، وتعكس هذه النتائج مدى درجة الوعي المهني لدى الطلبة وارتباطها بمتطلبات سوق العمل، الذي يتأثر بمعرفة المخرجات والمزايا والعيوب التي تترتب على الاختيارات المهنية للطلبة.

السؤال الثاني:

"ما التفضيل المهني المناسب لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا؟".

للإجابة عن هذا السؤال طبق مقياس التفضيل المهني على عينة الدراسة

الأساسية التي بلغ قوامها (٢٥٠) طالباً من طلاب وطالبات كلية التربية النوعية بجامعة المنيا بمختلف التخصصات، وأوضحت نتائج استجابات الطلبة عينة الدراسة أنهم اختاروا المهن التي تتسق وتخصصاتهم المختلفة، حيث اختار طلاب المهن الآتية: (أخصائي تكنولوجيا، مدير إعلانات، خبير تربوي، مسئول دعم فني، فني صيانة أجهزة، موظف إداري، مدير محطة تليفزيونية، فني حاسب، مسئول دعم فني، مدرب كمبيوتر، موظف بنك، فني إلكترونيات، تنفيذي إعلانات، مطور مواقع إلكترونية، مصمم جرافيك، مبرمج، مخرج مسرحي، صحفي، أديب، شاعر، كاتب مسرحي، روائي، مذيع، ممثل، موسيقار، مغني، ملحن، منظم حفلات، عازف آلة موسيقية، مشرفة تغذية، شيف، مصممة أزياء، مدير فندق، معلم، أستاذ جامعي).

ولوحظ في تفضيلات الطلبة للمهن الاتفاق على مهنتي المعلم والأستاذ الجامعي مما يعكس الطموح لديهم، كما أن تفضيلاتهم المهنية تعكس مدى وعيهم وإلمامهم بمواصفات الخريج الذي يسعى القسم الذي ينتمون إليه ويلتحقون به من إعدادهم لها.

السؤال الثالث:

"هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات عينة الدراسة في مستوى الوعي المهني؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين مجموعتي الدراسة وفقاً للجنس في مقياس الوعي المهني، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٢): دلالة "ت" لدرجات الطلاب والطالبات في مقياس الوعي المهني

(النهاية العظمى = ١٥٠ درجة)

الجنس	ن	م	ع	قيمة "ت"	قيمة "ت" الجدولية عند
-------	---	---	---	----------	-----------------------

مستوى (٠,٠١)	الحسابية				
١,٦٧	٢,١٧	٣٦,١٩	١٠٦,٩	٧٥	طلاب
		٣٢,٤٣	١١٧,٤	١٧٥	طالبات

باستقراء النتائج في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" الحسابية جاءت مساوية (٢,١٧) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بمقارنتها بقيمة "ت" الجدولية عند نفس المستوى، مما يدل على أن الفرق جاء لصالح الطالبات. ويعزى ذلك إلى عدة أسباب، منها: إدراك لذاتهن المهنية وما تحمل من قدرات واستعدادات وميول واهتمامات ومن جهة أخرى إدراكهن لمعطيات سوق العمل وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريبية. كما يتأثر الوعي المهني بعدد العوامل، منها: ما يعد داخلي، مثل: البيئة الأسرية، والذكاء، وحب الاستطلاع، والرغبة في الاستكشاف مما يحقق للطالبة معرفة أكثر حول محيطها، ومنها ما يعد خارجي تحمله البيئة من مثيرات ومن أساليب التنشئة الاجتماعية والتربية، فتسهم المؤسسة التعليمية في المساعدة على تعرف الذات وما يتطلبه المجتمع وسوق العمل. وتمثل المرحلة الجامعية العتبة أهم مرحلة يمر من خلالها المتعلم من التكوين الأكاديمي إلى دخول سوق العمل، من خلال إكسابه المهارات والكفايات التي تؤهله للانخراط المهني، عن طريق عديد من الخدمات التي تخص التكوين الأكاديمي، والتوجيه الجامعي، وتحقيق التوافق النفسي للدخول سوق العمل.

السؤال الرابع:

"هل يوجد فرق دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات في التفضيل المهني عند

مستوى (0.01)؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من الدلالة الإحصائية

للفرق بين مجموعتي الدراسة وفقاً للجنس في التفضيل المهني، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٢): دلالة "ت" لدرجات الطلاب والطالبات في مقياس الوعي المهني
(النهاية العظمي = ١٥٠ درجة)

الجنس	ن	م	ع	قيمة "ت" الحسابية	قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (٠,٠١)
طلاب	٧٥	٣٢	١.٣٥	٤.٠٥	غير دالة
طالبات	١٧٥	٣٣	١.٦١		

باستقراء النتائج في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" الحسابية جاءت مساوية (٢,١٧) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بمقارنتها بقيمة "ت" الجدولية عند نفس المستوى، مما يدل على عدم وجود فروق بين الجنسين. ويعزى ذلك إلى أن الطلبة لديها معرفة أعمق بالمجال موضع اهتمامهم والوظائف والأعمال الشائعة، ومعلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة في العمل، ويفكروا في مستقبلهم المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين، مما ساعدهم في التخطيط المهني الذي يعد من أهم الإجراءات التي يتخذها الفرد في حياته، لأنه لا يستطيع أن يتخذ قراراً يترتب عليه تحديد مستواه الاقتصادي، والاجتماعي، والأسري، والنفسي. كما أن التفضيل المهني ينتج عن السمات الشخصية والوعي المهني والتخطيط المهني للفرد، ومتطلبات سوق العمل وطبيعته وخطورته، وأيضاً يمثل الأقران عاملاً مهماً في ذلك. كما يتأثر التفضيل المهني بمستوى الفرد الجسمي، والنفسي، والانفعالي، والعمرى، والاجتماعي، ويسهم في النجاح المهني له.

السؤال الخامس:

"ما نوع العلاقة الارتباطية بين مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى عينة من طلاب كلية التربية النوعية بجامعة المنيا؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات الطلاب في مقياس الوعي المهني ودرجاتهم في التفضيل المهني وجاء مساوياً (٠.٨٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الوعي المهني والتفضيل المهني ويعزى ذلك إلى أن التفضيل المهني يعد من أقوى دوافع السلوك لدى الفرد، ومن ثم يؤدي دوراً مهماً لدى المتعلم في اختياره للمهنة التي يرغب للعمل بها مسبقاً وينبع هذا من الوعي بالمهارات التي يجب عليه امتلاكها، واختياره لمجال الدراسة الذي يؤهله لهذه المهنة.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- عقد لقاءات وورش عمل ودورات تدريبية في الكليات والجامعات لرفع مستوى الوعي المهني والتفضيل المهني لدى الطلاب ومن ثم زيادة التوعية والتربية والتوجيه والثقافة المهنية لديهم لمساعدتهم على اتخاذ القرار المهني والالتزام به.
- التواصل المستمر بين الكليات والخريجين وامدادهم بكل ما هو جديد في عالم المعرفة المهنية وحاجة سوق العمل.
- ضرورة تحديث برامج التنمية البشرية والثقافة المهنية لكي تلبي احتياجات الطلاب المهنية بما يتناسب وحاجة سوق العمل.
- إتاحة الفرص للطلاب للقيام بالزيارات الميدانية في أماكن المهن المختلفة لاستكشافها وتحقيق مخرجات جيدة ترتقي بالفرد والمجتمع.

البحوث المقترحة:

- بناءً على نتائج الدراسة يقترح إجراء دراسات في المجالات الآتية:
- مستوى الوعي المهني لدى عينة من خريجي الكليات المختلفة

- بـالجامعات المصرية.
- التفضيل المهني وعلاقته بالالتزام المهني في القطاعات الحكومية المختلفة.
- مستوى الوعي المهني وعلاقته بأساليب التنشئة الوالدية لدى طلاب الكليات المختلفة بالجامعات المصرية.
- مستوى الوعي المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل العمر والمستوى الاقتصادي والاجتماعي ومكان الإقامة.

المراجع والمصادر:

أولاً . المراجع العربية:

- أبو كاشف، جمال(١٩٩٩): "مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة في محافظات غزة"، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة الأقصي بغزة.
- الحارثي، راشد هلال محمد (٢٠٠١): "دور البرامج الدراسية بالكلية التقنية في تنمية الميول المهنية لدى طلاب الكلية بمدينة جدة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الحري، إناس محمد رجاء الله (٢٠٠٨): "مقياس الميول المهنية CIT النظرية والتطبيق"، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الحسنات، سليمان عصر على (٢٠٠٨): "رؤية عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية للمستقبل"، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.
- الحميدي، جمهور ناجي سرحان (٢٠١٠): "الميول المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الموهوبة للطلبة المتفوقين دراسياً بمدينة تعز"، رسالة ماجستير، جامعة تعز، المركز الوطني للمعلومات، اليمن.

- الداهري، صالح حسن (٢٠٠٥): **سيكولوجية التوجيو المهني ونظرياته**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الريحاني، راميا (٢٠٠٩): "تأثير الإعلام على الشباب العربي، إحباطات الواقع وآمال المستقبل"، جامعة القلمون الخاصة، سوريا.
- الزهراني، سلطان (٢٠١٠): "التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طالب الكليات المهنية بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- السيد، فؤاد البهي (١٩٩٦). **علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري**، القاهرة: دار الفكر العربي.
- الصبيحي، مها مرزوق حامد (٢٠١٠): "الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة"، رسالة دكتوراة، كلية الآداب والعلوم الإدارية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الصويط، فواز (٢٠٠٧): "الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- القاسم، بديع محمود (٢٠٠٠): **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، الأردن: مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع.
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣): **التوجيه المهني**، الكويت: مكتبة الفلاح.
- المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٨): **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، الكويت: مكتبة الفلاح.
- المعشني، أحمد علي (٢٠٠١): "خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة ظفار"، رسالة

- ماجستير، بيروت، جامعة القديس يوسف.
- المنيف، عبد الله منيف (٢٠٠٧): "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص . دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، المملكة العربية السعودية.
- الهملان، أمل فلاح فهد (٢٠١٣): "الهيمنة الدماغية وعلاقتها بالتفضيل المهني لدى شرائح مختلفة من الطلاب في المجتمع الكويتي"، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- بكر، محمد عبد الله (٢٠٠٤): "أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مج (٣٢)، ع (٢).
- حجازي، جولتان حسن (٢٠١٠): "الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والتوجه المستقبلي لدى الشباب الجامعي الفلسطيني"، وزارة التربية والتعليم، جامعة الأقصى، غزة.
- عبد الحميد، إبراهيم شوقي (٢٠٠٧): "النضج المهني وعبقتو بالكفاءة الذاتية المدركة وتقدير الذات دراسة للجنس مقارنة وفقا و محل الإقامة"، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، كلية الآداب، الحولية الثالثة، الرسالة الثانية.
- عبد العزيز، مفتاح محمد (١٩٩٧): "القران وعلم النفس، بنغازي، ليبيا: دار الكتب الوطني.
- عبد الوهاب، أحمد فؤاد (٢٠٠٨): "العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات النفسية لدى طلبة كلية مجتمع تدريب غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، البرنامج المشترك، غزة، فلسطين.
- عياد، وائل محمود (٢٠١١): "الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية"، رسالة

ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.

فراج، محمد أنور (٢٠٠٦): "قلق المستقبل وعلاقته ببعض المتغيرات لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية . دراسة وصفية تنبؤي"، **مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.**

فلاته، خالد بن عبد الرحمن بن عثمان (٢٠٠٥): "التوجيه المهني في التعليم الثانوي وعلاقته بعزوف الطلاب عن الالتحاق بالكلية التقنية في مدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

كنعان، أحمد والمجيدل، عبد الله (١٩٩٩): "الشباب والمستقبل . صورة للمستقبل كما يراها طلبة جامعة دمشق"، **مجلة المستقبل العربي، ع ٢٤١، مارس ١٩٩٩، م ص ٨٤-١١٣.**

محمد، درويش محمد (٢٠٠٩): "الاختيار المهني وتفضيل نمط الشخصية لدى طلاب الجامعة"، بحث مقدم للمؤتمر العلمي النفسي التربوي بكلية التربية الأحد ٢٥ أكتوبر، جامعة دمشق، سوريا.

مفرج، إسماعيل (٢٠١٠): "الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند"، **مجلة إرشادي نت.**

يعقوب، عبد الله إبراهيم الدومة (٢٠٠٧): "اكتشاف بنية الميول المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية في السودان . ولاية الخرطوم نموذجاً"، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، كلية التربية، السودان.

ثانياً . المراجع الأجنبية:

Creed P. A.; Fallon T. & Hood M. (2009). The relationship between Career Adaptability, Person, Situation Variables & Career Concerns in Young Adults. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 74(2): Pp219-229.

- Dillon Michale, Weissman Shell (2001):"Relation Ship between personality Types on the strong – Campbell and Myers – Briggs 212 instrument". **Measurement and Evaluation in counseling and Development**, 20 n.2, 68 – 79.
- Doubek, M. B. (2001). Career awareness of accomplished classical musicians in positions of higher education. Doctor of Education. University of Houston.
- Feliciano, & Alicea (2002):" Vocational Interests and Vocational Satisfaction of Licensed Psychologists in Puerto Rico", Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican **Journal of Psychology** 2002, Vol. 36, Num. 1&2, pp. 191-213
- Germeijs, V. & Verschuere, K. (2006). High School Students' Career Decision-Making Process: A Longitudinal Study of One Choice. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 68(2): Pp 189-204.
- Germeijs, V. and Verschuere, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? **Journal of Research on Adolescence**, Vol. 19(3): Pp 459-483.
- Gottfredson, Gary, D.Brooks, R.F (2002) Personality and vocational Interests: the Relation of Holland six interest dimensions to five job at dimension of personality.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development of Power & Life Satisfaction. **Journal of Vocational in Adolescence**, Vol. 74(2): Pp 145-155.
- Hughes, C. & Thomas, T. (2006). Adapting the career Development Inventory-Australia for cross-cultural research. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 69(2): Pp276-288.
- Hwang, Young Suk; Echols, Celina; Wood, Ralph; Vrongistinos, Konstantinos (2001):" African American College Students' Motivation in Education" Paper presented at the Annual Meeting of the American Association for Educational Research (Seattle, WA, April 10-14, 2001 Educational Research.
- Jelena, Zikic and Klehe, Ute-Christine (2006). Job Loss as Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration & Career Planning in Predicting Reemployment Quality. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 69(3): pp 391-409.
- Margaret Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-efficacy, & Personality as Antecedents of Career Exploration. **Journal of Career Assessment**, Vol. 15(2): pp162-180.
- Nandwana, Shobha and Asawa, Nimmi (2007):" Vocational Interest of

- High and Low Creative Adolescents", **J. Soc. Sci.**, 14(2): 185-190.
- Nasir, R. & Lin, S. L. (2013). The Relationship between Self Concept and Career Awareness amongst Students. *Canadian Center of Science and Education*, 1, 193-197.
- Patton,W &Watson,M. &Creed,P.A (2004).Career maturity of Australian and South African high School Students: Developmental and Contextual explanations. **Australian Journal of Career Development**, 13(1) Pp33-41.
- Roberts, M. J. (2008). School to Career Transitions: Career Awareness and CTE Students. Doctor of philosophy. University of Minnesota.
- Vignoli, E.; Croity-Belz, S.; Chapeland, V.; De Fillipis, A. & Garcia, M. (2005). Career Exploration in Adolescents: The Role of Anxiety, Attachment, and Parenting Style. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 67(2):Pp153-168.