

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



## عنوان المذكرة:

الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية لعينة من عمال المؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف:

أ. بلعيساوي الطاهر

من إعداد الطالبتين:

بوصندل رفيقة

لهتهت فطيمة

أعضاء لجنة المناقشة:

سيساوي فضيلة..... رئيسا

بلعيساوي الطاهر..... مشرفا ومقررا

بوجردة الياسين..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016

## الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين وصلي اللهم على خير البشر المبعوث رحمة للعالمين  
سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أما بعد .  
فإننا نشكر الله القدير أولاً وأخيراً على توفيقه لنا بإتمام هذه المذكرة المتواضعة  
فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما، ومن ثم نتوجه بوافر من الشكر والتقدير  
للأستاذ الفاضل بلعيساوي الطاهر الذي كان عوناً وسنداً لنا، ونبعا علمياً، حيث بفضل الله  
تعالى ثم بفضل جهده المتواصل، وتوجيهاته السديدة  
ورحابة صدره أثناء فترة الإشراف أتمننا هذه المذكرة، نسأل الله أن يجازيه خير الجزاء.  
كما نتقدم بفائق الإحترام والتقدير إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع وخاصة أساتذة لجنة  
التحكيم الذين لم يبخلوا علينا بأي معلومة فلهم الشكر الكثير.  
كما نتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين للعناء الذي تكبدوه.  
كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال المؤسسة الإستشفائية بجيجل.  
كما يطيب لنا أن نشكر جميع زملائنا ممن ساهموا بكلمة أو رأي ساعدنا في هذا العمل.  
وفي النهاية يسرنا أن نشكر كل من قدم لنا يد العون من بعيد أو قريب لإنجاز هذه المذكرة  
على ما هي عليه.



## فهرس المحتويات

أ	الشكر والعرهان	.....
ب	فهرس المحتويات	.....
و	فهرس الجداول	.....
ح	فهرس الأشكال	.....
1	مقدمة	.....
<b>3</b>	<b>الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة</b>	.....
4	المبحث الأول: منهجية الدراسة	.....
4	أولاً: أسباب إختيار الموضوع	.....
4	ثانياً: إشكالية الدراسة	.....
6	ثالثاً: فرضيات الدراسة	.....
7	رابعاً: تحديد المفاهيم	.....
15	خامساً: أهمية الدراسة	.....
15	سادساً: أهداف الدراسة	.....
16	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية	.....
16	أولاً: منهج الدراسة	.....
16	ثانياً: مجتمع الدراسة	.....
19	ثالثاً: عينة الدراسة	.....
19	رابعاً: أدوات جمع البيانات	.....
22	خامساً: الأساليب الإحصائية	.....
26	سادساً: مجالات الدراسة	.....
30	سابعاً: صعوبات الدراسة	.....
<b>31</b>	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة</b>	.....
32	تمهيد	.....
33	المبحث الأول: النظريات المفسرة للإختيار المهني	.....
33	أولاً: النظريات الكلاسيكية	.....

33	1_ نظرية الصدفة.....
34	2_ نظرية الدافع.....
34	3_ نظرية وليمن.....
35	4_ نظرية فرانك بارسونز.....
36	5_ نظرية سترونج وكيودور.....
37	ثانيا: النظريات الحديثة.....
37	1_ نظريات مفهوم الذات.....
37	أ_ نظرية جينزبرغ.....
41	ب_ نظرية دونالد سوير.....
42	2_ النظريات الشخصية.....
42	أ_ نظرية آن رو.....
43	ب_ نظرية جون هولاند.....
46	3_ النظرية الإجتماعية.....
49	المبحث الثاني: النظريات المفسرة للتوافق المهني.....
49	أولا: نظرية نموذج مظهر الرضا.....
49	ثانيا: نظرية العاملين.....
51	ثالثا: نظرية القيمة.....
51	رابعا: نظرية العملية المناوئة.....
52	خامسا: نظرية التأثير الإجتماعي.....
52	سادسا: نظرية الثبات.....
53	سابعا: نظرية التدرج الهرمي.....
56	ثامنا: نظرية هارسون.....
57	تاسعا: نظرية دوايس.....
58	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
58	أولا: الدراسات الغربية.....
60	ثانيا: الدراسات العربية.....

63	.....	ثالثا: الدراسات الجزئية
66	.....	خلاصة الفصل
<b>67</b>	.....	<b>الفصل الثالث: الإختيار المهني</b>
68	.....	تمهيد
69	.....	أولا: تعريف الإختيار المهني
69	.....	ثانيا: أهمية الإختيار المهني
70	.....	ثالثا: أهداف الإختيار المهني
71	.....	رابعا: أسس إختيار الفرد لمهنته
71	.....	خامسا: خصائص الإختيار المهني
72	.....	سادسا: فوائد الإختيار المهني
73	.....	سابعا: العوامل المؤثرة في الإختيار المهني
77	.....	ثامنا: أنماط الإختيار المهني
78	.....	تاسعا: خطوات الإختيار المهني
80	.....	عاشرا: مشكلة إختيار الفرد لمهنته
81	.....	خلاصة الفصل
<b>82</b>	.....	<b>الفصل الرابع: التوافق المهني</b>
83	.....	تمهيد
84	.....	أولا: تعريف التوافق المهني
84	.....	ثانيا: أهمية التوافق المهني
85	.....	ثالثا: العوامل المؤثرة في التوافق المهني
89	.....	رابعا: أسس التوافق المهني
91	.....	خامسا: شروط التوافق المهني
92	.....	سادسا: مظاهر التوافق المهني
93	.....	سابعا: تعريف سوء التوافق المهني
93	.....	ثامنا: مظاهر سوء التوافق المهني
97	.....	تاسعا: أسباب سوء التوافق المهني

98	عاشرا: قياس التوافق المهني .....
99	أحد عشر: سبل تحقيق التوافق المهني .....
101	إثنا عشر: العلاقة بين الإختيار المهني والتوافق المهني .....
104	خلاصة الفصل .....
<b>105</b>	<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات.....</b>
106	تمهيد.....
107	أولاً: عرض وتحليل خصائص أفراد العينة .....
110	ثانيا: عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى .....
121	ثالثا: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى .....
123	رابعا: عرض بيانات الفرضية الثانية.....
135	خامسا: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية .....
137	سادسا: عرض بيانات الفرضية الثالثة .....
146	سابعا: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة.....
147	ثامنا: النتائج العامة للدراسة.....
149	خاتمة .....
150	قائمة المراجع.....
157	الملاحق.....



## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد مجتمع الدراسة.	18
02	توزيع العمال داخل المؤسسة الإستشفائية.	28
03	الصفات والسمات التي تميز العامل المتوافق والعامل غير المتوافق في المجال المهني.	95
04	توزيع المبحوثين حسب الجنس.	107
05	توزيع المبحوثين حسب السن.	107
06	توزيع المبحوثين حسب المهنة.	108
07	توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.	109
08	توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة.	109
09	توزيع المبحوثين حسب مناسبة المهنة للإستعدادات الشخصية.	110
10	توزيع المبحوثين حسب تمكين القدرات الحالية من القيام بواجبات العمل.	111
11	توزيع المبحوثين حسب مدى مناسبة قدراتهم للمهنة.	112
12	توزيع المبحوثين حسب إمتلاك السمات التي تساعدهم على النجاح.	113
13	توزيع المبحوثين حسب الحصول على المكافآت مقابل الإبداع في العمل.	114
14	توزيع المبحوثين حسب تحقيق الوظيفة للطموحات الشخصية.	115
15	توزيع المبحوثين حسب مساعدة المستوى الثقافي في العمل.	116
16	توزيع المبحوثين حسب الإطلاع على كل ما هو جديد فيما يتعلق بالأمور الصحية.	117
17	توزيع المبحوثين حسب مدى شعورهم بالإستقرار في مهنتهم.	118
18	توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بالعمل.	119
19	توزيع المبحوثين حسب التغيب عن العمل.	120
20	توزيع المبحوثين حسب الخدمات المقدمة في المستشفى.	121
21	توزيع المبحوثين حسب تعبير المهنة عما في أنفسهم من طموحات.	123

124	توزيع المبحوثين حسب الإعتزاز بالعمل الذي يقومون به.	22
125	توزيع المبحوثين حسب إعتبار المهنة من المهن المرغوبة.	23
126	توزيع المبحوثين حسب إمكانية المهنة من إشباع الرغبات والطموحات.	24
127	توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة التي يفضلها الزملاء.	25
128	توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة التي تحقق أكبر عائد مادي.	26
129	توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة التي تتيح فرص الترقى.	27
130	توزيع المبحوثين حسب الراتب الشهري الذي يتقاضونه في المستشفى.	28
131	توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بمواقيت العمل.	29
132	توزيع المبحوثين حسب كيفية التعامل مع الموظفين.	30
133	توزيع المبحوثين حسب إحترام المسؤولين لإقتراحات وأراء العمال.	31
134	توزيع المبحوثين حسب إحتياطات العمل وإحتمالات حوادث العمل.	32
135	توزيع المبحوثين حسب بيئة العمل .	33
137	توزيع المبحوثين حسب المكانة اللائقة التي توفرها المهنة .	34
138	توزيع المبحوثين حسب إحترام المجتمع للمهنة.	35
139	توزيع المبحوثين حسب مدى مساعدة المهنة في كسب الأصدقاء.	36
140	توزيع المبحوثين حسب ممارسة المهنة والشعور .	37
141	توزيع المبحوثين حسب العلاقة مع الزملاء.	38
142	توزيع المبحوثين حسب تقدير الجهود بين الزملاء.	39
143	توزيع المبحوثين حسب الشعور بالأمن ومساهمته في الإندماج في العمل.	40
144	توزيع المبحوثين حسب وضوح وملائمة نظام الساعات الإضافية.	41
145	توزيع المبحوثين حسب تواجد الصفات التي تساعد على الإندماج.	42
146	توزيع المبحوثين حسب إحترام القانون الداخلي للمستشفى.	43



## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
46	الشكل السداسي لهولاند.	01
55	هرم ماسلو للحاجات.	02

# مقدمة

### مقدمة

مع زيادة التقدم العلمي والتكنولوجي وتطور العالم الذي نعيشه اليوم بسرعة كبيرة، كثرت الإختصاصات وتعددت بذلك المهن وتنوعت، وأصبحت المهنة لها أهمية كبيرة في حياة الإنسان، هذا ما جعل الإختيار المهني أصعب وأكثر تعقيدا، ذلك أن عملية الإختيار المهني لها أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، لأنها عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل.

فكثيرا ما يختار الكثير من الأشخاص مهنتهم نتيجة إعتبارات عديدة كالقدرات، المكانة العلمية، تحت ضغط الوالدين، نصائح من قريب أو صديق وتقاليد الأسرة إلى غير ذلك، بغرض الوصول إلى الإختيار المناسب الذي يمكنه من تحقيق توافقه مع المهنة المختارة، فإختيار الفرد المهنة التي تتماشى مع ذكائه وإستعداداته الخاصة ومع طموحه وفكرته عن نفسه ومكانته الإجتماعية يسهم بشكل كبير في إنسجامة وإندماجه في أماكن العمل، فالتوافق المهني للعامل مرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وقدراته وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز وتقدير المسؤولية والرضا عن ظروف العمل والعمل، ذلك أن تحقيق التوافق المهني يتضمن الإختيار المناسب للمهنة والإستعداد لها.

إن توافق الفرد وتكيفه في بيئة العمل المتواجد فيها يعكس بشكل كبير على مدى صحة قراره المهني وإختياره السليم، ويتجلى ذلك في كون العامل المتوافق مهنيا يكون أكثر رضا عن عمله وأكثر إنتاجية وحماسا وإستغراقا فيه، ضف الى ذلك انه يكون أكثر مشاركة في مختلف النشاطات وأكثر تفاعلا مع زملائه ورؤساءه.

ولأجل دراسة هذا الموضوع إرتأينا تقسيمه إلى قسمين قسم نظري وقسم ميداني، حيث قسم كل منهما على عدة فصول، تضمن القسم النظري على الإطار المنهجي للدراسة الذي قسم إلى مبحثين المبحث الأول الذي تحددت فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها، والتحديد لأهم المفاهيم وأهمية وأهداف الدراسة، أما المبحث الثاني فيتمثل في الإجراءات المنهجية بداية بمنهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية، ثم تحديد مجالات الدراسة من مجال جغرافي، بشري، زمني، وأخيرا الصعوبات التي واجهت مجموعة البحث.

أما الفصل الثاني فهو عبارة عن إستقراء مقاربات نظرية لتفسير الإختيار المهني والتوافق المهني، وتم فيه عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإختيار المهني والتوافق المهني على المستوى الأجنبي والعربي والجزائري.

أما الفصل الثالث فقد تم التطرق فيه إلى الإختيار المهني من خلال تعريفه، أهميته، أهدافه، الأسس التي يقوم عليها الإختيار المهني، أنماط الإختيار المهني، وأخيرا مشكلة إختيار الفرد لمهنته. في حين تم التطرق في الفصل الرابع إلى التوافق المهني من تعريف، أهمية، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، أسس التوافق المهني، شروط التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، تعريف سوء التوافق المهني، مظاهر سوء التوافق، أسباب سوء التوافق المهني، قياس التوافق المهني، ثم سبل تحقيق التوافق المهني، وأخيرا العلاقة بين الإختيار المهني والتوافق المهني.

أما القسم الثاني فقد ضم الدراسة الميدانية وما تضمنته من نتائج والذي بدوره قسم إلى بعرض وتحليل خصائص أفراد العينة، عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى مع إستخلاص الإستنتاج الجزئي لها، ثم عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية مع إستخلاص الاستنتاج الجزئي لها، ثم عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة مع إستخلاص الإستنتاج الجزئي لها، ثم إستخلاص النتائج العامة للدراسة. وفي الأخير تطرقنا إلى الخاتمة وهي عبارة عن حوصلة لمضامين البحث، كما دعمنا المذكرة بمجموعة من الملاحق لها علاقة بموضوع الدراسة.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### المبحث الأول: منهجية الدراسة .

- أولا : أسباب إختيار الموضوع .
- ثانيا : إشكالية الدراسة .
- ثالثا : فرضيات الدراسة .
- رابعا : تحديد المفاهيم .
- خامسا : أهمية الدراسة .
- سادسا : أهداف الدراسة .

### المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية .

- أولا : منهج الدراسة .
- ثانيا : مجتمع الدراسة .
- ثالثا : عينة الدراسة .
- رابعا : أدوات جمع البيانات .
- خامسا : الأساليب الإحصائية .
- سادسا : مجالات الدراسة .
- سابعاً : صعوبات الدراسة .

## المبحث الأول: منهجية الدراسة.

### أولاً: أسباب إختيار الموضوع .

تتمثل الأسباب التي دفعت بنا إلى إختيار هذا الموضوع والبحث فيه فيما يلي:

- \_ إدراكنا لمدى أهمية الإختيار المهني ومدى تأثيره على توافق العامل داخل المؤسسة الجزائرية.
- \_ الرغبة الكبيرة والميل الشخصي في دراسة هذا الموضوع، ومحاولة الكشف عن بعض خبايا الموضوع.
- \_ كون الإختيار المهني يمس شرائح المجتمع والتي تعتبر ركيزة المجتمع التي تبنى عليها المؤسسات،
- فإختيار مهنة المستقبل تحدد مصير الفرد أو المصير المهني له والذي على أساسه يتم تحديد أو قياس التوافق المهني ويتحدد من خلاله النجاح من الفشل.
- \_ إحتواء الموضوع على قيمة علمية وإقتصادية وإجتماعية.
- \_ محاولة إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات.
- \_ المساهمة في إثراء الدراسات السوسولوجية التي تناولت هذا الموضوع.

### ثانياً: إشكالية الدراسة.

يعتبر الإختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية، فإختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الإجتماعية، أمراً هاماً نظراً للتطور السريع الذي يشهده العالم وما يترتب على ذلك من تعدد التخصصات المهنية وتطورها ولما تحمله المهنة من تأثيرات إيجابية وسلبية في شخصية الفرد وفي حياته، فهو قرار مصيري يحدد مستقبله ويرسم له معالم النجاح والفشل، ويختار الفرد مهنة المستقبل بمجرد إتجاهه إلى مختلف المنظمات والمؤسسات سواء كانت خاصة أو عامة ومهما كان تخصصها.

وهذا الإختيار لم يكن وليد الصدفة، بل تكون عبر المراحل العمرية التي يمر بها الفرد، كل مرحلة حسب خصائصها وحسب أهداف الفرد التي يخطط للوصول إليها في تلك المرحلة وهذا بتأثير العوامل الذاتية، البيئية والإجتماعية والثقافية والإقتصادية التي يعيشها الفرد وهذا ما بيينه "عبد الهادي عبد الحميد عبد المقصود" في دراسته حول التنمية والإختيار المهني، كما يؤكد "الخطيب" على أن الإختيار المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإجتماعية في المجالات المختلفة نظراً لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الآخرين.

ويعد وضع الفرد المناسب في المهنة التي تتناسبه من العوامل التي تساعده على الإتزان الداخلي والإجتماعي، وعلى إعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فإن لم تحقق المهنة للفرد الإستحسان الإجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق، وبالتالي سيترتب عن ذلك إنخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالإطمئنان، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها يكون قادراً على التفوق والترقي إلى أعلى قمة في سلم مهنته وهذا ما أكده العديد من الباحثين.

وقد يحدث الإختيار المهني الصحيح أثر إيجابي بحالة الفرد ويجعله متوافق مع مهنته، ويتجلى ذلك بقدر من المرونة ويستجيب للمؤثرات المهنية إستجابة ملائمة، فالتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والإجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، ويشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، ويمكن الإستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما الرضا والإرضاء.

ويعد التوافق المهني مؤشراً لنجاح في أي مهنة، فهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته الذي يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني بشكل عام، ذلك أنه يرتبط بالنجاح بالعمل، وإذا إختل أحد مكونات التوافق المهني فإن الفرد قد يتعرض للشعور بالعجز عن العمل، مما يترتب عليه إنعدام الدافعية والقدرة على التجديد والإبتكار، وعليه فإن التوافق المهني لدى العاملين في أي مؤسسة هو مؤشر نجاحها وتحقيق أهدافها.

وبما أن مجال العمل مجالاً واسعاً ومعقداً تكثر فيه الطموحات الأفراد ويبقى هذا الأخير دائم السعي وراء تخفيف المشاكل والصراعات التي تصادفه من أجل تحقيق التوافق المهني، وإذا عجز الفرد عن تحقيق التوافق مع ظروف عمله أصبح غير راضٍ عنها وفي هذه الحالة يعتبر عاملاً يعاني من سوء التوافق المهني وهو الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين على التكيف السليم مع ظروف العمل، حيث تشير العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن سوء توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الإلمام بمتطلبات المهنة وعدم وجود الوقت الكافي أو عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين.

وقد يرتبط الإختيار المناسب للمهنة إرتباطا وثيقا بالتوافق المهني حيث أنه كلما كان إختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الرضا عن العمل علاوة على ما يحققه الإختيار المهني للعمل المناسب من راحة ورفاء إقتصادي وإجتماعي ينعكس عليه من خلال أثار التوافق المهني، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتعالج "علاقة الإختيار المهني بالتوافق المهني في المؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى" بجيجل، حيث تبلورت إشكالتنا البحثية في التساؤل التالي:

\_ هل للإختيار المهني علاقة بالتوافق المهني للعاملين بالمؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى بجيجل؟

وتتدرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- \_ هل للقدرات التي يمتلكها العامل علاقة بفعاليتته في العمل؟
- \_ هل يؤثر ميل العامل نحو مهنة معينة على رضاه عن عمله؟
- \_ هل للظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل دور في تحقيق إندماجه مع عمله؟

### ثالثا: فرضيات الدراسة.

تلعب الفروض دورا أساسيا في البحوث الإجتماعية، حيث تساعد على تحديد المسار الذي يسير وفقه البحث، والفروض هي عبارة عن « مقترح أو تفسير غير مثبت علميا أو حل معين لمشكلة ». (1)

وتعرف الفروض أيضا بأنها: « إجابة مفتوحة للسؤال البحث وهي تصريح يتنبأ بوجود علاقة بين عنصرين أو أكثر من عناصر الظاهرة ». (2)

وجاءت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

### الفرضية الرئيسية:

\_ للإختيار المهني علاقة بالتوافق المهني للعاملين بالمؤسسة الإستشفائية "محمد الصديق بن يحيى" بجيجل.

وتتدرج تحتها مجموعة من الفرضيات الجزئية على النحو التالي:

\_ للقدرات التي يمتلكها العامل علاقة بفعاليتته في العمل.

(1) \_ دلال، القاضي ومحمود البياتي. منهجية وأساليب البحث العلمي. الأردن: دار حامد، 2005، ص 87.

(2) \_ موريس، أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية). ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة، 2005، ص ص 151\_ 152.



\_ يؤثر ميل العامل نحو مهنة معينة على رضاه عن عمله.

\_ للظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل دور في تحقيق الإدماج مع عمله.

#### رابعاً: تحديد المفاهيم.

إذا كانت البحوث العلمية عامة والإجتماعية خاصة تهتم بمعالجة قضايا ملحة في المجتمع، تبعا لمنهجية معينة قصد الوصول إلى نتائج أكثر واقعية ومصداقية، فإن الباحث الإجتماعي لا يحقق أهدافه إلا إذا قام بمجموعة من الخطوات الضرورية التي تتطلبها الدراسة، لعل أهمها تحديد المفاهيم المتداولة في البحث مثلما هو الحال بالنسبة لصياغة الإشكالية ووضع الفرضيات وغيرها من الخطوات المنهجية. وللمفاهيم أهمية كبرى لا يمكن إغفالها وذلك لأنها تمثل حلقة وصل بين الإطار النظري والميداني لذا يجب تحديد المفاهيم ومراعاة الأطر العامة التي تحيط مفهوم من المفاهيم التي تم توظيفها في البحث.<sup>(1)</sup>

ولهذا فقد إشتمل البحث على جملة من المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع التي تعددت

مصادرها ومن هذه المفاهيم ما يلي:

#### 1\_ مفهوم الإختيار:

يعني الإختيار حسب "Sillamy" بأنه: «القرار الذي من خلاله نقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة، سواء كان هذا الإختيار يتعلق بمهنة أو صديق أو نشاط معين، مع العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد». <sup>(2)</sup>

#### 2\_ مفهوم المهنة:

تعرف المهنة حسب "المعجم الفلسفي" بأنها: «هي العمل الأساسي المعتاد الذي يتقاضاه المرء ويرتاح في ممارسته ويحتاج إلى الخبرة والمهارة». <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> \_ علي، غربي. أهمية المفاهيم في البحث العلمي ، أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية . قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 1999، ص ص 89\_90.

<sup>(2)</sup> \_ نقلا عن: حورية، ترزولت عمروني. "المنحنى التربوي للتوجيه المدرسي والمهني : المحددات الأساسية والتناولات النظرية". مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد1 (2010) : ص 184.

<sup>(3)</sup> \_ جميل، صليبا. المعجم الفلسفي. لبنان: دار الكتاب، 1973، ص 302.

ويعرف "كمال عبد الحميد" المهنة بأنها: « مجموعة من الأعمال المتشابهة في مؤسسة معينة، فالمهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة والمهارة ». (1)

ويعرفها "موريس كوجان" بأنها: « حرفة يعتمد في ممارستها على فهم البناء النظري لجزء معين من المعرفة أو المعرفة أو العلم كما تعتمد على القدرات المصاحبة لهذا الفن وهذه القدرات يستخدمها الإنسان في شؤونه العملية الحيوية ». (2)

### التعريف الإجرائي:

بناء على ما تقدم يمكن تعريف المهنة إجرائياً على أنها العمل الأساسي الذي يتقاضى من خلاله العامل أجر ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة والمهارة.

### 3\_ مفهوم الإختيار المهني:

يعرف "صالح حسن الدايري" الإختيار المهني بأنه: « التعبير عن العزم على الإلتحاق بمهنة معينة وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة وربما عدة مرات خلال حياته المهنية ». (3)

يعرف "لطفي" مفهوم الإختيار المهني بأنه: « تفضيل الفرد لنمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل ». (4)

يعرف "Albau" الإختيار المهني « كالإنخراط الحر المبني بالرضا التام على معرفة الأسباب ، أي الأخذ بعين الإعتبار إمكانيات الفرد معطيات العمل والمضمون الإقتصادي والإجتماعي ورضا الفرد وحرية أثناء الإختيار ». (5)

وتعرف "سماح نشأت الحميدي" الإختيار المهني بأنه: « إختيار الوظيفة أو العمل الذي يطمح الفرد في مزاولته في المستقبل، بما يتناسب مع ميوله وقدراته وإحتياجات سوق العمل ». (6)

(1) كمال عبد الحميد، الزيات. العمل وعلم الإجتماع المهني. القاهرة: دار غريب، 2002. ص 142.

(2) نقلا عن: عبد الهادي، الجوهري. معجم علم الإجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الجديد، 1999، ص 38.

(3) صالح حسن، الدايري. سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: دار وائل، 2005، ص 61.

(4) لطفي، طلعت إبراهيم. "العوامل المؤثرة على إختيار نوع التعليم والمهنة". مجلة حوليات كلية الآداب. العدد 20، (بدون سنة): ص 72.

(5) نقلا عن: حورية، ترزولت عمروني. مرجع سابق. ص 184.

(6) سماح، نشأت الحميدي. الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل. مصر: دار المنهل، 2010، ص 75.

التعريف الإجرائي:

نقصد بالإختيار المهني من خلال موضوع دراستنا بأنه إختيار العامل لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول إختياره، على أن يقدم أحسن إنتاج وذلك من خلال القيام بمجموعة النشاطات التي تحتوي عليها المهنة المختارة، وأن يستغل فيها كل طاقاته من أجل النجاح فيها.

4\_ القدرة:

تعرف القدرة بأنها: « القدرة على أداء عمل معين سواء كان عملا حركيا أم عقليا، أو تشير إلى ما يستطيع الفرد أن ينجزه بالفعل من الأعمال وتشمل السرعة والدقة في الأداء ». (1)

وتعرف القدرة أيضا بأنها: « عبارة عن قدرة متوفرة فعلا لدى الشخص تمكنه من أداء فعل معين سواء كان نشاط حركي أو عقلي وسواء كانت هذه القدرة نتيجة لعوامل فطرية أو مكتسبة ». (2)

ويعرف "إبراهيم محمد المغازي" القدرة بأنها: « معالجة المواقف الجديدة التي تتعرض لها الشخصية بمهارة ونجاح ». (3)

التعريف الإجرائي:

هي كل ما يستطيع العامل أن يؤديه في اللحظة الحاضرة من أعمال ذهنية أو حركية، سواء نتيجة تدريب أو بدون تدريب.

5\_ الميل المهني:

يعرف "القاسم" الميل المهني بأنه: « المجموع الكلي لإستجابات القبول التي يبديها الشخص والتي تتعلق بمهنة معينة ». (4)

يعرف "عبد الهادي والعزة" الميل المهني بأنه: « مجموعة إستجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه ». (5)

(1) نضال حمدان، سالم شراب. "دراسة لبعض القدرات العقلية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية غزة. 2007. ص 9.

(2) \_ المرجع السابق . ص 20.

(3) \_ إبراهيم محمد، المغازي. الذكاء الإجتماعي الوجداني. مصر: مكتبة الإيمان، 2003، ص 31.

(4) \_ بديع محمود، القاسم. علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. الأردن: مؤسسة الوراق، 2001، ص 59.

(5) \_ عبد الهادي، عزت وسعيد حسن العزة. التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: مكتبة الثقافة، 1999، ص 113.

يعرف "عبد اللطيف" الميل المهني بأنه: «إنتباه الفرد نحو عمل معين يحبه ويشعر تجاهه بشيء من الرضا والإرتياح، فيقبل على إختياره ويفضله عن بعض الأعمال الأخرى». (1)

#### التعريف الإجرائي:

هو إنجذاب نحو عمل أو نشاط ما، وفي المقابل نفور من عمل أو نشاط ما، ويمنح العامل سعادة وإستمتاعاً حين الإنخراط في عمل أو نشاط ما.

#### 6\_ الظروف الإجتماعية:

\_ الظروف: جمع ظرف والظرف هو الحال، أو الوضع.

\_ الإجتماعي: منسوب إلى علم الإجتماع.

\_ هو إجتماعي بطبعه، له فطرة إلى معاشرة الناس في المجتمع والإختلاط بهم.

\_ يشارك في كل نشاط إجتماعي: في كل نشاط يهتم بشؤون الناس وقضاياهم ومشاكلهم.

\_ يسعى إلى توفير المساواة الإجتماعية بين الناس.

\_ إصطلاحاً: تعرف على أنها: «حالة المجتمع كما هو موجود كما تشير إلى المجتمع ككل في منطقة

جغرافية أو سياسية محددة». (2)

#### التعريف الإجرائي:

هي الحالة الإجتماعية التي تحيط بالعامل في مكان العمل والتي تسمح له بإقامة علاقات إجتماعية

مختلفة تؤثر فيه بالسلب أو الإيجاب ومظهر ذلك من توافقه المهني ورضاه عن العمل.

#### 7\_ مفهوم التوافق:

أ\_ تعريف التوافق في اللغة:

\_ التوافق مأخوذ وفق الشيء أي ما لائمه وقد وافقه موافقة، وإتفق معه إتفاق. (3)

(1) \_ عبد اللطيف شريف، سنوسي. "التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب". مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية. العدد 15 (2003): ص 172.

(2) \_ "معجم المعاني الجامع، معجم عربي\_عربي"، [مقال على الشبكة]. [www.almaany.com/ar/dict/ar\\_ar](http://www.almaany.com/ar/dict/ar_ar). (07أفريل 2017).

(3) \_ جمال، إبن المنظور أبي الفضل. لسان العرب. بيروت: دار الكتب العلمية، 1993، ص 262.

\_ في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك.<sup>(1)</sup>

ب\_ تعريف التوافق إصطلاحاً:

يعرف " فهمي " التوافق بأنه : « تلك العملية الدينامكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه وبين البيئة ». <sup>(2)</sup>

يعرف " أبو النيل " التوافق بأنه: « قدرة الفرد على التوائم مع نفسه ومع السياق الإجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والإقتصادية والسياسية والدينية ». <sup>(3)</sup>

كما تعرف " رويم فايضة " التوافق بأنه: « التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية، مادية كانت أو إجتماعية، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقته بالعاملين معه للوصول إلى حالة التوازن ». <sup>(4)</sup>

التعريف الإجرائي:

عملية التوفيق بين قدرات العامل الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله.

8\_ مفهوم التوافق المهني:

عرف "عباس محمود عوض" التوافق المهني بأنه: « العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والإجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم ». <sup>(5)</sup>

ويرى "Scott" التوافق المهني بأنه: « توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية ». <sup>(6)</sup>

(1) \_ أنيس، إبراهيم وآخرون. المعجم الوسيط، ط2. القاهرة: دار المعارف، 1972، ص 1047.

(2) \_ مصطفى، فهمي. الأثار النفسية في الحساسية الزائدة والإعجاب بالماضي وإهمال الذات. القاهرة: مكتبة الأنجلو مصرية، 1997، ص 23.

(3) \_ محمود، أبو النيل. الأمراض السيكوماتية. ط2. لبنان: دار النهضة العربية، 1994، ص 153.

(4) \_ فايضة، رويم. "علاقة الإتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني". رسالة ماجستير. جامعة ورقلة. الجزائر، 2005، ص74.

(5) \_ عباس محمود، عوض. دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1987، ص 11.

(6) \_ نقلا عن: محمد السيد، أبو النيل. مرجع سابق. ص 156.

كما يعرف "إبراهيم شوقي عبد الحميد" التوافق المهني بأنه: « تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل وذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته ». (1)

#### التعريف الإجرائي:

هو حالة الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الإنسجام مع بيئته المهنية، فالتوافق المهني هو عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد.

#### 9\_ الفعالية:

يشير "كوربيد" إلى أن الفعالية هي « تعظيم العائد للمنظمة بجميع الوسائل وهي مقياس للأداء نسبة إلى الأهداف ». (2)

كما يعرف "Etizioni" الفعالية بأنها: « الدرجة التي تدرك أو تحقق بها المنظمة أهدافها ». (3)  
 أما "ألفار" فيعرفها بأنها: « القدرة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها ». (4)

#### التعريف الإجرائي:

الفعالية هي قدرة العامل على تحقيق الأهداف المسطرة التي وضعها من قبل والإستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

#### 10\_ الرضا عن العمل:

يعرف الرضا عن العمل أو كما يطلق عليه الرضا الوظيفي حسب "كمال محمد عويضة" بأنه: « قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع وإحترام الذات، وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد جراء القيام بالعمل نفسه ». (5)

(1) \_ إبراهيم شوقي، عبد الحميد. علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 130.

(2) \_ نقلا عن: رايح، العايب. "واقع وأفاق عن فعالية السلوك التسييري في المصنع الحجاز من خلال وجهة نظر الإطارات والعمال". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996، ص 20.

(3) \_ نقلا عن: مؤيد سعيد، سالم. نظرية المنظمة: الهيكل والتصميم. ط2. عمان: دار وائل، 2005، ص 41.

(4) \_ نقلا عن: بلقاسم، سلاطينة وأسماء بن زكي. الفعالية التنظيمية في المؤسسة. مصر: دار الفجر، 2013، ص 18.

(5) \_ كمال محمد، عويضة. علم النفس الصناعي والمهني. بيروت: دار الكتب العلمية، 1996، ص 19.

وعرف "أحمد ماهر" الرضا الوظيفي بأنه: «الإتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى إرتياحهم وسعادتهم في العمل». (1)

في حين يرى "صلاح الدين محمد عبد الباقي" الرضا الوظيفي بأنه: «الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي شغلها». (2)

**التعريف الإجرائي:**

الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد بإعتباره محصلة للإتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته، ونحو عوامل مرتبطة بها، فإذا كانت إتجاهاته موجبة عن عمله فإن ذلك يعكس رضاه عن العمل، أما إذا كانت إتجاهاته سلبية فإن ذلك يعكس عدم رضاه عن العمل.

### 11\_ مفهوم الإدماج:

إن للإندماج مفاهيم متعددة منها:

\_ الإدماج من وجهة علم النفس الإجتماعي يعني: النظر للإنسان كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ.  
\_ الإدماج الفيزيولوجي: ويعبر عنه بالتكامل العضوي وهو تناسق نشاطات عدة أعضاء لتأدية عمل معين. (3)

كما يعرف الإدماج بأنه: « عملية ضم مختلف عناصر الحياة الإجتماعية في مجتمع ما لتشكيل علاقة واحدة متناسقة أو إزالة الحواجز القائمة بين المجموعات المختلفة». (4)

**التعريف الإجرائي:**

الإندماج هو عملية إجتماعية تهدف إلى الملائمة والإنسجام بين العامل وزملائه أو بين جماعة العمال وبيئتهم حتى تسير جوانب الحياة الإجتماعية في توافق وتكيف تام.

(1) \_ أحمد، ماهر. السلوك التنظيمي. بدون بلد: الدار الجامعية، 2003، ص 47.

(2) \_ صلاح الدين، محمد عبد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1980، ص ص 171\_172.

(3) \_ عز الدين، دخيل. الإدماج والإندماج... الرهانات والإستراتيجيات والمرجعيات. ورقة مقدمة إلى الندوة العلمية الدولية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجيا. تونس، ص ص 6\_7.

(4) \_ "إستراتيجية التدخل والدمج، الإدماج الإجتماعي" [مقال على الشبكة]

(08أفريل 2017). [www.eba7es.blogspot.com/2012/02/blog\\_post.html](http://www.eba7es.blogspot.com/2012/02/blog_post.html).

## 8\_ مفهوم المؤسسة :

يعرف "تالكوت بارسونز" المؤسسة بأنها: « وحدة إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة ». (1)

وتعرف المؤسسة العمومية الإستشفائية بأنها: « كل هيئة تهدف إلى تقديم رعاية علاجية أو وقائية أو إستشفائية للأفراد الذين يقيمون في بيئة جغرافية معينة، أو في قطاع مهني، أو خدمات عامة للجميع بدون إستثناء ». (2)

كما أن المؤسسة الإستشفائية تعرف على أنها : « تتكون من مجموعة من الأقسام المتخصصة لكل قسم رئيسه بأعضائه وميزانيته، تشرف عليه المؤسسة ويتبع إدارتها، وكل قسم من هذه الأقسام له جهوده وخدماته التي تناسب تخصصاته وهدفها الأساسي هو مساعدة المرضى على الحصول على الخدمات العلاجية بصورة تناسب حالاتهم المرضية والإستفادة منها أكبر إستفادة ممكنة ». (3)

**التعريف الإجرائي:**

نقصد من خلال هذه الدراسة أن المؤسسة هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتتكون من هياكل للتشخيص والعلاج والإستشفاء وإعادة التأهيل الطبي وتغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة من البلديات المجاورة وتتمثل مهامها في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية للسكان.

## 12\_ مفهوم العامل :

يعرف "بدوي" العامل بأنه: « كل ذكر أو أنثى يؤدي أعمال يدوية أو غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل، وتحت سلطته وإشرافه ». (4)

(1) \_ نقلا عن: إبراهيم لطفي، طلعت. علم إجتماع التنظيم. القاهرة: دار غريب، 1992، ص09.

(2) \_ عبد المحي، محمود حسن صالح. الصحة العامة بين بعدين الإجتماعي والثقافي. القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2003، ص16.

(3) \_ محمود، سلامة محمود غباري. أدوار الأخصائي الإجتماعي في المجال الطبي. الإسكندرية: المكتب الجامعي، 2003، ص34.

(4) \_ أحمد زكي، بدوي. معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان، 1998، ص 383.



ومن الناحية القانونية، أي المادة 2 من قانون العمل 11/50 والتي نصت على ما يلي: «العمال هم الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم».<sup>(1)</sup>

#### التعريف الإجرائي:

هو كل شخص تحصل على شهادة في التمريض أو الطب ويمارس مهامه في المؤسسات الإستشفائية أو العيادات سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص.

#### خامسا: أهمية الدراسة.

تحاول الدراسة الراهنة إكتساب أهميتها من حيث أنها تسعى إلى دراسة الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني ورضا عن العمل الذي يعتبر بصفة عامة أساسا لتكيف الفرد وإنسجامه مع العمل الذي يؤديه مما يزيد من فعاليته داخل المؤسسة وتحقيق أهدافها على أكمل وجه، ضف إلى ذلك المساهمة في الكشف عن المشكلات العامة التي قد يعاني منها العمال نتيجة سوء إختيارهم للمهنة المناسبة وعن مدى تحقيق التوائم والإنسجام مع المهنة المختارة من قبل الأفراد.

#### سادسا: أهداف الدراسة.

- \_ محاولة التعرف على الأهمية التي يكتسبها الإختيار المهني وأنه أساس مستقبل الأفراد.
- \_ التعرف على العلاقة بين الإختيار المهني والتوافق المهني.
- \_ صقل وتعديل القدرات العلمية.
- \_ محاولة الكشف عن العلاقة التي تربط بين قدرات العامل وفعاليته في أماكن العمل.
- \_ التعرف عن مدى تأثير ميل العامل لمهنة معينة على رضاه عن عمله.
- \_ محاولة معرفة مدى تأثير القيم التي يحملها العامل على الروح المعنوية لديه.

(1) \_ محمد، الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. قالة: مطبعة قالة، 1992، ص 130.

## المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية.

### أولاً: منهج الدراسة.

إن كل باحث يتبع خلال دراسته إختيار منهج معين أو المناهج الملائمة، وإختيار المنهج يختلف من باحث إلى آخر وحسب طبيعة الموضوع والأهداف المرجوة منه. فالمنهج هو « نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند إليها الباحث في سبيل وصوله إلى نتائج علمية ». (1)

وموضوع بحثنا فرض علينا إستخدام المنهج الوصفي، والذي نرى أنه أكثر ملائمة لدراستنا والتي تستوجب جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها، لإستخلاص دلالتها، وتتطلب أيضا وصف كمي ووصف للظواهر بالصورة التي عليها في المجتمع المبحوث للتعرف على العلاقة أو طبيعة العلاقة بين الإختيار المهني والتوافق المهني لدى العمال بالمؤسسة الإستشفائية، والمنهج الوصفي يعتبر من أهم المناهج إذ يقوم الباحث من خلاله بعرض خصائص الظاهرة وتشخيصها ووصفها وتحليلها ويكون ذلك عن طريق تفسير الحقائق المجمعة حولها تفسيراً كافياً بعد تحليلها تحليلاً شاملاً كاملاً. ويعتمد المنهج الوصفي في الحصول على البيانات الخاصة بالظواهر التي يدرسها على كل الوسائل والأدوات التي شاهد على جمعها وتصنيفها وإستخلاص النتائج منها فهو يعتمد على الملاحظة الدقيقة للوقائع من خلال إستمارات الإستبيان وبعض الإختبارات بأنواعها العديدة وهو يستخدم هذه الأدوات حسب طبيعة البحث فما يصلح لبعض البحوث لا يصلح للبعض الأخر. (2)

### ثانياً: مجتمع الدراسة.

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: « مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات ». (3)

(1) \_ محمد السيد، أحمد غريب. البحث الإجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002، ص42.

(2) \_ محمود عبد الحليم، منس وآخرون. أسس البحث العلمي في مجالات النفسية والإجتماعية والتربوية. الإسكندرية: الإسكندرية للكتاب، 2002، ص449.

(3) \_ رحيم يونس، العزاوي. مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار الدجلة، 2008، ص161.

فبناءً على طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها فقد حددنا مجتمع دراستنا والمتمثل في الطاقم الطبي والطاقم الشبه طبي للمؤسسة العمومية الإستشفائية "محمد الصديق بن يحيى" لولاية جيجل والبالغ عددهم 582 عامل والجدول التالي يوضح توزيعهم في المستشفى:

الجدول (01)

يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

النسبة	العدد	البيان	
	60	طبيب مختص	الطاقم الطبي
	40	طبيب عام في الصحة العمومية	
	21	طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية	
	04	جراح أسنان رئيسي في الصحة العمومية	
	04	الصيدلة العاملون في الصحة العمومية	
%16,29	129		المجموع الجزئي
	05	ممرض مختص في الصحة العمومية	الطاقم شبه طبي
	133	ممرض للصحة العمومية	
	91	ممرض مؤهل	
	22	مساعد في التمريض للصحة العمومية	
	37	مساعد في التمريض رئيسي للصحة العمومية	
	10	مخبري مؤهل	
	42	مخبري للصحة العمومية	
	15	بيولوجي للصحة العمومية الدرجة 01	
	02	نفسانيين عياديين للصحة العمومية	
	15	مشغل أجهزة التصوير الطبي	
	02	مختص في التغذية	
	36	قابلات	
	34	أعوان طبيين في التخدير والإنعاش	
	04	مساعدات إجتماعيات	
	02	مختص في العلاج الطبيعي والفيزيائي	
	02	مداوي بالعمل للصحة العمومية	
	01	محضر في الصيدلة للصحة العمومية	
%57,20	453		المجموع الكلي

المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية .

ثالثا: عينة الدراسة .

تعد العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث الإمبريقي ويمكن تعريفها على أنها: « جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم الإختيار منه بطريقة معينة وذلك قصد دراسة خصائص المجتمع المحلي ». (1)

وتعتبر مرحلة تحديد العينة من أهم الصعوبات التي تواجه الباحث الإجتماعي، إذ لا بد من أنها تحمل الخصائص والصفات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه عينة الدراسة.

ولقد قمنا بإختيار عينة تمثل في مميزاتا وخصائصها مجتمع البحث الكلي "عينة عشوائية بسيطة" والتي تعرف بأنها: « عملية إختيار مفردات البحث بطريقة تمنح تكافؤ الفرص لكل الوحدات أو المفردات وبإحتمال معلوم للإختيار ». (2)

حيث يتم إختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع إختيار نفسه دون إرتباط ذلك الإختيار بإختيار فرد آخر في المجتمع ويشترط أن يكون أفراد المجتمع معروفين ومحددين، وهذا وقد إختارنا عينة قدرها 116 عامل من مجموع كل من الطاقم الطبي والطاقم شبه الطبي والذي يقدر عددهم بـ 582 عامل وهذا بنسبة مختارة مقدرة بـ 20% وهذه العينة تم أخذها من مصالح متعددة بالمؤسسة الإستشفائية والمتمثلة في مصلحة الإستعجالات، مصلحة الولادات، ومصلحة تصفية الدم والكلية، وذلك وفقا للعملية الحسابية التالية:

العينة المختارة =  $\frac{\text{مجموع العمال} \times \text{النسبة المختارة} (\%)}{100}$

النسبة الكلية (%)

بالتطبيق نجد :  $116 = \frac{20 \times 582}{100}$

100

ومنه نحصل على عدد مفردات العينة المختارة ب : 116 عامل . وهي قيمة تغطي جزء من مجتمع الدراسة.

(1) \_ محمد، عبد الفتاح وحافظ. البحث العلمي. ط2. الجزائر: دار وائل، 2008، ص186.

(2) \_ صلاح الدين، شروخ. منهجية البحث العلمي. عناية: دار العلوم، 2003، ص246.

## رابعاً: أدوات جمع البيانات.

وهي تلك الأدوات التي تم الإعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات عن مجتمع الدراسة ، فكل باحث يستطيع إستخدام عدد من الأدوات ، وذلك لسد قصور إحداها، وأيضاً ليتمكن من دراسة الظاهرة بطريقة علمية ومن كافة الجوانب.

وعليه فقد تم الاعتماد في دراستنا هذه على أداة الملاحظة، وإستمارة الإستبيان.

### 1\_ الملاحظة:

تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الإستمارة وغيرها.

فالملاحظة: « هي وسيلة يستخدمها الإنسان أو الباحث في إكتسابه لخبراته ومعلوماته، فنجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده، أو نسمع عنه، ولكن الباحث حين يلاحظ فإنه يتبع منهاجاً معيناً يجعل من ملاحظته أساساً لمعرفة واعية أو فهم دقيقاً لظاهرة معينة <sup>(1)</sup>».

ففي دراستنا إستخدامنا إحدى أنواع الملاحظة، وهي الملاحظة البسيطة وقد تم تدوين ما يلي:

\_ إستقبال جيد من قبل أعضاء المؤسسة.

\_ توحيد اللباس بين العمال المؤسسة.

\_ ملاحظة سلوك العمال وتفاعلهم فيما بينهم بهدف معرفة طبيعة العلاقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين.

\_ ملاحظة المناخ السائد الذي يؤدي فيه العمال عملهم.

\_ ضغط كبير في أماكن العمل لدى الممرضين والأطباء .

\_ الحركية وسرعة التنفيذ والتدخل في حالة الطوارئ أو حصول مشكلة ما.

\_ الإطلاع على سجل خاص بتسجيل أسماء المرضى وتكوين ومختلف الملاحظات الخاصة بهم.

\_ وجود عدة مصالح متنوعة في المؤسسة العمومية الإستشفائية وكل مصلحة متخصصة على حدى.

\_ ملاحظة مكاتب في كل مصلحة من المصالح الخاصة والأقسام.

\_ هناك حب للعمل وإعتزاز به وهذا ما يجعلهم يتكيفون مع مهنتهم المختارة.

\_ يمكن القول أن المؤسسة لم توفر إحتياجات كافية للوقاية من حوادث العمل.

(1) \_ دوقان، عبيدات وآخرون. البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر، 2012، ص124.

## 2\_ إستمارة الإستبيان:

وهي أداة أساسية من أدوات جمع البيانات ولا تبنى إلا على دراسة إستطلاعية وعادة ما تقسم إلى محاور الدراسة.

وتعرف بأنها: « نموذج يضم أسئلة توجه إلى أفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ». (1)

وقد قسمت إستمارة الإستبيان إلى أربعة محاور:

**المحور الأول:** يتضمن البيانات الشخصية الخاصة بعينة الدراسة والمتمثلة في الجنس، السن، المهنة من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 05.

**المحور الثاني:** يتعلق بقدرات العامل وفعاليتيه في العمل، وذلك من السؤال رقم 06 إلى السؤال رقم 18.

**المحور الثالث:** يتعلق بميل العامل للمهنة والرضا عن العمل، وذلك من السؤال رقم 19 إلى السؤال رقم 31.

**المحور الرابع:** يتعلق بالظروف الإجتماعية والإندماج في المؤسسة من السؤال 32 إلى السؤال 41.

حيث تم إستخدام "سلم ليكرث" الخماسي لهذه الغاية حيث سيكون ترتيب الإجابات كما يلي :

1\_ تعطى الدرجة (1) للأفراد الذين وافقوا بشدة على العبارة (موافق بشدة).

2\_ تعطى الدرجة (2) للأفراد الذين وافقوا على العبارة (موافق).

3\_ تعطى الدرجة (3) للأفراد الذين عبروا بالحياد على العبارة (محايد).

4\_ تعطى الدرجة (4) للأفراد الذين عارضوا على العبارة (معارض).

5\_ تعطى الدرجة (5) للأفراد الذين عارضوا بشدة على العبارة (معارض بشدة).

وقد تمت مراعاة البساطة والوضوح في صياغة عبارات الإستبيان حتى تكون مفهومة لعامة

المبحوثين، وقمنا بتوزيع 116 إستمارة الإستبيان وهو ما يقابل 20% وهي النسبة المختارة من مجتمع

الدراسة، وفي الأخير تم إستعادة 112 إستمارة الإستبيان وهذا لصعوبات بيروقراطية وعدم تكملة الإجابة

على كامل الإستمارة من قبل بعض المبحوثين وهذا يعرقل سيرورة البحث .

(1) \_ رشيد، زرواتي. تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. الجزائر: دار هومة، 2000، ص182.

خامسا: الأساليب الإحصائية.

1\_ إختبار الصدق الظاهري:

بناء على ما سلف ذكره وتحقيقا لصدق الظاهري الذي يقوم على فكرة مدى مناسبة المقياس لما يقيسه ولمن يطبق عليهم وهل أسئلته وبنوده واضحة وهل لديها علاقة بالصفة المدروسة، وهذا الصدق يبدو في وضوح البنود، فمنا بعرض إستمارة الإستبيان على عدد من المحكمين، وهم أساتذة جامعيين مختصين في ميدان العلوم الإجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل\* وفي هذا الإطار إلتمنا إفادتهم من خلال ما تم تقديمه من ملاحظات حول بنود كل محور من محاور الإستمارة، حيث تمت مناقشة هذه الملاحظات وتعديله، وحذف ما يجب حذفه، ليتم بعد ذلك إخراج الإستمارة في شكلها وصورتها النهائية، وقد جاءت إقتراحاتهم على الشكل التالي:

\_ إعتبار أسئلة الإستمارة جيدة وملئمة أسئلتها لموضوع الدراسة، ولكن ذلك لا يعني عدم وجود إقتراحات وتعديلات لبعض الأسئلة والتي كانت كالتالي:

- ✓ تغيير السؤال الثاني في المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية وذلك من خلال تغيير مجالات السن.
- ✓ إضافة إقتراح لسؤال ( 04 ) ومتعلق بالحالة المدنية حيث كانت من "أعزب \_ متزوج" إلى "أعزب \_ متزوج \_ مطلق \_ أرمل".
- ✓ تعديل العبارة رقم ( 08 ) من المحور الثاني والمتعلق بقدرات العامل وفعاليتة في العمل إلى "أشعر أن مهنتي الحالية مناسبة لقدراتي".
- ✓ تعديل العبارة رقم ( 21 ) من المحور الثالث والمتعلق بميل العامل للمهنة والرضا عن العمل إلى "تمكنني مهنتي الحالية من إشباع رغباتي وطموحاتي".
- ✓ تعديل العبارة رقم ( 27 ) من المحور الثالث إلى "يتم التعامل مع الموظف بشكل عادل ومنصف".
- ✓ تعديل العبارة رقم ( 29 ) في المحور الثالث ومتعلقة ب"إحتياجات العمل المعمول بها تحد من إحتتمالات حوادث العمل".

\* أ\_ خطابي إدريس.

\* أ\_ شريال مصطفى.

\* أ\_ غراز الطاهر.



✓ تغيير العبارة رقم (31) في المحور الرابع والمتعلق بالظروف الإجتماعية والإندماج إلى "أشعر أن مهنتي الحالية توفر لي المكانة اللائقة".

✓ تعديل العبارة رقم (35) إلى "علاقتي مع زملائي حسنة".

ويتم صدق المحتوى من خلال إستطلاع آراء المحكمين، وهذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق الخطوات التالية:

1\_ حساب صدق كل بند بصفة منفردة، وذلك وفق المعادلة التي إقترحها Louche التي مفادها:

$$\text{صدق محتوى البند} = \frac{N_1 - N_2}{N} \quad \text{حيث أن:}$$

$N_1$ : عدد المحكمين الذين إعتبروا البند يقيس ما أعد لقياسه.

$N_2$ : عدد المحكمين الذين إعتبروا أن البند لا يقيس ما أعد لقياسه.

$N$ : عدد المحكمين الإجماليين.

ولحساب قيمة الصدق لكل بند من بنود المشكلة لإستمارة الإستبيان إعتدنا على الجدول التالي:

قيمة الصدق	رأي المحكمين		البند	قيمة الصدق	رأي المحكمين		البند
	لا يقيس	يقيس			لا يقيس	يقيس	
-0,33	2	1	21	1	0	3	01
1	0	3	22	0,33	1	2	02
1	0	3	23	1	0	3	03
1	0	3	24	0,33	1	2	04
1	0	3	25	1	0	3	05
1	0	3	26	1	0	3	06
0,33	1	2	27	1	0	3	07
1	0	3	28	0,33	1	2	08
-0,33	2	1	29	1	0	3	09
1	0	3	30	1	0	3	10
0,33	1	2	31	1	0	3	11
1	0	3	32	1	0	3	12
1	0	3	33	1	0	3	13
1	0	3	34	1	0	3	14
0,33	1	2	35	1	0	3	15
1	0	3	36	1	0	3	16
1	0	3	37	1	0	3	17
1	0	3	38	1	0	3	18
1	0	3	39	1	0	3	19
1	0	3	40	1	0	3	20

2\_ نجمع كل القيم المحصل عليها في البنود والتي قدرت ب 33,32، ثم نقسمها على عدد البنود والنتائج المحصل عليها هي قيمة صدق المحتوى الإجمالي للإستبيان.

مجموع صدق محتوى البنود: 33,32.

عدد البنود: 40.

إذن بعد المعالجة الإحصائية لإستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود إستمارة إستبيان، ثم الحصول على قيم صدق هذه البنود، وبقسمة مجموع صدق البنود على عدد البنود نجد:  $0,833 = \frac{33,32}{40}$ .

ومنه نستنتج أن قيمة الصدق الظاهري هي 0,83 وهذه القيمة أكبر من 0,60. أي أن هذا المقياس يقيس ما أعد لقياسه.

## 2\_ إختبار ثبات الإستمارة:

بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ الذي يعتمد على الإتساق الداخلي ويعطي فكرة عن إتساق الأسئلة مع بعضها البعض، ويستخدم هذا المعامل ( ألفا كرونباخ ) في حالة وجود عدة بدائل للإجابة، ويمثل الحد الأدنى لثبات المقياس ويعبر عنه بالمعادلة التالية:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_{itens}}{S^2_{total}} \right)$$

حيث أن :

N : عدد البنود أو الأسئلة.

$\sum S^2_{itens}$  : مجموع تباينات الأسئلة.

$S^2_{total}$  : تباين الدرجات الكلية.

والجدول التالي يوضح قيم تباينات الأسئلة:

البنود	قيم تباينها	البنود	قيم تباينها	البنود	قيم تباينها
01	0,62	13	0,32	24	2,66
02	1,6	14	1,77	26	2,26
03	1,16	15	1,16	27	2,04
04	0,26	16	0,54	28	2,05
05	1,77	17	1,06	29	2,26
06	0,27	18	2,26	30	1,61
07	0,26	19	1,11	31	0,71
08	0,84	20	1,38	32	0,4
09	1,06	21	2,01	33	0,84
10	0,67	22	1,51	34	1,34
11	0,98	23	1,61	35	0,45
12	1,65	24	0,67		

وبتطبيق معادلة ألفا كرونباخ سألغة الذكر تم الحصول على قيمة الثبات مساوية لـ 0,89 وعليه يتضح أن هذا الإستبيان ذو ثبات عالي.

#### خامسا: مجالات الدراسة .

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من بين أهم الخطوات المنهجية في البحوث الإجتماعية، ولقد إتفق العديد من الباحثين والمختصين في مناهج البحث الإجتماعي على أن لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي:

1\_ المجال الجغرافي (المكاني).

2\_ المجال البشري.

3\_ المجال الزمني.<sup>(1)</sup>

(1) \_ محمد، شفيق. البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية. الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001، ص211.

## 1\_ المجال الجغرافي للمؤسسة:

المؤسسة العمومية الإستشفائية هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي (1).

تعتبر من أهم المرافق الحيوية لولاية جيجل تم تدشين هذا المستشفى يوم 8 نوفمبر 1983 بموجب القرار الوزاري 81/242 تحت إسم "محمد الصديق بن يحيى" ، حيث تحولت سنة 2008 هذه التسمية من القطاع العمومي الصحي إلى المؤسسة العمومية الإستشفائية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 140/07.

حيث تقع المؤسسة الإستشفائية "محمد الصديق بن يحيى" في الجهة الشرقية لمدينة جيجل، تتسع حاليا ل413 سرير وتغطي سكان بلدية جيجل .

## 2\_ المجال البشري:

تضم المؤسسة العمومية الإستشفائية "محمد الصديق بن يحيى"، 792 عامل، موزعين حسب المستوى الوظيفي وفق ما يوضحه الجدول التالي:

(1) \_ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد33، 19 مايو 2007. الجزائر: المطبعة الرسمية، ص 10.

الجدول(02)

يوضح توزيع العمال داخل المؤسسة الإستشفائية .

النسبة	العدد	البيان
	60	طبيب مختص
	40	طبيب عام في الصحة العمومية
	21	طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية
	04	جراح أسنان رئيسي في الصحة العمومية
	04	الصيدلة العاملون في الصحة العمومية
%16,29	129	المجموع الجزئي
	05	ممرض مختص في الصحة العمومية
	133	ممرض للصحة العمومية
	91	ممرض مؤهل
	22	مساعد في التمريض للصحة العمومية
	37	مساعد في التمريض رئيسي للصحة العمومية
	10	مخبري مؤهل
	42	مخبري للصحة العمومية
	15	بيولوجي للصحة العمومية الدرجة 01
	02	نفسانيين عياديين للصحة العمومية
	15	مشغل أجهزة التصوير الطبي
	02	مختص في التغذية
	36	قابلات
	34	أعوان طبيين في التخدير والإنعاش
	04	مساعداة إجتماعيات
	02	مختص في العلاج الطبيعي والفيزيائي
	02	مداوي بالعمل للصحة العمومية
	01	محضر في الصيدلة للصحة العمومية
%57,20	453	المجموع الجزئي

	55	إداري	السلك الإداري والتقني
	145	عامل مهني	
	04	تقنيين ساميين في الصيانة	
	04	تقنيين ساميين في الإعلام الآلي	
	02	مهندسين في الإعلام الآلي	
%26,51	210		المجموع الجزئي
%100	792		المجموع الكلي

المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية .

### 3\_ المجال الزمني للدراسة:

ونقصد به الوقت الذي إستغرقته إجراء هذه الدراسة الميدانية بالمؤسسة الإستشفائية لولاية جيجل، حيث بلغت مدة إجرائها قرابة شهرين، وذلك أن الزيارات كانت تتم في فترات متقطعة وقد مرت فترة إجراء هذه الدراسة على خمس مراحل هي:

**\_ المرحلة الأولى:** كانت عبارة عن زيارة أولى للمؤسسة حيث قمنا بها كمرحلة إستطلاعية قصد التعرف على المؤسسة ومدى صلاحيتها لإجراء الدراسة والإطلاع المسؤولين على موضوع الدراسة وكان ذلك يوم 06 فيفري 2017 .

**\_ المرحلة الثانية:** الزيارة الثانية عبارة عن تقديم خطاب تسهيل المهام الذي قدم لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة والتي وافقت على إجراء التريص بالمؤسسة الإستشفائية يوم 19 فيفري 2017 .

**\_ المرحلة الثالثة:** إستغرقت يومين 20 و 24 فيفري 2017، حيث قمنا فيها بجمع الملاحظات الأولية عن الجو السائد في المؤسسة وطبيعة العمل وعدد العمال .

**\_ المرحلة الرابعة:** وكانت بتاريخ 26 فيفري 2017، حيث قمنا فيها بتجريب الإستمارة وكان الهدف منها التعرف على مدى إستيعاب المبحوثين للأسئلة التي تضمنتها الإستمارة التجريبية وتم إستعادتها يوم 01 مارس 2017 .

**\_ المرحلة الخامسة:** وكانت بتاريخ 10 مارس 2017، حيث تم تطبيق الإستمارة في شكلها النهائي بعد إدخال بعض التعديلات عليها، وتم توزيعها على الأطباء والمرضين وكان ذلك على فترات متقطعة، ليكون تاريخ إسترجاع جميع الإستمارات يوم 24 و 25 مارس 2017، لنبدأ في تفرغ البيانات مباشرة.

### سادسا: صعوبات الدراسة .

- إن أي بحث علمي لا يخلو من صعوبات في دراسته، ومن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا ما يلي:
- \_ ضيق الوقت المخصص للدراسة .
  - \_ عدم موافقة بعض المؤسسات لإجراء الدراسة الميدانية للبحث العلمي .
  - \_ تخوف بعض المؤسسات من إجراء البحث الإمبريقي وهذا بسبب التحفظ عن الخصوصية هذه المؤسسات.
  - \_ عدم وجود شراكات بين الجامعات والمؤسسات وهذا ما أدى إلى إعاقة سيرورة البحث العلمي وصعوبته.
  - \_ سوء الإستقبال وعدم وجود تعاون كاف من قبل المسؤولين .
  - \_ صعوبة كبيرة في الحصول على الموافقة بالمؤسسة نتيجة تعدد المصالح وكبر العينة المختارة.



## الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

**المبحث الأول: النظريات المفسرة للاختيار المهني.**

أولاً: النظريات الكلاسيكية.

1\_ نظرية الصدفة .

2\_ نظرية وليمن .

3\_ نظرية فرانك بارسونز .

4\_ نظرية سترونج وكيودور .

ثانياً: النظريات الحديثة.

1\_ نظريات مفهوم الذات .

2\_ النظريات الشخصية .

3\_ النظرية الإجتماعية .

**المبحث الثاني: النظريات المفسرة للتوافق المهني.**

أولاً: نظرية نموذج مظهر الرضا.

ثانياً: نظرية العاملين.

ثالثاً: نظرية القيمة

رابعاً: نظرية التأثير الإجتماعي.

خامساً: نظرية الثبات.

سادساً: نظرية التدرج الهرمي.

سابعاً: نظرية العملية المناوئة.

**المبحث الثالث: الدراسات السابقة .**

أولاً: الدراسات الغربية.

ثانياً: الدراسات العربية.

ثالثاً: الدراسات الجزائرية.

خلاصة الفصل .

**تمهيد:**

على الباحث في ميدان البحث العلمي أن يتبع العديد من الخطوات ويستند إلى أطر نظرية لبلوغ الأهداف المسطرة، وتعد المقاربات النظرية والدراسات السابقة من أهم الخطوات التي تعتمد من طرفه، لأنها تساهم في وضع الأسس والقواعد العريضة للبحث.

وعليه ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى أهم النظريات التي فسرت الإختيار المهني الكلاسيكية والحديثة ومن بين هذه النظريات نذكر نظرية الصدفة، نظرية فرانك بارسونز، ونظريات مفهوم الذات، النظريات الشخصية، النظرية الإجتماعية، هذا بالإضافة إلى النظريات المفسرة للتوافق المهني ومن بينها نظرية التأثير الإجتماعي، نظرية المناوئة، نظرية التدرج الهرمي، كما تناولنا في هذا الفصل الدراسات السابقة والمتضمنة للدراسات الغربية، العربية والدراسات الجزائرية.

### المبحث الأول: النظريات المفسرة للإختيار المهني .

يفسر الكثير من علماء النفس عملية الإختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنه جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد، كما ترتبط بقدرات الفرد، إستعداداته، خبراته وميوله وقد تكون عملية الإختيار المهني تسير وفقاً للأحوال الإقتصادية وتتحدد وفقاً للمستوى الإجتماعي والثقافي للأسرة والتوجه المباشر وغير المباشر للمهنة أثناء التنشئة الإجتماعية لذلك نرى كثيراً من الأبناء يختارون مهن الآباء.

وأياً كانت التفسيرات والنظريات فإنها تسعى جميعاً نحو تحسين عملية الإختيار وتوجيهها نحو تحقيق التوافق المهني المطلوب، وفيما يلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل موضوع الإختيار المهني.

#### أولاً: النظريات الكلاسيكية.

تعتبر سنة 1951 سنة حاسمة في بداية ظهور النظريات المفسرة للإختيار المهني.<sup>(1)</sup> ولكن قبل ذلك كانت هناك نظريات مفسرة لهذا الإختيار وتعتبر كقاعدة للنظريات اللاحقة وهذه النظريات هي:

#### 1\_ نظرية الصدفة: تركز هذه النظرية على عامل الصدفة في إختيارات الأفراد لمهنتهم فلو تسأل

الكثير من الطبقة العاملة عن كيفية إختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابت نسبة قد تكون معتبرة من هؤلاء على أن عامل الصدفة وراء إختيارهم، كأن صادف أحدهم إعلان أو قرأ جريدة أو عن طريق لقاء عابر بالصدفة مع أحد الأصدقاء .

ولا يقتصر أمر الصدفة في إختيار المهنة على العمال البسطاء بل تتعدى هذا التأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من المشهورين، فيلاحظ "جنزيرغ" كيف أن "وستلر" يروي أنه كان سيعيش حياته كضابط في الجيش لو أنه لم يرسب في إختبار العلوم ويعزو "مالنموسكي" التحول في حياته المهنية من الكيمياء إلى الأنثروبولوجيا إلى قراءة كتاب فريزر "الغصن الذهبي" أثناء فترة نقاهته من مرض السل، ويقال أن إهتمام ريكاردو بالإقتصاد ظهر بعد قراءة كتاب آدم سميث " ثورة الأمم ".<sup>(2)</sup>

(1) \_ محمد، سيد عبد الرحمان. نظريات النمو. ط1. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، 2001، ص 354.

(2) \_ المرجع السابق ، ص 355.

إعتبرت هذه النظرية أن الصدفة هي العامل الأساسي في إختيار الفرد للمهنة متجاهلة بذلك دور العوامل الأخرى المؤثرة على عملية الإختيار المهني، كما أهملت رغبة الأفراد في إختيار المهن وميولاتهم الشخصية.

**2\_ نظرية الدافع:** يرى "جوردان وآل" أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور خلال السنوات الأولى من الطفولة، وفي حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة.

وبذهب "أرمست جونز" إلى أبعد من ذلك فيرى أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا إختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية، فظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في إختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من تقلبات وليست هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوى اللاشعورية كي تطغوا على مستوى الشعور، وتملي إرادتها علينا (1).

**3\_ نظرية وليمنسن :** قام "وليمسن" وزملائه في جامعة مينسوتا الأمريكية بالتوسع في إستخدام أسلوب السمات في التوجه والإختيار المهني، إذ إعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الإختيار الحكيم إستنادا للمعلومات الكافية التي يبني عليها الإختيار.

وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الإستعدادات والإمكانيات وهي التي سماها وليمنسن السمات ، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها العوامل (2).

وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس، أي القياس الموضوعي للسمات، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكانياته.

ودعت هذه النظرية إلى إستخدام الإختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل: الذكاء، القدرات الخاصة، الميول، الإتجاهات، الشخصية والصحة النفسية، وكذلك في إطار توظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه والإختيار المهني، وأكد "سوبر" و"وليمسون" أن الإختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته وإستعداداته بحيث تعكس صور تنبؤية عن تصرفاته

(1) \_ محمد، خلاصي. " إتجاهات متربصي التكوين المهني " رسالة ماجستير . قسنطينة. 2005. ص 83.

(2) \_ محمد، سيد عبد الرحمان. مرجع سابق، ص 356.

المستقبلية عندما يلتحق بالعمل، ويتصف أسلوب السمات بثلاث إجراءات تنفيذية للتوجيه والإختيار المهني وهي:

أ\_ **إكتشاف سمة الفرد وخصائصه:** يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن الوصول إليها عن طريق إستخدام أساليب القياس النفسي، وتحاول هذه الوسائل الكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي، ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

ب\_ **تحليل متطلبات العمل:** يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الإلتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها، ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة.

ج\_ **المزاوجة بين الفرد والعمل:** تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بإعتبار أن الإنسان هو كائن عقلائي وأن إختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية.<sup>(1)</sup>

إهتم "وليمسون" بالسمات الشخصية للفرد وإعتبارها العامل الأساسي ويكاد يكون الوحيد حسبه في عملية إختيار الفرد لمهنته المستقبلية.

**4\_ نظرية فرانك بارسونز:** قدم "فرانك بارسونز" في كتابه إختيار وظيفة نظريته في الإختيار المهني عن طريق السمة العامل، وأكد أن عملية الإختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي:

1\_ فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته.

2\_ تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقى فيها وما تتضمنه من مميزات ومحددات.

3\_ إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها.

ويرى "بارسونز" أن عملية الإختيار المهني تعتمد على ثلاث إجراءات وهي:

أ\_ الإختبارات لقياس قدرات الفرد.

ب\_ الحصول على المعلومات عن المهنة.

(1) \_ بديع ، محمود القاسم. مرجع سابق، ص 197.

ج\_ إتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين.

وأسس "بارسونز" مكتب المهن في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب على إختيار مهنهم المستقبلية وفي إعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها، وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني، وأكد بارسونز على أهمية وضرورة الإهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني نظرا لأهميتها المهنية والإقتصادية والإجتماعية والتي تلبي مطالب ظاهرة التوسع والتنوع في المهن وفرص العمل بما يتناسب وإمكانيات كل فرد وميوله ورغباته على أساس تأكيد حرية الفرد في إختيار المهنة التي تناسبه.<sup>(1)</sup>

ومن خلال نظرية بارسونز نجده أنه يتفق إلى حد كبير مع "وليمسون" في الإهتمام بالسلمات الشخصية للفرد وإعتبارها العامل الأساسي حسبها في عملية إختيار الفرد لمهنته المستقبلية، ولم يهتموا بذلك لأن هذا الفرد يعيش في وسط إجتماعي متنوع في تكوينه ( الأسرة، الأصدقاء، المدرسة... إلخ ) ومتنوع بدوره في تأثير تلك المكونات على قدراته المهنية كل حسب شدة تأثيره على الفرد.

**5\_ نظرية سترونج وكيودر:** يستند "سترونج وكيودر" في نظريتهما حول الإختيار المهني إلى الميول المهنية وذلك من خلال إفتراض سيكولوجي مفاده أن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية، العقلية، الإجتماعية، الرياضية والترويحية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الإحتمال في نجاحه ورضاه عن هذه المهنة، ورغم ذلك فإن زيادة هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها، إذ لا بد من وجود الإستعدادات والقدرة.

وقد وضع "سترونج" إختبار الميول المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء وبصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والإختيار، ويستخدمه بجانبه عدد من الأدوات والمقاييس مثل: تقديرات الأساتذة.

ويمثل الإختبار المذكور "سترونج" صفة الميول المهنية ويستعان بهذا الإختبار في عمليات التوجيه والإختيار المهني للكبار، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف هذا الإختبار إلى قياس درجة إتفاق ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة، ويحتوي إختبار سترونج على 400 سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة من المهن والمواد الدراسية والهوايات والنشاطات العقلية ويحدد

(1) \_ المرجع السابق ، ص 198 .

الزمن للإجابة على أسئلة الإختبار 40 دقيقة فقط، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول الرجل والنساء الناجحين في أعمالهم.<sup>(1)</sup>

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

1\_ التعرف على الميول المهنية للفرد.

2\_ توجيه الأفراد نحو الميول المهنية التي لا تستطيع إدراكها.

3\_ إكتشاف الميول الغالبة على الفرد المتقدم للمهنة.<sup>(2)</sup>

ويفيد هذا المقياس في مجالات التوجيه والإختيار المهني وفي إمكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله أو فشله فيه أو رضاه عليه أو سخطه عليه.

### ثانياً: النظريات الحديثة المفسرة للإختيار المهني.

في سنة 1951 ظهرت أول نظرية شاملة للإختيار المهني ثم تليها بعد ذلك العديد من النظريات في هذا المجال وقد صنفت إلى صنفين: الأولى سميت بنظريات مفهوم الذات، أما الثانية فسميت بنظريات الشخصية.<sup>(3)</sup>

1\_ **نظريات مفهوم الذات:** تنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات بإعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد، والذي يقرر الطرق التي يسلكها بإعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، ومن بين أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات: " جينزبرغ " و " دونالدسوبر " وفيما يلي سنتناول أبرز نظريات هذا الإتجاه:

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

(1) \_ المرجع السابق ، ص 199 .

(2) \_ محمد، سيد عبد الرحمان. مرجع سابق. ص 360.

(3) \_ المرجع السابق . ص 360.

أما طالب الطب أو الهندسة والبالغ من العمر حوالي 25 سنة فإن الإختيار المهني بالنسبة له يعني تفضيلاً قد تم تنفيذه فور إلتحاقه بكلية الطب أو الهندسة هذا بالرغم من النتيجة النهائية للإختيار المهني مرهونة بتخرجه من الجامعة. (1)

و"جينزبرغ" كرجل إقتصاد واسع الخبرة قد قام ببحث إستطلاعي لجامعة كولومبيا وإستعان بزملاء له في علم النفس وعلم الإجتماع والطب النفسي للإستفادة من نتائج البحوث في العلوم السلوكية، حيث أجرى لقاءات مع مجموعة من 810 طالب و 10 طالبات يدرسن بكلية برنارد للبنات التابعة لجامعة كولومبيا، وصفهم "جينزبرغ" بقوله: "مجموعة ذات مواهب عالية تتمتع بأعلى درجة من حرية الإختيار" وسجل عدة ملاحظات وخصائص للسلوك المهني والإختيار المهني كان أهمها:

1\_ إن الإختيار لا يحدث فجأة، وإنما هو عملية تستغرق فترة وتتراوح ما بين ثماني سنوات إلى عشر سنوات تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

2\_ إن هذه العملية غير إرتيادية بمعنى أن القرارات الأولى في الإختيار تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.

3\_ إن الحول التوقيتية صورة حتمية في كل إختيار. (2)

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

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

(1) \_ ياسين حمدي ، آخرون . علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق . الكويت: دار الكتاب الحديث، 1999، ص 140.

(2) \_ المرجع السابق . ص 141.



وإتجاهات الفرد العاطفية وقيمة الشخصية والإجتماعية كل يلعب دورا لا يقل أهمية عن الآخر في عملية الإختيار المهني، وتتضمن هذه النظرية أربعة عناصر خاصة بالإختيار المهنة: (1)

1\_ الإختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات.

2\_ عملية الإختيار المهني قائمة على الخبرة والتجربة.

3\_ عملية الإختيار المهني تنتهي بالتوفيق بسبب ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى.

4\_ هناك ثلاث فترات للإختيارات المهنية:

أ\_ فترة الإختيار الخيالي.

ب\_ فترة الإختيار التقريبية.

ج\_ فترة الإختيارات الواقعية.

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

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

ب\_ **مرحلة التجريب**: تمتد هذه الفترة من سن 11 \_ 18 سنة وتقسّم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو وهذه المراحل: الميل، القدرة، القيم والانتقال.

(1) \_ صالح حسن، الدايري. مرجع سابق، ص 129.

(2) \_ عبد الهادي، عزت وسعيد حسن العزة. التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: مكتبة الثقافة، 1999، ص ص 54\_55.

\_ **مرحلة الميل:** تمتد من 11 \_ 12 سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه أخذا بعين الاعتبار قدراته، ومدى تحقيق هذه الأعمال لإشباعاته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة أنها غير ثابتة من ناحية وأنها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الإنفعالية والجسدية غير ثابتة أيضا.

\_ **مرحلة القدرة:** تمتد من سن 12 \_ 14 سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

**ج\_ مرحلة الواقعية:** وتمتد هذه القدرة من سن 18 \_ 22 سنة وتشمل هذه الفترة مرحلة الإستكشاف، التبلور، والتخصص.

\_ **مرحلة الإستكشاف:** في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

\_ **مرحلة التبلور:** وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماما ويستطيع أن يعرف المهن التي تتناسب مع ميوله وقدراته، وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدرته وميوله تماما وفهم ذاته أيضا، وبلور فكرة عن ذاته ليختار ذات مهنية ويكون الفرد أكثر ثبات وإستقرارا في خياره المهني.

\_ **مرحلة التخصص:** وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد إختار تماما العمل الذي يريده بعد أن كان قد إكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل وبلورة فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الإنخراط في العمل والبقاء فيه والإستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه.

\_ هناك إختلاف بين الأفراد في إجتيازهم لمراحل الإختيار المهني وليس ضروريا أن تجد كل فرد في المراحل الثلاث التي سبق ذكرها حيث أن أبناء الطبقات الفقيرة إقتصاديا تجبرهم ظروفهم على الإنخراط في العمل دون أن يكون متناسبا مع ميولهم وقدراتهم ذلك أن الحاجة تجبرهم على ذلك.<sup>(1)</sup>

وأضاف "جينزبرغ" أن النمو والتطور والإختيار المهني يتأثر بالعوامل التالية:

- 1\_ البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد والذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- 2\_ العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.
- 3\_ النمو الإنفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الإستجابة والتعامل مع الآخرين.

(1) \_ المرجع السابق. ص 56.

4\_ قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا إتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا إيجابيا لصالح الفرد.(1)

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

ب\_ نظرية "دونالد سوبر" Donald super: لقد عمل "سوبر" ومعاونيه في جامعة كولومبيا بمدينة نيويورك حوالي ثلاثين عاما لوضع نظرية ثابتة محددة للأنماط المهنية، بإستخدام إختبارات الإستعدادات والميولات وتلا ذلك وضع نظرية عامة للتطور المهني وكان الهدف هو محاولة ملائمة مجموعة أخرى من الإحتياجات المهنية وذلك بإتباع المنهج الآتي:

- 1\_ إيجاد تصنيف للوظائف عن طريق حصر الإستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.
  - 2\_ تطوير مجموعة من المقاييس والإختبارات النفسية التي بإستخدامها تساعد في تقريرها إذا كان نمط معين من السمات الشخصية أكثر إنسجاما مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى.(2)
- هذا ويدرك "سوبر" بوضوح أن التوجيه المهني يعني أكثر من مجرد لياقة سمة معينة المهنة بالذات، وإنما يتعين على التوجيه المهني أن يعتمد هذه السمة بالصقل حتى تصبح أكثر ملائمة في المستقبل.
- وصاغ "سوبر" نظريته في النقاط العشر الآتية:

- 1\_ إن الأفراد يختلفون في القدرات والإستعدادات والميول وسمات الشخصية.
- 2\_ إن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات والميول والسمات.
- 3\_ أن كل مهنة تتطلب نمودجا محددنا من القدرات والإستعدادات والميول وسمات الشخصية.
- 4\_ أن إختيار إحدى المهن والموائمة أو التكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات مع تغيير الزمن والخبرة، هذا وإن كان مفهوم الفرد لذاته يظل ثابتا إلى حد ما خصوصا من سن المراهقة وحتى مرحلة النضج.
- 5\_ تمر عملية إختيار المهنة في سلسلة من المراحل الحياة ويمكن أن تقسم العملية نفسها إلى مرحلتين أساسيتين هما:

الأولى: طور الخيال والواقع المرحلة الإستكشافية.

(1) \_ المرجع السابق . ص 57.

(2) \_ عبد الفتاح محمد، دويدار. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. بيروت: دار النهضة العربية، 1995، ص 138.

الثانية: طور المحاولة والإستقرار لمرحلة التأسيس.

6\_ تتحدد طبيعة نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الإجتماعي والإقتصادي للوالدين، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وبفرض التي يمكن أن تتاح له.

7\_ يمكن توجيه عملية النمو المهني كمراحل الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق نمو القدرات والإستعدادات والميول هذا بالإضافة إلى مساعدة الفرد على إختيار الواقع المهني وعلى تنمية مفهوم الذات.<sup>(1)</sup>

8\_ إن عملية النمو المهني في حد ذاته هي عملية نمو وتكيف وإكتمال لمفهوم الذات الإنسانية يمكن أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والإستعدادات بين التكوين الفيزيولوجي العصبي والغددي والفرص المتاحة للفرد ليقوم بأدوار إجتماعية متعددة ومدى نجاحه في ذلك على نحو ما يرقى عنه وزملائه والمحيطه به.

9\_ إن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الإجتماعية من ناحية وبين مفهوم الذات والواقع من ناحية أخرى وهي عملية القيام بدور في حد ذاتها، وسواء تم هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي في الحياة أو في مجال العمل.

10\_ يتوقف رضا الفرد عن العمل والحياة بوجه عام على مدى إتفاق العمل مع قدراته وإستعداداته وميوله وقيمه وسمات شخصيته بوجه عام وكذلك على توافق العمل مع الدور الإجتماعي الذي يراه مناسباً له نتيجة نموه المهني وزيادة خبراته.<sup>(2)</sup>

نخلص بالقول إلى أن كثيراً ما يعيب هذه النظرية طبقت على عينة بسيطة مكونة من الذكور ميسوري الحال وأنها ركزت على كيف ومتى يختار المهنة ؟ أكثر من تركيزها لماذا يختار الفرد تلك المهنة ؟.

## 2\_ نظريات الشخصية:

أ\_ نظرية آن رو **Ann roe theory**: وقد نشرت " آن رو " آراء النظرية في الفترة من 1958 إلى 1964، وترى " رو " في نظريتها للنمو والإختيار المهني أن كل فرد لديه ميل موروث لبذل طاقاته النفسية بطريقة ما وهذا الميل بالإشتراك مع خبرات الطفولة يشكلان النمط الذي ينمي الفرد لإشباع حاجاته خلال مراحل حياته كلها، ويؤثر هذا النمط تأثيراً كبيراً على السلوك المهني وقد أدخلت " آن رو " في بناء نظريتها ثلاثة عوامل إستقتها من نظريات علم النفس وهي:

(1) \_ المرجع السابق. ص 137.

(2) \_ المرجع السابق . ص138.

1\_ مبدأ تصريف الطاقة النفسية وكذلك خبرات الطفولة.

2\_ الحاجات النفسية، وقد اعتمدت في هذا الجانب على نظرية "ماسلو" للحاجات.

3\_ تأثير الجوانب الموروثة.

وفيما يلي عرض لأهم ما تقره "رو" في نظريتها:

أ\_ لكل فرد جوانب موروثة تحدد قدراته وإمكاناته وميوله، وهذه الجوانب تؤثر على إختياره المهني.

ب\_ يقوم كل فرد بتصريف طاقاته النفسية بطريقة لا تخضع لسيطرته التامة، وترجع إلى عوامل موروثة، وهذه تؤثر على قدرات الفرد.

ج\_ يرتبط بعملية تصريف الطاقة النفسية عملية نمو أو أولويات الحاجات والتي تتأثر بما يحصل عليه الفرد من إشاعات وما ينتابه من إحباطات من جانب وبالعوامل الوراثية من جانب آخر.<sup>(1)</sup>

وأخيرا ترى "رو" أنه في مرحلة الرشد بأن الأشخاص يتجهون في إختياراتهم المهنية إما إلى الأعمال التي يكون فيها العمل مع الناس أو إلى الأعمال التي تكون بعيدة عن الناس، ويتوقف هذا التوجيه بنمط معاملة الوالدين في تنشئتهم ومن هنا ترى "رو" أن نمط التنشئة يؤثر على نوع المهنة التي يختارها الفرد. ويمكن القول أن هذه النظرية حصرت إتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه دون ذكرها لبعض الأسباب الأخرى، كما أهملت جانب الميول والقدرات في الإختيار المهني، وإنحصرت في مرحلة الطفولة المبكرة واعتمدت على أسلوب التنشئة ثابت وبذلك لا يمكن تعميم نظرية "أن رو" والنتائج التي وصلت إليها.

**ب\_ نظرية جون هولاند:** وضع "هولاند" نظريته عام 1959 وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك والتي

يعتبرها نظرية في الشخصية، على إعتبار أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية.

ويؤكد "هولاند" أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم فهو يرى أن الشخصية لها عدة أنماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه الأنماط وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سواء كان أكاديميا أو مهنيا يتناسب مع نمط شخصيته.

كما توصل "هولاند" في دراسته التي إمتدت من عام 1956 \_ 1984 إلى أن هناك فروقا ثابتة ومتمايزة بين الطلبة في ميولهم المهنية وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن وعن الذات وعن

(1) \_ محمد محروس، الشناوي. "الإرشاد المهني". رسالة ماجستير. الرياض. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. 1991. ص 6.

الظروف والضغوط الإجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية.<sup>(1)</sup>

ولتفسير الإطار النظري في آلية الإختيار المهني والدراسي إنطلق "هولاند" في بناء نظريته من مجموعة من الإفتراضات هي:

1\_ أن سلوك الفرد يكون نتيجة التفاعل بين شخصيته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها، مما يعود على الفرد بالرضا عن الذات، والإنجاز العالي والإستقرار والثبات في العمل.

2\_ يسعى الفرد إلى إختيار المهنة مدركاً أنها طريقة حياة، لذا يبحث عن المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع إستغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته.

3\_ أن شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط: النمط الواقعي، العقلاني، الإجتماعي، الفني، التقليدي، والنمط المغامر.

4\_ أن بيئات الأعمال يمكن أن تقسم إلى ست بيئات تحمل نفس مسميات أنماط الشخصية وتمائل كل بيئة نمط الشخصية المتفق معها، فالفرد ذو النمط الواقعي يتجه إلى العمل في البيئة الواقعية وهكذا، كما أن هؤلاء الأفراد الذين يتفقون في نمط شخصية معين يمكن لهم إذا إجتمعوا في مكانا ما أن يخلقوا بيئة موافقة لنمطهم وهذا بسبب تشابه الأفراد النمط الواحد في الإستجابات للمواقف والتفاعل معها.<sup>(2)</sup> وهذه الأنماط والبيئات كما يصنفها "هولاند" هي:

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

2\_ **النمط العقلاني Investigative**: يقابله البيئة المهنية العقلانية، ويمتاز أشخاصه بالإعتماد على العقل فهم ذو درجة كبيرة من حب التفكير المجرد، يحبون التنظيم والفهم، من مهن هذه البيئة: التخصصات العلمية سواء الكيمياء، الفيزياء، الإحصاء .... إلخ.

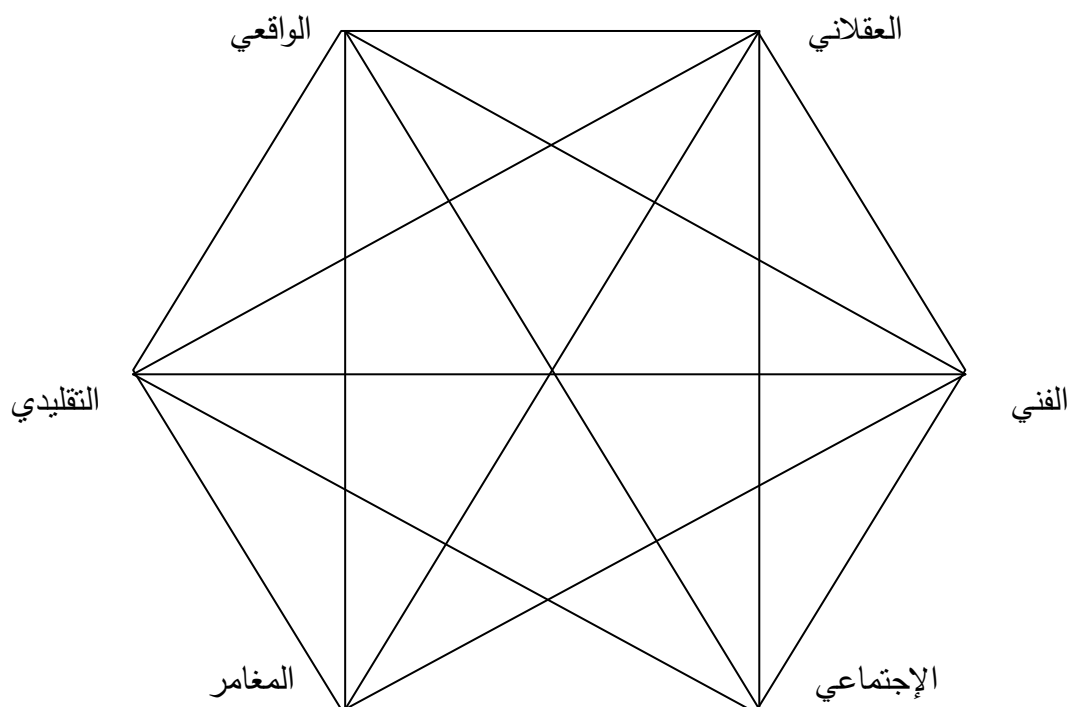
(1) \_ حسين سالم، الشرعة. " مدى توافق الإهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية ". أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 3، المجلد 9، (1993): ص 250.

(2) \_ المرجع السابق. ص 250.

- 3\_ النمط الفني Artistic:** ويقابله البيئة المهنية الفنية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط إلى التعابير الإنفعالية والبعد عن المشاكل والفقر إلى التعامل الإجتماعي وتكوين الصداقات، ويفضلون العلاقات غير المباشرة ويميلون إلى الحدس والتخيل، ومن مهن هذه البيئة: الرسم، الموسيقى، النحت والأدب.
- 4\_ النمط الإجتماعي Social:** ويقابله البيئة المهنية الإجتماعية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط بإمتلاك مهارات إجتماعية تساعدهم على الإقناع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع ولكنهم يفتقرون إلى المهارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن مثل: التعليم والوعظ، والعلاج النفسي والطب والخدمات الإجتماعية.
- 5\_ النمط المغامر Enterprising:** ويقابله البيئة المغامرة، يمتاز هذا النوع من الأشخاص في هذا النوع بالقدرة العالية على القيادة وإستخدام الألفاظ والمهارات الإجتماعية للسيطرة والبحث عن المكانة الإجتماعية ويمثل هذا النمط المهن السياسية والإعلامية والمحاماة وإدارة الأعمال.
- 6\_ النمط التقليدي Conventional:** ويقابله البيئة المهنية التقليدية الملتزمة ويتميز أشخاص هذا النمط بالقدرة العالية على التكيف مع الواقع وضبط النفس وإحترام الأنظمة والإتقياد لها، ويهتمون بالتفاصيل والعمل الروتيني ومن مهن هذه البيئة: السكرتارية، الوظائف الحكومية، الأعمال المكتبية.<sup>(1)</sup>
- إفترض "هولاند" أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي، تكون البيئات المتقاربة في شكل السداسي متقاربة في الخصائص أكثر من البيئات المتباعدة في الشكل وبذلك يكون التوجه توجه هرمي للبيئات المهنية، أي أن المهن البعيدة عن الشخص تكون في البيئة الموجودة في قاع الهرم والبيئة الملائمة للشخص في رأس الهرم كما هو مبين في الشكل التالي:<sup>(2)</sup>

(1) \_ عبد الحميد، إبراهيم شوقي. " الإهتمامات المهنية : دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات ". مجلة الشؤون إجتماعية، العدد 69، (2003): ص 9 \_ 38.

(2) \_ المرجع السابق. ص 38.



الشكل 01 : الشكل السداسي لهولاند

والجدير بالذكر أن "نظرية هولاند" Holland من النظريات المهمة والتي أثبتت الدراسات الكثيرة صدقها، وخلصت هذه الدراسات إلى أن الأفراد يختارون المهن التي تناسب خصائصهم الشخصية، ويمكن القول بأن هذه النظرية أعطت إعتباراً ضئيلاً جداً للعوامل النفسية والبيولوجية لشخصية المسترشد في حين أنها وجدت قبولاً واسعاً لسهولة إستخدامها.

### 3\_ النظرية الإجتماعية للاختيار المهني: سميت النظرية الإجتماعية بهذا الإسم لأنها تضع تركيزها

على العوامل الإجتماعية والثقافية وتميل إلى النظر للفرد على أنه نتاج التفاعل بين تلك العوامل، ومن أصحاب هذه النظرية كورمبولتز، ميشيل وجيلات، وترى هذه النظرية أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد (العوامل الإجتماعية، الإقتصادية والثقافية) وتلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته وإختياراته المهنية والتربوية، وتقوم هذه النظرية على مجموعة من الإفتراضات أهمها:

1\_ درجة حرية الفرد في إختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد ليست ذاتية مستقلة عن توقعات المجتمع عنه.

2\_ المجتمع يقدم فرصاً مهنية ترتبط بالطبقة الإجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.<sup>(1)</sup>

(1) \_ خالد، الكلباني. (2011). "فضاء التوجه المهني" [مقال على الشبكة] [http://khrsk.blogspot.com/blog.Post5174](http://khrsk.blogspot.com/blog.Post5174.html). (22 ديسمبر 2016).



- 3\_ تأثير الأسرة عامل مهم يساعد على التنبؤ بالمهنة والتكيف معها.
  - 4\_ الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دورا هاما في التأثير على حياة الإنسان.
  - 5\_ الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل تتفاعل معا لتقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان.
  - 6\_ تؤكد النظرية على العوامل الاجتماعية بإعتبارها المسؤول عن إختيار الفرد لمهنته والإستمرار بها ورفضت كل من: خبرات الطفولة، علاقة الفرد بوالديه، تحقيق الذات، سعي الفرد لتحقيق صورته عن نفسه، طبيعة نمط الشخصية.
- كما تطرقت النظرية إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في إختيار الفرد لمهنته ومن بين أهم هذه العوامل نذكر:

- 1\_ الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
- 2\_ دخل الأسرة وثقافتها وطموحاتها.
- 3\_ الخلفية العرقية والدينية والقومية.
- 4\_ الأسرة وطموحات الوالدين وأثر الإخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
- 5\_ البيئة والمجتمع .
- 6\_ المدرسة .
- 7\_ الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
- 8\_ إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا مع إدراك الآخرين له.
- 9\_ وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.
- 10\_ منطقة السكن. (1)

وعند تطبيق هذه النظرية يجب مراعاة الإفتراضات التالية:

- 1\_ إتخاذ القرار مهارة يمكن تعلمها.
- 2\_ الأشخاص الذين يقومون بالإختيار المهني بحاجة للمساعدة والإرشاد.
- 3\_ النجاح في إتخاذ القرار يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
- 4\_ المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.

(1) \_ المرجع السابق.

5\_ على المرشد عدم الشعور بالذنب إذا أساء الإختيار.

6\_ لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.<sup>(1)</sup>

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

تعكس نظريات الإختيار المهني وجهات نظر أصحابها في إتخاذ القرار المهني حيث تهدف إلى تفسير العوامل النفسية، الجسمية، البيئية، الإجتماعية، الإقتصادية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثر هذه العوامل على الفرد عند إتخاذ قراراته المهنية، وقد تعرضت هذه النظريات لمفهوم الفرد وسماته الشخصية وخبرات طفولته، وميوله وقدراته المختلفة ومراحل نموه وغيرها من العوامل التي تلعب دور كبير في عملية إتخاذ القرارات المهنية، وترى بعض النظريات بأن على الفرد أن يلاءم بين قدراته وميوله وبين متطلبات العمل من أجل تحقيق التوافق المهني والإستمرار في العمل.

(1) \_ المرجع السابق .

### المبحث الثاني: النظريات المفسرة للتوافق المهني.

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل وهكذا. وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات البحث:

#### أولاً: نظرية نموذج مظهر الرضا.

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها "lawler" (1973) نموذجاً خاصاً لتحديد الرضا المهني، وطبقاً لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء أعمالهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه ويتحصلون عليه فعلاً وزيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه فعلاً وزيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم الشعور بالمشاوة والذنب.

وفي الأخير إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أو الإستياء.<sup>(1)</sup>

ركزت نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها "Lawler" على العلاقات العمال داخل العمل والرواتب كعوامل مؤذية لشعورهم بالرضا، وأهملت العوامل الفيزيائية المحيطة بالعامل والتي تلعب دوراً كبيراً في رضا العامل عن عمله.

#### ثانياً: نظرية العاملين ( نظرية العوامل الدافعة \_ الصحية ).

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوع من الحاجات: تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية.

لقد قام "Harzberg" وجماعته (1966) بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إلى تحسين رضائهم عن العمل أو إنخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر أن خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن

(1) \_ عماد، كشرود. علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث. بنغازي : منشورات جامعة قار يونس، 1995، ص 457.

العمل وهي: الإنجاز والتميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الإتجاه نحو العمل، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالإستياء في العمل فهي: تعليمات المؤسسة والإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الإجتماعية، وظروف العمل المادية، وبما أن لهذه العوامل تأثيراً قليلاً على إتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للإستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط.<sup>(1)</sup>

وعموماً جاءت نتائج الدراسة التي قام بها "Harzberg" كآآتي: أن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق، وقد كانت إستجابات أفراد العينة مقسمة إلى مجموعتين: المجموعة الأولى: يرغب أفرادها فيما يلي:

\_ العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.

\_ العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

\_ العمل في وظيفة تمكنهم من إستعمال جميع قدراتهم.

المجموعة الثانية: يرغب أفرادها فيما يلي:

\_ العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.

\_ العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والإتصال السليم.

\_ العمل في منظمة توفر لهم وظيفة مستقرة.

\_ العمل ضمن رفاهية وراقي.<sup>(2)</sup>

ما يمكن القول عن هذه النظرية بأنها إستطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في المنظمات الإنتاجية والمتمثلة حسب "Harzberg" في الإعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم.

غير أن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون العينة التي تعتمد عليها، كانت فئة من الإطارات (المهندسين والمحاسبين) فهي عملياً قليلة مقارنة بمجموعة المهن، وكذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد.

(1) \_ إبراهيم، الزبيدي. علم النفس الصناعي. بغداد: دار الحكمة، 1991، ص ص 84\_85.

(2) \_ محمد، مكناسي. "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية". رسالة ماجستير. جامعة منتوري قسنطينة.

الجزائر. 2007. ص ص 57\_58.

### ثالثا: نظرية القيمة.

نظرية القيمة أو التعارض التي طرحها Locke (1969 \_ 1974) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة.  
أ\_ التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.  
ب\_ أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، بعبارة أخرى، فإنه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل: الترقية يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظاهر الترقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر.<sup>(1)</sup>  
رابعا: نظرية العملية المناوئة .

يؤكد "Landy" (1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فيزيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات.  
إلا أن "Landy" يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي، والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الإنفعال فمثلا، إذا كان الشخص مسرورا جدا، فإن هناك إستجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد.  
فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو المتطرفة.

ويقترح "Landy" أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية.<sup>(2)</sup>

(1) \_ عماد، كشرود. مرجع سابق . ص ص 453\_456.

(2) \_ ماهر، الشافعي. " التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية ". رسالة ماجستير . غزة. 2002. ص 36.

### خامسا: نظرية التأثير الاجتماعي.

قدم كل من " Salanick and pfeffer " (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلص من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن إستجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات إجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة. (1)

ركزت نظرية التأثير الاجتماعي على العوامل الاجتماعية للوظيفة خاصة ردة فعل الزملاء العمل للوظيفة، في مقابل ذلك أهملت ردة فعل العامل نفسه للوظيفة وتأثير العوامل الأخرى المختلفة على الرضا الوظيفي للعامل.

### سادسا: نظرية الثبات (الإتساق).

تم تطوير هذه النظرية من قبل " Korman " (1976) وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الإثنين إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

- 1\_ تقدير الذات المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
- 2\_ تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.

- 3\_ تقدير الذات تأثيرا إجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي لكن زيادة مستوى تقدير الذات خاصة تقدير الذات المزمّن، فيكون صعبا، بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك:

(1) \_ عماد، كشرود. مرجع سابق . ص 463.

**الطريقة الأولى:** تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسة، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد. (1)

**الطريقة الثانية:** تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة مستوى تقدير الذات، وهكذا. (2)

ركزت نظرية الثبات على العلاقة بين تقدير الذات للعامل ومستوى الأداء الوظيفي له، وأهملت تأثير تقدير الآخرين للجهود التي يبذلها العامل على أدائه الوظيفي، والحوافز المادية والمعنوية على نفسية العامل. **سابعاً: نظرية التدرج الهرمي لماسلو.**

يعتبر "ماسلو" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقول الدافعية والحاجات الإنسانية، وإن نظرية الحاجات لـ "ماسلو" تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية. \_ إن نموذج "ماسلو" للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، وكذلك يكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها. (3) المستويات الخمسة للحاجات الأساسية هي:

**1\_ الحاجات الفيزيولوجية:** الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس والإشباع الحسي. (4)

فإشباع هذه الحاجات يعتبر ضرورياً للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه، وأن هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن إختلاف بيئاتهم، وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم. (5)

**2\_ حاجات الأمان:** وهي تمثل حاجات الفرد إلى الأمان والسلام والإطمئنان أو الإستقرار والتخلص من المرض أو التهديد قبل مصدر معين.

(1) \_ عبد الله، السماري. " التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية ". مذكرة لنيل شهادة ماجستير. الرياض. 2006، ص 40.

(2) \_ المرجع السابق . ص 40.

(3) \_ إبراهيم، الزبيري. مرجع سابق، ص 75.

(4) \_ حامد، زهران. الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط3. القاهرة : دار علم الكتب، 1983، ص 35.

(5) \_ محمد، الوقائي الحلو. علم النفس التربوي نظرة معاصرة. غزة : مكتبة الأمل، 1999، ص 45.

**3\_ الحاجات الإجتماعية:** يشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الإستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول أو التقبل الإجتماعي والأصدقاء والشعبية، وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة الفرد النفسية، ولاشك أن كل فرد يسعى إلى أن ينضم إلى جماعة وإلى بيئة إجتماعية تلائم من حيث الميول والعواطف والأهواء ويجمع بينهم رابط متين، وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه يستجيبون بسهولة لعواطفه، ويسعدهم ويسعد بهم.<sup>(1)</sup>

**4\_ حاجات إحترام الذات:** وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتمييز والإحترام من قبل الآخرين، وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في إحترام الذات أو النفس وإحترام الآخرين له وكذلك رغبته في إحترامه للآخرين أيضا، إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمه للآخرين ومن ثم إعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونه كذلك، ويقرون له بذلك فيمنحونه الإحترام والتقدير، ولكن لابد أن يستند ذلك الإحترام والتقدير على القدرات الفعلية والحقيقية التي يمتلكها الشخص والتي تعكس إمكانياته وقدراته على الإنجاز والعمل.<sup>(2)</sup>

**5\_ حاجات تحقيق الذات:** وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكانياته الكامنة، ويعبر "ماسلو" عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله « أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون » ويعتمد تحقيق الذات أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكانياته الذاتية وحدودها، فلا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنه يفعله بكفاءة وإتقان.<sup>(3)</sup>

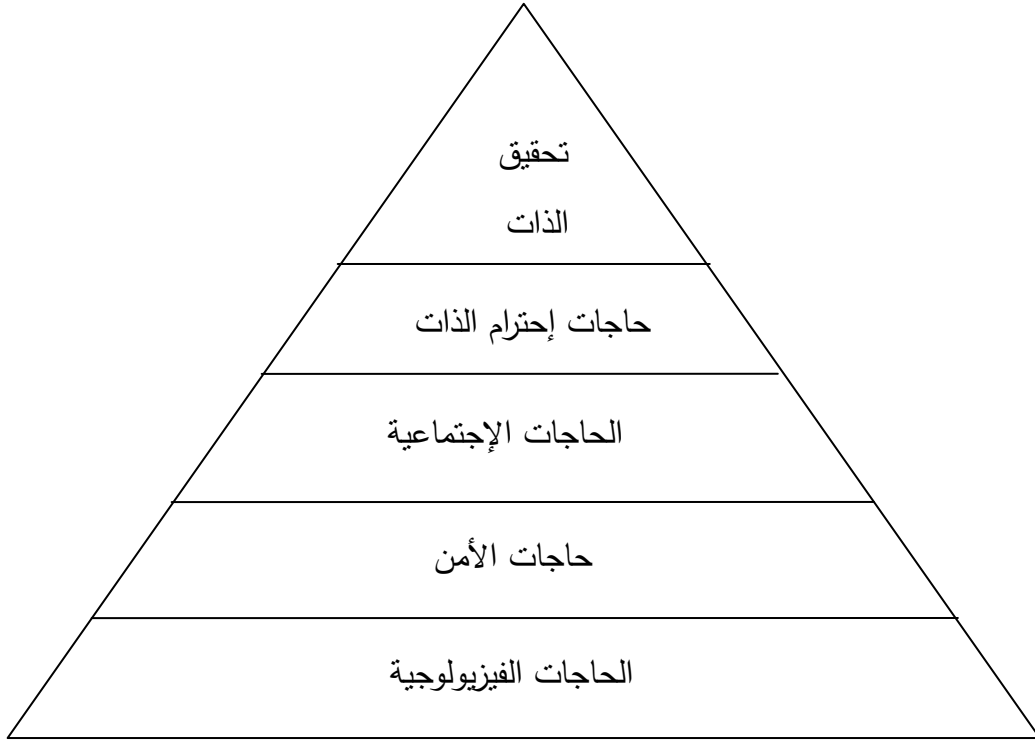
والشكل التالي يوضح تدرج هذه الحاجات عند "ماسلو" :

(1) \_ حامد، زهران. مرجع سابق. ص 35.

(2) \_ إبراهيم، الزبييري. مرجع سابق. ص 79.

(3) \_ محمد، الوقاتي الحلو. مرجع سابق. ص 46.





الشكل 02: يوضح هرم ماسلو للحاجات.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في القاعدة إلى قمة الهرم وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله وإتجاهاته وإستعداداته، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يحبها وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه وتحقق بالتالي إشباعاً داخلياً لمكوناته.

ويعتبر عمل الفرد في المجال الأساسي لتحقيق ذلك، فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواءً ملائمةً لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد تمارس عليه ضغطاً مستمراً قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله وإستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني، ويعتقد "ماسلو" بأن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى إشباع التام إلى نهاية الحياة.

ويرى "ماسلو" إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضياً عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راضياً عن عمله.<sup>(1)</sup>

يمكن اعتبار نظرية "أبراهام ماسلو" غير مرتبة بشكل صحيح إلى حد كبير لأنها أغفلت الجانب الديني (الروحي) على أساس أن الدين والعقيدة لها أهمية كبيرة لدى الكثير من البشر بغض النظر عن تعدد الديانة،

(1) \_ إبراهيم، الزبيري. مرجع سابق. ص 81.

كما أنها أغفلت تحديد حجم الإشباع اللازم للانتقال إلى الحاجة الأعلى منها مباشرة، ضف إلى ذلك أن بعض الأشخاص قد يختلفون في ترتيبهم للحاجات وبذلك لا يمكن تعميم النظرية على جل الأشخاص.

### ثامنا: نظرية هارسون.

قام "هارسون" ورفاقه بتحديد التوافق المهني في بعدين هما:

أ\_ مدى إدراك الفرد لملائمة ذاته لمتطلبات المهنة (الذات).

ب\_ مدى إدراك الفرد لملائمة المهنة لحاجاته (الوظيفة).

كما وضعوا مؤشرات للإستدلال على كلا البعدين ، فتنتمثل مؤشرات الإعتقاد بملائمة الفرد للمهنة في

النقاط التالية:

- 1\_ القدرات العقلية.
- 2\_ الإستعدادات الخاصة.
- 3\_ الميول.
- 4\_ الصفات الشخصية.
- 5\_ الإمكانيات الصحية والبدنية.
- 6\_ التضحيات.
- 7\_ التدريب والخبرة.
- 8\_ القيم. (1)

بينما تنتمثل مؤشرات الإعتقاد بملائمة المهنة للفرد في النقاط التالية:

- 1\_ الدخل والحوافز المادية.
- 2\_ الظروف البيئية للعمل.
- 3\_ الأمان الوظيفي.
- 4\_ المناخ الإجتماعي للوظيفة.
- 5\_ موقع العمل.
- 6\_ فرص الترقى.
- 7\_ طبيعة العمل كمهام وظيفية.

(1) محمد، رफी ومحمد فتحي عيسى. " التوافق المهني وعلاقته بالإحترق النفسي لدى معلمات الرياض ". المجلة التربوية، العدد 34، المجلد 9 (1995): ص 120.

8\_ إتجاهات الأسرة والأقارب نحو المهنة.<sup>(1)</sup>

فالتوافق في تلك النظرية هو ذلك التوأم بين الفرد ومهنته، ويتخذ شكل من أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي كل من الفرد ومهنته على السواء، وهذا يعني أن التوافق المهني يبني أساسا على المعرفة السليمة بملايسات المهنة من جهة ومن جهة أخرى على إدراك متطلبات أو حاجات الفرد وقدرته على مواجهة المتطلبات وقدرة المهنة على إشباع حاجات الفرد.

تاسعا: نظرية دوايس.

إعتمد "دوايس" في نظريته للتوافق المهني على فكرة الفرد في مقابل بيئة العمل، فلكل منها متطلبات وتوقعات معينة من الأخر، ويتحقق التوافق إذا إستجاب الفرد لمتطلبات بيئة العمل، وفي نفس الوقت إذا تمكنت بيئة العمل من تحقيق متطلبات الفرد.

ويرى "دوايس" بأنه يمكن الإستدلال على التوافق المهني من خلال مؤشري: الرضا والإرضاء، فالرضا يشير إلى مشاعر العامل الإيجابية والسلبية المتعلقة بالعمل ويضم عوامل عامة كالرضا الداخلي والرضا الخارجي، حيث يشير الداخلي إلى الشعور بالسعادة الناجمة عن ممارسة أنشطة العمل، بينما يشير الخارجي إلى مشاعره نحو الجوانب الخارجية للعمل كالأجر، أما الإرضاء فهو طبيعة أداء العمل وسلوكه في العمل، ويضم عوامل عامة مثل الأداء والطاعة.<sup>(2)</sup>

وبذلك يتجاوز هذا التصور مفهوم التطابق بمعنى المضاهاة الثابتة البسيطة بين شخصية العمل (وهي الخصائص الأساسية للفرد ذات الأهمية للتوافق المهني) وبيئة العمل، ليشير إلى كل من عملية التوافق ونتائجها سواء من منظور الفرد نفسه أو من منظور الآخرين.

من خلال النظريات السابقة نلاحظ أن كل منها ركز على جانب من جوانب العمل مثل: الناحية المادية، الراتب، المكانة الوظيفية، العلاقات مع الزملاء والعلاقة مع المشرفين، وأن نظرية "ماسلو" كانت أكثر النظريات شمولاً ولكنها أيضا تجاهلت كيفية إشباع الحاجات وعلى ذلك نجد أن النظريات جميعا تتضافر معا، ويكمل بعضها البعض في تفسير الرضا عن العمل والإنسان يتكون من مجموعة من الغرائز والحاجات العضوية، ولكي يحصل التوافق لا بد على الإنسان من إشباع هذه الغرائز والحاجات العضوية بشكل صحيح ولا يتعارض مع إشباعاته غيره.

(1) \_ المرجع السابق. ص 120.

(2) \_ إبراهيم شوقي، عبد الحميد. مرجع سابق، ص ص 137\_138.

### المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

إن مرحلة الدراسات السابقة تعد واحدة من أهم مراحل البحث العلمي، لأنها توفر الإجابات العلمية لبعض الأسئلة التي تعد أساسية في وضع الدراسة الحالية في مكانها الملائم في إطار التراكم المعرفي. إن الدراسات السابقة تكتسي أهمية بالغة كونها تساعد الباحث على الاستفادة ممن سبقوه إلى دراسة هذا الموضوع إذ يتفق الباحثون في الدراسات والأبحاث العلمية عامة والسوسيولوجية خاصة على أهمية الإطلاع على الدراسات السابقة ذلك لكونها تلقي الضوء على كثير من المعالم التي تفيد الباحث في دراسته وخاصة أنها تمكنه من تكوين خلفية نظرية عن موضوع بحثه، وتقديم تبرير منطقي لمشكلة البحث أو جانب من جوانب هذه المشكلة.<sup>(1)</sup>

#### أولاً: الدراسات الغربية.

##### 1\_ دراسة "فورس" بعنوان: "العلاقة بين فعالية الذات والرضا الوظيفي"

قام بها الباحث "فورس" وذلك سنة 2011، وتهدف إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين فعالية الذات والرضا الوظيفي وبين نوع الشهادة لدى معلمي التربية الخاصة حديثي الخبرة من 0 إلى 5 سنوات.

وقد إعتد الباحث في دراسته على الإستمارة بغرض جمع المعلومات وقد طبقت على عينة مكونة من 222 معلماً، وتوصل إلى مجموعة من النتائج إنتهت إلى وجود علاقة إيجابية بين فعالية الذات لمعلم التربية الخاصة، وبين زيادة تحصيل الطلبة، كما كشفت على أن فعالية الذات والرضا المهني هو أقل لدى المعلمين حديثي الخبرة.<sup>(2)</sup>

#### التعقيب على الدراسة:

أفادتنا هذه الدراسة في معرفة وإحاطة بمتغيرات الدراسة وهما الفعالية والرضا الوظيفي، ولكن هذه الدراسة تختلف مع دراستنا الراهنة حيث أن هذه الدراسة طبقت على عمال التربية بينما طبقت دراستنا على عينة من عمال القطاع الصحي العمومي، وتختلفان في حجم العينة حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قدرت بـ 222 عامل من القطاع التربوي بينما طبقت دراستنا الحالية على عينة مكونة من 116 عامل.

(1) \_ ميلود، سفاري. في أسس المنهجية في توظيف الدراسات السابقة. دراسات في المنهجية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص 39.

(2) \_ نقلا عن: جولتان حسن، حجازي. "فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية". المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد4، المجلد9، (2013): ص 421.

2\_ دراسة "بلاكبورن وروبنسون" بعنوان: "دراسة مقارنة بين الفاعلية الذاتية والرضا المهني".

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة القائمة بين الفاعلية والرضا المهني، والتي قام بها الباحثين سنة 2008، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 80 معلماً، من أهم النتائج المتوصل إليها: \_ وجود علاقة إرتباطية بين درجة الرضا الوظيفي والفاعلية الذاتية تعزى إلى الخبرة لصالح ذوي الخبرة العالية.

\_ إن فعالية الذات تعد من أهم الميكانيزمات لدى الأفراد، إذ تمثل مركز هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل وتساعده على مواجهة الضغوط التي تعترضه وبذلك تحدد له درجة رضاه عن العمل.<sup>(1)</sup>

**التعقيب على الدراسة:**

تعد هذه الدراسة مهمة لدراستنا الحالية فكلتا الدراستين تهدفان إلى محاولة الكشف عن وجود الرضا الوظيفي أم لا لدى العامل، حيث يوجد بعض الاختلاف ما بين الدراستين فهما يختلفان من حيث المكان الجغرافي للدراسة حيث أجريت الدراسة السابقة في المؤسسة التربوية التعليمية على المعلمين، بينما تجرى الدراسة الحالية في المؤسسة الصحية على الأطباء والمرضى، كذلك تختلف من حيث العينة أو مجتمع البحث فالدراسة السابقة اعتمدت على 80 معلماً في حين الدراسة الحالية اعتمدت على 116 مفردة، كما نجد أن كلتا الدراستين تشتركان إلى حد بعيد في مؤشر "الرضا المهني".

3\_ دراسة "سترونج" بعنوان: "التفضيل المهني والمردودية في العمل".

قام بها الباحث "سترونج" سنة 1931 حيث تتبع هذا العالم حالات (197) طالبا أحبوا مهنتهم فدخلوها عن رغبة، و ذلك بين عامي 1928\_ 1937 ، كما تبع حالات (197) طالها يتصفون بأنهم دخلوا مهنتهم دون رغبة منهم، وذلك بين عامي 1930\_ 1939، وقد وضع لهم درجات تبين مدى إنتاجهم في أعمالهم بناء على تقارير رؤسائهم في العمل الذي يعملون به، كما رتب درجات الأفراد الذين أحبوا مهنتهم وخلص إلى النتائج التالية:

- \_ كانت درجات الذين دخلوا مهنتهم عن رغبة ومكثوا فيها أكثر من 10 سنوات، أعلى درجات في مهنتهم.
- \_ كانت درجاتهم في مهنتهم هذه أعلى من درجاتهم في المهن الأخرى.
- \_ كانت درجات الذين غيروا مهنتهم في هذه الفترة أقل درجات.

(1) \_ المرجع السابق. ص 422.

أما الذين دخلوا مهنتهم عن غير رغبة منهم أو نتيجة لظروف معينة فقد كانت الدرجات أقل الدرجات إطلاقاً، وإنتاجهم أسوأ من إنتاج أولئك الذين أحبوا مهنتهم أو غيروه<sup>(1)</sup>.  
التعقيب على الدراسة:

إعتمدت على مقاييس للميول المهنية موجة في أغلبها للطلاب، كما أن تفضيل الطلبة لمهن ما يدل على ميلهم لها ورغبتهم فيها، هذا إضافة إلى أن المردودية في العمل بالنسبة للأفراد الذين دخلوا مهنتهم عن رغبة أعلى من الذين دخلوا مهنتهم عن غير رغبة، هذا ناهيك عن أنهم نادراً ما يغيرون مهنتهم هذه. حيث نجد إختلاف بين الدراستين، فالدراسة السابقة إعتمدت على مجتمع بحث أكبر من مجتمع البحث للدراسة الحالية، في حين نجد أن الدراستين تتشابهان في متغير "الميل"، كما أن الدراسة السابقة أجريت في مؤسسة تربوية في حين تم إجراء الدراسة الحالية في مؤسسة صحية.

### ثانياً: الدراسات العربية.

1\_ دراسة "زكية عبد القادر خليل" بعنوان: "التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي للممارسات المهنية". قامت بها الباحثة "زكية عبد القادر خليل"، سنة 1999، إنطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: ما هو مستوى التوافق المهني للأخصائيين الإجتماعيين؟.

وقد إعتمدت الباحثة في دراستها هذه على منهج المسح الإجتماعي، وإعتمدت في جمع البيانات على تطبيق مقياس التوافق المهني الذي قامت بتصميمه حسب المؤشرات المراد قياسها والأهداف التي سعت الباحثة لتحقيقها، وقد طبقت على عينة 110 مفردة من مختلف مناطق مصر حسب المجالات المراد معابنتها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\_ وجود علاقة بين النوع التدريب والأجر ومستوى التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي، ضف إلى ذلك أن التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي يرتبط بالمهنة نفسها وبمكانتها في المجتمع أكثر من إرتباطه بمجالات الممارسة المهنية المختلفة، كما أوضحت عدم صحة الفرد القائل بأن مستوى التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي ضعيف وهذا قد يرجع إلى أن المهنة بدأت تستكمل العديد من مقوماتها، ولكنها بحاجة إلى تطوير وتدعيم هذه المقومات، كما قد يرجع هذا إلى طبيعة المهنة والمواقف التي يتعامل معها الأخصائي الإجتماعي.<sup>(2)</sup>

(1) نقلا عن: سميرة، ميسون. "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية". أطروحة دكتوراه. جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر. 2011. ص25.

(2) زكية، عبد القادر خليل. "التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسات المهنية". رسالة ماجستير. مصر. 1999.

التعقيب على الدراسة:

تعد هذه الدراسة جد مهمة بالنسبة للدراسة الحالية من خلال أنها هدفت إلى نفس ما تستهدفه الدراسة الحالية وهو معرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بالمهنة وطبيعتها مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي والإعتماد على الإستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية، في حين نجد الدراسة السابقة إعتمدت على منهج المسح الإجتماعي وتطبيقها لمقياس التوافق المهني حسب عدة مؤشرات كذلك نجد إختلاف آخر في حجم العينة والمجال المكاني للدراسة.

2\_ دراسة " محمد رفقي محمد فتحي عيسى" بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بالإحترق النفسي لدى معلمات الرياض!"

قام بها الباحث سنة 1995، تهدف إلى محاولة الكشف عن العلاقة القائمة بين التوافق المهني والإحترق النفسي، إنطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: هل توجد علاقة بين التوافق المهني والإحترق النفسي لدى معلمات الرياض بدولة الكويت ؟.

وقد إعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وإعتمد على الإستمارة والمقابلة كأدوات للحصول على المعلومات، وقد طبق ذلك على عينة متكونة من 105 معلمة من رياض الأطفال من دولة الكويت موزعة على مناطق تعليمية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت، تأخذ شكل التوزيع الإعتدالي وكذا إدراكهن لمدى مساهمتهن للوظيفة يفوق إدراكهن لمدى مناسبة الوظيفة لهن، كما أظهرت أن المعلمات المتزوجات إيجابيات أكثر في الإدراك مناسبة الوظيفة لهن أكثر من المعلمات العازبات، كما أشارت النتائج إلى أن المعلمات لا يعانين من درجة عالية من الإحساس بضغط نفسية كما تتمثل في درجة الإحساس بالإحترق النفسي.<sup>(1)</sup>

التعقيب على الدراسة:

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على أحد متغيرات الدراسة وهو التوافق المهني وساعدتنا على التعرف عليه بشكل مفصل ودقيق، حيث يوجد إختلاف مابين الدراستين فالدراسة السابقة ركزت على العنصر النسوي فقط وأهملت الجنس الآخر، أما الدراسة الحالية فركزت على النوعين "ذكر وأنثى"، كما أن الدراسة السابقة

(1) \_ محمد، رفقي ومحمد فتحي عيسى. مرجع سابق، ص ص 118\_158.

طبقت على عينة مكونة من 105 معلمة، في مقابل ذلك الدراسة الحالية اعتمدت على عينة تقدر بـ 116 عامل، بينما تتشابه الدراستين في استخدامهما للمنهج الوصفي بغرض جمع الحقائق وتحليلها.

**3\_ دراسة "نياب البدانية وفايز المجالي"** بعنوان: "الحراك الإجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء".

قام بها الباحثين سنة 1996، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة إتجاه الحراك المهني بين جيلي الأجداد والأبناء ومقارنة ذلك بالتفضيل المهني لجيل الأبناء، حيث تقارن مهنة الجد مع مهنة الأب، ومع المهنة المتوقعة للأبن.

وقد اعتمدت في جمع البيانات على أداة إستمارة الإستبيان والتي إحتوت على أسئلة مباشرة عن مهنة كل من الأب، الأم، الجد، الجدة، والمهنة المفضلة والمتوقعة من المفحوصين نفسياً، وقد طبقت على عينتين من الطلبة ذكور وإناث قدر عددهم بـ 120 طالب بجامعة مؤتة بالأردن.

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة لأفراد العينة، وبين كل من مهنة: الأب، الأم، الجد، الجدة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في كل من المهن المفضلة ومهنة الأب والجدة وقد يرجع هذا الاختلاف إلى عامل الجنس، حيث أن الإناث بشكل عام يميلن إلى إختيار مهن أنوثية أما الذكور فيميلون لإختيار المهن الذكورية.<sup>(1)</sup>

**التعقيب على الدراسة:**

إن إختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تتشابه إلى حد بعيد مع دراستنا الحالية في كونها درست متغير الإختيار المهني، إعتمادهما على إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات، ولكنهما تختلفان من حيث مجتمع الدراسة وكذا حجم العينة للدراسة السابقة الذي هو أكبر من حجم عينة الدراسة الحالية.

**4\_ دراسة "عبد الهادي عبد الحميد عبد المقصود"** بعنوان: "التنمية الصناعية والإختيار المهني".

قام بها الباحث سنة 1986، هدفت هذه الدراسة للتعرف على محددات الإختيار المهني وعوامله بين الشباب في المجتمع السعودي، وقد اعتمد الباحث على إستمارتين إحداهما متعلقة بالأداء والأخرى خاصة بالأبناء على عينة مكونة من 290 طالب من طلاب المرحلة المتوسطة بالرياض و252 من الآباء.

وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن عملية الإختيار المهني عملية مستمرة ومن أهم القرارات التي يتخذها الفرد كما أنها تتأثر بالعوامل الذاتية والبيئة وإجتماعية وثقافية واقتصادية، كما بينت الدراسة دور

(1) \_ نياب، البدانية وفايز المجالي. "الحراك الإجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني بين الأبناء". مجلة مركز البحوث التربوية، العدد9، المجلد5، (1996): ص ص 207\_238.



المكانة الإجتماعية والقبول الإجتماعي ومصادر المعرفة في عملية الإختيار المهني، الحصول على وظيفة مناسبة ليست هدفا أساسيا في التعليم سواء من وجهة نظر الآباء أو الأبناء، تطابق وجهات نظر الآباء والأبناء حول المهن التي يفضلونها، كما بينت الدراسة أن للآباء دور في إختيار مهنة المستقبل للأبناء.<sup>(1)</sup>

**التعقيب على الدراسة:**

إن إختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تتشابه إلى حد ما مع الدراسة الحالية من خلال أن كلتا الدراستين تشتركان في متغير الإختيار المهني، إعتادهما على الإستمارة كأدوات أساسية لجمع البيانات، في حين نجد بعض الإختلافات بين الدراستين من خلال أن الدراسة السابقة إعتمدت على مجتمع بحث أكبر من مجتمع بحث الدراسة الحالية، من حيث المكان الجغرافي للدراسة أجريت في مؤسسة تربوية في حين الدراسة الحالية أجريتها في المؤسسة الصحية.

### ثالثا: الدراسات الجزائرية.

**1\_ دراسة " فضة عباسي بصلي " بعنوان: " تأثير وسائل الإعلام في توجيه الإختيار المهني لطالبات الجامعة".**

قامت بها الباحثة سنة 2010، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم العوامل المؤثرة في الإختيار المهني لطالبات الجامعة حالة طالبات السمي \_ البصري ، وقد إنطلقت الدراسة من التساؤل التالي: ما العوامل التي أسهمت في تحديد الإختيار المهني لطالبات السمي \_ البصري ؟ وإلى أي حد إستطاعت وسائل الإعلام التأثير في ذلك ؟.

وقد إعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي وإعتمدت على إستمارة إستبيان كأداة لجمع المعلومات وقد طبقت على عينة مكونة من 87 طالبة ممن تدرسن بتخصص السمي\_البصري وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\_ تأثر وسائل الإعلام والإتصال في الإختيار المهني لطالبات السمي\_البصري لقسم العلوم والإتصال بجامعة باجي مختار عنابة.

\_ كما تظهر النتائج تدخل الأسرة في ذلك بإحترام الطالبات لرغبة أوليائهن في التوجه إلى تخصص السمي\_البصري ثم الإلتحاق بإحدى مهن مجال السمي\_البصري، وقد برز كذلك السعي إلى تحقيق الشهرة

(1) عبد الهادي، عبد الحميد عبد المقصود. "التنمية الصناعية والإختيار المهني". مجلة كلية الآداب بجامعة الملك سعود، العدد2، (1986): ص ص 497\_501.

والرقي الإجتماعي من خلال التوصل إلى دخل معتبر جراء الوصول لما ترمي إليه الطالبات من طموح مهني حسب تحليلنا للمعطيات التي أدلين بها عند إستجوابهن.<sup>(1)</sup>

### التعقيب على الدراسة:

إن إختيارنا لهذه الدراسة يتوقف على أنها تشتركان في متغير واحد "الإختيار المهني" ، من خلال أن كلتا الدراستين تهدفان إلى محاولة التعرف على العوامل المؤثرة في الإختيار المهني، إعتادهما على المنهج الوصفي والإستمارة الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، في حين نجد بعض الإختلافات ما بين الدراستين من خلال أن الدراسة السابقة إعتمدت على مجتمع بحث صغير من مجتمع الدراسة الحالية، من حيث المكان الجغرافي للدراسة، أجريت في مؤسسة تربوية للبحث العلمي في مقابل الدراسة الحالية أجريتها في مؤسسة صحية كما تنوعت النتائج ونجد أن هناك إختلاف في النوع حيث طبقت الدراسة السابقة على فئة "الطالبات" في حين الدراسة الحالية شملت النوعين "الذكر والأنثى".

### 2\_ دراسة "جمعة أولاد حيمودة" بعنوان: "الإتجاه نحو المهنة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المهني والمدرسي".

قامت بها الباحثة سنة 2005، هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب متغيرات (السن، الأقدمية، التخصص الدراسي).

وقد إعتمدت الباحثة على إستمارتين إستبيان لقياس كل من الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، وتم تطبيق إستمارتين إستبيان على عينة إستطلاعية مكونة من 20 مستشار بولاية ورقلة وتم حساب صدق وثبات الأدوات، بعدها طبقت الإستمارتين على عينة أساسية تكونت من 85 مستشار تم إختيارهم بطريقة المسح الشامل.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: عدم وجود فروق في الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى

مستشارين حسب متغيرات (السن، الأقدمية، التخصص الدراسي) مع إثباتها لوجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.<sup>(2)</sup>

(1) \_فضة، عباسي بصلي. "تأثير وسائل الإعلام في توجيه الإختيار المهني لطالبات الجامعة". مجلة جامعة دمشق، العدد 4+3، المجلد 26، (2010): ص ص 491\_534.

(2) \_جمعة، أولاد حيمودة. "الإتجاه نحو المهنة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" رسالة ماجستير. جامعة ورقلة، الجزائر. 2005.

### التعقيب على الدراسة:

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على متغيرات الدراسة وهما الإختيار المهني والتوافق المهني والتعرف على أهم ما يميزهما، حيث تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الراهنة في إعتمادهما على إستمارة الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، بينما تختلفان في مجتمع الدراسة وعينة البحث فقد طبقت الدراسة السابقة على مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعينة مكونة من 85 مفردة، بينما طبقت الدراسة الحالية في القطاع الصحي وعلى عينة مكونة من 116 مفردة تتنوع ما بين الأطباء والمرضى.

### 3\_ دراسة "رويم فايضة" بعنوان: "علاقة الإتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني".

قامت بها الباحثة سنة 2005، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الإتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، حيث إستعانة بالمتغيرات الوسيطة (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية، إتجاه الإتصال).

وقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراسة موضوعها، كما إعتمدت في جمع البيانات على إستبيان يقيس الإتصال الشخصي وإستبيان آخر يقيس التوافق المهني، وقد طبقت ذلك على عينة مكونة من 300 عامل وعاملة من عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني، كما دلت النتائج على تأثر هذه العلاقة بعامل (السن، الأقدمية، إتجاه الإتصال) وعدم تأثرها بعامل (الجنس، المستوى التعليمي).<sup>(1)</sup>

### التعقيب على الدراسة:

أفادتنا هذه الدراسة في الإحاطة بمتغير التوافق المهني ومعرفة أهم ما يميزه، وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إستخدامهما للمنهج الوصفي وإعتمادهما على الإستبيان كأداة لجمع البيانات كما تتفقان على إعتداد أسلوب العينة في الدراسة الموضوع ولكنهما تختلفان في حجم العينة حيث طبقت الدراسة السابقة على 300 مفردة بينما الدراسة الحالية طبقت على عينة مكونة من 116 مفردة.

وعموما فقد إعتمدنا في دراستنا الحالية على مجموعة من الدراسات التي تخدمها والتي تناولت موضوع الإختيار المهني وموضوع التوافق المهني أو أحد مؤشراتهما، ويمكن القول أن كل الدراسات التي ذكرناها لم نجد دراسة تناولت الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني.

(1) \_ فايضة، رويم. مرجع سابق.

### خلاصة الفصل:

يعتبر محتوى هذا الفصل عبارة عن عرض لأهم النظريات والدراسات التي تطرقت للموضوع محل الدراسة فكانت البداية بالنظريات المفسرة للإختيار المهني الحديثة والكلاسيكية معا وكل منها فسرت عملية الإختيار المهني حسب وجهتها الخاصة، أما المبحث الثاني فتعرض للنظريات المفسرة للتوافق المهني حيث اختلفت هذه النظريات في مقولاتها المنهجية وذلك طبقا للإطار المرجعي الذي إنطلقت منه كل واحدة، أما في المبحث الثالث والأخير نجد الدراسات السابقة والمتمثلة في الدراسات الغربية، الدراسات العربية والدراسات الجزائرية وكل دراسة تختلف عن الأخرى حسب الهدف من الدراسة وأدوات المستخدمة وغيرها.

## الفصل الثالث: الإختيار المهني

### تمهيد

- . أولا: تعريف الإختيار المهني .
- . ثانيا: أهمية الإختيار المهني .
- . ثالثا: أهداف الإختيار المهني .
- . رابعا: أسس إختيار الفرد لمهنته .
- . خامسا: خصائص الإختيار المهني .
- . سادسا: فوائد الإختيار المهني .
- . سابعا: العوامل المؤثرة في الإختيار المهني .
- . ثامنا: أنماط الإختيار المهني .
- . تاسعا : خطوات الإختيار المهني .
- . عاشرا: مشكلة إختيار الفرد لمهنته .

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

إذا كانت الغاية الكبرى من التوجيه المهني هي رفع الكفاية الإنتاجية للفرد، فإن التراث الإسلامي مليء بما يحث الإنسان على العمل والجد والإجتهاد والإعتماد على النفس. وتعد مرحلة إختيار مهنة المستقبل من أهم منعرجات حياة الفرد فمن خلالها ينطلق بكل ثقة نحو تحقيق أهدافه المهنية وأهدافه الحياتية الخاصة، من هنا يتضح مدى أهمية وخطورة هذا القرار، فهو يحدد مسار حياة الفرد لاحقا إما بالنجاح أو الفشل، ولمعرفة كل جوانب أو المراحل التي يمر بها الفرد لإختيار مهنته المستقبلية من مجرد التفكير إلى الممارسة الفعلية لمهنته، سنتطرق في هذا الفصل ونحاول الإلمام بكل ما يتعلق بالإختيار المهني من شروط وخطوات وخصائص وغيرها من العناصر المتعلقة بهذه الأخيرة.

### أولاً: تعريف الإختيار المهني.

يعرف "جينزبرغ" الإختيار المهني على أنه: « عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة، وهي قائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة » (1).

ويعني أن الإختيار المهني عملية قائمة على الخبرة والتجربة والإختيار السليم للمهنة هو الذي يوفق بين ميول الفرد وقدراته والفرص العمل المتاحة أمامه.

ويعرفه "سوبر" بأنه: «عملية مستمرة طويلة حياة الإنسان، فالفرد في حالة إختياره للمهنة فإنه يختار المهنة التي تبدو أكثر ملائمة له فهو يكافح لتحقيق الذات من خلال المهنة » (2).

ويعني أن الإختيار المهني عملة مستمرة تبدأ في المراحل الأولى من حياة الإنسان وتستمر معه طيلة حياته، حيث يسعى إلى تحقيق ذاته في المهنة التي تبدو له أكثر ملائمة لقدراته ومناسبة لميوله.

يعرف "أبو زعيزع" الإختيار المهني بأنه: « العملية التي يتم بموجبها إتخاذ القرارات الخاصة بإختيار مهنة المستقبل والإعداد الأكاديمي اللازم للفرد لتخطيط مستقبله المهني، ويكون ذلك بعد دراسة وتقييم دقيق وشامل لقدراته وميوله وإتجاهاته من جهة والمهنة التي يرغب بها من جهة أخرى » (3).

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

### ثانياً: أهمية الإختيار المهني.

إن أهمية الإختيار المهني لا تقتصر على سعادة ورضا العمال، بل تكون من جهة ما تتحصل عليه المنظمة الصناعية ذاتها من فوائد كزيادة في الإنتاج، وتحسين العلاقات الإنسانية إلى غير ذلك.

كما أن إختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادر على التزقي فيه، وقادراً على الوقوف في وجه المنافس لمهنته، كما يساعده على الإستمرارية في مجال عمله وعدم الإنقطاع عنه والإلتحاق بمهنة أخرى، كذلك ملائمة العمل للفرد يجزيه كسباً أوفر وأجراً أعلى وفضلاً عن ذلك فإن هناك الراحة النفسية

(1) \_ نقلا عن: آسيا، تركي وآخرون. (2015)، "نظرية الذات"، [ كتاب على الشبكة ] [Erreur ! Référence de lien](#)

[hypertexte non valide. droid. Net/ pptx. Html.](#) (11 أبريل 2017).

(2) \_ المرجع السابق.

(3) \_ عبد الله، أبو زعيزع. أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي. بين النظرية والتطبيق. الأردن: دار يافا العلمية، 2009، ص 342.

التي يشعر بها العامل عند قيامه بعمل يستمتع به، وكذلك عند إختيار الفرد للمهنة تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريده ومع طبقة الناس التي يرتاح إليهم.<sup>(1)</sup>

كما يلعب الإختيار المهني دور في تحسين العلاقات الإنسانية، لأن الفرد الذي يعيش بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي والسعادة يكون أكثر إستعدادا للتفاهم والتعاون والعمل مع الغير، أما الفرد الذي لا تتنابه هذه المشاعر يكون قلقا بإستمرار كثير الشكوى، وكثير التذمر مما يساعد على الإساءة والتأثير على علاقته برؤسائه وزملاءه في مكان العمل.

### ثالثا: أهداف الإختيار المهني.

تكن أهداف الإختيار المهني فيما يلي:

- 1\_ زيادة الإنتاجية ذلك أن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا.
- 2\_ زيادة الأرباح: فالإختيار السليم يجنب الإصابات وتفاذي الوقوع في الحوادث، كما يساهم في رفع المعنويات، وكل هذه العناصر تعتبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- 3\_ الإنتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- 4\_ التقليل من الفقد البشري والمالي إذ نجد أن الفرد الذي ترك مهنته يؤدي إلى ضياع أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.
- 5\_ تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند إختيار الفرد للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته، فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري، ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.
- 6\_ عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات: عند الإختيار المهني الصحيح فإنه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء متميزا من حيث الكم والكيف.<sup>(2)</sup>

(1) \_ عويد سلطان، المشعان. التوجه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح، 1993، ص 76.

(2) \_ ياسين، حمدي وآخرون. مرجع سابق، ص 118.



#### رابعاً: أسس إختيار الفرد لمهنته.

توجد عدة مبادئ لإختيار الفرد لمهنته ممكن أن يحقق فيها أعلى قدر من النجاح والتقدم وتكمن هذه المبادئ فيما يلي:

- 1\_ المرونة، فالفرد يصلح لعدد من المهن وليس لمهنة واحدة فقط.
- 2\_ يجب أن تكون عملية الإختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتاح للفرد حرية الإختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره.
- 3\_ يجب ألا يختار الفرد مهنته لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاص ناجحين فيها.
- 4\_ يجب أن يحلل الفرد نفسه، بمعنى أن تحدد له قدراته وإستعداداته وميوله وسمات شخصية قبل أن يتخذ قراره بشأن مهنته.
- 5\_ يجب أن تقاس قدراته قياساً موضوعياً دقيقاً وليس تقديرياً ذاتياً.
- 6\_ أن لكل مهنة لها مطالب يمكن أن تتغير هذه المطالب مع مرور الزمن وحسب الظروف المكانية وعلى إختلاف الدول و المجتمعات.<sup>(1)</sup>

فإختيار المهنة يعتبر من المواضيع المصيرية والهامة في حياة الإنسان والتي يجب أن تبنى على عدة أسس وإعتبرات من شأنها تساهم في تكيفه الإجتماعي ورؤيته لنفسه فالإعتبرات الشخصية مثل: المواهب، الميول، القيم، الحالة الصحية والإعتبرات الإجتماعية كالتأثيرات العائلية والبيئية تساعد في تكوين نظرة بشأن قراره لإتخاذ المهنة الأصلح.

#### خامساً: خصائص الإختيار المهني.

تتمثل خصائص الإختيار المهني في خاصيتين متميزتين هما: الإستقلالية والمرونة.

- 1\_ **الإستقلالية:** إن إختيار مجال العمل المناسب لنا هو إختيار يتعلق بحياتنا، لذا يجب الإعتماد على أنفسنا في الإختيارات المهنية، كما أنه من الطبيعي أن نسأل الوالدين مثلاً عن أيهما أفضل إلا أننا في النهاية أصحاب القرار وذلك إذا كنا قد بنيناها من خلال:
- \_ التعرف على منصب العمل.

\_ التعرف على القيم، الميول، المهارات، القدرات، الإمكانيات والمستوى الأقصى الذي يمكن أن تصل إليه لكي تتمكن من إختيار أمثل لمهنة المستقبل لضمان النجاح.

(1) \_ عبد الحليم، البلبيسي. دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجمعي. بدون بلد: دار جليس الرمان، 2010، ص 264.

\_ التعرف على سوق العمل.

\_ أي الإستقلالية في إتخاذ القرار للمهنة المناسبة للفرد بالرغم من الأخذ بالإقتراحات من الوالدين

والأصدقاء ويجب أن يكون القرار النهائي لصاحب الإختيار أو الفرد بعينه. (1)

**2\_ المرونة:** من الضروري أن تكون لدينا المرونة الكافية لإختيار العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا

لكي نبحث عن فرصة التدريب، والتعلم، والعمل في المجال الذي يقع فيه إختيارنا، ولذلك قد يكون علينا

أن نضع مجموعة من الإختيارات حسب الأولوية بالنسبة لنا. (2)

**سادسا: فوائد الإختيار المهني السليم.**

إن الإختيار المناسب للمهنة فوائد و منافع عديدة تتبع من خلال الإنعكاسات الإيجابية للإختيار على

كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على الإقتصاد الوطني بشكل عام.

فبالنسبة للعامل، فإن إختياره للمهنة المناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور في مهنته، علاوة على

ما يحققه من إرتقاء في مهنته، أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الإختيار السليم يساعد على خلق جو عمل

ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج أفضل، وبالنسبة للإقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام، فالإختيار

المناسب للمهنة يرفع جودة المنتجات نظرا لإرتفاع مستوى أداء العمال، حيث ينعكس ذلك على تحسين

الدخل القومي. (3)

ويمكن إستعراض الفوائد التي تعود على الفرد والمجتمع من الإختيار المناسب للمهنة في النقاط

التالية:

1\_ الإحساس بالطمأنينة والأمان.

2\_ معرفة وضعيته الإجتماعية بين جماعته وفي المجتمع.

3\_ الإطمئنان على سريان مستقبله في مجراه الطبيعي.

4\_ إن الإختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظر

لممارسة الفرد للعمل الذي يؤديه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل

تعامله مع الآخرين.

(1) \_ (ديسمبر 2016)، "إختيار المهنة"، [مقال على الشبكة]. [15376. Sa. Alsharq. Net. http : www. (09 فيفري

(2017

(2) \_ المرجع السابق.

(3) \_ عبد الهادي، جودت عزت والعزة سعيد حسني. مرجع سابق. ص 24.

- 5\_ زيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وحسن إستخدام القوة البشرية وزيادة الكفاية الإنتاجية.
- 6\_ إنخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء إستخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد.<sup>(1)</sup>
- 7\_ الإنشغال بالمهنة المناسبة طريقة إلى الكسب و الدخل.
- 8\_ الإنشغال بالمهنة المناسبة يجزي صاحبه زيادة في الرضا و الإنتاج.
- 9\_ للمهنة التي يختارها الشخص أثر فعال في تحديد البيئة و الأصدقاء من حوله.<sup>(2)</sup>
- ومنه نستنتج أنه كلما كان إختيار الفرد لمهنته مناسباً كان ذلك الفرد أقرب إلى الصحة النفسية، علاوة على ما يحققه الإختيار المهني للعمل المناسب من الراحة و الرخاء الإقتصادي والمعيشي ينعكس عليه من خلال أثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للإختيار السليم.

### سابعا: العوامل المؤثرة في الإختيار المهني.

يعتبر قرار إختيار مهنة المستقبل قرار فردي جماعي، قرار فردي لأن إختيار الفرد لمهنته يحدد أمورا أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين، و إستمراره في هذا العمل أو توقف عنه، نجاحه أو فشله، المردود المادي والمناسب، المكانة الإجتماعية، أما لكونه قرار جماعي لأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع و يحدد حاجاته من العاملين، وفيما يلي عرض لأهم العوامل المؤثرة في إختيار مهنة المستقبل :

**1\_ خصائص الفرد و قدراته:** إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن، فالشخص الذي يختار المهنة التي تتطلب نفس قدر من الذكاء و شخص يختار المهنة التي يميل لذلك يمكن أن يحقق له النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة و إنما يسعى للعمل الذي تقل فيه المسؤوليات، وإن الشخص الذي يميل للناس و لديه صلات إجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الإجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين و تبقى على وجاهته الإجتماعية.<sup>(3)</sup>

**2\_ الميول والقيم:** لا يعد تحديد القدرات بمفردها أساساً كافياً لاختيار المهنة المناسبة للشباب، فهو قد يستطيع القيام بأعمال كثيرة، فالعمل الذي يميل إليه هو ذلك العمل الذي يحقق فيه أعلى قدر من الرضا

(1) \_ سلطان، عويد مشعان. مرجع سابق. ص 79.

(2) \_ المرجع السابق. ص 80.

(3) \_ ياسين، حمدي وآخرون. مرجع سابق. ص 122.

والنجاح.

فقد أظهرت دراسة (تيرمان) على مجموعة من الشبان الموهوبين أن 58% من الذين أظهروا ميلاً نحو الهندسة أصبحوا مهندسين فعلاً فيما بعد، فالميول ذات أهمية خاصة في اختيار الشاب لمهنته، لأنها من العوامل المهمة للتنبؤ بنجاح الطلبة واختيارهم المناسب للدراسة والمهنة، وهذا ما يؤكد نتائج الدراسات التي بينت أن الأفراد الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم يبدون أكثر رضا وأكثر ارتياحاً في عملهم، وأن أكثر الطلاب تحمساً للدراسة هم أكثر ميلاً نحوها.

فالميول تعد دافعاً لبذل الجهد ومتابعة النشاطات، وقد بينت الدراسات أن الميل المهني عند الفرد يتطور في سن 18 سنة ويثبت في عمر 21 سنة ومن جهة أخرى فإن توجيه الشباب توجيهاً تربوياً مهنيّاً لا يعتمد على الميول والقدرات عندهم، بل على القيم التي يحملونها وما لها من أثر فعال في توجيههم لاختيار مهنتهم.

وهذا ما أكدته دراسة (فلورنس) ودراسة (مكارثي) في وجود علاقة ارتباطية بين القيم الإقتصادية والمهنية والتجارية، وبين القيم الإجتماعية والميول نحو الخدمة الإجتماعية، والقيم الجمالية والميول نحو المهن الفنية.<sup>(1)</sup>

**3\_ تأثير الوالدين:** و يظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته و ذلك من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن نسبة 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي و لاسيما إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي و اليدوي فيشترك الأبناء مع الآباء في الصغر ثم غالبا ما يواصلون ذلك في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فإن ابن النجار يصبح كذلك، و غالبا ما يحدث ذلك لدى الأسر ذات الدخل المحدود، هذا فضلا عن أن الآباء يشكلون نماذج سلوكية لأبنائهم وهذا من شأنه أن يدفعهم للتوحد بهم والإختيار عن غير وعي لمهنة الآباء فهناك بعض الذين يجبرون أبنائهم لإختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الإشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر، فالأب الذي كان يود أن يكون طبيبا، ولم يحصل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يجبر ابنه على الإلتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقده في شبابه، وقد يجبر الأب الابن إختيار مهنة ما لأنها

(1) رنا، عمران. "عوامل متنوعة تؤثر في إختيار الشاب لمهنته المستقبلية". مجلة الوحدة، العدد 8554، ( 27 تشرين الأول 2015): ص 10.

تليق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الإلتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والإرتقاء بها.

**4\_ تأثير الأقران وجماعة الرفاق:** إن نتائج البحوث في هذا المقام تثير قدرا من الجدل، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران دورا واضحا في توجيه بعضهم لإختيار مهنة واحدة وذلك من باب إستمرارية السلوك التعليقي، وبعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الفرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه إختيار الأبناء لمهن محددة.<sup>(1)</sup>

**5\_ العوامل الإقتصادية للأسرة:** يشكل المستوى الإقتصادي للأسرة منعطفا هاما في توجيه الإختيارات المهنية والدراسية لدى المراهق، إذ أن تشكل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة والدراسة التي تتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحصل عليها، فإذا كان العامل الإقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في تأخر الدراسي وفي الكثير من الحالات الإنقطاع الدراسي، فهو أيضا أحد العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأساليب الرئيسية التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته، وهذا التراجع والإنقطاع يشكل عقبة في الوصول إلى المهن المرموقة، التي تتطلب دراسات عليا ومرموقة، غير أنه كثير ما يكون هذا الوضع أحد الدوافع الرئيسية لإختبارات دراسية ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية، فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في آخرها إلى إحداث تغيير في مكانته الإجتماعية، والخروج من الطبقة التي هو فيها، هذه الطبقة التي تدفعه إلى إختيارات دراسية ومهنية توفر له دخلا مرتفعا يلبي حاجاته وحاجات أسرته، أما المراهق الذي ينتمي إلى أسر ذات مستوى إقتصادي عال، يجعله يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهن راقية من أجل المحافظة على نفس مستوى المعيشي، والبحث في الوقت عن الأفضل.<sup>(2)</sup>

من هنا فإن المستوى الإقتصادي يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد للإختبارات المهنية والدراسية على حد سواء.

**6\_ المدرسة:** توجد أمام المدرسة حقيقة تسمى عالم أو وسط مهني إجتماعي يدخل فيه التلاميذ بعد مغادرتهم المدرسة، هذه الحقيقة تحتوي على تراكيب الإقتصادية المختلفة ونوعية عالم الشغل وإمكانية التكوين وشروط ممارسة المهن ... إلخ، وإذا كانت هذه الحقيقة تكون المخرج الطبيعي للمدرسة، فإنه

(1) \_ ياسين، حمدي وآخرون. مرجع سابق ، 123 .

(2) \_ رنا، عمران. مرجع سابق. ص 11.

توجد حركية تربية والتي يجب على المدرسة القيام بها لتسليح التلاميذ أمام هذه الحقيقة وتمكنهم من الإنخراط في العالم المهني، الإجتماعي في أحسن الظروف، حيث تعمل على تزويد التلاميذ بالمعلومات اللازمة وإعطائه فرصة التعرف بطريقة موضوعية على قدراته وإستعداداته حتى يتمكن من تحمل مسؤولية قراراته في توجيه نفسه التوجه الصحيح.(1)

وقد برزت الحاجة إلى إدخال الجانب المهني ضمن البرامج التعليمية لهذه المؤسسات لتلبية إحتياجات الأفراد والمجتمع، ولتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة، ونجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها إتصال بالجانب المهني، وقد زاد إهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لإرتباطه بحياة الناس الإجتماعية والإقتصادية لأن التربية المهنية غدت أداة التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المجتمعات المعاصرة.(2)

وتعرف التربية المهنية بأنها العملية التي تختص بمساعدة الفرد على تنمية مهاراته والقدرات والإتجاهات وعادات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها التلميذ من أجل تكوين تصور عام حول المهن.(3)

**7\_ المعلومات المهنية:** تعد المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد على الكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلائمه، وتساعد كي يتعرف الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال بما يعاونه على إختيار العمل الذي يلائمه.

وتؤذي المعلومات المهنية دورا مهنيا في حياة الأفراد والمجتمعات فهي تحدد مستقبل الفرد وتؤثر في إختياره المهني كما تؤثر في المناهج الدراسية والتدريب في المصانع، وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة الدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة ومقننة بالطريقة التي تجعل إستخدامها في مختلف الأغراض ميسورا.(4)

ويتم الحصول على هذه المعلومات من أكثر من مصدر ومن بينها:

\_ إعلانات الوظائف والمهن التي تنشر في الصحف والمجلات الخاصة.

\_ المقابلات الشخصية مع مديري الهيئات والمؤسسات المهنية.

(1) \_ فضة ، عباسي بصلي. مرجع سابق ، ص 505.

(2) \_ محمد عبد الكريم، أبو عسل. مدخل إلى التربية المهنية. الأردن: دار الفكر، 1995، ص14.

(3) \_ المرجع السابق، ص 17.

(4) \_ فضة عباسي بصلي. مرجع سابق، ص ص 504\_505 .

- \_ النشرات والكتيبات التي تنشرها بعض مراكز التدريب المهنية.
- \_ الزيارات الخاصة الشخصية للمكاتب والمصانع.
- \_ إستشارة الأصدقاء والراشدين ممن تكون لديهم غالبا معلومات عن عالم العمل.
- \_ الأشخاص الذين درسوا تخصص معين ويمارسونه في حياتهم.<sup>(1)</sup>
- والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي إكتسبها تدريجيا من الأسرة التي نشأ فيها طفل صغيرا، أو المدرسة أو الزملاء الذين رافقهم، وفي ظل الطبقة الإجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى تساعد الشخص في إتخاذ القرارات الخاصة بالإختيار المهني واللازمة للتخطيط المستقبلي للمهنة ويجب على الفرد إتخاذ القرارات بعد إيقاظ إهتمامه نحو إختيار مهنته في المستقبل ويكون ذلك بعد دراسة وافية لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى، ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتها لبعضهما البعض.
- ثامنا: أنماط الإختيارات المهنية.**

تتباين الإختلافات المهنية حسب تباين الفرد ومختلف البيئات التي ينتمون إليها والمواقف الحياتية فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذاتهم في إختياراتهم المهنية فيما نجد بعض الأفراد يعتمدون على الآخرين في إتخاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن أنماط الإختيارات المهنية نجد:

**1\_ إختيار قديري:** يتصف هذا النمط من الإختيار بحيث يكون صاحبه يرجع أي أمر إلى القدر فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسييره، مبررا ذلك بأن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.

**2\_ الإختيار الإندفاعي:** حيث يتخذ أصحاب الإختيار قرارهم المهني، أول بديل يقدم له دون الإنتباه إلى البدائل الأخرى دون تفكير.

**3\_ إختيار مدعن:** صاحب هذا الإختيار يكون تفكيره و عمله خاضعين و مدعنين و منقادين للمشكلة كأن سأفكر حول ذلك لاحقا.

**4\_ إختيار العذاب:** صاحب هذا الإختيار يصرف معظم وقته و تفكيره في جميع البيانات و التحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة.<sup>(2)</sup>

(1) \_ حامد عبد السلام، زهران. التوجيه والإرشاد النفسي. ط3. القاهرة: عالم الكتاب، 1998، ص 431.

(2) \_ صالح حسن، الدايري. مرجع سابق، ص 74.

5\_ الإختيار المخطط: صاحبه يستخدم إستراتيجيات إعتماذا على منحى عقلي مع بعض التوازن المعرفي والإنفعالي كأن يقول ( إن القرار هو قراري وإختياري وأنا مسئول عن القيام بكل الأنشطة).

6\_ الإختيار الحدسي: يعتمد صاحب الإختيار على ما يشهد ولا يستطيع أن يصف الأفعال.

7\_ الإختيار المشلول: صاحبه يعرف المسؤولية عن هذا الإختيار لكنه غير قادر على العمل باتجاه تحقيق ذلك.

8\_ الإختيار الهروبي: صاحبه يتجنب الإختيارات ويعمل إجابات تعويضية ليبتعد عن السؤال.

9\_ الإختيار ذو التعامل الأمن أو الحذر: صاحبه يختار بالغالب البديل الذي يدرك المستوى الأول من مخاطرة مثلا: الشخص الذي يميل للعمل في الكيمياء ولكنه يذهب لدراسة المحاسبة لأن يستطيع أن يأخذ فرصة عمل في المحاسبة.<sup>(1)</sup>

وفي الأخير يمكن القول أنه بالرغم من وجود أنماط عديدة للإختيار المهني إلا أن لكل فرد حرية إختيار مهنته فالأشخاص يختلفون فيما بينهم بإختلاف الآراء والأفكار والمعتقدات ، وبالتالي فهم يتبعون نمط معين من الأنماط المذكورة سلفا لتحقيق إختيار مهني ملائم لهم بحسب توجهاتهم .

### تاسعا: خطوات الإختيار المهني.

تسير عملية الإختيار المهني وفق خطوات عديدة من بينها:

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

\_ إتجاهاته نحو العمل أو المهنة.

\_ إمكانياته.

\_ حالته الصحية.

\_ ميوله وإهتماماته.

\_ مستوى التحصيل الدراسي والثقافي.

\_ الظروف الإقتصادية و الأسرية حيث تؤثر على الميول والقدرات.

\_ عادات ومهارات العمل والخبرات المهنية السابقة.

(1) \_ المرجع السابق. ص 74.



\_ نواحي القوة والضعف لديه.(1)

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

\_ ماذا يحصل للمهن والوظائف ؟

\_ ما نوع الوظائف المتوفرة ؟

\_ ما هي خياراته المهنية ؟ (2)

**3\_ تحديد وتعريف الخيارات المهنية:** هنا يقوم الفرد بوضع لائحة بالخيارات المهنية ومن المهم أن يكون تفكيره واسعاً قدر الإمكان، حتى ولو قرر إختيار مهنة دون أخرى فإن الإستكشاف على مختلف المهن لتساعدنا على التأكد من أننا على المسار الصحيح من العمل لهذه الفترة على الأقل.(3)

**4\_ وضع البدائل:** وفيها يبدأ الفرد في التفكير في البدائل المتاحة والمتوفرة.(4)

فيما يخص مهن أخرى في حالة عدم القدرة على الإلتحاق أو التحصل على المهنة التي إختارها نظراً لوجود عوائق مثل بعد مكان العمل، وجود متطلبات تفوق قدرته وإمكانياته إلى غير ذلك من مختلف العوامل التي يحتمل أن تواجه الفرد أثناء إختياره لمهنة معينة ومن خلال تلك البدائل التي يصنعها الفرد لتساعده على البحث والإختيار.

**5\_ وضع الأهداف والمخطط:** بالنسبة للأهداف يجب على الفرد وضعها بدقة من خلال ما يريد تحقيقه

من خلال الإلتحاق بالمهنة التي يرغب فيها بعد التخرج وذلك بالتخطيط مثلاً: إذا ما كان يكمل تعليمه الجامعي والوصول إلى مستويات عليا فيه كالدراسات العليا أو الدراسات طويلة المدى أو الإكتفاء بدراسة تخصص قصير المدى لكون المهنة التي يريد أن يختارها بعد التخرج لا تتطلب شهادات جامعية عليا

(1) \_ عبد الله، أبو زعيزع. مرجع سابق. ص 343.

(2) \_ وندي، هارش وشارل جاكسون. التخطيط الناجح لإختيار المهنة المناسبة. ترجمة مركز التعريب والترجمة. لبنان: الدار العربية للعلوم، 1998، ص ص 47 \_ 48.

(3) \_ المرجع السابق. ص ص 53 \_ 55.

(4) \_ عبد الهادي، عزت وسعيد حسني العزة. مرجع سابق ص 167.

فتحديد الأهداف بدقة من خلال التخطيط لها جيدا بالإستفادة من المعلومات التي حصل عليها الطالب حول مختلف المهن والوظائف التي يريد إختيار ما يناسبه منها.<sup>(1)</sup>

### عاشرا: مشكلة إختيار الفرد لمهنته.

عند غياب التوجيه المهني لإختيار المهنة وتبعاً لإزدياد متطلبات الحياة ستظهر العديد من المشكلات المهنية منها:

- 1\_ عندما لا تتناسب المهنة مع كفاءة الفرد وقدراته وإستعداداته وميوله كأن تكون طمعا في مردود مادي أو نتيجة مركز إجتماعي، وتؤدي به إلى صراعات نفسية قد تنتهي إلى اللامبالاة ثم إلى الطرد وأحيانا إلى الإنحراف.
- 2\_ مشكلة عدم الإعداد التأهيل المهني الكامل للمهنة المختارة يمكن مواجهة هذه المشكلة وذلك دورات تنشيطية.<sup>(2)</sup>

ولكي يتجنب الفرد الوقوع في مشكلة الإختيار المهني يجب أن تتوافر لها شروط ثلاث وهي:

- 1\_ أن يستطيع الفرد أدائها بنجاح لأنها تتفق مع حيويته وذكائه وإستعداداته الخاصة.
- 2\_ أن يرضى عنها الفرد ويميل إلى ممارستها لأنها تتفق مع مستوى طموحه وفكرته عن نفسه.
- 3\_ توفر محيط إجتماعي الذي يعيش فيه جوا من الرضا لا تشوبه القوانين واللوائح الظالمة، أو الإدارة التعسفية.<sup>(3)</sup>

ينبغي أن تكون عملية الإختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة، بمعنى أن يحتاج الفرد حرية الإختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة والجامعة، ثم بعد الجامعة، لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والأعمال تتغير، وأيضا المهن تستحدث وتتطلب مهارات جديدة لم يكن يتقنها الفرد من قبل.

(1) \_ المرجع السابق. ص 167 \_ 168.

(2) \_ صالح حسن، الدايري. مرجع سابق. ص 63.

(3) \_ محمد فتحي ، مرسى. التوجه المهني في المؤسسات الصناعية. عمان: دار زهران، 2009، ص 61.

### خلاصة الفصل:

إتضح من خلال هذا الفصل أن الإختيار المهني هو عملية أساسية في حياة الفرد التي من خلالها يقرر مساره المهني، عن طريق عدة خطوات تجعله يميز المهنة التي تناسب قدراته وإستعدادته وطموحاته، وبذلك يتبين له نجاحه من فشله ويظهر ذلك من خلال تكيفه وإنسجامه في العمل، وتحقيق إندماجه مما يساهم في رضاه عن العمل وزيادة فعاليته في العمل.

## الفصل الرابع: التوافق المهني

### تمهيد

- . أولا: تعريف التوافق المهني .
- . ثانيا: أهمية التوافق المهني .
- . ثالثا: العوامل المؤثرة في التوافق المهني .
- . رابعا: أسس التوافق المهني .
- . خامسا: شروط التوافق المهني .
- . سادسا: مظاهر التوافق المهني .
- . سابعا: تعريف سوء التوافق المهني .
- . ثامنا: مظاهر سوء التوافق المهني .
- . تاسعا: أسباب سوء التوافق المهني .
- . عاشرا: قياس التوافق المهني .
- . إحدى عشر: سبل تحقيق التوافق المهني .
- . اثنا عشرة: العلاقة بين التوافق المهني والإختيار المهني

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

حياة الإنسان بوجه عام لا تخلو من الصعوبات التي تؤثر على توافقه المهني وتعيقه عن تحقيق أهدافه، وإشباع دوافعه، وقد يستطيع الإنسان تخطي تلك الصعوبات ببذل المزيد من الجهد، وإستعمال تفكيره، وقد لا يتمكن الإنسان في بعض من الأحيان من ذلك ويستسلم، ويصبح عرضة للعديد من الإضطرابات .

إن هذه الإضطرابات الناتجة عن الفشل والإخفاق في مواجهة الصعوبات، لا تقربه من أهدافه، ولا تحقق له التوافق والاستقرار المهني الذي يطمح إليه، وقد حظي التوافق المهني بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، إذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهامه على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، والعكس صحيح.

وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى كل ما يتعلق بالتوافق المهني من تعريف وأهمية وكذا العوامل المؤثرة في التوافق المهني، بالإضافة إلى تعريف سوء التوافق المهني والأسباب المؤدية إلى حدوثه وسبل تحقيق التوافق المهني للعامل.

### أولاً: تعريف التوافق المهني.

يعرف " فرج طه " التوافق المهني بأنه : « توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه ومع مطالب العمل ومع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه ». (1)

وبعني قدرة الفرد على التغير باستمرار للتكيف مع شروط البيئة المادية والاجتماعية للعمل مما يقتضي منه إدراك قدراته الذاتية والإنسجام مع غيره من الزملاء والمسؤولين .

كما يعرف "بديع محمود قاسم" التوافق المهني بأنه : « توافق العامل مع جميع متغيرات العمل، بما يبعث على الرضا الوظيفي، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلباً على إنتظامه في العمل حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل ». (2)

يعني قدرة الفرد على الإنسجام والتلاؤم مع محيط العمل وما يشمله، وكذا العلاقات بين الزملاء والمسؤولين والتكيف مع المتغيرات .

### ثانياً: أهمية التوافق المهني.

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال، والإطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس و معرفة إمكانيات البيئة، فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح، ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي :

- 1\_ قدرة الفرد على مواجهة مشكلاته بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها .
- 2\_ قدرة الفرد على التكيف مع متغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الإنفعالي .
- 3\_ إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل .
- 4\_ إكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من إستغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق إحتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها .

(1) عبد القادر، فرج طه. سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. القاهرة: دار النهضة، 1980، ص 39.

(2) \_ بديع محمود، القاسم. مرجع سابق. ص 46.

5\_ تمتع الفرد بالتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة إنتاجية (1).

### ثالثا : العوامل المؤثرة في التوافق المهني .

إن الغاية من كل منظمة هو تحقيق التوافق بين العامل ومهنته، الأمر الذي ينعكس على أداء الفرد داخل المنظمة، هذا التوافق يساهم في حدوثه العديد من العوامل ومن بين هذه العوامل نذكر :

#### 1\_ العوامل التنظيمية : وهي العوامل والأسباب التي ترتبط بالمنظمة ومن أهمها :

أ\_ **المتطلبات الشخصية** : تعد الخصائص الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل وسوائه في مجال عمله، حيث يقول "عبد الحفيظ المقدم" : أن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية، الذهنية، والشخصية، فكلما ازدادت درجة التوافق بين الطرفين إزدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني (2).

ومن بين أهم المتطلبات الشخصية التي تؤثر على التوافق المهني لدى العامل نذكر:

#### \_ إشباع الحاجات الأولية : إن عدم إشباع الحاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر

يدفعه إلى محاولة إشباعها فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة وينتهي الموقف عادة إذا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجات وإذا لم تسمح له الظروف البيئية أو الاجتماعية بإشباع هذه الحاجة وكانت الحواجز التي تقف بين الفرد وإشباع حاجاته قوية مانعة فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقبلها المجتمع ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق (3).

#### \_ المظاهر الجسدية الشخصية : إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها

قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين تناسق الجسد فقد يشعر الفرد بالنقص من تناسب أوصافه مع معايير الثقافة و كثيرا ما تؤثر المظاهر الجسدية في إستجابة الآخرين نحوه، وبالتالي في نظرتهم لنفسه .

#### \_ الصحة الجسمية : من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله صحة جسمه، فباستطاعة الفرد

مثلا الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح إذ يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر

(1) - كمال، الدسوقي. علم النفس ودراسة التوافق. بيروت: دار النهضة العربية، 1976، ص ص 385\_386.

(2) - عبد الحفيظ، المقدم. الإحصاء والقياس النفسي التربوي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 11.

(3) - صلاح أحمد، مرحبا. سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح. الرباط: دار الأمان، 1989، ص 57.

مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها. (1)

فالأعراض الجسدية والعاهاات والإضطراب الحواس وغيرها يقلل من درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار، وتؤثر بدرجة قوية على سيرورة حياة العامل في ميدان عمله، كما تزيد من حالات تأخره عن العمل وتغييره مما يخفض من معدل أدائه.

**\_ الروح المعنوية :** إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل وإحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الإهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسر دون معوقات مما يحقق توافق في هذا العمل فيحافظ بذلك على الروح المعنوية لدى العمال. (2)

**\_ المرونة :** ونقصد بها أن يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة إستجابات ملائمة، فالشخص الجامد غير المرن لا يقبل أي تغيير يطرأ على حياته، ومن ثم فإن توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب إذا ما إنتقل إلى بيئة جديدة يغير أسلوب الحياة فيها الأسلوب الذي مارسه وتعود عليه، أما الشخص المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة إستجابات ملائمة تحقق التكيف بينه وبين البيئة. (3)

ومعنى ذلك أن توافق الفرد يكون أسهل كلما كان هذا الشخص مرنا، والعكس صحيح فكلما قلت مرونة الشخص قلت قدرته على التكيف في محيط ظروفه وبيئته الجديدة .

**\_ تجنب الملل والروتين :** يلاحظ أن الشعور بالروتين والملل تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني، خاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة حيث يتسبب الروتين في إنخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة في الإستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في إنجاز العمل، ويتمثل ذلك في إحساس الإنسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الإستمرار في العمل لمدة طويلة. (4)

**ب \_ المتطلبات الفيزيولوجية :** تلعب الظروف المادية للعمل تأثير كبير في تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث كمية الإنتاج وجودته، كما تؤثر على صحته الجسدية وتعبه وعلى جهده النفسي وفي

(1) \_ موسى، جبريل وآخرون. علم النفس الإجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1994، ص ص 83\_84.

(2) \_ كمال محمد، عويضة. مرجع سابق، ص 165.

(3) \_ مصطفى، فهمي: الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف. ط3. القاهرة: مطبعة الخانجي، 1995، ص 39.

(4) \_ عبد الفتاح، دويدار. مرجع سابق، ص 286.



قدرته على التحمل والإنتباه، وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية، ومن بين هذه الظروف :

**\_ الإضاءة :** إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل، فكثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، فالعمل تحت شروط غير ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال، وقد ينعكس هذا التعب في صورة إضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تؤدي الإضاءة السيئة إلى زيادة التعب والأخطاء، فالضوء يجب أن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا عادلا مع مراعاة اختلاف الإضاءة من مهنة لأخرى . (1)

**\_ التهوية :** تؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في إنتاج العامل ونشاطه، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل، أما سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب . (2)

**\_ نظام المؤسسة :** إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فأغلب شكاوي العمال تصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي والقيام بالإضرابات داخل المؤسسة. (3)

**\_ المناخ التنظيمي :** إن مناخ العمل السائد في المؤسسة يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبينهم وبين الإدارة والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة كل هذا يؤثر سلبا بالنسبة للتوافق المهني للعمال . (4)

### ج\_ متطلبات المهام :

**\_ علاقات العمل :** فعلاقات العامل سواء مع رئيسه أو زملائه أو مع عمله أي رضاه الذاتي عن عمله تؤثر في درجة توافقه مع عمله، بإعتبار أن البيئة التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة تتطلب نوعا من الإتصال الداخلي بين مختلف العمال سواء كانت هذه الإتصالات رسمية أو غير رسمية فهي تؤثر في تحسين توافقهم إذا كانت جيدة، إضافة إلى أن التوافق المهني يتطلب أيضا توافقا للعامل مع مختلف

(1) \_ أحمد زين الدين، بوعامر وصابر بحري. "مصادر التوافق المهني لدى العمال". مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 6، (أفريل 2014): ص 144.

(2) \_ المرجع السابق. ص 145.

(3) \_ عبد القادر، فرج طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط7. مصر: دار المعارف، 1992، ص 58.

(4) \_ كمال محمد، عويضة. مرجع سابق. ص 170.

اللوائح والتنظيمات والقوانين التي تؤطر المؤسسة، فقبوله للعمل وفق هذه القوانين واللوائح يشكل بالنسبة للفرد عاملاً مهماً في تحقيق توافقه المهني. (1)

**التغير التكنولوجي** : لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة للعمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع الإنتاج، وهنا بدلاً من أن يكون الإنسان هو الأساس المادي للعملية الإنتاجية أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها كما أصبح الإنتاج منظماً حسب أسس موضوعية، وبهذا أصبح الإنتاج الميكانيكي أسلوباً موضوعياً لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه مستغل ومنبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، وقد صاحب ذلك خروج المرأة للعمل، وتغير سريع في العادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وكثرة الطلاق تلك كلها نتائج التكنولوجيا الحديثة. (2)

**الكفاية في العمل** : تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاجية والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالعمل هو إحدى صور النشاط الطبيعي للإنسان ولهذا فليس لنا أن ننظر إليه على أساس أن فيه تهديداً للإتزان النفسي للإنسان أو أنه يضر بصحته النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملاً فنياً تتاح له الفرصة لإستغلال كل قدراته وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة .

**المسؤولية** : إن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، وأن يكون قادراً على إشباع بعض حاجاته، أن يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد أثراً وأكثر دواماً، أنه يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن تترتب عن أفعاله في المستقبل وعلى هذا الأساس يستطيع أن يبني سلوكه وتصرفاته تبعاً لخطة يضعها هو خطة يرسمها على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل البعيد، وكلما زادت القدرة على ضبط الذات، كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات، وعلى هذا الأساس تصبح عملية التوافق الكامل ليست مجرد إتفاق الفرد مع الجماعة. (3)

(1) أحمد زين الدين، بوعامر وصابر بحري. مرجع سابق. ص 149.

(2) عباس محمود، عوض. الموجز في الصحة النفسية. مصر: دار المعارف، 1996، ص 42\_45.

(3) أحمد زين الدين، بوعامر وصابر بحري. مرجع سابق. ص 147.

ثانيا :مصادر عامة .

**وسائل الإعلام والاتصال :** تقوم هذه الوسائل بدور مهم في تربية الأطفال وبناء شخصياتهم وتوافقهم و كثيرا ما تكون عاملا في حسن التوافق، فمظاهر العنف في وسائل العنف مثلا لها تأثير سلبي على الأطفال وهذا ما أشارت إليه دراسات سابقة إلى أن الأطفال الأكثر مشاهدة لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية هم الأكثر ميلا للتصرف بعنف.(1)

**البيئة الخارجية :** إن العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، ويقدر تغلبه أو نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها العمل .(2)

**الحياة العائلية:** يؤكد "جارون" أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشية أو إتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة.(3)

ويمكن القول أن المصادر التي ذكرناها سابقا تلعب دورا محددًا في تحديد التوافق المهني لدى العامل، لكن درجة تأثير هاته المصادر تختلف من فرد لأخر نتيجة الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد، كما تختلف من منظمة لأخرى نظرا لطبيعتها وحجمها وكذا نوعية الأعمال التي تقوم بها هاته المنظمة، هاته المصادر قد نجدها مجتمعة لدى فرد كما قد نجدها متفرقة حيث تؤثر كلها في توافق العامل، لكنها تختلف في درجة التأثير فالمتطلبات الشخصية والفيزيولوجية ومتطلبات المهام كمصادر تنظيمية للتوافق المهني تختلف من منظمة لأخرى ومن فرد لأخر .

#### رابعا: أسس التوافق المهني.

هناك أربع أسس أو مقومات للتوافق المهني، لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي : القدرات، الإستعدادات، الميول والسمات الشخصية .

(1) \_ موسى، جبريل وآخرون. مرجع سابق. ص 89.

(2) \_ محمود السيد، أبو النيل. مرجع سابق. ص 290.

(3) \_ أحمد زين الدين، بوعامر وصابر بحري. مرجع سابق. ص 147.

**1\_ القدرات :** يوضح "بدوي" بأن القدرات تعني مقدرة الفرد الفعلية على إنجاز عمل ما، أو التكيف في عمل بنجاح، ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية و قد تكون فطرية أو مكتسبة، فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية، والقدرة الإجتماعية و الحركية و القدرة العامة ( الذكاء ) و القدرة على حل المشكلات.(1)

ومن خلال هذا الطرح يتضح لنا أهمية تحليل العمل والعامل لبلوغ هدفين أساسيين هما: تحقيق التوافق المهني للفرد والكفاية الإنتاجية فلا يمكن الحديث عن أي قدرة تميز الفرد عن الآخر دون العودة إلى الأسس العلمية في الكشف عن هذه القدرات ( تحليل العامل ) .

**2\_ الإستعدادات :** يذكر "مرزوق" أن الإستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى المرء على إكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من المعارف أو المهارات .(2)

وعليه فالإستعدادات هي قابلية فطرية لإكتساب معارف أو مهارات أو أنماط معينة من الإستجابات في حين قد تنمى هذه الإستعدادات من خلال برامج التكوين و التدريب المهنيين وهناك بطبيعة الحال مقاييس وإختبارات نفسية تساعد المختص على كشف هذه الإستعدادات .

**3\_ الميول :** تعرف الميولات على أنها إستعدادات وجدانية وإنفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الإجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية .

**4\_ السمات الشخصية :** وهي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تجيء بواسطة الإكتساب فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عنه عوامل بيئية أو وراثية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل البنية الشخصية .(3)

ويعرفها " فهمي " بأنها ذلك : المفهوم أو ذلك المصطلح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والإدراكية معقدة التنظيم، التي تميزه عن غيره من الناس وخاصة في المواقف الإجتماعية.(4)

(1) \_ أحمد زكي، بدوي. مرجع سابق ، ص 67.

(3) \_ مصعب، مرزوق العاصمي. ظاهرة التسرب الوظيفي في مصلحة الجمارك. الرياض: معهد الإدارة الجمركية، 1997، ص 20.

(3) \_ علي سليمان، الشمري. " العلاقة بين التوافق المهني وبعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين في حرس الحدود بالمنطقة الغربية " رسالة الماجستير. جامعة أم القرى مكة المكرمة، 1997، ص 86.

(4) \_ مصطفى، فهمي. مجالات علم النفس. القاهرة: مكتبة مصر، بدون سنة، ص 418.

خامسا : شروط التوافق المهني .

من الضروري لتوافق العامل في عمله أن يتوفر على عدة متطلبات منها :

- 1\_ أن يكون العامل مشبعا لحاجته المختلفة فكلما يمكن إشباع حاجاته الفسيولوجية و الأمن وتقدير الذات وغيرها كلما زاد من توافق العامل .
  - 2\_ شعور العامل بالإستقرار النفسي في العمل .
  - 3\_ الرضا عن المستوى الإقتصادي كالأجر فيجب أن تكون الأجور موزعة توزيعا عادلا وفق مهارات العامل وأن تكون كافية بما تضمن له حياة كريمة .
  - 4\_ شعور العامل بأن صاحب العمل يهتم به من حيث هو إنسان له مكانته الذاتية وإقتناعه بأن المشرفين عليه لا يترصدون أخطائه بقدر حرصهم على مصلحة العمل . (1)
  - 5\_ توفر فرص إستغلال أفكاره و آرائه في عملية الإنتاج و شعوره بالأمن والإستقرار النفسي .
  - 6\_ معاملة العامل معاملة إنسانية بإحترام رأيه وأخذ صوته وإتاحة الفرص له والأخذ بإقتراحاته .
  - 7\_ إتاحة فرص الترقى أمام العمال وعدم تعيين فرد جديد في عمل رئاسي إلا إذا إستحال ترقية فرد من الموجودين فعلا بالمؤسسة إلى هذا العمل الرئاسي فهذا يشبع تطلعات العمال إلى الترقى من جانب ومن جانب آخر يجعلهم يحسون أن رئيسهم زميل لهم وليس غريب عنهم فترتاح نفوسهم ويسهل توحدهم وتفاعلهم وبالتالي توافقهم المهني . (2)
- ويوضح "ليكارث ليفي" مبادئ ستة تعتبر متطلبات نفسية للعمال من أجل تحقيق التوافق المهني وهي:

- 1\_ أن يكون العمل مرغوبا فيه .
- 2\_ أن يحتوي العمل على عملية التعلم المستمر .
- 3\_ أن يشترك العمال في صنع القرار .
- 4\_ أن يحتوي العمل على التدعيم الإجتماعي والمعرفي .
- 5\_ أن ترتبط الحياة العملية المهنية بالحياة الخاصة والإجتماعية للعامل .
- 6\_ أن يؤذي العمل للمستقبل الذي يريه العامل . (3)

(1) رياض، سعد. مرجع سابق ، ص ص 68\_69.

(2) جمعة، أولاد حيمودة. مرجع سابق. ص 79.

(3) كمال محمد، عويضة. مرجع سابق . ص 167.

وعليه يجب أن يكون العمل الذي يكلف به الفرد مبنيا على أساس خصائصه و قدراته لأن كل منصب عمل له متطلبات وخصائص تختلف من فرد لأخر ومن منصب لأخر.

### سادسا: مظاهر التوافق المهني .

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل و هناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا مع العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب، فما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان، فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني منها زيادة الأجر، التطور الذاتي لشركة، ثبات العمالة، إنفكاك العمالة، شعبية العامل والإستفادة من قدرات الفرد.<sup>(1)</sup> ويمكن الإستدلال عن التوافق المهني من خلال عاملين هما:

#### العامل الأول: الرضا عن العمل .

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانب بيئة العمل للفرد، وعن المشرف، الزملاء، الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، ظروف عمله، وساعات عمله، وأجره ونوع العمل الذي يشغله، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، وإتفاق ميوله وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته والرضا عن العمل مرتبط بعدة عوامل منها: السن، التعلم، التدريب، المهنة، الشخصية.<sup>(2)</sup>

#### العامل الثاني : الإرضاء .

يتضح من خلال إنتاجية وكفايته والطريقة التي ينظر إليها المشرف أو الزملاء أو المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، وعدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن.<sup>(3)</sup> وكذلك ترك محل العمل كثيرا، إساءة إستعمال الآلة، حدوث أخطاء فنية، تحريض الزملاء على الشكوى من الرؤساء ونظام العمل إضافة إلى إساءة العلاقة مع الزملاء أو المرؤوسين، وهذا كله يؤثر على التوافق المهني للعامل كل حسب شدة تأثيره، مقابل ذلك يتضح الإرضاء من خلال إتفاق قدرات الفرد ومهارات مع ما يتطلبه العمل وهذا يمكنه من رفع إنتاجه في العمل، والحرص على حسن سيرورة العمل،

(1) \_ عباس محمود، عوض. الموجز في الصحة النفسية. مرجع سابق، ص ص 38\_ 39 .

(2) \_ عبد الله عبد العزيز، السماري. مرجع سابق. ص 23.

(3) \_ عبد القادر، فرح طه. السيكولوجية المعوقة للإنتاج. مرجع سابق، ص 55.

إطاعة تعليمات المؤسسة أو الشركة أو تعليمات الرؤساء وإحترام النظام الداخلي لها من خلال إحترام ساعات العمل والحضور في الوقت المحدد، هذا بدوره يتطلب المهارة والذكاء بغرض التوفيق بين متطلبات المهنة وقدرات الفرد ضف إلى ذلك الإدراك لمختلف الأمور نتيجة الحصول على الرضا عن العمل وتحقيق التوافق المهني المرجو منه .

### سابعا : تعريف سوء التوافق المهني .

تعددت وتنوعت تعريفات سوء التوافق المهني ومن بينها:

يعرفه "القاسم" بأنه : «يمثل الوجه السلبي لعملية التوافق، وهو نمط غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو لهما جميعا مما يجعلهم غير راضين» .(1)

ويعرفه "عوض" بأنه : «عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية والاجتماعية أو كلاهما معا، مما يجعله غير راض عنها وغير مرض عنه منها» .(2)

نستنتج مما سبق أن سوء التوافق المهني ينشأ عندما تكون الأهداف ليست واضحة، أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع، وكثيرا من جوانب سوء التوافق لا يحقق إشباعا بالكلية، وعلى أي حال فإن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في المجالات الأخرى، فالإنسان وحدة جسمية نفسية إجتماعية وإن اضطرب جانبها منها اضطربت له سائر جوانبها .

### ثامنا : مظاهر سوء التوافق المهني .

هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني نذكر من بين أهمها:

- 1\_ الإسراف في الشكوى أو التمرد والمشغبة .
- 2\_ كثرة التمارض والغياب بعذر أو بدون عذر .
- 3\_ التنقل من عمل إلى آخر .
- 4\_ قلة الإنتاج من ناحية الكم والكيف .
- 5\_ الإكثار من الحوادث والأخطاء الفنية .
- 6\_ إساءة استخدام الأدوات والآلات والمواد الخام .(3)

(1) \_ بديع محمود، القاسم. مرجع سابق. ص 49.

(2) \_ عباس محمود، عوض. دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. مرجع سابق، ص 122.

(3) \_ عبد القادر، فرج طه. السيكولوجية المعوقة للإنتاج. المرجع السابق ، ص 40 .

7\_ تبدو على العامل أعراض اللامبالاة بالمصنع .

8\_ السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريضه لزملائه على التمرد ضد اللوائح والنظم العمل .

9\_ كثرة الإحتكاك أو المشاجرة والخلاف مع زملاء العمل ورؤساء والمرؤوسين .

10\_ عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة .<sup>(1)</sup>

مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهرا من مظاهر سوء التوافق فقط بل تظهر لديه عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعددة، فيكون عمل سيء التوافق عنيدا ومشاعبا وذوي مشاكل مع رؤسائه وزملائه، ومصدر إزعاج وإتلاف وتبذير وكثير التمارض والتغيب وكثير التنقل بين خطوط الإنتاج من حيث الكم والنوع بصفة خاصة وعلى توافقه العام بصفة عامة لأن سوء التوافق في أي مجال معين يكون له صداه وتأثيره في جميع المجالات الأخرى وذلك لأن الإنسان وحدة نفسية وإجتماعية وإذا اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها الأخرى.

كما أن العوامل الشخصية للعامل مثل إجهاده وإستعداداته وتدريبه، وعدم مناسبة العمل لقدراته أو إعتلال صحته، وكذلك العوامل البيئية غالبا ما تأثر على التوافق المهني والجدول التالي يوضح الفرق بين الفرد المتوافق مهنيا والفرد غير متوافق مهنيا .

هناك العديد من الصفات والسمات الشخصية التي تميز الفرد المتوافق وغير المتوافق في المجال

المهني والتي يوضحها الجدول التالي:

<sup>(1)</sup> \_ عباس محمود، عوض. دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. مرجع سابق، ص 15.



جدول رقم (3) :

يوضح الصفات والسمات التي تميز العامل المتوافق والعامل غير المتوافق في المجال المهني .

العامل المتوافق مهنيا	العامل غير المتوافق مهنيا
1_ علاقته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الإحترام المتبادل .	1_ علاقته عادة غير جيدة مع الزملاء والرؤساء وينتابه الشك وعدم الثقة .
2_ يكون متكيف مع العمل مقتنع بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل .	2_ يكون متضمر من جو العمل بصفة عامة ويرى بأنه غير مناسب بالنسبة له وأنه هو غير مناسب للعمل في البيئة المهنية .
3_ يستغل الوقت بشكل جيد ويحافظ على أوقات العمل فلا يغيب ولا يتهرب ولا يكتر من الإستأذان ويحاول إنجاز المهام الموكلة إليه بالوقت المحدد .	3_ يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب والتأخير والإجازات المرضية والإستأذان ويحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل .
4_ تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة والإتقان.	4_ الأعمال التي يقوم بها تكون غالبا دون الحد المطلوب من حيث الدقة والإتقان وغالبا ما تقترن بالأخطاء .
5_ يحاول الإستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة .	5_ أساليبه الفنية تقليدية ولا توجد لديه إهتمامات بالتقنيات الحديثة .
6_ يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمال مفيدة وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلى علاقته بالآخرين .	6_ يشعر بالتعاسة كلما يخفق في المهن المكلف بها وينعكس ذلك على حياته الخاصة وعلاقته بالآخرين .
7_ يحافظ على نفسه وعلى الآخرين أثناء العمل وعلى المعدات التي يعمل بها .	7_ غالبا ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه وآخرين للخطر ويتلف الآلات .
8_ روحه المعنوية مرتفعة غالبا ويشعر بالنفاؤل .	8_ روحه المعنوية متدنية ويشعر باليأس .
9_ يتصف بالإستمرار النسبي في مجال التخصص والثبات في الوظيفة التي يشغلها .	9_ يتميز بكثرة التنقل من عمل إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى فعندما يفشل في العمل الموكل

إليه ينتقل إلى عمل آخر وهكذا .	
10_ غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل وتشجيعهم على النجاح ولا يبخل عليهم بما لديه من خبرات مهنية .	10_ يعمل على التقليل من شأن العمل وأهميته عند زملائه الجدد .
11_ يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد وإقتدار ويعتبر ذلك ليس تكليف فحسب بل تشريف.	11_ لا يتحمل المسؤولية ويبدى في الغالب نوع من الضجر ويرى أن ذلك نوع من العقاب .
12_ عندما يخطأ يعترف بذلك ويحاول الإستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها .	12_ عندما يخطأ لا يعترف بذلك وغالبا ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية .
13_ يحاول دائما إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز .	13_ قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل: الوشاية، النفاق، الكذب، التملق .
14_ يحاول توظيف كل ما منحه الله من قدرات ومواهب في مجال العمل .	14_ لا يحاول إستغلال إمكانياته في مجال العمل.
15_ يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد والتصميم الصادق .	15_ قد يشعر بالغيرة والحسد عندما ينجح الآخريين ويحاول التقليل من شأن نجاحهم ولكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب .
16_ غالبا ما يكون ممتنع بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا، إجتماعيا، إقتصاديا، نفسيا .	16_ غالبا لا يكون مقتنع بأهمية عمله لا دينيا ولا إجتماعيا ولا إقتصاديا ولا نفسيا .

المصدر: محمد عيسى، الشاعر. "التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية". رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. مكة. 2004.

### تاسعا: أسباب سوء التوافق المهني.

ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه، كما ينشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية والبيئة الإجتماعية.... إلخ، وغالبا ما ينشأ من تضافر كثيرا من العوامل الشخصية والخارجية، وتتمثل أهم هذه الأسباب فيما يلي:

#### 1\_ أسباب تعود للعامل:

- \_ عدم شعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف .
- \_ نقص في إجهاد العامل أو إستعداداته وتدريبه .
- \_ إعتلال الصحة النفسية للعامل: تعتل الصحة النفسية للفرد نتيجة عواقب كثيرة من أهمها الإحباط الشديد الموصل بحاجاته الأساسية وما يتفرع عنها من رغبات وأهداف وأمال يراها ذات قيمة وأهمية له، وينجم هذا الإحباط عن وجود عقبات وحواجز مادية ومعنوية، خارجية وداخلية تعترض إرضاء هذه الحاجات والدوافع والأهداف .

#### 2\_ أسباب تعود للعمل :

- \_ سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء وسياسة الترقى والأجور .
- \_ عدم وجود تعليمات واضحة: فعدم وضوح التعليمات التي توجه إلى العامل وعدم تحديد مسؤولياته وإختصاصاته إتاحة الفرصة له أن يؤدي عمله بطريقته الخاصة تؤدي إلى سوء توافقه مهنيا .
- \_ كثرة الإحتكاك بالزملاء والرؤساء . (1)

#### 3\_ أسباب تعود للبيئة وظروفها:

- \_ ظروف البيت غير الملائمة ومرض أحد أفراد العائلة، الحالة المدنية والسكن البعيد غير المناسب .
- \_ الصراعات داخل الأسرة .
- \_ كما أن التعب والملل لهم تأثير على التوافق المهني مما يؤدي إلى سوء التوافق المهني .
- \_ كما تؤثر أوجه الضعف فالتنظيم الإجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة على التوافق المهني حيث يؤدي هذا الضعف إلى خطف الإتصال بين العاملين ونقص إحساسهم بالتعاون، وهذا يؤدي بهم إلى أن يكونوا غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم وبالتالي تظهر عليهم أعراض الإغتراب النفسي ، وقد يكون السبب عدم الرضا المهني راجعا إلى مواقف العمل ذاته، بل يكون

(1) \_محمود، بديع القاسم. مرجع سابق ، ص ص 51\_52.

مرجعه سوء التوافق شخصي عام، كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل فيأتي بها العامل إلى موقف العمل . (1)

وتشير الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة، أو إلى عدم وجود الوقت الكافي وإلى الأساليب الإدارية غير ملائمة وزيادة حجم العمل وعدم الرضا عن المكانة الإجتماعية والحوافز المادية والعلاقة مع الزملاء .(2)

ويذكر " جمال الليل " بأنه يمكن إرجاع أسباب سوء التوافق المهني إلى الأسباب الإقتصادية سواء كانت لها تأثير سلبي أو إيجابيا، لأن الفرد يجتهد في الدراسة والعمل في العادة من أجل الحصول على مهنة ذات عائد مادي جيد .(3)

وعموما فإن العوامل وأسباب سوء التوافق المهني كثيرة ومتنوعة بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء والرؤساء والفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني.

#### عاشرا : قياس التوافق المهني :

قد يقاس التوافق المهني من خلال متطلباته (القدرات والإستعدادات ) أو من خلال مظاهره (الروح المعنوية والعلاقات الإجتماعية والصحة النفسية) وقد يقاس من خلال الرضا بين العامل وعمله وعن طريق أحد المقاييس أو الأدوات حسب ما يستدعيه الموقف، ومن بين أهم هذه الأدوات:

\_ مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل : والذي يعبر عنه بمدى رضا الفرد عن عمله من حيث الأجر، المكانة الإجتماعية التي يحققها له العمل، بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الإجتماعية السائدة فيها وإحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة وفرص الترقية ورضاه عن نظام الحوافز والظروف الفيزيقية.

\_ مقياس الإتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الإتجاهات في جوانب العمل المختلفة .

\_ مقاييس الرغبات .

\_ مقاييس لقياس مستوى الطموح .

\_ مقياس الميول .

(1) \_ إبراهيم عبد الهادي، الزبيري. مرجع سابق، ص 259.

(2) \_ الخطيب، وآخرون. " معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن " مجلة الدراسات (أ)، المجلد 18، العدد 2(1991): ص 53.

(3) \_ جمال، الليل ومحمد جعفر. المساعدة الإرشادية النفسية. جدة: الدار السعودية، 2002، ص 78.

\_ مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية .

\_ مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام .

\_ إستبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة الأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت مع

وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.

\_ صحيفة متابعة للفرد في العمل .

\_ محك للملائمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كإستعداداته وميوله .

\_ ومن الإختبارات المشهورة إختبار "Bell" الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والإجتماعية والصحية والأسرية والإنفعالية .<sup>(1)</sup>

ونرى أنه لكي نستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى التوافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك

دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس وللغة المراد قياس توافقها .

### أحد عشر : سبل تحقيق التوافق المهني .

هناك مجموعة من السبل والطرق من أجل تحقيق وتحسين من التوافق المهني للعامل بالمؤسسة

والمتمثلة فيما يلي :

**1\_ وضع العامل المناسب في المكان المناسب :** حيث لا يتم ذلك إلا من خلال عمليتي الإختيار

المهني والتوجيه المهني إذ أن هذا الأسلوب من شأنه تقوية علاقات العمل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلاً عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحققها الشركات أو المؤسسات .

**2\_ تقوية العلاقة العامل بمؤسسته :** العلاقات الجيدة تعكس التوافق المهني للعاملين، حيث ينبغي أن

يكون لكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والإجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات

العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم، وكذلك المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع

الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين، والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم .<sup>(2)</sup>

(1) \_ محمود، بديع القاسم. مرجع سابق. ص 49.

(2) \_ فرج عبد القادر، طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة: دار قباء، 2001، ص ص 79- 80 .

- 3 \_ خلق الإنسجام بين العامل وعمله :** فالتوافق إذن علاقة ديناميكية بين العامل وعمله الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء والمشرفين، وإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنياً للعامل فعلى تقوية العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين قائمة على الإحترام المتبادل، أن يكون قوامها الود، وأن يكون للعمال حضوراً وتمثيلاً قوياً في مجلس الإدارة والنقابة حيث يشعرون بذاتهم ويقوي إنتمائهم للعمل، وأن يسلك رئيس العمل سلوكاً مثالياً يحتذى به المرؤوسين، وفتح أبواب الترقى أمام العاملين، وهذا من شأنه أن يعاونهم على النمو المهني وأن يعود بالخير عليهم وعلى أرباب العمل .
- 4\_ تقوية علاقات العامل مع الزملاء:** يعتبر من بين أهم أبعاد التوافق المهني والنفسى وهذا يدعونا لتوصية بتتقية أجواء العمل من المنافسة المذمومة، حيث أن العلاقة العامل مع الزملاء تعتمد على إعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فضلاً عن أثر الحياة الإجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها من حيث الرحلات والحفلات والمسابقات الإجتماعية والرياضية .
- 5\_ تقبل العامل لمهنته:** لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا إختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله وإستعداداته وكذلك سماته الشخصية، ولذا ينبغي على أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأ الإختيار والتوجيه المهني الذي بدوره يكفل رفع معدلات الإنتاج ويزيد من رضا العامل عن مهنته .<sup>(1)</sup>
- إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ إن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الإجتماعي المحيطة بهذه المؤسسة، إن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل إجتماعية أخرى خارج المؤسسة.<sup>(2)</sup>
- وبإختصار إن مشكلات العامل داخل المصنع قد تكون من داخل المصنع أو ربما تكون من خارجه وحتى يخلق توافقاً مهنياً جيداً للعامل عليه أن يحل مشكلاته على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة. ويمكن القول أن العمل يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن يعطيه دوراً مهنياً، وأن يتيح له الفرصة بالإحساس بالتوحد في الجماعة، كما يمكن تحسين الروح المعنوية والإنتاج ويجعل العامل يشارك في إتخاذ القرارات التي تؤثر على ظروف العمل ومصلحته وتحسين الإتصال بين العمال والإدارة .

(1) \_ المرجع السابق، ص ص 80 \_ 81.

(2) \_ ياسين، حمدي وآخرون. مرجع سابق. ص 23.

## إثنا عشر: العلاقة بين الإختيار المهني والتوافق المهني .

### 1\_ تأثير الظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل على رضاه عن العمل.

تؤثر الظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل على قبوله لبيئة العمل أو عدم قبوله لها، وهي بدورها تؤثر على رضاه عن العمل مثل الإضاءة، التهوية، الرطوبة، الضوضاء والنظافة ووضع العامل أثناء تأديته للعمل، وما أشبه ذلك كلها لها تأثيرا كبيرا على رضا العامل وعدم رضاه، كما أن جماعة العمل كذلك تؤثر على رضاه عن العمل، فكلما كان تفاعل العامل مع العمال الآخرين في العمل يحقق تبادلا للمنافع بينه وبينهم كانت جماعة العمل مصدرا لرضا العامل عن عمله، وبالعكس كلما كان تفاعل العامل مع العمال الآخرين يخلق توتر لديه، أو يعوق إشباعه لحاجاته، أو وصوله لأهدافه كانت جماعة العمل سببا لإستياء العامل من عمله وهذا ينعكس على إنتاجيته.

من الطبيعي أن يتوقف أثر جماعة العمل على الرضا من خلال الفرص المتاحة للعامل للتفاعل مع العاملين الآخرين في العمل، فعندما تعوق طبيعة العمل إمكانية التفاعل والإتصال مع الآخرين يعتبرون مصدر للتوتر وبذلك يكون رضا العامل عن عمله منخفضا، وعلى العكس من ذلك إذا كان هناك فرص الإتصال والتفاعل مع هؤلاء العمال الذين يمثلون مصدر منافع للعامل، فإن رضا العامل عن عمله سيكون مرتفعا.

وبهذا فالظروف المحيطة بالعامل في بيئته المهنية لها أثر واضح على العامل وعلى تكيفه المهني الذي يجعله يؤدي عمله بشكل مستقر وراض، ويثبت بذلك نجاعته وفعاليتة التي يريد الوصول إليها<sup>1</sup>.

### 2\_ مشكلة سوء الإختيار المهني وتأثيرها على التوافق المهني.

يعتبر إختيار المهنة من المواضيع ذات الأهمية البالغة في حياة العامل، فهو قرار صعب ومثير وإتخاذة يحتاج إلى تفكير وتقييم، ومن بين أهم المشكلات التي تنجم عن الإختيار المهني مشكلة سوء الإختيار المهني ويقصد به عدم إختيار العامل للمهنة المناسبة له ومن بين الأسباب المشكلة لسوء الإختيار المهني نذكر:

\_ عدم معرفة العامل لقدراته وإستعداداته وميوله.

\_ إجبار صاحب العمل للعامل أن يعمل في مهنة ليست لها صلة بميوله وقدراته.

\_ مسايرة الأصدقاء أو مغريات المهنة وعائدها الإقتصادي.

(1) \_ "بيئة العمل الفعالة ومقاييس الرضا الوظيفي"، [ مقال على الشبكة ]. <http://ysa.gov.ae/ae/%D8%A3>.

(24 ماي 2017).

ويؤدي سوء الإختيار المهني إلى مشكلات الآتية: سوء التوافق المهني، عدم الرضا، ضعف الإنتاجية، حيث ينجم سوء التوافق المهني نتيجة سوء الإختيار المهني حيث يؤدي إلى عدم تكيف العامل مع ظروف العمل، وكذا عدم تكيفه مع الزملاء، وعدم رضاه عن الدخل وسوء العلاقة مع الزملاء، ومن بين أهم مظاهره عدم الإستقرار المهني، ترك العمل أو تغييره.<sup>(1)</sup>

### 3\_ علاقة الإختيار المهني بالتوافق المهني.

تعتبر عملية إختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، مما يستدعي توفير الإعداد والتهيئة لإتخاذ ذلك القرار من خلال توجيه منظم يؤدي إلى صقل ميولهم وأنماط سلوكهم، حيث نرى أن إختيار الفرد لمهنته يجب أن لا يقوم على أساس ذاتي أو عاطفي أو غير ذلك، بل على أساس علمي موضوعي دقيقاً من خلال منظومة إرشادية متكاملة تهتم به بكل مستوياته على كافة الأصعدة. حيث يلعب الموجهين المهنيين دوراً هاماً يساعد في إرشاد الشباب إلى المهن التي من المحتمل أن يحرزوا فيها أكبر قدر من النجاح.<sup>(2)</sup>

فللعامل دافع أساسي يوجه سلوكه وهو دافع تحقيق الذات أي أنه يعني قدرته على توجيه حياته بنفسه بذكاء وبصيرة وتحديد أهداف الحياة وأن تحقيق هذه الأهداف تتم من خلال التوافق والتوازن و يتضمن إشباع حاجات الفرد في مقابل متطلبات البيئة وما يتطلبه من توافق مهني وتوافق إجتماعي الذي يتضمن السعادة مع الآخرين والإلتزام بأخلاقيات المجتمع والتفاعل الإجتماعي السليم وتعديل القيم مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الإجماعية.<sup>(3)</sup>

إن تحقيق التوافق يتضمن الإختيار المناسب للمهنة والإستعداد علمياً وتدرجياً لها والإنجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح ، فتطوير الجانب المهني والمهاري عنصر مهم للتوافق مع العمل وإحتياجاته ومتطلباته والإبتعاد عن الروتين ومن ثم الإحساس بالنجاح الذات والطموحات الشخصية. <sup>(4)</sup> فكلما كان إختيار الفرد للمهنة مناسب كان ذلك أقرب إلى الصحة النفسية فعدم التكيف المهني قد يؤثر على التكيف العام للعامل ويؤدي إلى نقص إنتاجيته وإلى عدم رضاه المهني، فالإختيار الصحيح

(1) خالد، الكلباني. مرجع سابق.

(2) "إختيار الوظيفة والتوجه المهني"، [مقال على الشبكة]. [http://old\\_rri/arh\\_shtmp?lamg.10872.html](http://old_rri/arh_shtmp?lamg.10872.html). (20 فيفري 2017).

(3) (يناير 2009)، "تحقيق الذات من خلال الوظيفة أساس الصحة النفسية"، [مقال على الشبكة]. [www.alitihad.ae](http://www.alitihad.ae). (24 مارس 2017).

(4) محمد صادق، إسماعيل. إدارة الجودة الشاملة في التعليم. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب، 2014، ص153.



يحيل إلى توافق العامل وتوائمه المهني والذي بدوره يزيد من فعاليته داخل المؤسسة، على عكس ذلك الإختيار غير الصائب للمهنة يعرقل تكيف وإندماج العامل وبالتالي لا يحقق توافقه المهني. ومن خلال الدراسة النظرية والدراسة الإمبريقية توصلنا إلى أنه توجد علاقة وطيدة بين الإختيار المهني والتوافق المهني، فكلما كان الإختيار صحيحا تحقق توافق العامل مع مهنته والعكس صحيح كلما كان الإختيار غير مناسب لا يكون هناك توافق مهني.

## خلاصة الفصل :

إتضح من خلال هذا الفصل أن التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة، تستلزم التوفيق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، وكذلك المتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية للبيئة المحيطة، والذي يتأثر بالعوامل الشخصية والنفسية وكذلك عوامل مرتبطة بالعمل ناهيك عن المؤثرات الخارجية كالأسرة والجماعات خارج العمل وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة تحقق أكبر قدر من التوافق المهني.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات

### تمهيد

- أولاً: عرض البيانات الشخصية .
- ثانياً: عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى .
- ثالثاً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى .
- رابعاً: عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية .
- خامساً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية .
- سادساً: عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة .
- سابعاً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة .
- ثامناً: النتائج العامة للدراسة.

### تمهيد:

تعد مرحلة جمع، تفرغ، تحليل البيانات وإستخلاص النتائج من المراحل الأساسية في البحث العلمي وهذا لأهمية البيانات المتحصل عليها وعلاقتها بمشكلة البحث وأهدافه وفروضه، وقد حاولنا في هذا الفصل عرض وتحليل بيانات فرضيات الدراسة بالترتيب، مع عرض النتائج الجزئية لكل فرضية، وفي الأخير سنتطرق للنتائج العامة للدراسة.

أولاً : عرض وتحليل خصائص أفراد العينة.

الجدول رقم (4)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
56,25%	63	أنثى
43,75%	49	ذكر
100%	112	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث

56,25% من مجموع أفراد العينة، أما نسبة الذكور فقدت ب 43,75% .

من خلال التفاوت الضئيل الموجود بين النسب نستنتج أن العمل في المجال الطبي والشبه الطبي يستقطب الذكور والإناث بنسب متفاوتة لصالح الإناث وهذا راجع لطبيعة مهام المهنة التي تجلب الإناث أكثر من الذكور، إضافة إلى ما تحققه هذه المهن من مكانة في المجتمع للذكور والإناث على حد سواء.

الجدول (5)

يوضح توزيع المبحوثين حسب السن .

النسبة المئوية	التكرار	السن
31,25%	35	أقل من 30 سنة
34,82%	39	من 30 _ 40 سنة
25%	28	من 41 _ 51 سنة
8,92%	10	أكثر من 51 سنة
100%	112	المجموع

يعد عامل السن من أهم البيانات الشخصية التي يستعين بها الباحث لقياس دور الفرد في المؤسسة فمن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد أفراد العينة الذين ينتمون للفئة العمرية [ 30\_40 ] بلغت نسبتهم

34,82%، تليها نسبة 31,25% الممثلة للفئة العمرية [ أقل من 30 سنة]، ثم نجد الفئة العمرية [41\_51] والمقدرة بنسبة 25%، وفي الأخير نجد الفئة العمرية الأكثر من 51 سنة بنسبة 8,92%. نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من فئة الشباب هذا دليل على الإقبال الكثيف لفئة الشباب للعمل في المجال الطبي وشبه الطبي بإعتبار أن هذه الفئة تتميز بالحيوية والنشاط وهي القادرة على العطاء لخدمة أهداف المهنة وأهداف المؤسسة .

ويرى "جينزبرغ" أن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا مناسباً، ففي المرحلة الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة له.

### الجدول (6)

#### يوضح توزيع المبحوثين حسب المهنة

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
30,35%	34	طبيب
69,64%	78	ممرض
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 69,64% من أفراد العينة يشتغلون في مهنة التمريض، مقابل 30,35% من المبحوثين يمارسون مهنة الطب.

من خلال الجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين يمارسون مهنة التمريض وهذا راجع إلى طبيعة الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة الصحية بصفة عامة، حيث أن مهنة التمريض هي المهنة الأقرب إلى المريض بصورة مستمرة وعلى مدار 24 ساعة على عكس الأطباء (مهنة الطب) وبالتالي فتواجد مهنة التمريض بنسبة عالية أمر طبيعي ولا بد منه، من أجل ضمان السير الحسن والنوعي للخدمة المقدمة للمريض.

ويؤكد "جينزبرغ" أن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا إتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملاً إيجابياً لصالح الفرد.

الجدول (7)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
47,32%	53	متزوج
51,78%	58	أعزب
0,89%	1	مطلق
00%	0	أرمل
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 51,78% من أفراد العينة من فئة غير متزوجين، بالمقابل نجد أن نسبة المتزوجين بلغت 47,32%، في حين نجد نسبة 0,89% والتي تمثل فئة المطلقين. نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من فئة غير المتزوجين وهم الأفراد الذين يرغبون في تحقيق طموحاتهم وبناء مستقبلهم، إضافة إلى رغبتهم في الحصول على المكانة الإجتماعية التي تضمن لهم الشعور بالتقدير والإحترام والإستقرار.

الجدول(8)

يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة .

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
58,92%	66	أقل من 5 سنوات
28,57%	32	من 6 _ 11 سنة
12,5%	14	أكثر من 11 سنة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية أقل من 5 سنوات وقد بلغت نسبتهم 58.92%، في حين نجد نسبة 28,57% من أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح ما بين [6\_11]، وفي الأخير نجد نسبة 12,5% من أفراد العينة تفوق خبرتهم المهنية 11 سنة.

- 5 ونستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية قليلة ولم تتجاوز سنوات خبرتهم سنوات وهذا يدل على أنهم لم يوظفوا منذ بداية نشاط المؤسسة بل إستأنفوا العمل حديثاً.
- ثانياً : عرض وتحليل بيانات المتعلقة بقدرات العامل وفعاليته في العمل .

الجدول(9)

يوضح توزيع المبحوثين حسب مناسبة المهنة للإستعدادات الشخصية.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%18,75	21	موافق بشدة
%52,67	59	موافق
%14,28	16	محايد
%10,71	12	معارض
%3,57	4	معارض بشدة
%100	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة %52,67 من أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة "أختار المهنة التي تناسب إستعداداتي"، تليها نسبة %18,75 أجابوا ب"موافق بشدة"، في حين نجد نسبة %14,28 من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، ثم نسبة %10,71 أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة %3,57 من أفراد العينة كانت إجاباتهم على عبارة إختيار المهنة تناسب الإستعدادات ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال هذا الجدول إلى أن أغلبية المبحوثين إختاروا المهنة التي تناسب إستعداداتهم ورغباتهم الشخصية، أي أن معظمهم إختاروا المهنة التي يميلون إليها ويمكن أن يحققوا لأنفسهم النجاح والتقدم فيها.



الجدول(10)

يوضح توزيع المبحوثين حسب تمكين القدرات الحالية للمبحوثين من القيام بواجبات العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
3,57%	4	موافق بشدة
32,14%	36	موافق
16,96%	19	محايد
33,03%	37	معارض
14,28%	16	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 33,03% من أفراد العينة أقروا بأن قدراتهم

الحالية تمكنهم من القيام بواجبات عملهم كما ينبغي حيث كانت إجاباتهم ب"معارض"، تليها نسبة

32,14% أجابوا ب"موافق"، أما فئة المحايد فقد قدرت نسبتهم ب 16,96% ثم نجد نسبة 14,28%

ممثلة للأفراد الذين أجابوا ب "معارض بشدة"، وفي الأخير نجد 3,57% من المبحوثين كانت إجاباتهم

على "عبارة لا تمكني قدراتي الحالية من القيام بواجبات عملي كما ينبغي" ب"موافق بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم ب 33,03% تمكنهم قدراتهم من

القيام بواجبات عملهم كما ينبغي وهذا راجع إلى أن معظم المبحوثين إختاروا المهنة التي تناسب

إستعداداتهم وهذا ما يتوافق مع ما إستنتجناه من خلال الجدول رقم ( 9 )، وبالتالي فإنهم يمتلكون حافز

وقدرة على القيام بواجبات عملهم كما ينبغي كونهم إختاروا المهنة المناسبة لهم.

الجدول (11)

يوضح توزيع المبحوثين حسب مناسبة القدرات للمهنة .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
14,28%	16	موافق بشدة
53,37%	60	موافق
16,07%	18	محايد
11,60%	13	معارض
4,46%	5	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"موافق" بنسبة 53,37% على عبارة مناسبة المهنة للقدرات، ثم نجد نسبة 16,07% أجابوا ب"محايد"، تليها نسبة 14,28% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل 11,60% من أفراد العينة أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 4,46% أجابوا ب"معارض بشدة".

ويمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى النتيجة المتوصل إليها من خلال الجدول رقم (5) والتي أوضحت أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب والمعروف عن هذه الفئة أنها تتميز بالنشاط والحيوية والقدرة على الإكتساب والتعلم وكذا تطوير مهاراتها وهو ما ساهم في تأقلمها مع ظروف العمل ومتطلبات العمل. ويؤكد "دونالد سوبر" في نظريته حول الإختيار المهني أن الأفراد يختلفون في القدرات والإستعدادات والميول وسمات الشخصية وأن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه القدرات، وكل مهنة تتطلب نمودجا محددًا من القدرات والإستعدادات والميول وسمات شخصية.

الجدول (12)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إمتلاك السمات التي تساعد على النجاح .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%27,67	31	موافق بشدة
%45,53	51	موافق
%15,17	17	محايد
%11,60	13	معارض
%00	00	معارض بشدة
%100	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا ب"موافق" على عبارة إمتلاك السمات تساعد على النجاح قدرت ب %45,53، تليها نسبة %27,67 من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل %15,17 أجابوا ب"محايد" وفي الأخير نجد نسبة %11,60 كانت إجاباتهم ب"معارض".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن لسمات الشخصية التي يمتلكها أفراد العينة أثر كبير في نجاحهم في العمل، كذلك تلعب السمات الشخصية دورا بالغا في عملية الإختيار المهني لدى الأشخاص. وهذا ما تأكده لنا نظرية "وليمس" على أن كل فرد يتميز بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل من خلالها إلى طبيعة العمل المهني الذي يمكن أن يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه، فالمهن تتباين وفقا لسمات الشخصية التي يمتلكها الأفراد.

الجدول (13)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الحصول على المكافآت والإبداع في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
7,14%	8	موافق بشدة
14,28%	16	موافق
20,53%	23	محايد
27,67%	31	معارض
30,35%	34	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة أجابوا ب"معارض بشدة" على عبارة الحصول على مكافآت مقابل الإبداع في العمل بنسبة قدرت ب 30,35%، تليها نسبة 27,67% من المبحوثين أجابوا ب" معارض"، ثم نجد نسبة 20,53% أجابوا ب"محايد"، في مقابل 14,28% كانت إجاباتهم ب"موافق" وفي الأخير نجد نسبة 7,14% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب"موافق بشدة". من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن معظم أفراد العينة لا يحصلون على مكافآت مقابل الإبداع في العمل ويمكن تفسير ذلك بغياب ثقافة التحفيز بالمؤسسة الإستشفائية أي أنه لا يوجد تشجيع وتقديم مكافآت وحوافز سواء مادية أو معنوية لقاء إبداع العمال في عملهم. ويؤكد "ماسلو" في نظريته حول التدرج الهرمي على ضرورة إشباع حاجة الثقة للعامل عن طريق الإحترام والتقدير ولا بد أن يستند ذلك على القدرات الفعلية والحقيقية التي يمتلكها الشخص والتي تعكس إمكانياته وقدراته على إنجاز والإبداع في العمل.

الجدول (14)

يوضح توزيع المبحوثين حسب تحقيق الوظيفة للطموحات الشخصية.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
9,82%	11	موافق بشدة
32,14%	36	موافق
18,75%	21	محايد
25%	28	معارض
14,28%	16	معارض بشدة
100%	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة الوظيفة تحقق لي طموحاتي الشخصية بنسبة تقدر ب 32,14%، تليها نسبة 25% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، في مقابل 18,75% أجابوا ب"محايد"، ثم نجد نسبة 14,28% تمثل المبحوثين الذين أجابوا ب"معارض بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 9,82% من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة".

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تحقق لهم وظيفتهم طموحاتهم الشخصية، وهذا يدل على أن العمال أصابوا في إختيار المهنة التي تناسب ميولهم وقدراتهم، فالوظيفة التي تحقق لصاحبها النجاح تحفزه دائما على الإبداع وهذا النجاح يساعده على الإستقرار لاسيما إذا كانت الوظيفة من إختيار الشخص نفسه وبالتالي تحقق لهم طموحاتهم الشخصية.

حيث تؤكد "آن رو" في نظريتها للنمو والإختيار المهني أن لكل فرد جوانب موروثه تحدد قدراته وإمكاناته وميوله، وهذه الجوانب تؤثر على إختياره المهني.

الجدول (15)

يوضح توزيع المبحوثين حسب مساعدة المستوى الثقافي في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
30,35%	34	موافق بشدة
42,85%	48	موافق
12,5%	14	محايد
10,71%	12	معارض
3,57%	4	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن النسبة العظمى من المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة المستوى الثقافي يساعد في العمل بنسبة قدرت ب 42,85%، ثم تليها نسبة 30,35% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، في حين نجد نسبة 12,5% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، مقابل 10,71% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 3,57% أجابوا ب"معارض بشدة". نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 42,85% يساعدهم المستوى الثقافي في العمل، حيث توصل الباحث "عبد الهادي حامد عبد المقصود" في دراسته حول "التنمية الصناعية والإختيار المهني" إلى أن المستوى الثقافي للفرد له دور كبير في فعاليته في العمل وإبداعه فيه.

الجدول (16)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الإطلاع على كل ما هو جديد فيما يتعلق بالأمور الصحية.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
10,71%	12	موافق بشدة
36,60%	41	موافق
25,89%	29	محايد
23,21%	26	معارض
3,57%	4	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم ( 16 ) أن أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 36,60% أجابوا ب"موافق" على عبارة أطلع على كل ما هو جديد فيما يتعلق بالأمور الصحية، ثم نجد 25,89% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، تليها نسبة 23,21% أجابوا ب"معارض"، في مقابل 10,71% من أفراد العينة كانت إجابتهم ب" موافق بشدة"، وفي الأخير نجد 3,57% كانت إجابتهم ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال هذا الجدول إلى أغلبية المبحوثين يطلعون على كل ما هو جديد فيما يتعلق بالأمور الصحية، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتيجة الجدول رقم ( 5 )، ومن المعروف أن هذه الفئة تستخدم التكنولوجيا وشبكات الأنترنت بكثرة الشيء الذي ساهم في إطلاعهم على كل ما هو جديد فيما يتعلق بالأمور الصحية، هذا يدل على حب الأطباء والممرضين لمهنتهم وسعيهم إلى معرفة كل ما هو جديد في مهنتهم من أجل تحسين مستواهم وتحسين الخدمات التي يقدمونها.

الجدول (17)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الشعور بالإستقرار .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
9,82%	11	موافق بشدة
42,85%	48	موافق
19,64%	22	محايد
19,64%	22	معارض
8,03%	9	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة الشعور بالإستقرار بنسبة قدرت ب 42,85%، ثم نجد نسبة 19,64% من المبحوثين أجابوا ب"محايد" و"معارض"، في مقابل 9,82% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 8,03% من أفراد العينة كانت إجابتهم ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة تشعرهم مهنتهم بالإستقرار، وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يقوم به، وكذا وضوح القواعد التنظيمية المطبقة داخل المؤسسة تشعر العمال بالإستقرار في العمل.

فقد توصل "Haizberg" في نظرية العاملين أنه من بين العوامل التي تساهم بصورة قوية في رضا عن العمل والإستقرار فيه: الإنجاز والتميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، الترقية في العمل، وهذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبدل الجهد وهو ما يساهم في إستقراره المهني.



الجدول (18)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بالعمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%27,67	31	موافق بشدة
%46,42	52	موافق
%14,28	16	محايد
%00	00	معارض
%11,60	13	معارض بشدة
%100	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة الإلتزام بالعمل بنسبة قدرت ب 46,42%، تليها نسبة 27,67% كانت إجابتهم ب"موافق بشدة"، ثم نجد نسبة 14,28% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، في مقابل 11,60% من أفراد العينة أجابوا ب"معارض بشدة".

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 46,42% يلتزمون بعملهم، ويمكن تفسير ذلك بصرامة القوانين المطبقة والعقوبات التي تنتج عن مخالفتها، حيث يتوجب على العامل الإلتزام بالعمل من مواقيت رسمية وساعات عمل إضافية، ضف إلى ذلك الأخلاق المهنية التي يتمتع بها العمال وحرصهم على الإلتزام بعملهم نظرا لطبيعة الخدمات التي يقدمونها.

الجدول (19)

يوضح توزيع المبحوثين حسب التغيب عن العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
20,53%	23	موافق بشدة
29,28%	44	موافق
22,32%	25	محايد
13,39%	15	معارض
4,46%	5	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 29,28% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة التغيب عن العمل، تليها نسبة 22,32% كانت إجابتهم ب"محايد"، ثم نجد نسبة 20,53% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل نجد نسبة 13,39% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"معارض"، وأخيرا نجد 4,46% من أفراد العينة أجابوا على نفس العبارة ب"معارض بشدة".

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يتغيبون عن عملهم، ويمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى النتيجة المتوصل إليها من خلال الجدول رقم ( 8 ) والتي تبين أن معظم أفراد العينة تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات وهو ما أدى إلى إلتزامهم بالعمل حتى يضمن الإستقرار والإستمرار في الوظيفة الحالية ولتجنب الفصل من منصب العمل، ضف إلى ذلك أن أغلبية المبحوثين غير متزوجين وهذا ما توصلنا إليه من خلال نتيجة الجدول رقم ( 7 ) والتي تبين أن أغلبية المبحوثين غير متزوجين أي قلة الإلتزامات العائلية.

الجدول (20)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الخدمات المقدمة بالمستشفى .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
4,46%	5	موافق بشدة
20,53%	23	موافق
18,75%	21	محايد
25,89%	29	معارض
30,35%	34	معارض بشدة
100%	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة" على عبارة الخدمات المقدمة في المستشفى بنسبة قدرت ب 30,35% من أفراد العينة، تليها نسبة 25,89% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، في مقابل ذلك نجد نسبة 20,53% من المبحوثين أجابوا ب"موافق"، ثم نجد نسبة 18,85% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، وفي الأخير نجد نسبة 4,46% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين غير راضين عن الخدمات المقدمة من طرف المستشفى، وهذا يدل على أن المستشفى لا يقدم خدمات كافية للعاملين به، كما لوحظ غياب تام للأنشطة الترفيهية أو الحصص التدريبية للأطباء والمرضى العاملين بالمستشفى، إضافة إلى سوء الخدمات المقدمة في المستشفى.

ثالثا : الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى .

من خلال تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الأولى والمتعلقة بالقدرات التي يمتلكها العامل وعلاقتها بفعاليتها في العمل جاءت إجابات المبحوثين حول تساؤلات هذا المحور كما يلي:

\_ 52,67% من المبحوثين إختاروا المهنة التي تناسب قدراتهم وإستعداداتهم على إعتبار أن معظم المبحوثين من فئة الشباب المعروفة بالنشاط والحيوية والقدرة على الإكتساب والتعلم وكذا تطوير مهاراتها وهو ما ساهم في قيامهم بواجبات عملهم كما ينبغي، كما تلعب السمات الشخصية التي يمتلكها الأفراد

دورا في نجاحهم في العمل وهذا ما أكدته نسبة 45,53% من أفراد العينة فالمهن تتباين وفقا للسمات التي يمتلكها الأفراد.

\_ 32,14% من أفراد العينة تحقق لهم مهنتهم الحالية طموحاتهم الشخصية، فالوظيفة التي تحقق لصاحبها النجاح تحفزه دائما على الإبداع وهذا النجاح يساعده على الإستقرار وبالتالي تحقق لهم طموحاتهم الشخصية بالرغم من أنهم لا يحصلون على مكافئات مقابل الإبداع وهو ما أكدته نسبة 30,35% من المبحوثين نظرا لغياب ثقافة التحفيز في أماكن العمل.

\_ 36,60% من المبحوثين يطلعون على كل ما هو جديد في مهنتهم من أجل تحسين مستواهم الثقافي حيث أقرت نسبة 42,85% من أفراد العينة بأن المستوى الثقافي يساعدهم كثيرا في عملهم، حيث يلعب المستوى الثقافي دورا كبيرا في فعاليتهم في العمل وتحسين مستوى الخدمات التي يقدمونها.

\_ 42,85% من أفراد العينة تشعرهم المهنة التي يمارسونها بالإستقرار بالرغم من أن الخدمات التي يقدمها المستشفى غير كافية وغياب الأنشطة الترفيهية والحصص التدريبية للعمال، كما أكدت نسبة 29,28% من أفراد العينة لا يتغيرون عن العمل فمعظمهم تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات وهو ما أدى إلى إلتزامهم بالعمل حتى لا يتعرضون للفصل من منصب العمل.

\_ وبناءا على المؤشرات السابقة والتي كانت معظمها إيجابية، مما يتيح لنا إقرار تحقق الفرضية القائلة « للقدرات التي يمتلكها العامل علاقة بفعاليتة في العمل » ، فأختيار الأشخاص للمهن التي تناسب قدراتهم وإستعداداتهم الخاصة والتي يميلون إليها تحقق لهم النجاح والتقدم، والوظيفة التي تحقق لصاحبها النجاح تحفزه دائما على الإبداع وهذا ما يساهم في إستقراره المهني ويزيد من فعاليتة في العمل.

رابعاً: عرض بيانات الخاصة بالفرضية الثانية.

الجدول (21)

يوضح توزيع المبحوثين حسب تعبير المهنة .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
11,60%	13	موافق بشدة
36,60%	41	موافق
25,89%	29	محايد
17,85%	20	معارض
8,03%	9	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانت إجاباتهم ب"موافق" بنسبة تقدر ب 36,60% على عبارة "أستطيع أن أجد في مهنتي تعبيراً عن ما في نفسي من طموحات"، تليها نسبة 25,89% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، ثم نسبة 17,85% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، بالمقابل نجد نسبة 11,60% من أفراد العينة أجابوا ب"معارض بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 8,03% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة".

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يختاروا المهنة التي تعبر عما في أنفسهم من طموحات، وهذا يدل على أن إختيار الأفراد لمهنتهم كان صائباً وأنها تمكنهم من التعبير عن ما في أنفسهم.

الجدول (22)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الإعتزاز بالعمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%28,57	32	موافق بشدة
%46,42	52	موافق
%16,96	19	محايد
%4,46	5	معارض
%3,57	4	معارض بشدة
%100	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 46,42% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة "أعترز بالعمل الذي أقوم به"، تليها نسبة 28,57% من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة"، ثم نجد نسبة 16,96% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، في المقابل نسبة 4,46% كانت إجابتهم ب"معارض"، و في الأخير نجد نسبة 3,57% أجابوا ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه إلى أن معظم المبحوثين يعترضون بالعمل الذي يقومون به وهذا راجع إلى طبيعة إختيارهم للمهنة التي يمارسونها حيث كان هذا الإختيار ناتج عن تخطيط وميل مسبق لهذه المهنة وما تحققة لهم من رضا وإشباع لرغباتهم وطموحاتهم.

الجدول (23)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إعتبار المهنة من المهن المرغوبة لديهم .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
24,10%	27	موافق بشدة
35,71%	40	موافق
23,21%	26	محايد
10,71%	12	معارض
6,25%	7	معارض بشدة
100%	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 35,71% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة "تعتبر مهنتي من المهن المرغوبة لدي"، تليها نسبة 24,10% من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة"، فنسبة 23,21% أجابوا ب"محايد"، ثم نسبة 10,71% من أفراد العينة أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 6,25% وهم الذين أجابوا ب"معارض بشدة".

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين تعتبر مهنتهم من المهن المرغوبة لديهم، وهذا يدل على أن إختيار الأفراد لمهنتهم كان صائبا ومناسبا ويطماشى مع رغباتهم وميولاتهم، فالإختيار المهني المناسب يساعد على رفع المعنويات وزيادة الثقة بالنفس ويحقق رضاه عن العمل وبالتالي توافقه مع هذه المهنة .

حيث توصل "سترونج" في الدراسة التي قام بها عام 1931 إلى أن الأفراد الذين أحبوا مهنتهم ودخلوها عن رغبة يتمتعون بالإستقرار المهني، ودرجاتهم في مهنتهم هذه أعلى من درجاتهم في المهن الأخرى على عكس الذين دخلوا مهنتهم عن غير رغبة منهم أو نتيجة لظروف معينة، فقد كانت درجاتهم أقل الدرجات إطلاقا وإنتاجيتهم أسوأ من الذين أحبوا مهنتهم.

الجدول (24)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إمكانية المهنة والإشباع التي تقدمه.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
12,5%	14	موافق بشدة
20,53%	23	موافق
30,35%	34	محايد
20,53%	23	معارض
16,07%	18	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معظم إجابات المبحوثين كانت ب"محايد" على عبارة إمكانية المهنة من إشباع الرغبات والطموحات، والتي تقدر نسبتهم ب 30,35%، تليها نسبة 20,53% والممثلة للأفراد العينة الذين أجابوا ب"موافق" و"معارض"، ثم نسبة 16,07% من أفراد العينة الذين أجابوا ب"معارض بشدة"، ثم نجد نسبة 12,5% أجابوا ب"موافق بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين تمكنهم مهنتهم من إشباع رغباتهم وطموحاتهم وهذا راجع إلى أن أغلبية المبحوثين إختاروا المهنة التي تناسب قدراتهم وإستعداداتهم وتشعرهم بالإستقرار النفسي والإجتماعي وتوفر لهم الدخل المالي الذي يضمن تلبية حاجاتهم اليومية.

يرى "ماسلو" إذا كان العمل الذي يقوم به الفرد يشجع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راض عن عمله.



الجدول (25)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة التي يفضلها الزملاء .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
6,25%	7	موافق بشدة
8,92%	10	موافق
29,46%	33	محايد
28,57%	32	معارض
26,78%	30	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 29,46% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد" على عبارة "أحب أن أختار المهنة التي يفضلها زملائي"، تليها نسبة 28,57% أجابوا ب"معارض"، في حين نجد نسبة 26,78% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة"، ثم نسبة 8,92% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق"، وفي الأخير نجد نسبة 6,25% ممثلة للمبحوثين الذين كانت إجابتهم ب"موافق بشدة". توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة لا يختارون المهنة التي يفضلها زملائهم وهذا يدل على أن لكل فرد إختيار مهني محدد بحسب رغبته وميوله بالإضافة إلى أن عملية الإختيار المهني تتيح للفرد حرية التقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره فهو لا يختار المهنة لمجرد أن رأى زملائه أو أشخاص ناجحين فيها.

حيث تؤكد "آن رو" في نظريتها عن الإختيار المهني أن لكل فرد جوانب موروثة تحدد قدراته وإمكانيته وميوله، وهذه الجوانب تؤثر على إختياره المهني، كما أن الفرد يختار المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع إستغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته.

الجدول (26)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة والعائد المادي .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
31,25%	35	موافق بشدة
36,60%	41	موافق
19,64%	22	محايد
9,82%	11	معارض
2,67%	3	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانت إجابتهم ب"موافق" على عبارة "أختار المهنة التي تحقق أكبر عائد مادي" بنسبة قدرت ب 36,60%، تليها نسبة 31,25% أجابوا ب"موافق بشدة"، ثم نجد نسبة 19,64% كانت إجابتهم ب"محايد"، في مقابل 9,82% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 2,67% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة". من خلال الجدول أعلاه توصلنا إلى أن معظم أفراد العينة إختاروا المهنة التي تحقق لهم أكبر عائد مادي، وذلك من أجل ضمان المستوى المعيشي وتحقيق مختلف الحاجات والدوافع التي يرغب في الوصول إليها.

ويؤكد "ماسلو" في نظريته حول التدرج الهرمي على ضرورة إشباع الحاجات الفسيولوجية لضمان شعور العامل بالرضا عن العمل وتتمثل هذه الحاجات في الطعام، الماء، الراحة، النوم، السكن، الملابس، والملاحظ أن معظم هذه الحاجات لا يتحقق إلا بتوفر العائد المادي، ولهذا فمعظم الأفراد يختارون المهنة التي تحقق لهم أكبر عائد مادي لضمان إشباع تلك الحاجات.

الجدول (27)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إختيار المهنة وفرص الترقى .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
17,85%	20	موافق بشدة
34,82%	39	موافق
21,23%	26	محايد
18,75%	21	معارض
5,35%	6	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة "أول ما يهمني عند إختياري للمهنة هي فرص الترقية" بنسبة قدرت ب 34,82%، تليها نسبة 23,21% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، ثم نجد نسبة 18,75% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"معارض"، في مقابل 17,85% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 5,35% أجابوا ب"معارض بشدة".

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يختاروا المهنة التي تتيح لهم فرص الترقية، حيث يحدد "هارسون" في نظريته التوافق المهني في بعدين منهم مدى إدراك الفرد لملائمة المهنة لحاجاته ومن بين أهم مؤشرات فرص الترقى، وهذا راجع إلى الطبيعة البشرية للإنسان فهو يطمح إلى ما هو أفضل عن طريق السلم المهني إلى درجات ومراتب أعلى وذلك من أجل التطوير والتغيير الوظيفي، هذا بدوره يمكن العامل من الإبداع في العمل وإبراز فعاليته داخل المؤسسة.

الجدول (28)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الراتب الشهري .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
8,92%	10	موافق بشدة
26,78%	30	موافق
15,17%	17	محايد
25%	28	معارض
24,10%	27	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 26,78% من المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة "مدى مناسبة الراتب الشهري مع الجهد المبذول"، تليها نسبة 25% كانت إجابتهم ب"معارض"، ثم نسبة 24,10% أجابوا ب"معارض بشدة"، في مقابل 15,17% كانت إجابتهم ب"محايد"، وفي الأخير نجد نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب"موافق بشدة" والمقدرة ب 8,92%.

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن الراتب الشهري الذي يتقاضوه أفراد العينة من العمل في المستشفى مناسب للجهد المبذول وهذا ما أكدته نسبة 26,78% من المبحوثين ويعد ذلك إلى عدم وجود مسؤوليات كبيرة على عاتق العمال بالإضافة إلى أنهم وظفوا حديثا هو ما ساهم في تخفيف أعباء العمل وعدم شعورهم بالضغط ما ساهم في رضاهم عن أجرهم، والملاحظ أنه لو تم جمع النسب الأخرى نجد أن نصف العمال غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه.

الجدول (29)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الإلتزام بمواقيت العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%25,89	29	موافق بشدة
%38,39	43	موافق
%27,67	31	محايد
%5,35	6	معارض
%2,67	3	معارض بشدة
%100	112	المجموع

يوضح الجدول رقم ( 29 ) والمتعلق بالإلتزام بمواقيت العمل الرسمية أن نسبة %38,39 من المبحوثين أجابوا ب"موافق على العبارة المتعلقة بالإلتزام، تليها نسبة %27,67 كانت إجابتهم ب"محايد" ثم نجد نسبة %25,89 أجابوا ب"موافق بشدة" في مقابل نجد %5,35 أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة %2,67 أجابوا ب"معارض بشدة".

نستنتج من خلال الجدول رقم (29) أن أغلبية المبحوثين يلتزمون بمواقيت العمل الرسمية وهذا يدل على مدى حب العمال للعمل وإرتباطهم به، أو الخوف من خصم الأجور وهذا يجعلهم يلتزمون بمواقيت العمل، كما أن وضع المؤسسة لأنظمة فعالة منها: توقيع العامل إلكترونيا بواسطة جهاز متخصص بالبصمات يعمل على ضبط العمال بمواقيت العمل الرسمية والحد من ظاهرة التغيب وهذا ما تم ملاحظته في المؤسسة الإستشفائية.

الجدول (30)

يوضح توزيع المبحوثين حسب كيفية التعامل مع الموظفين .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
6,25%	7	موافق بشدة
24,10%	27	موافق
25,89%	29	محايد
21,42%	24	معارض
22,32%	25	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 25,89% من المبحوثين أجابوا ب"محايد" على عبارة "يتم التعامل مع الموظفين بشكل عادل ومنصف"، تليها نسبة 24,10% الذين أجابوا ب"موافق"، ثم نجد نسبة 22,32% من فئة المبحوثين الذين أجابوا ب"معارض بشدة"، في مقابل 21,42% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد المبحوثين الذين أجابوا ب"موافق بشدة" والتي قدرت نسبتهم ب6,25%. نستنتج من خلال الجدول أعلاه بأن المسؤولين في المستشفى يتعاملون مع الموظفين بشكل عادل ومنصف وهو ما أكدته نسبة 25,89% من المبحوثين، وهذا راجع إلى وجود تمييز بين العامل المجتهد والعامل الخامل أو ذوي الأداء الضعيف، إضافة إلى وجود عدالة تنظيمية في التعامل مع الموظفين وهو ما يؤدي بالعمال إلى إتقان العمل وبذل المزيد من الجهد.

الجدول (31)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إحترام المسؤولين لإقتراحات وأراء العمال .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
00%	00	موافق بشدة
20,53%	23	موافق
27,67%	31	محايد
29,46%	33	معارض
22,32%	25	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يوضح الجدول رقم (31) أن نسبة 29,46% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"معارض" على العبارة "إحترام المسؤولين لإقتراحات العمال"، تليها نسبة 27,67% كانت إجابتهم ب"محايد"، في مقابل 22,32% أجابوا ب"معارض بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 20,53% أجابوا ب"موافق".

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن المسؤولين في المؤسسة الإستشفائية لا يحترمون الأراء المهنية للعمال وهذا راجع إلى غياب ثقافة الحوار بين أعضاء المؤسسة وهذا ما تم ملاحظته خلال الزيارات الميدانية للمؤسسة.

الجدول (32)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إحتياجات العمل وإحتمالات حوادث العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
5,35%	6	موافق بشدة
21,42%	24	موافق
20,53%	23	محايد
25%	28	معارض
27,67%	31	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة" على العبارة المتعلقة بإحتياجات العمل المعمول بها أثناء العمل للحد من حوادث العمل بنسبة قدرت ب 27,67%، تليها نسبة 25 من أفراد العينة كانت إجابتهم ب"معارض"، ثم نسبة 21,42% أجابوا ب"موافق"، في مقابل 20,53% أجابوا ب"محايد" وفي الأخير نجد نسبة 5,35% من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة".  
توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن إحتياجات العمل المعمول بها في المستشفى لاتحد من حوادث العمل وهذا ما أكدته نسبة 27,67%، وهذا يدل على عدم توفير المؤسسة للإحتياجات الضرورية للعمل وخاصة وأنه يتعلق الأمر بمؤسسة صحية فتحقيق شروط الأمن والسلامة أمر ضروري وجب على المؤسسة توفيرها بغرض التقليل والحد من الإصابات في مكان العمل.



الجدول (33)

يوضح توزيع المبحوثين حسب بيئة العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
5,35%	6	موافق بشدة
21,42%	24	موافق
20,53%	23	محايد
25,89%	29	معارض
26,78%	30	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 26,78% أجابوا ب"معارض بشدة" على العبارة المتعلقة ببيئة العمل، تليها نسبة 25,89% أجابوا ب"معارض" من فئة المبحوثين، ثم نجد نسبة 21,42% من المبحوثين أجابوا ب"موافق"، في مقابل 20,53% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب"محايد"، وفي الأخير نجد نسبة 5,35% أجابوا ب"موافق بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن بيئة العمل غير مرضية للعمال وهذا ما أكدته نسبة 26,78%، وهذا راجع إلى عدم توفر الظروف المناسبة للعمل كالتهووية والإضاءة ... إلخ، وعدم توفر شروط النظافة وهذا ما تمت ملاحظته في المؤسسة خلال الزيارات الميدانية.

وإعتمد "دوايس" في نظريته للتوافق المهني على فكرة الفرد في مقابل بيئة العمل، فلكل منها متطلبات وتوقعات معينة من الآخر، ويتحقق التوافق إذا إستجاب الفرد لمتطلبات بيئة العمل، وفي نفس الوقت إذا تمكنت بيئة العمل من تحقيق متطلبات الفرد.

**خامسا: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية .**

من خلال تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الثانية والمتعلقة بتأثير ميل العامل نحو مهنته على

رضاه عن عمله جاءت إجابات المبحوثين حول تساؤلات هذا المحور كما يلي:

\_ 36,60% من المبحوثين أقرروا بأن مهنتهم تعبر عما في أنفسهم من طموحات كونهم إختاروا المهنة التي تناسب قدراتهم وإستعداداتهم، إضافة إلى كون المهنة التي يمارسونها من المهن المرغوبة لديهم، وهو

ما جعلهم يشعرون بالفخر لممارستها وهذا ما أكدته نسبة 46,42% من أفراد العينة، وهو ما أدى إلى إشباع رغباتهم وتحقيق طموحاتهم الشخصية.

\_ 29,46% من إختاروا المهنة التي يفضلها زملائهم فلكل شخص حرية إختيار المهنة التي يرغب بها ويميل إليها ولديه إستعداد وقدرة على القيام بواجباتها على أكمل وجه.

\_ 36,60% من أفراد العينة إختاروا المهنة التي تحقق لهم أكبر عائد مادي لضمان المستوى المعيشي اللائق، كما إختاروا المهن التي تتيح لهم فرص الترقى فهم يحاولون الوصول إلى أعلى المراتب في السلم الوظيفي، كما أكدت نسبة 26,78% من أفراد العينة بأن الراتب الذي يتقاضونه مناسب للجهد الذي يقومون به.

\_ 38,39% من المبحوثين يلتزمون بالمواعيت الرسمية للعمل وهو ما يدل على حبهم للعمل الذي يقومون به وإرتباطهم به، بالإضافة إلى أن التعامل مع الموظفين بشكل عادل ومنصف زاد من إلتزامهم بعملهم رغم أن المسؤولين لا يحترمون الآراء المهنية للموظفين وهذا ما أكدته نسبة 29,46% من أفراد العينة.

\_ 27,67% من أفراد العينة أكدوا على عدم وجود إحتياجات العمل التي تحد من إحتتمالات وقوع حوادث العمل، بالإضافة إلى أن بيئة العمل غير مناسبة كنقص في الإضاءة والتهوية وعدم توفر شروط النظافة في أماكن العمل وهو ما أكدته نسبة 26,78% من المبحوثين.

\_ وبناء على المؤشرات السابقة، والتي كانت في معظمها إيجابية، مما يتيح لنا إقرار تحقق الفرضية القائلة «لميل العامل نحو مهنة معينة تأثير على رضاه عن عمله»، كون العامل يمتلك إستعداد لهذه المهنة ويرى بأن هذه المهنة تشبع رغباته وتحقق طموحاته بالإضافة إلى جمعه كل المعلومات المهنية عن هذه المهنة، فميل العامل له دور مهم في رضاه عن عمله، بإعتبار المهنة من المهن المرغوبة لديه وهو ما يساهم في إلتزامه ورضاه عن العمل.

سادسا: عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة .

الجدول (34)

يوضح توزيع المبحوثين حسب المكانة اللائقة التي توفرها المهنة .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
14,28%	16	موافق بشدة
41,07%	46	موافق
24,10%	27	محايد
13,39%	15	معارض
7,14%	8	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 41,07% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة "توفر لي المهنة المكانة اللائقة"، تليها 24,10% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، ثم نجد نسبة 14,28% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل 13,39% أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 7,14% والممثلة لأفراد الذين أجابوا ب"معارض بشدة".

نستنتج من خلال الجدول رقم (35) أن العمل في القطاع الطبي والشبه طبي يوفر لأصحابه المكانة المرموقة في المجتمع وهذا ما أوضحتها نسبة 41,07% من أفراد العينة وهذا يدل على أن المهنة لها تأثير كبير في حياة الفرد فهي تتيح له فرصة للعيش الكريم في المجتمع ومعرفة وضعيته الإجتماعية وبالتالي تحقق له مكانة لائقة تسمح له بفرض نفسه في المجتمع.

الجدول (35)

يوضح توزيع المبحوثين حسب إحترام المجتمع للمهنة .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%19,64	22	موافق بشدة
%35,71	40	موافق
%28,57	32	محايد
%12,5	14	معارض
%3,57	4	معارض بشدة
%100	112	المجموع

من خلال الجدول رقم ( 35 ) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين كانت إجابتهم ب"موافق" على عبارة "المجتمع يحترم مهنتي" وتتمثل نسبتهم في %35,71، في حين نجد نسبة %28,57 من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، تليها نسبة %19,64 من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل %12,5 أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة %3,57 من أفراد العينة أجابوا ب"معارض بشدة". نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن المجتمع يحترم مهنة التمريض ومهنة الطبيب، وهذا راجع إلى أن كلتي المهنتين تخدم أفراد المجتمع وتهتم بوقاية المجتمع كله ورفع المستوى الصحي وكفالة الصحية للجميع وضمان الحياة الصحيحة والسليمة لكل فرد وبالتالي فالمجتمع يحترم ويفتخر بهذه المهنة لكونها تحرص على وقاية هذا المجتمع.

الجدول (36)

يوضح توزيع المبحوثين حسب مدى مساعدة المهنة في كسب الأصدقاء .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
23,21%	26	موافق بشدة
36,60%	41	موافق
25,89%	29	محايد
7,14%	8	معارض
7,14%	8	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين كانت إجابتهم ب"موافق" على العبارة المتعلقة بمساعدة المهنة على كسب الأصدقاء بنسبة 36,60%، تليها نسبة 25,89% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، ثم نجد نسبة 23,21% من المبحوثين الذين أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل نجد هناك نسبتين متساويتين من المبحوثين والمتمثلة نسبتهم في 7,14% أجابوا ب"معارض" و"معارض بشدة". نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن مهنة التمريض ومهنة الطب تساعد على كسب الأصدقاء، وهذا راجع إلى الإحتكاك بين الموظفين في أماكن العمل وجميع الإتصالات التي تتم بين الزملاء والرؤساء ومختلف أعضاء المؤسسة هذا من شأنه يخلق علاقات إنسانية عديدة منها: علاقات صداقة وزمالة، علاقات عمل مؤقتة.... إلخ، تسهم في كسب الأصدقاء وإشباع بعض الرغبات والحاجات.

الجدول (37)

يوضح توزيع المبحوثين حسب ممارسة المهنة والشعور.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
22,32%	25	موافق بشدة
41,96%	47	موافق
19,64%	22	محايد
10,71%	12	معارض
5,35%	06	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب"موافق" على العبارة المتعلقة بالشعور وممارسة المهنة بنسبة قدرت ب 41,96%، تليها نسبة 22,32% من أفراد العينة الذين أجابوا ب"موافق بشدة"، ثم نجد نسبة 19,64% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"محايد"، في مقابل ذلك نجد نسبة 10,71% من أفراد العينة أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 5,35% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول ( 37 ) أن معظم أفراد العينة يشعرون بالفخر للممارسة مهنة التمريض ومهنة الطب، حيث تعمل مهنتهم على إشباع رغباتهم وتحقق لهم التكيف والإنسجام، بالإضافة إلى أن كون المهنة تحقق مكانة للفرد داخل المجتمع وهذا يجعله يفتخر ويعتز بها فيعمل على التحسين والتطوير والإبداع في العمل، كما أن رضا العامل عن عمله يعد دليل واضح على شعوره بالفخر تجاهها.

الجدول (38)

يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة مع الزملاء.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
25%	28	موافق بشدة
42,85%	48	موافق
16,07%	18	محايد
11,60%	13	معارض
4,46%	05	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم ( 38 ) أن معظم المبحوثين أجابوا ب"موافق" على عبارة "علاقتي بزملائي حسنة" حيث قدرت نسبتهم ب 42,85%، تليها نسبة 25% كانت إجابتهم ب"موافق بشدة"، ثم نجد نسبة 16,07% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، في مقابل 11,60% أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 4,46% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن العلاقة بين الزملاء حسنة في المؤسسة الإستشفائية، حيث تساعد مهنة التمريض ومهنة الطب على كسب المزيد من الأصدقاء، وتجعل من صاحبها شخصا محبوبا وهذا ما إستنتجناه من خلال الجدول (36)، إضافة إلى سيادة روح التعاون بين فرق العمل داخل المستشفى وتبادل المعلومات المهنية الجديدة بين العمال.

الجدول (39)

يوضح توزيع المبحوثين حسب تقدير الجهود .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
12,5%	14	موافق بشدة
34,82%	39	موافق
30,35%	34	محايد
19,64%	22	معارض
2,67%	3	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أن نسبة 34,82% من أفراد العينة أجابوا بـ"موافق" على عبارة "زملائي يقدرن الجهود التي أقوم بها في عملي"، تليها نسبة 30,35% أجابوا بـ"محايد"، ثم نجد نسبة 19,64% من أفراد العينة أجابوا بـ"معارض"، في مقابل ذلك نجد 12,5% من المبحوثين كانت إجاباتهم بـ"موافق بشدة"، وأخيرا نجد نسبة 2,67% أجابوا بـ"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن العاملين بالمؤسسة الإستشفائية يقدرن جهود بعضهم البعض، وهذا راجع إلى العلاقة الحسنة التي تجمع بين العمال داخل المستشفى وهذا ما إستنتجناه من خلال الجدول (38) وهو ما ساهم في تقدير الجهود التي يقوم بها العمال من أجل تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمواطن والسهر على راحة المرضى.



الجدول (40)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الشعور بالأمن والإندماج في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
16,96%	19	موافق بشدة
31,25%	35	موافق
29,46%	33	محايد
16,07%	18	معارض
6,25%	7	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثين أجابوا ب"موافق" على العبارة المتعلقة بالشعور بالأمن والإندماج بنسبة قدرت ب 31,25%، تليها نسبة 29,46% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، في حين نجد نسبة 16,96% من المبحوثين أجابوا ب"موافق بشدة"، في مقابل ذلك نجد 16,07% أجابوا ب"معارض"، وفي الأخير نجد نسبة 6,25% أجابوا ب"معارض بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن شعور العاملين بالأمن يعزز من إندماجهم في العمل، وهذا يرجع إلى أن توفر الجو المناسب في أماكن العمل يساعد على تكيف العامل وإستقراره في عمله وبالتالي إندماجه في بيئة العمل، بإضافة إلى وجود ظروف عمل مناسبة يحقق الإنسجام وبالتالي يتمكن العامل من تطوير قدراته وبذلك يضمن إستقراره في العمل.

الجدول (41)

يوضح توزيع المبحوثين حسب نظام الساعات الإضافية .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
2,67%	3	موافق بشدة
23,21%	26	موافق
27,67%	31	محايد
34,82%	39	معارض
11,60%	13	معارض بشدة
100%	112	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين أجابوا ب"معارض" على العبارة المتعلقة بنظام الساعات الإضافية بنسبة قدرت ب 34,82%، تليها نسبة 27,67% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد"، ثم نجد نسبة 23,21% أجابوا ب"موافق"، في مقابل ذلك نجد نسبة 11,60% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 2,67% من المبحوثين كانت إجابتهم ب"موافق بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه بأن نظام الساعات الإضافية المطبق في المستشفى غير واضح و غير ملائم، و هذا راجع إلى أن المؤسسة تمتاز بالصرامة و قلة المرونة في تطبيق القواعد و القوانين و أنظمة العمل كالساعات الإضافية.

الجدول (42)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الصفات التي تساعد على الإندماج .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
7,14%	8	موافق بشدة
27,5%	42	موافق
26,78%	30	محايد
17,85%	20	معارض
10,71%	12	معارض بشدة
100%	112	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة أجابوا ب"موافق" على عبارة "أحتاج التي تساعدني على الإندماج" بنسبة قدرة ب 27,5%، تليها نسبة 26,78% من المبحوثين أجابوا ب"محايد"، في حين نجد 17,85% من المبحوثين أجابوا ب"معارض"، في مقابل 10,71% من المبحوثين أجابوا ب"معارض وبشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 7,14% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق و بشدة".

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين يحتاجون إلى بعض الصفات التي تساعدكم على الإندماج ، و هذا راجع إلى أن أغلبية أفراد العينة لا تتجاوز سنوات خبرتهم 5 سنوات و هذا ما إستنتجناه من خلال الجدول رقم (8)، ولهذا فهم لم يألفوا العمل بعد و يجدوا صعوبة في بداية الأمر في الإندماج مع محيط العمل وهو ما يفسر حاجتهم لبعض الصفات التي تساعدكم على الإندماج والتي يكتسبونها بمرور الوقت وفي إطار تواجدهم في المستشفى.

الجدول (43)

يوضح يوزيع المبحوثين حسب مدى إحترام القانون الداخلي للمستشفى .

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
6,25%	7	موافق بشدة
19,64%	22	موافق
36,60%	41	محايد
23,21%	26	معارض
14,28%	16	معارض بشدة
100%	112	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 36,60% من أفراد العينة أجابوا ب"محايد" على عبارة تدفعني ظروف العمل إلى عدم إحترام القانون الداخلي للمستشفى، تليها نسبة 23,21% أجابوا ب"معارض"، ثم نجد نسبة 19,64% من أفراد العينة أجابوا ب"موافق"، في مقابل 14,28% من المبحوثين أجابوا ب"معارض بشدة"، وفي الأخير نجد نسبة 6,25% أجابوا ب"موافق بشدة".  
توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يحترمون القانون الداخلي للمستشفى رغم الظروف العمل التي يواجهونها، إضافة إلى إحترامهم لمواقيت العمل و هذا ما تمت ملاحظته خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها إلى المستشفى، كذلك حرص العمال على الحضور إلى العمل و عدم التغيب عنه كي لا تتعطل مصلحة المواطن.

سابعا : الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة .

من خلال تحليل معطيات الخاصة بالفرضية الثالثة والمتعلقة بدور الظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل في تحقيق الإندماج مع عمله. جاءت إجابات المبحوثين حول تساؤلات هذا المحور كما يلي:  
\_ 41,07% من أفراد العينة توفر لهم المهنة المكانة اللاتقة في المجتمع إذ تحقق لهم التكيف والإنسجام بما يلاءم قدراتهم كون هذه المهنة تمكن الفرد من فرض نفسه وإعطاءه مكانة إجتماعية تجعله يفتخر ويعتز بها وهذا ما أكدته نسبة 35,71% فمهنة التمريض ومهنة الطب من المهن التي تهتم بوقاية المجتمع وتوفير الرعاية الصحية للجميع.

\_ 42,85% من المبحوثين علاقتهم حسنة مع زملائهم وأن هناك جو يسوده التعاون وتبادل المعلومات المهنية بين العمال داخل المؤسسة، وهو ما ساهم في كسب الأصدقاء وتكوين علاقات عمل مختلفة، وهذا ما أكدته نسبة 34,82% فتقدير الزملاء لبعضهم البعض وللمجهودات المقدمة يسهم في سير العمل والسهر على راحة المرضى.

\_ 31,25% من أفراد العينة أكدوا بأن شعورهم بالأمن ساهم في إندماجهم في العمل.

\_ 34,82% من المبحوثين يرون أن نظام الساعات الإضافية غير واضح وغير مناسب لصرامة القوانين والقواعد وعدم مرونتها في التطبيق، وهو ما عرقل إندماجهم في العمل وهذا ما أكدته نسبة 27,5% حيث أن معظم المبحوثين يحتاجون إلى بعض الصفات التي تساعدهم على الإندماج لأن خبرتهم تقل عن 5 سنوات ولم يألفوا العمل بعد.

\_ وبناء على المؤشرات السابقة، والتي كانت في معظمها إيجابية، مما يتيح لنا إقرار تحقق الفرضية القائلة « للظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل دور في تحقيق الإندماج مع عمله »، فالعلاقات الإجتماعية وظروف العمل والأجواء السائدة في المؤسسة الإستشفائية حالت دون إندماج العمال في عملهم، حيث تتميز هذه الظروف بالتوتر وعدم الثبات، أي أن الظروف الإجتماعية المحيطة بالعامل لها دور في تحقيق إندماجه مع بيئته المهنية.

### ثامنا: النتائج العامة للدراسة .

من خلال البيانات المتحصل عليها عن العلاقة التي تربط بين الإختيار المهني بالتوافق المهني في المؤسسة الإستشفائية "محمد الصديق بن يحيى" لولاية جيجل يمكن القول أن الدراسة حققت أهدافها بالكشف عن هذه العلاقة وعليه فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

\_ أن المهن تتباين وفقا للسمات الشخصية، فالأشخاص يختارون المهن التي تحقق لهم طموحاتهم وتشجعهم على الإبداع وتشعرهم بالإستقرار وتعبر عن ما في أنفسهم وفقا لما يناسب القدرات والإستعدادات الخاصة بهم، وهذا يؤدي إلى قيام العامل بواجبات عمله كما ينبغي ويساهم في فعاليته في العمل.

\_ تتأثر عملية إختيار الفرد لمهنته بعدة تأثيرات وعوامل من شأنها أن تتيح له الإختيار الأفضل والمناسب لمهنته، إذ يؤثر ميل العامل وشعوره بالفخر تجاه ممارستها بشكل واضح ويزيد من رضاه عن العمل، حيث أن معظم الأفراد يختارون المهن التي تحقق لهم أكبر عائد مادي والتي تتيح لهم فرص الترقى،

فالحصول على العلاوات والمنح الإضافية والإهتمام بالعمال بتشجيعهم على إنجازاتهم وجهودهم المبذولة في العمل يسهم في توافقهم ورضاهم عن العمل.

\_ إن إندماج العامل في عمله يحتاج إلى توفر بعض الصفات الشخصية تتناسب عمله وبحسب ما توصلنا إليه فإنه يوجد تأثير للظروف الإجتماعية المحيطة بالعمل على إندماجه في عمله .

\_ وعليه يتضح أن هناك علاقة وطيدة بين إختيار الفرد لمهنته وتوافقه المهني، إذ يحدد حسن الإختيار المهني للعامل كثيرا من المنافع الإقتصادية والإجتماعية والنفسية كإرتفاع مستوى الفرد وزيادة كفايته وأجره، قدرة العامل على مواجهة مشاكله ومحاولة التغلب عليها بالمقابل ينشأ سوء التوافق المهني ويلحق بذلك أضرار بحالة الفرد كعدم شعوره بالأمن والأمان، اللإستقرار علاوة على ذلك ما يعانيه من قلق وإضطراب وإحباط فتفسد بذلك علاقاته الإجتماعية.

الخاتمة

### خاتمة

من خلال تطرقنا بالدراسة والتحليل للإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني بالمؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى - جيجل - توصلنا إلى أن الإختيار المهني له دورا هاما في حياة العامل فهو يحدد توافق العامل في عمله من عدمه تجاه مهنته المختارة والتي تبين له مدى نجاعته ونجاحه وتقدمه في المهنة وتمكنه من رؤيته لنفسه.

فمن خلال ما كشفت عنه الدراسة بالمؤسسة الإستشفائية، نستطيع القول أن لميول وقدرات العامل تأثير على مستوى الأداء، الفعالية، الرضا عن العمل، وبذلك يحدث التكيف والإندماج والإرتياح النفسي للعامل.

كما أن نجاح العامل في عمله يتوقف على مدى إختيار مهنته على أساس سليم لكي يضمن إستقراره وإستمراريته في العمل.

ومن أهم التوصيات التي نراها ضرورية سواء للمؤسسة الإستشفائية بجيجل أو لباقي المؤسسات الجزائرية كما يلي :

- \_ العمل على إقامة دورات تدريبية للمرضين.
- \_ ضرورة تقديم مكافآت مادية ومعنوية للعمال.
- \_ تطوير بيئة العمل الداخلية للمؤسسة بما يتلاءم مع إحتياجات العمال.
- \_ توفير الخدمات الإجتماعية الملائمة من سكن ونقل وترفيه.
- \_ رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة.
- \_ ضرورة توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الأطباء والمرضى على القيام بكفاءة عالية وبالتالي تحقيق الإندماج في العمل.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### قائمة الكتب:

- 1\_ إبراهيم شوقي، عبد الحميد. علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1998.
- 2\_ أحمد غريب، محمد السيد. البحث الإجتماعي. الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 2002.
- 3\_ أحمد، ماهر. السلوك التنظيمي. بدون بلد: الدار الجامعية، 2003.
- 4\_ أنجرس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية). ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة، 2005.
- 5\_ تركي، آسيا وآخرون. (2015)، "نظرية الذات"، [كتاب على الشبكة] [Erreur ! Référence de lien](#) [droid. Net/ pptx. Html](#).-hypertexte non valide. (11 أبريل 2017).
- 6\_ جبريل، موسى وآخرون. علم النفس الإجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1994.
- 7\_ حمدي، ياسين وآخرون. علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. الكويت: دار الكتاب الحديث، 1999.
- 8\_ الداھري، صالح حسن. سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: دار وائل، 2005.
- 9\_ الدسوقي، كمال. علم النفس ودراسة التوافق. بيروت: دار النهضة العربية، 1976.
- 10\_ دوقان، عبيدات وآخرون. البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر، 2012.
- 11\_ دويدار، عبد الفتاح محمد. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. بيروت: دار النهضة العربية، 1995.
- 12\_ الزبيدي، إبراهيم. علم النفس الصناعي. بغداد : دار الحكمة، 1991.
- 13\_ زرواتي، رشيد. تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. الجزائر: دار هومة، 2000.
- 14\_ أبو زعيزع، عبد الله. أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي. بين النظرية والتطبيق. الأردن: دار يافا العلمية، 2009.
- 15\_ زهران، حامد عبد السلام. التوجيه والإرشاد النفسي. ط3. القاهرة: عالم الكتاب، 1998.
- 16\_ \_\_\_\_\_ . الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط3. القاهرة : دار علم الكتب، 1983.
- 17\_ الزيات، كمال عبد الحميد. العمل وعلم الإجتماع المهني. القاهرة: دار غريب، 2002.

- 18\_ سفاري، ميلود. في أسس المنهجية في توظيف الدراسات السابقة. دراسات في المنهجية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.
- 19\_ سلاطينية، بلقاسم وأسماء بن زكي. الفعالية التنظيمية في المؤسسة. مصر: دار الفجر، 2013.
- 20\_ شروخ، صلاح الدين. منهجية البحث العلمي. عناية: دار العلوم، 2003.
- 21\_ طلعت، إبراهيم لطفي. علم إجتماع التنظيم. القاهرة: دار غريب، 1992.
- 22\_ الصغير بعلي، محمد. تشريع العمل في الجزائر. قالمة: مطبعة قالمة، 1992.
- 23\_ صلاح الدين، محمد عبد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1980.
- 24\_ عبد المحي، محمود حسن صالح. الصحة العامة بين بعدين الإجتماعي والثقافي. القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2003.
- 25\_ العزاوي، رحيم يونس. مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار الدجلة، 2008.
- 26\_ عزت، عبد الهادي وسعيد حسن العزة. التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: مكتبة الثقافة، 1999.
- 27\_ أبو عسل، محمد عبد الكريم. مدخل إلى التربية المهنية. الأردن: دار الفكر، 1995.
- 28\_ عوض، عباس محمود. دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1988.
- 29\_ الموجز في الصحة النفسية. مصر: دار المعارف، 1996.
- 30\_ عويضة، كمال محمد. علم النفس الصناعي والمهني. بيروت: دار الكتب العلمية، 1996.
- 31\_ غباري، محمود سلامة محمود. أدوار الأخصائي الإجتماعي في المجال الطبي. الإسكندرية: المكتب الجامعي، 2003.
- 32\_ غربي، علي. أهمية المفاهيم في البحث العلمي ، أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية . قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 1999.
- 33\_ فرج طه ، عبد القادر. سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. القاهرة: دار النهضة، 1980.
- 34\_ علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة: دار قباء، 2001.
- 35\_ علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط7. مصر: دار المعارف، 1992.
- 36\_ فهمي، مصطفى. الأثار النفسية في الحساسية الزائدة والإعجاب بالماضي وإهمال الذات. القاهرة: مكتبة الأنجلو مصرية، 1997.

- 37\_ الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف. ط3. القاهرة: مطبعة الخانجي، 1995.
- 38\_ مجالات علم النفس. القاهرة: مكتبة مصر، بدون سنة.
- 39\_ القاسم، بديع محمود. علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. الأردن: مؤسسة الوراق، 2001.
- 40\_ القاضي، دلال ومحمود البياتي. منهجية وأساليب البحث العلمي. الأردن: دار حامد، 2005.
- 41\_ كشرود، عماد. علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث. بنغازي: منشورات جامعة قار يونس، 1995.
- 42\_ الليل، جمال ومحمد جعفر. المساعدة الإرشادية النفسية. جدة: الدار السعودية، 2002.
- 43\_ مؤيد سعيد، سالم. نظرية المنظمة: الهيكل والتصميم. ط2. عمان: دار وائل، 2005.
- 44\_ محمد، سيد عبد الرحمان. نظريات النمو. ط1. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق، 2001.
- 45\_ محمد، شفيق. البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية. الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001.
- 46\_ محمد صادق، إسماعيل. إدارة الجودة الشاملة في التعليم. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب، 2014.
- 47\_ محمد، عبد الفتاح وحافظ. البحث العلمي. ط2. الجزائر: دار وائل، 2008.
- 48\_ مرحبا، صلاح أحمد. سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح. الرباط: دار الأمان، 1989.
- 49\_ مرزوق العاصمي، مصعب. ظاهرة التسرب الوظيفي في مصلحة الجمارك. الرياض: معهد الإدارة الجمركية، 1997.
- 50\_ مرسي، فتحي محمد. التوجه المهني في المؤسسات الصناعية. عمان: دار زهران، 2009.
- 51\_ المشعان، عويد سلطان. التوجه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح، 1993.
- 52\_ المغازي، إبراهيم محمد. الذكاء الإجتماعي الوجداني. مصر: مكتبة الإيمان، 2003.
- 53\_ المقدم، عبد الحفيظ. الإحصاء والقياس النفسي التربوي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- 54\_ منس، محمود عبد الحليم وآخرون. أسس البحث العلمي في مجالات النفسية والإجتماعية والتربوية. الإسكندرية الإسكندرية للكتاب، 2002.

55\_ نشأت الحميدي، سماح. الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل. مصر: دار المنهل، 2010.

56\_ أبو النيل، محمود. الأمراض السيكوماتية. ط2. لبنان: دار النهضة العربية، 1994.

57\_ الوقائي الحلو، محمد. علم النفس التربوي نظرة معاصرة. غزة: مكتبة الأمل، 1999.

58\_ وندي، هارش وشارل جاكسون. التخطيط الناجح لإختيار المهنة المناسبة. ترجمة مركز التعريب والترجمة. لبنان: الدار العربية للعلوم، 1998.

### المجلات:

1\_ البدانية، ذياب وفايز المجالي. "الحراك الإجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني بين الأبناء". مجلة مركز البحوث التربوية، العدد9، المجلد5، (1996).

2\_ بوعامر، أحمد زين الدين وصابر بحري. "مصادر التوافق المهني لدى العمال". مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 6، (أفريل 2014).

3\_ ترزولت عمروني، حورية. "المنحنى التربوي للتوجيه المدرسي والمهني : المحددات الأساسية والتناولات النظرية". مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد1 (2010).

4\_ حجازي، جولتان حسن. "فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية". المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد4، المجلد9، (2013).

5\_ الخطيب، وأخرون. " معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن " مجلة الدراسات (أ)، المجلد 18، العدد 2(1991).

6\_ رقي، محمد ومحمد فتحي عيسى. " التوافق المهني وعلاقته بالإحترق النفسي لدى معلمات الرياض". المجلة التربوية، العدد 34، المجلد 9 (1995).

7\_ سنوسي، عبد اللطيف شريف. "التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات لتنمية الميول المهنية لدى الشباب". مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية. العدد15 (2003).

8\_ الشرعة، حسين سالم. " مدى توافق الإهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية ". أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 3، المجلد9، (1993).

9\_ عباسي بصلي، فضاة. "تأثير وسائل الإعلام في توجيه الإختيار المهني لطالبات الجامعة". مجلة جامعة دمشق، العدد 4+3، المجلد26، (2010).

10\_ عبد الحميد، إبراهيم شوقي. " الإهتمامات المهنية : دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات ". مجلة الشؤون إجتماعية، العدد 69، (2003).

11\_ عبد الهادي، عبد الحميد عبد المقصود. "التنمية الصناعية والإختيار المهني". مجلة كلية الآداب بجامعة الملك سعود، العدد2،(1986).

12\_ عمران، رنا. "عوامل متنوعة تؤثر في إختيار الشاب لمهنته المستقبلية". مجلة الوحدة، العدد 8554، (27 تشرين الأول 2015).

13\_ لطفي، طلعت إبراهيم. "العوامل المؤثرة على إختيار نوع التعليم والمهنة". مجلة حوليات كلية الآداب. العدد 20، (بدون سنة).

### الرسائل العلمية:

1\_ أولاد حيمودة، جمعة. " الإتجاه نحو المهنة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي " رسالة ماجستير، ورقلة، 2005.

2\_ خلاصي، محمد. " إتجاهات متربصي التكوين المهني " رسالة ماجستير. قسنطينة. 2005.

3\_ رويم، فايزة. "علاقة الإتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني". رسالة ماجستير. جامعة ورقلة. الجزائر، 2005.

4\_ السماري، عبد الله. " التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية ". رسالة ماجستير. الرياض. 2006.

5\_ الشاعري، محمد عيسى. "التوافق المهني لدى المشرفين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية". رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. مكة. 2004.

6\_ الشافعي، ماهر. " التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية ". رسالة ماجستير. غزة. 2002.

7\_ شراب، نضال حمدان سالم. "دراسة لبعض القدرات العقلية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية غزة. 2007.

8\_ الشمري، علي سليمان. " العلاقة بين التوافق المهني وبعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين في حرس الحدود بالمنطقة الغربية " رسالة ماجستير. جامعة أم القرى مكة المكرمة، 1997.

- 9\_ الشناوي، محمد محروس. "الإرشاد المهني". رسالة ماجستير. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض. 1991.
- 10\_ العايب، رابح. "واقع وأفاق عن فعالية السلوك التسييري في المصنع الحجاز من خلال وجهة نظر الإطارات والعمال". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996.
- 11\_ عبد القادر خليل، زكية. "التوافق المهني للأخصائي الإجتماعي في مجالات الممارسات المهنية". رسالة ماجستير. مصر. 1999.
- 12\_ مكناسي، محمد. "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية". رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر. 2007.
- 12\_ ميسون، سميرة. "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية". أطروحة دكتوراه. جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر. 2011.

### القواميس والمعاجم:

- 1\_ أنيس، إبراهيم وآخرون. المعجم الوسيط. ط2. القاهرة: دار المعارف، 1972.
- 2\_ بدوي، أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان، 1998.
- 3\_ الجوهري، عبد الهادي. معجم علم الإجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الجديد، 1999.
- 4\_ صليبا، جميل. المعجم الفلسفي. لبنان: دار الكتاب، 1973.
- 5\_ ابن المنظور أبي الفضل، جمال. لسان العرب. بيروت: دار الكتب العلمية، 1993.

### المواقع الإلكترونية:

- 1\_ "إختيار الوظيفة والتوجه المهني"، [مقال على الشبكة] [http://old\\_rri/arh\\_shtmp?lamg.10872.html](http://old_rri/arh_shtmp?lamg.10872.html) (20 فيفري 2017).
- 2\_ "بيئة العمل الفعالة ومقاييس الرضا الوظيفي"، [مقال على الشبكة]. <http://ysa.gov.ae/>. [مقال على الشبكة]. (24 ماي 2017).
- 3\_ (يناير 2009)، "تحقيق الذات من خلال الوظيفة أساس الصحة النفسية"، [مقال على الشبكة] [www.alitihad.ae](http://www.alitihad.ae). (24 مارس 2017).
- 4\_ (ديسمبر 2016)، "إختيار المهنة"، [مقال على الشبكة]. <http://www.alsharq.net.sa>. (09 فيفري 2017). 15376.

5\_ "إستراتيجية التدخل والدمج، الإندماج الإجتماعي" [ مقال على الشبكة ]  
www.eba7es.blogspot.com/2012/02/blog\_post.html (08 أبريل 2017).

6\_ الكلباني، خالد. (2011). " فضاء التوجه المهني " [ مقال على الشبكة ]  
http://khrsk.blogspot.com /blog. Post5174 .html. ( 22 ديسمبر 2016).

7\_ "معجم المعاني الجامع، معجم عربي\_عربي"، [ مقال على الشبكة ]  
www.almaany.com/ar/dict/ar\_ar. (07 أبريل 2017)

### الجرائد الرسمية:

1\_ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد33، 19 مايو 2007. الجزائر: المطبعة الرسمية.

### الندوات العلمية:

1\_ دخيل، عز الدين. الإدماج والإندماج... الرهانات والإستراتيجيات والمرجعيات. ورقة مقدمة إلى الندوة العلمية الدولية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجيا. تونس.



الملاحق

جامعة محمد الصديق بن يحيى \_ جيجل \_

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة إستبيان موجهة للأطباء والمرضى بالمؤسسة الإستشفائية لولاية جيجل

نحن الطالبتان بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل، نقوم بإعداد مذكرة تحت عنوان:  
"الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني" دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية، وهذا في إطار نيل شهادة  
الماستر في علم الاجتماع تخصص - تنظيم وعمل - ولهذا نطلب منكم التعاون معنا في إنجاز هذه  
المذكرة ، وذلك بالإجابة عن أسئلة إستمارة الإستبيان بكل صدق وموضوعية، مع العلم أن هذه المعلومات  
الواردة السرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

ملاحظة :ضع العلامة (X) في المكان المناسب .

إشراف :

أ. بلعيساوي الطاهر .

إعداد الطالبتين :

\_ لهتيهت فطيمة .

\_ بوصندل رفيقة .

## المحور الأول : البيانات الشخصية .

- 1\_ الجنس : ذكر  أنثى
- 2\_ السن : أقل من 30  من 30 إلى 40
- من 41 إلى 51  أكثر من 51
- 3\_ المهنة : طبيب (ة)  ممرض(ة)
- 4\_ الحالة المدنية : متزوج (ة)  غير متزوج (ة)  مطلق (ة)  أرمل(ة)
- 5\_ عدد سنوات الخبرة :

## المحور الثاني : قدرات العامل وفعاليتته في العمل .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
6	_إختياري للمهنة تناسب إستعداداتي.					
7	_ أشعر أن قدراتي الحالية لاتمكنني من القيام بواجبات عملي كما ينبغي .					
8	_ أشعر أن مهنتي الحالية مناسبة لقدراتي .					
9	_ أشعر أن لدي الكثير من السمات تساعدني على النجاح .					
10	_ أحصل على مكافآت مقابل الإبداع في العمل.					
11	_ أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية.					
12	_ أرى ان المستوى الثقافي يساعدني كثيرا في عملي.					
13	_ أطلع على كل ما هو جديد في مايتعلق بالأمر الصحية.					
14	_ تشعرني مهنتي بالإستقرار .					
15	_ ألتزم بالعمل المطلوب مني.					
16	_ أنا لا أتغيب عن العمل.					
17	_ الخدمات المقدمة في المستشفى كافية ومناسبة(أكل، شرب، ترفيه).					

المحور الثالث : ميل العامل للمهنة والرضا عن العمل .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
18	_ أستطيع أن أجد في مهنتي تعبيراً عما في نفسي من طموحات ورغبات .					
19	_ أعتز بالعمل الذي أقوم به .					
20	_ تعتبر مهنتي من المهن المرغوبة لدي .					
21	_ تمكني مهنتي الحالية من إشباع رغباتي وطموحاتي .					
22	_ أحب أن أختار المهنة التي يفضلها زملائي .					
23	_ من الضروري للفرد أن يختار المهنة التي تحقق له أكبر عائد مادي.					
24	_ عند إختياري للمهنة فإن أول ما يهمني هي فرص الترقية التي تتيحها لي المهنة.					
25	_راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفى مناسب لجهدتي.					
26	_ ألتزم بمواقيت العمل الرسمية.					
27	_ يتم التعامل مع الموظفين بشكل عادل ومنصف.					
28	_ أشعر أن المسؤولين يحترمون آرائتي وإقتراحاتي المهنية .					
29	_ إحتياجات العمل المعمول بها تحد من إحتتمالات حوادث العمل.					
30	_ بيئة العمل (التهوية ، الإضاءة) كافية ومرضية.					

المحور الرابع : الظروف الإجتماعية والإندماج .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
31	_ أشعر أن مهنتي الحالية توفر لي المكانة اللائقة.					
32	_ المجتمع يحترم مهنتي.					
33	_ إن مهنتي تساعدني على كسب المزيد من الأصدقاء.					
34	_ ممارسة هذه المهنة تشعرني بالفخر.					
35	_ علاقاتي مع زملائي حسنة.					
36	_ زملائي يقدرّون الجهود التي أقوم بها في عملي.					
37	- شعوري بالأمن ساهم في إندماجي في العمل.					
38	_ أعتقد أن نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب.					
39	_ أشعر أنني أحتاج إلى بعض الصفات التي تساعدني على الإندماج.					
40	_ تدفعني ظروف العمل إلى عدم إحترام القانون الداخلي للمستشفى.					

الملحق رقم (02) : جدول يبين أسماء الأساتذة المحكمين لمحتوى إستمارة إستمبيان ودرجتهم.

درجته	إسم الأستاذ المحكم
أستاذ مساعد "أ"	خطابي إدريس
أستاذ مساعد "أ"	شربال مصطفى
أستاذ مساعد "أ"	غراز الطاهر