



الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية

ا.م.د. هاشم فرحان خنجر م.د. اريج حازم مهدي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية / قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

ملخص البحث

ويهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية
 - 2- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)
 - 3- تقدير الذات لدى طلبة الاعدادية
 - 4- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في تقدير الذات لدى طلبة الاعدادية وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)
 - 5- العلاقة الارتباطية بين الاختيار المهني وتقدير الذات
- وتكونت عينة البحث من (200) طالب وطالبة من المرحلة الاعدادية وأعتمد الباحثان باعداد مقياس الاختيار المهني لهولاند وتم تبني مقياس تقدير الذات ل (الزبيدي 2009) المعتمد على نظرية روجرز وتم استخراج الصدق والثبات والتمييز للمقياسين وأظهرت النتائج ان العينة لديهم اختيار مهني وتقدير ذات ذو دلالة ولا توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث وخرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات.



Abstract

The present research aims at knowing:-

- 1- The vocational choice of preparatory students.
- 2- The statistical significant differences in vocational choice of preparatory students according to gender (male/ female).
- 3- Self-esteem of preparatory students.
- 4- The statistical significant differences in self-esteem of preparatory students according to gender (male/ female).
- 5- The relational relationship between vocational choice and self-esteem.

The sample of the research consists of (200) male and female students from the preparatory stage. The researchers have prepared a scale for measuring vocational choice depending on Honalds' theory and adopted the scale of self-esteem of Al-Zeidi, (2009). However, the researchers have ascertained the reliability and the discriminatory power of the two scales. The results show that the sample has a significantly statistical vocational choice and self – esteem and there are no significant statistical differences between males and females. Finally, the researchers have put forward a number of recommendations and suggestions.



مشكلة البحث

تتطلق مشكلة البحث الحالي من اختيار نوع العمل والمهنة والاعداد لها والالتحاق بها وتبدأ عادة اثناء دراسة الطلبة حيث يكون الاختيار الجامعي هو ذاته اختيارا مهنيا ، عند غياب التوجيه المهني لاختيار المهنة وتبعاً لازدياد متطلبات الحياة العديدة من المشكلات المهنية منها (مشكلة الاختيار المهني) عندما لا تتناسب المهنة مع كفاءة الفرد وقدراته واستعداداته وميوله ، كأن تكون طمعا في مردود مادي او نتيجة مركز اجتماعي ، او مهنة يرث فيها صنعه ابيه فسوف تؤدي به إلى صراعات نفسية ، قد تنتهي إلى اللامبالاة ثم إلى الطرد واحيانا إلى الانحراف . اما مشكلة عدم الاعداد التأهيلي المهني الكامل للمهنة المختارة يمكن مواجهه هذه المشكلة وذلك بعقد دوراته تنشيطية لما تعلمه سابقا، ولكن تواجههم العديد من المشكلات الا وهي النقص في المعلومات المهنية او المتعلقة بالأعمال المختلفة التي يمكن للفرد ان يلتحق بها ومشكلات التكيف للعمل إذ ان كثيرا ما يتطلب الامر متابعة الفرد بعد التحاقه بالعمل للتأكد من تكيفه له ورضاءه عنه فيما يتعلق بالعوادات والاساليب التي تساعد الفرد على ان يتكيف مع رؤسائه وزملائه والظروف المادية والاجتماعية التي تحيط بالعمل وان مشكلة التقدم في العمل والتحول إلى اعمال اخرى بحاجة الفرد إلى التوجيه المهني يتعلق باكتساب الاساليب والعوادات المشكلات الصحية والمالية فهي تؤثر في تكيف الفرد لعمله وفي انتاجية والمشكلات التي تتعلق بالتقاعد عن العمل هنا يجد الموجه المهني امامه فرصا متعددة لتوجيه هؤلاء الافراد نحو الهوايات وانواع النشاط المختلفة التي تتفق مع اعمارهم والتي تجعلهم شاعرين باستمرار بأهميتهم ونفعهم واحترام المجتمع لهم باعتبارهم افرادا مفيدون له . (هنا، عطية، 1959: 480)

ويشير الزنك وولسون ESSENCE & WILSON (1976) ، الأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة في تقدير الذات تكون لديهم فكرة متدنية عن ذاتهم ويعتقدون أنهم فاشلون وغير جديرين بالاهتمام فضلا عن قلة جاذبيتهم. إذ قد تختلف طريقة رد فعل الفرد لتجارب الحياة وتقبلهم لذاتهم على وفق مستوى تقديرهم لها، فالفرد



الذي يقدر ذاته تقديرا عاليا يميل الى تقبل ذاته او لديه مفهوم ذات ايجابي، في حين ان الفرد الذي يمتلك تقديرا واطنا لذاته يجد صعوبة في تقبلها، أي لديه مفهوم ذات سلبي .
(الدسوقي، ب-ت: 7)

اهمية البحث

ان الاختيار المهني المناسب يؤدي الى تحسين العلاقات الانسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسة الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الاخرين وان تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عمله والنتائج عن فشل التخطيط الذي يؤدي الى خسائر اقتصادية كبيرة حيث ذكرت بعض الدراسات واكدت على ان خسارة أمريكا بسبب ترك العمل (900) مليون دولار في السنة .

ان الاختيار المهني فهو عملية تهدف الى اختيار اكثر الافراد ملائمة للعمل من بين عدة افراد متقدمين لشغل وظيفة معينة ، وعادة يتم الاختيار وفق اساس وشروط معينة يتم التقديم للوظيفة مجموعة من الافراد وعن طريق المقابلة او الاختبارات يتم تحديد الانسب للعمل ، والاعلان عن الاشخاص الذين وقع عليهم الاختيار المتاحة .ويتم الاختيار عادة للمهن وفق الاسس والشروط المطلوبة للوظيفة، وذلك من اجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وعلى اساس الاستعداد للنمو الوظيفي والغاية من ذلك مناسبة الوظيفة للفرد من حيث رغبته وميوله وقدراته واستعداداته. على ان ينتج فيها احسن إنتاج ويكون أكثر رضا عن عمله ومن مهارات حسن الاختيار المهني لتوجيه الشباب وتعاونهم على دراسة كل شيء عن انفسهم فقبل ان يقرر الشباب العمل الذي يناسبه تماما ،وعليه ان يكون بينه من قدراته أي نواحي قواته وضعفه وميوله أي الوان النشاط التي يحبها والتي يكرهها وسماته الشخصية أي كيفية تعامله مع غيره واختلاطه بالناس وتعاونه معهم والالمام بالعمل هو الخطوة الاساسية الثانية في اختيار المهنة المناسبة ومن الضروري ان يكون الشباب على بينه من المؤهلات التعليمية وقيمة الدخل والتدريب الضروري وظروف



العمل ومدى المنافسة وذلك لعدد كبير من المهن المختلفة حتى يستطيع الاختيار موفق، وان تعاونهم على تقويم انفسهم بالنسبة لمؤهلات المهن عرفوا شيئاً عنها ، فبهذه الوسيلة تكشف لهم مجال العمل او المهنة التي ينتظر لهم فيها قسط اعظم من النجاح .

ان الاختيار المهني المناسب من راحة ورخاء اقتصادي ومعيشي ينعكس عليه من خلال آثار التوافق المهني كنتيجة منطقية للاختيار السليم. (المشعان،1993: 49)
ان الحاجة الى تقدير الذات تعني حاجة الفرد الى ان يكون رأياً طيباً عن نفسه، وعن احترام الآخرين له الى الشعور بالجدارة، والى ان يتجنب الرفض او النبذ او عدم الاستحسان كما ان التقدير الذي يضعه الفرد لنفسه يؤثر بوضوح في تحديده لأهدافه ولاتجاهاته نحو نفسه ونحو الآخرين. (الدريني وآخرون، ب ت : 3)

ويرى كل من جارد ولاند زمان (GUARD & LANDSMAN) ان تقدير الذات يمثل نظرة الفرد الايجابية عن ذاته والتي تتضمن الثقة بالنفس بدرجة معقولة وكافية كما يتضمن تقدير الذات أيضاً احساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة. (عبدالرحمن،1992: 89) وبذلك يعد تقدير الذات من العوامل الاساسية التي تسهم في ادراك الفرد لذاته بصورة ايجابية أو سلبية ، فتقدير الذات الايجابي يعد من الدلائل على الصحة النفسية والتكيف الحسن للفرد فكلاهما يتطلب شخصية متوازنة ، إذ

تكون قادرة على مواجهة الصعوبات وعلى التوائم بين حاجاتها وميولها من ناحية والمتطلبات المحيطة بهم من ناحية أخرى ففي حالة عدم مراعاتنا لمتطلبات الافراد ربما سيؤدي ذلك الى ضرر متراكم في بناء شخصياتهم الأمر الذي يدعونا إلى معرفة تلك المتطلبات كونها ايجابية لتعزيزها وتقويتها والسلبية للحد من تأثيراتها (الحجري،2011،ص2)

اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف على



- 1- الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية
- 2- الفروق في الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية وفقا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث)
- 3- تقدير الذات لدى طلبة الاعدادية
- 4- الفروق في تقدير الذات لدى طلبة الاعدادية وفقا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث)
- 5- العلاقة الارتباطية بين الاختيار المهني وتقدير الذات

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بطلبة الاعدادية في مديرية تربية الكرخ /2 للعام الدراسي 2017-2018

تحديد المصطلحات:

اولا: الاختيار المهني Career Choice

1- (الداهري، 2005)

هو عملية انتقال شخص وعدة اشخاص من بين مجموعة من الاشخاص المتقدمين لعمل من الاعمال بحيث يكون نجاحهم في العمل الذي يتم اختيارهم له اكثر احتمالا من بقية الاشخاص (الداهري، 2005: 100)

2- (جودت، 2009)

عملية تهدف الى اختيار اكثر الافراد ملائمة للعمل من بين عدة افراد متقدمين لشغل وظيفة معينة على ان ينتج فيها احسن انتاج ويكون اكثر رضا عن عمله. (جودت، 2009: 139)

3- (ابو عطية، 2002)

يهتم بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل. (ابو عطية، 2002: 267)

4- التعريف النظري: تبني الباحثان تعريف (Holland) (اعداد الفرد اعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل ويتم



تحقيق ذلك عن طريق تقديم معلومات كافية عن نفسه، وعن مجالات العمل التي تلائمه وقيام الفرد بالمواعمة بين قدراته، واهتماماته وميوله وحاجة المجتمع (ابوعطية:2002) 5-التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاختيار المهني المعد لأغراض البحث الحالي.

ثانيا: تقدير الذات Self-Esteem عرفه

- 1- مجدي (1991) : "التقدير الذي يضعه الفرد لذاته ولكل ما يتمسك به من عادات مألوفة لديه ، و لذلك فان تقدير الذات يتضمن الفهم الانفعالي للذات الذي يعكس الثقة بالنفس". (مجدي،1991: 229)
- 2- مريم (2005) : "مجموعة من الحاجات تتضمن الحاجة الى ان يكون الفرد كفئاً وواثقا من قدراته والحاجة ان يعترف به الاخرون، أي ان يكون محترما وان يفوز بتقدير الاخرين" (مريم، 2005: 470)
- 3- كوبر سميث (Cooper Smith,1967) : تقويم يضعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه ، ويتضمن تقدير الذات : اتجاهات الفرد الايجابية او السلبية نحو ذاته ، كما يوضح مدى اعتقاد الفرد بأنه مهم وقادر وناجح وكفؤ (Cooper Smith,1967,p.5).
- 4- روجرز (Rogers,1969)"اتجاهات الفرد نحو ذاته التي لها مكون سلوكي واخر انفعالي (Rogers,1969، P:37)
- 5- التعريف النظري : تبنى الباحثان تعريف الزيدي لتقدير الذات التي عرفها (اتجاهات الفرد نحو ذاته التي لها مكون سلوكي ،واخر انفعالي) .
- 6- التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس تقدير الذات المعد لأغراض البحث الحالي .



إطار النظري ودراسات سابقة

الاختيار المهني Career Choice

الاختيار المهني هو انعكاس لشخصية الفرد وللمهنة دور كبير في تشكيل شخصية الفرد وبالمقابل فإن الاختيار المهني المبني على الواقع هو دليل على النضج المهني والتكيف المهني. ويرى علماء الاقتصاد أن الظروف الاقتصادية تلعب دورا كبيرا في عملية الاختيار المهني لان ظهور الوظائف الجديدة يتطلب قدرات واستعدادات ومهارات معينة تختلف عن متطلبات المهن القديمة .

ويرى فريق من علماء الاجتماع ، ان الاختيار المهني يتحدد وفقا للمستوى الاجتماعي والثقافي للأسرة والدور الذي يلعبه التوجيه المباشر وغير المباشر من خلال التنشئة الاجتماعية ، ومن وجهة نظر علماء النفس فإن عملية الاختيار المهني هي جانب من السلوك الانساني الذي يتأثر بشخصية الفرد وصفاته الجسمية والنفسية وغالبا ما يكون الاختيار المهني استجابة للحاجات الانسانية وهي ترتبط بقدرات الفرد واستعداداته وخبراته وميوله.

وقد اكد علماء كثيرون منهم (سترول وأتول) ان الاختيار المهني يتطلب توازنا بين خصائص الشخصية للإنسان ومتطلبات المهنة، فهناك فروقا فردية تميز كل شخص عن سواء منها ما يعود لعامل السن وفروقا تعود لعامل الجنس واخرى تعود لعوامل اجتماعية وعقلية وتعود لنمط الشخصية بصورة عامة. (الحوات، 2000: 25)

كذلك فإن عملية الاختيار المهني تحدث خلال النمو المهني ويتأثر اتخاذ القرار بعدة عوامل هي:

- 1- القدرة العقلية: تختلف المهن من حيث متطلبات القدرة العقلية ويمكن التعرف عليها من خلال الاختبارات .
- 2- القدرات الخاصة: هناك كثير من المهن التي تتفاوت من حيث ما تستلزمه من قدرات خاصة.



- 3- الشخصية: ما تتصف به الشخص من خصائص شخصية يلائم مهنة معينة وتختلف المهن عن بعضها فيما تتطلبه من خصائص وسمات .
- 4- الميول: ان الميول ذات اهمية في الاختيار المهني فالأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة يتميزون بأنماط من التفضيلات تميزهم عن الاشخاص الذين يعلمون بمهن اخرى وتثبت الميول في النضج .
- 5- الواقعية: مع تقدم العمر لدى الفرد فإنه يصبح اكثر ميلا الى المهنة التي تتسجم مع قدراته وميوله والفرص المتاحة في المجتمع أي يولى الفرد اهتماما للعوامل الواقعية اثناء عملية الاختيار المهني .
- 6- مفهوم الذات : ينظر للعمل على انه دور للإنجاز يقوم به الفرد ، لذا فإنه بحاجة الى ان يطور ادوارا تتناسب تماما مع مفهومه عن نفسه لان الذات هي التي ستلعب ذلك الدور
- 7- الفروق الجنسية: تعتبر الفروق الجنسية مؤثرا الى حد كبير في الميول والاختيار المهني
- 8- التأثيرات البيئية: إن الوضع الاقتصادي والمهني والثقافي للأسر له اثر في الاهداف المهنية للفرد . (العبيدي ، 2001 : 15)
- وكذلك يختار كثير من الناس مهنة نتيجة لرغبات طارئة او نصائح عارضة من صديق او قريب، او على إثر قراءة قصة في كتاب او مشاهدة فيلم سينمائي او سماع محاضرة حماسية او الاتصال بشخصية بارزة في مهنة او تحت ضغط الوالدين وتقاليد الاسرة او لان المهنة تتماشى مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة ، وكل ذلك دون النظر الى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات مختلفة لا يدفعها لنجاحه في مهنة.
- واغلب الامر ان الانسان لا يختار مهنة نتيجة لعامل واحد او دافع وبكل نتيجة تتفاعل دوافع شتى تهيمن على هذا الاختيار وتتحكم فيه عوامل ودوافع كثيرة تهيمن على هذا الاختيار وتتحكم عوامل ذاتية تتصل بشخصيته وتكوينه النفسي والفطري والمكتسب واخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية وبمجال العمل في المهن المختلفة دوافع شعورية يفتن



الى وجودها كمن يفضل مهنة التدريس على رأي والده لأنه يحمل لأبيه كراهية مكبوتة.
(شوقي، 1996: 55)

العوامل المؤثرة في الاختيار المهني :

يعاني الكثير من الافراد عند اختيارهم لمهنة معينة ، الكثير من الصعوبات فكثير من الافراد غير قادرين ولإراضين عن اعمالهم التي يعلمون بها. ان قرار اختيار المهنة هو من اهم القرارات التي يتخذها الانسان في حياته، وهو قضية فردية اجتماعية، ويعتبر فردية لان اختيار الفرد لمهنة ما يحدد امورا اساسية في حياته منها .

ان عملية اتخاذ القرارات المهنية يمكن ان تكون عملية منطقية يتم فيها الاختيار من بين بدائل معروفة وفق استراتيجية معينة ، وكثير من الافراد لم يتعلموا ابدا كيفية حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة منطقية كقرار الاختيار المهني او التربوي تتطلب من الفرد ان يبذل جهدا ، ويمضي في التفكير المنطقي لها.(Shertzer،1981)

وهناك الكثير من العوامل المؤثرة في الاختيار المهني ، لكن اكثرها اهمية ما يلي:

- 1- تأثير الوالدين :يؤثر الاباء على الاختيار المهني لا بنائهم بعدة طرق
 - أ- من خلال وراثة المهنة إذ يرى الابوين بأنه من السهل ان تستمر العائلة في مهنتها ،لذلك يصر الاباء على ان يواصل كلا من الذكور والاناث .
 - ب-الرغبة في التعويض: الاب الذي كان يعمل بمهنة معينة يريد ان يحقق هذا الحلم من خلال ابنه فمن كان يحلم بأن يكون طبيبا فإن يحقق ذلك الحلم من خلال ابنائه.
 - ت- قد يكون الاباء قذوة لا بنائهم ،وقد يتحد الابناء مع ابائهم باختيارهم ومن غير قصد نفس المهنة ، وحيانا يكون العكس ينبذ الابناء مهنة ابائهم او مهنة يختارها الاباء لا بنائهم.

2- تأثير الاقران (الاصدقاء)

تشير الدراسات عن دور الاقران في اختيار المهنة الى نتائج متناقضة فقد اشار سيمون الى ان اثر الوالدين في اختيار المهن اعلى من تأثير الاقران عند كل من ذكور الطبقين



الوسطى والدنيا ، لكن دراسات اخرى اشارت الى ان تأثير الام يكاد يكون ضعف تأثير الاقران، كما اوضحت ان تأثير الابوين على البنات اعلى مما هو عليه عند الذكور.

3- الحيرة والتردد

يؤثر العامل على عملية الاختيار المهني فعدم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب أي في المرحلة الثانوية قد يضر بالأعداد المهني، وبالتالي بالتوافق في المهنة

4- الهيئة التدريسية

تؤثر آراء الهيئة التدريسية على الاختيار المهني لدى الطلبة في المرحلة الثانوية وعلى اتجاهاتهم نحو المهن الموجودة في المجتمع وفي اختيارهم لتخصص معين دون اخر.

لقد اوضحت احدى الدراسات التي تمت على طلبة احدى الجامعات ان 39% من اختيار الطلبة للفروع المختلفة قد تمت بإرشاد من الهيئة ، وهذه اعلى نسبة للقرارات التي اتخذها الطلاب من اختيارات اخرى ادنى منها، كما اشارت دراسات اخرى الى دور المدرسين في اختيارات تلاميذهم خلال المرحلة الاساسية .(الزبيدي، 1991)

5- واقعية الاختيار

قد يكون بعض الطلاب غير واقعيين في اختياراتهم المهنية؛ كأن يفضل الطالب مهنة تتطلب مستوى من الذكاء اعلى مما لديه.

6- المعلومات السابقة عن المهنة

لابد ان تتوافر لدى شباب معلومات كافية عن المهن بحيث تشتمل على طبيعة العمل، المؤهلات الدراسية المطلوبة ، قيود العمل، الالتحاق بالعمل، شروط العمل (المشعان: 1993)

فوائد الاختيار المهني

الاختيار المهني هو التعبير عن العزم على الالتحاق بمهنة معينة، وهو عبارة عن قرار يتخذه الفرد مرة اخرى وربما عدة مرات خلال حياته المهنية وكما يرى جنزيرج هو عملية اتخاذ قرار لا يمكن تجنبها وتنتهي في كل مرة بحل وسط .



- ان اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختبارات اعدت يكشف عن هذه القدرات سيؤدي الى التكيف مع المهن الذي يختارها مما يؤدي الى تحقيق السعادة له وقبل اختيار المهنة هناك عدة عوامل يجب ملاحظتها من اجل التكيف مع الوظيفة وهي :
- 1- ان الاختيار المهني المناسب يؤدي الى تحسين العلاقات الانسانية في المجالات المختلفة نظرا لممارسه الفرد للعمل الذي يناسبه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وسعادته فيسهل تعامله مع الاخرين.
 - 2- تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرارية الفرد في عمله والنتائج عن فشل التخطيط الذي يؤدي الى خسائر اقتصادية كبيرة .
 - 3- كما وان سوء الاختيار سيكون مصدرا للمتاعب وبالاختيار المناسب السليم للمهنة المناسبة سننقادی هذه الامور (الخطيب ، 1995)
اسس اختيار الفرد لمهنته
- يوجد عدة مبادئ لاختيار الفرد لمهنته ممكن ان يحقق فيها اعلى قدر من النجاح فيها ومن هذه المبادئ .
- 1- ان الفرد يصلح لان يقوم بأكثر من مهنة، وان لديه القدرة على التكيف والتوافق مع المهن المختلفة.
 - 2- ان كل مهنة لها مطالب يمكن ان تعتبر هذه المطالب مع مرور الزمن وحسب الظروف المكانية وعلى اختلاف الدول والمجتمعات .
 - 3- عدم اختيار المهنة على اساس رؤيتها ناجحة او انه رأى شخصا ناجحا فيها.
- ان الانسان عندما يختار مهنته ، فانه يختار اكثر المهن ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله والتي تجلب له السعادة ولا تتطلب الكثير من التعديلات. ينبغي ان تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة ، بمعنى ان نتاج الفرد حرية الاختيار والتقارير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره وعلى ذلك فيجب ان يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة لان الفرد يتغير والمجتمع من حوله يتغير والمهن والاعمال تتغير. (المشعان، 1993) .



ثانياً: تقدير الذات Self Esteem

ان أول من قدم مفهوم تقدير الذات هو وليم جيمس (1842-1910) في علم النفس ثم اهتم بهذا الموضوع أدلر (Adler,1927) وهورني (Horney,1937) ، ثم تناول روجرز (Rogers,1951) هذا المفهوم من منظور انساني وعن طريق علاقة تقدير الذات بالصحة النفسية من خلال اعمال كوبر سميث (Cooper Smith,1959) وقد أزداد الاهتمام بهذا المفهوم في الستينات ، وفي ضوء تطور ابحاث تقدير الذات تناول براندن (Branden,1969) هذا المفهوم في كتابه سيكولوجية تقدير الذات Psychology of Self-Esteem ، وفي نهاية الثمانينات ومنتصف التسعينيات عملت (منظمة الاكاديميين السياسيين) في كاليفورنيا على زيادة الاهتمام بموضوع تقدير الذات والتطرق على امكانية الربط بين تقدير الذات لدى الفرد والمشكلات الاجتماعية الرئيسة ، وكان للأبحاث التي اجراها بوميستر (Baumeister,1993) أهمية كبيرة وظهرت نظريات حديثة حول تقدير الذات مثل نظرية تقرير مصير الذات Self-Terror Management Theory ونظرية إدارة الرعب Deter meter Theory ونظرية القياس النفسي Sociometer Theory ، وقد ظهرت في المدة ذاتها ابحاث حول تقدير الذات عن طريق سيلجمان (Seligman) وبعد ذلك كتب دامون (Damon) ابحاثاً حول هذا المفهوم . (Mruk,2006,pp.4-7)

لذا تعدّ الدراسات في مجال تقدير الذات من أهم الاتجاهات الحديثة في علم النفس والصحة النفسية ، إذ أن ادراك الفرد لذاته يحدد سلوكه في المستقبل ، فعندما يكون الفرد متقبلاً لذاته يسعى لتطوير امكاناته وقدراته ، وأن كان غير متقبل لذاته يسعى لهدم نفسه وعدم تطويرها ، وينظر إلى تطوير الذات ايضاً كمنظم وضابط للسلوك ، ولا يوجد حكم أو تقويم أكثر أهمية وقيمة للفرد من التقدير الذي يحمله لذاته ، كما لا يوجد عاملاً أكثر حسماً في الارتقاء النفسي وفي مستوى الدافعية أكثر من التقدير الذي يحمله الفرد لذاته (الحربي ، 2014 ، ص36)



ذكر عادل (1991) أن ذوي التقدير المرتفع للذات يتميزون بسمات معينة منها أنهم يحترمون أنفسهم ويعدونها ذات قيمة، ويشعرون بالكفاءة ولديهم شعور بالانتماء وعلى الجانب الآخر نجد ان ذوي التقدير المنخفض للذات ينقصم احترام الذات ويعتقدون أنهم غير أكفاء ويسلكون بطريقة تحول دون تقديرهم ايجابيا من جانب الآخرين، كما أنهم يفقدون الثقة بأنفسهم ويخشون دائما التعبير عن الأفكار غير المألوفة ويميلون إلى الحياة في ظل الآخرين مستمعين أكثر منهم مشاركين ويفضلون العزلة والانسحاب على التعبير والمشاركة الايجابية. (عادل، 1991: 9)

و قد سبقته ايضا بعض الدراسات حين ذكرت ان خبرة التعلم المدرسي عندما تكون مرضية ومكافئة لأية خبرة ناجحة، فان الطالب يميل الى الدخول في مواقف التعلم الجديدة وكله ثقة في نفسه في ان تلك المواقف ستكون خبرة ناجحة بالنسبة اليه، اما الطالب الذي يعد المدرسة خبرة فاشلة بالنسبة له او محبطة، فانه غالبا ما يميل الى البحث عن تحقيق رضاه في أمور اخرى. (الطواب، 1986: 299)

وهكذا، يتضح ان تقدير الذات هو ذلك التقدير الذي يدركه الفرد من الآخرين بما يعكس مشاعر الثقة والكفاءة والفاعلية والتقبل الاجتماعي والاحساس بالقيمة. نالت دراسة الذات السيكولوجية اهتمامات بدراسات واهتمامات تناولت مفهوم الذات و تقديرها بوصفه مفهوما سيكولوجيا ، يضمن عددا من اساليب السلوك ، فضلا عن ارتباطه بمتغيرات مختلفة، فهو يرتبط بالعلاقات الشخصية المتنوعة، ويمدى شعور الفرد بالتوافق مع ذاته ومع الآخرين، وفي الواقع ان مصطلح " تقدير الذات" بدأ بالظهور في اواخر الخمسينات من القرن العشرين وسرعان ما اخذ مكانته لدى الباحثين والعلماء بجانب المصطلحات الاخرى في نظرية الذات الذي يشير هذا المفهوم بدرجة أساسية الى حسن تقدير المرء لذاته وشعوره بجدارته وكفايته .

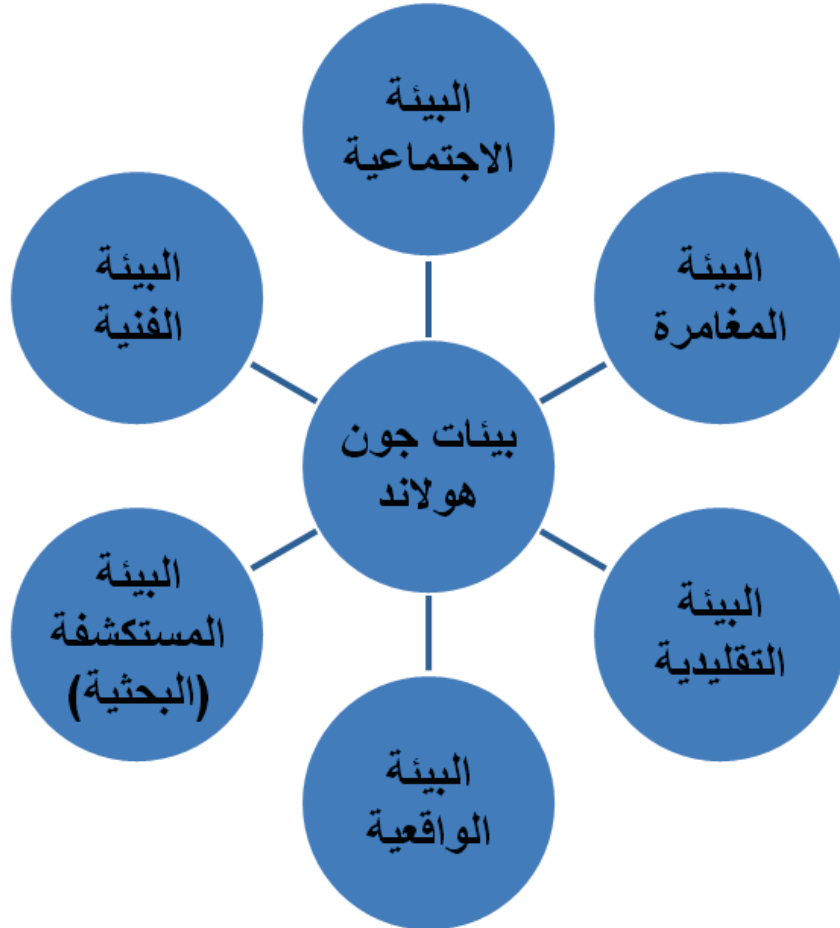
(سليمان ، 1992 : 76)

النظرية التي فسرت الاختيار المهني

نظرية هولاند John Holland في الاختيار المهني هي اقتران بين اتجاهين للتفكير في سيكولوجية المهنة. الاول يعتمد على الافتراض بان الاختيار المهني انما هو امتداد

للشخصية ومحاولة لتحقيق انماط شخصية سلوكية واسعة في حياة العمل للفرد. والاتجاه الثاني يعتمد على الافتراض القائل بأن الناس يسقطون نظرتهم الى انفسهم والى عالم العمل على الالقاب والتسميات المهنية.

وقد اقترح هولاند نتيجة لا بحائه التي قام بها ستة نماذج (بيئات) مهنية تقابلها ستة انماط للشخصية اسمى الاولى البيئات المهنية واسمى الثانية الهرم التطوري لسمات الشخصية، أي ان على كل فرد ان يتكيف لكل من هذه البيئات ويطور مهارات معينة استنادا الى الوضع الذي يكون فيه، وهذه الانماط الشخصية تمثل نماذج من العلاقة بين الفرد وعالمه. والشكل (1) يوضح ذلك.



شكل رقم (1)



1- (البيئة الواقعية) Realistic Motoric: ويتصف اصحابها بسلوك عدواني ويهتمون بالانشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة جسدية، ويفضل هؤلاء ان يعيشوا بعيدا عن المهمات التي تحتاج الى علاقات شخصية متداخلة ومهارات لفظية ، ويفضلون غالبا البحث عن مشكلات واقعية محددة ويتعدون عن الخوض في مواقف مجردة مثل (الطيرون ومسؤولو المختبرات)

2- البيئة العقلية الذهنية الفكرية Investigative Environment

تتطلب استخدام القدرات المجردة و الابداعية بدلاً من الادراكات الشخصية ، الأداء المرضي يتطلب الذكاء و التخيل ، الإنجاز يتطلب وقت طويل لرؤية النتائج ، المشاكل تحل باستخدام القدرات و الوسائل العقلية ، العمل مع الأفكار و الأشياء و ليس مع الناس، أمثلة على أماكن العمل : مختبر بحوث أو مركز بحوث ، مكتبة ، جماعة بحث ، بيئة العلماء و الفلاسفة

3- البيئة الفنية Artistic Environment

تتطلب الاستخدام الابداعي للأشكال الأدبية ، استخدام المعرفة ، الحدس ، العاطفة ، الاعتماد على معايير ذاتية و شخصية للحكم على المعلومات ، العمل يتطلب التزام عميق طويل المدى أمثلة على أماكن العمل : مسرح ، ستوديو فن ، مركز فنون ، ستوديو موسيقى ، قسم الموسيقى ، بيئة الفنانين و الموسيقيين و الممثلين و الرسامين .

4- البيئة الاجتماعية Social Environment

تتطلب القدرة على تعديل و تفسير السلوك الإنساني ، ورغبة في الاهتمام و التعامل مع الآخرين ، العمل يتطلب علاقات شخصية متكررة و طويلة الأمد ، مخاطر العمل الرئيسية مخاطر انفعاليه و عاطفية . مثل : فصل مدرسة ، قاعة محاضرات في جامعة ، مكاتب إرشاد مستشفى للصحة النفسية ، مكاتب للدعوة و الإرشاد الديني ، مكاتب تعليمية أو مراكز الاستجمام و الترويح : بيئة المدرس ، الأخصائي الاجتماعي أو النفسي ، الموجه و المرشد المهني.



5- البيئة المغامرة Enterprising Environment

تتطلب مهارات لفظية لتوجيه أو اقناع الآخرين. العمل يتطلب توجيه أو تخطيط الأنشطة التي يقوم بها الآخرين أو التحكم فيها . رغبة في التعامل مع الآخرين و لكن على مستوى سطحي مقارنة بالبيئة الاجتماعية. مثال: مكتب عقار ، مكان بيع سيارات ، شركة دعاية و اعلان ادارة مبيعات ، ادارة أعمال .. الخ . بيئة السياسيين و مدراء الأعمال و رجال المبيعات و رجال القانون و المحاماة . (الهلال حسين ، 2007)

6- البيئة التقليدية Conventional Environment

تتطلب تعامل منظم و روتيني و محسوس مع المعلومات اللفظية و الرياضية و الأرقام مهام متكررة و قصيرة المدى و بإتباع إجراءات واضحة ، تتطلب مهارات اجتماعية قليلة حيث أن العمل مع تجهيزات و أدوات المكاتب. مثال : شركة محاسبية ، مكتب بريد ، غرفة ملفات مكتب عمل ، سكرتارية ، استقبال ، صراف بنك الخ ، بيئة يغلب عليها الاهتمام بالقواعد و الأنظمة و التعليمات و الروتين (محاسبية ، اقتصاد ، سكرتارية ، أعمال مكتبية) .

هولاند يقترح أن لكل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة و يفترض أنهم سوف يكونون سعيدين و منتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم و غير سعيدين و غير منتجين في بيئة لا تناسب نمط شخصياتهم . (الهلال حسين ، 2007)

و قد بين هولاند المزوجة بين الأشخاص و البيئات يساعدنا على توقع عدد من النتائج تشمل الاختيار المهني و الاستقرار المهني و التحصيل و الانجاز و الأداء الابداعي الخلاق و القابلية للتأثير . ويرى هولاند أن الفرد عندما يختار الوظيفة يختارها من أجل إرضاء التوجه الشخصي الظاهري . (الرواشدة 2007،ص:30) ويرى جون هولاند أن معرفة نمط شخصية الفرد المهنية تمكننا من تكهن البيئة المهنية التي تناسبه ، و كذلك معرفة متطلبات مجال مهني معين يمكننا من تصوير شخصية الفرد الذي يستطيع أن



يؤدي هذه المهنة بنجاح . كما أن درجة اندفاع الفرد نحو البيئات المهنية المختلفة متفاوتة حسب تفاوت الأنماط الشخصية المهنية لدى الفرد . (الشرعة 1993 ، ص:246) النظرية التي فسرت تقدير الذات

نظرية الذات لروجرز Self-Theory : تعد نظرية الذات لكارل روجرز من احدث نظريات الذوات واشملها؛ اذ بنيت على اساس دراسات وخبرات متعددة لروجرز Rogers (زهران ، 1980 : 81)، الذي يرى ان الذات هي جوهر الشخصية، لان فكرة الفرد عن ذاته لها دور اساسي في تحديد شخصيته وفي انماط سلوكياته . ويشير روجرز الى ان مفهوم الذات يتأثر بخبرات الفرد المباشرة ويتمه الآباء. (الداهري ، 1998 : 108) ويشير ايضا الى ان مفهوم الذات على الرغم من استقراره او ثبوته الى حد كبير الا أنه يمكن تعديله وتغييره تحت ظروف العلاج النفسي المتمركز حول المسترشد (زهران ، 1980 : 291)

أن مفهوم الذات عند "روجرز" له عدة جوانب منها مفهوم الذات المدركة *perceived self* والتي تعني مدركات الفرد الذات وتصوراتها عنها، أي ذات الفرد كما يدركها هو ومفهوم الذات الاجتماعية *social self - concept* ويمثل مدركات الآخرين عن ذات الفرد وتصوراتهم عنها، وهذه المدركات يكونها الآخرين بواسطة ملاحظاتهم للفرد في أثناء تعاملهم معه.

والجانب الثالث لمفهوم الذات هو مفهوم الذات المثالي *idea self-concept* الذي يعني مدركات والتصورات الموجودة لدى الفرد عن الصورة التي يحب ان يكون عليها وتعكس الذات المثالي ، ما يود الفرد ان يعمل و يصل اليه ، الذي ينبغي ان يكون في حدود الممكن. (الشناوي ، 1994 : 278)



دراسات تناولت الاختيار المهني

اولا: دراسات عربية:

1- دراسة ابراهيم (1986).

استهدفت الدراسة التعرف على بعض العوامل المؤثرة في الاختيار المهني لطلاب الثانوية العامة واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس في اليمن ورأيهم في العوامل التي قد تشجع اولاً على الالتحاق بالمهنة، تألفت العينة من (515) طالبا وطالبة. استخدم الطريقة المسحية في البحث وتطبيق الاستبيان كأسلوب لجمع البيانات الميدانية، استخدمت هذه الدراسة الاحصاء الوصفي وبعد حساب معامل ارتباط الرتب لقياس الاختلاف في ترتيب العوامل بين المجموعات المشمولة في العينة توصلت الدراسة هناك فرق واختلاف في اتجاهات الطلاب نحو المهنة (ابراهيم، 1987: 125)

2- دراسة بوطاف (2014).

استخدمت الدراسة التعرف على العلاقة بين الاختيار المهني وتقدير الذات لدى تلاميذ الثالثة ثانوي في الجزائر، تألفت العينة من (300) تلميذ من القسم النهائي للتعليم الثانوي من مختلف التخصصات استخدمت في هذه الدراسة مقياسا لتقدير الذات من اعداد (عبد الرحمن صالح الازرق)، ومقياس الاختيار المهني (سهام بن احمد 2003) وقد توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اختيار التلاميذ للمهن (الميكانيكية) حسب مستوى تقدير الذات وهذا يعني أن هناك تأثير لمتغير تقدير الذات على اختيار المهن لدى تلاميذ الثالثة الثانوي. (بوطاف، 2014 : 15)

ثانيا : دراسات تناولت تقدير الذات

دراسات عربية

1- دراسة الزيدي (2009)

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين التوجهات الدافعية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الجانحين تألفت العينة طبقت المقاييس على الأحداث في دار الإصلاح وكانت العينة مؤلفة من (200) حدث جانح من أصل (325). وبعد ذلك أجريت للبيانات عمليات



إحصائية لإيجاد التمييز من خلال مؤشر علاقة درجه الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وكذلك استخدم أسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس. واستخرج الثبات للمقاييس بطريقتي إعادة الاختبار والفا كرو نباخ. فحصل بالإعادة للتوجهات الدافعية الداخلية (0.82) والخارجية (0.87). أما مقياس تقدير الذات فكان معامل الثبات (0.84) بإعادة الاختبار و (0.79) بطريقة كرو نباخ. وبهذا تبين أن المقاييس تتمتع بثبات جيد .

2- دراسة شعيب (1988) :

قام شعيب (1988) بدراسة هدفت الى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والقلق والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية ، تكونت العينة من (292) بواقع (148) طالباً و (144) طالبةً ، استعملت هذه الدراسة مقياس القلق الذي أعده كاستندا (Castanida ,1965) ، ومقياس تقدير الذات من إعداد (رونالد شيني) Ronald shiny ، وبعد حساب معاملات الارتباط ، وتحليل المسار ، توصلت الدراسة الى وجود فرق في تقدير الذات بين الذكور والإناث ، وأشارت النتائج الى وجود علاقة سلبية بين التحصيل الدراسي والقلق، وعلاقة إيجابية بين التحصيل الدراسي وتقدير الذات، بحيث أن القلق يرتبط بتقدير الذات ارتباطاً سالباً (شعيب ، 1988 ، ص 13) .

دراسات اجنبية

1- دراسة كوبر سميث (Cooper Smith , 1967) :

قام كوبر سميث (1967) بدراسة الممارسات الوالدية وأثرها على تقدير الذات لدى الأبناء تكونت عينة البحث (85) من الذكور الذين تراوحت أعمارهم من (10 - 12 سنة) وأشارت النتائج الى أن هناك ثلاثة أبعاد للسلوك الوالدي ترتبط مع تقدير الذات العالي للأبناء وهي : إجبار القوانين للسلوك بشكل منسجم ، والتقبل والاحترام لأفعال الفرد التي تكون ضمن الحدود المرسومة ، وأشارت النتائج الى أن متغير السلوك الوالدي عامل رئيسي وهام لتطور تقدير الذات لدى الطفل والمراهق ، كما وأن الدعم الوالدي والتشجيع والعطف الضبط الوالدي ترتبط بشكل إيجابي ذو دلالة إحصائية بتقدير الذات لدى الطفل (CooperSmith,1967,p.333)



الفصل الثالث

يشتمل الفصل منهجية البحث واجراءاته حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لمتغيرات البحث الحالي .

اولا :

أ- عينة البحث : ويشتمل المدارس الاعدادية للبنين والبنات في محافظة بغداد والبالغ عددهم (200) مدرسة موزعة على مديرية الكرخ /2 والجدول رقم (1) يوضح ذلك

جدول (1) يوضح اعداد المدارس الإعدادية

ت	اسم المديرية	المدارس الاعدادية للبنين	المدارس الاعدادية للبنات	المجموع
1	تربية الكرخ الثانية	100	100	200

ب-مجتمع الطلبة: ويشتمل على طلبة المرحلة الاعدادية بفرعيها (العلمي، الأدبي) ضمن مديرية تربية الكرخ/2 والبالغ عددهم(440) حسب الاحصائيات وزارة التربية والجدول (2) يوضح ذلك.

الاعداد	اسم المدرسة	اسم المديرية
220	نبوخذ نصر للبنين	الكرخ الثانية
220	الأمال للبنات	الكرخ الثانية
440		المجموع

ثالثا: عينة البحث

عينة التحليل الاحصائي: لغرض اجراء التحليل الاحصائي لمقياس الاختيار المهني الذي أعده الباحثان اختيار عينة مكونة من (200) طالبا وطالبة وبواقع (100) طالبا و(100) طالبة من المرحلة الاعدادية الصف الخامس الاعدادى بالطريقة العشوائية أذ ترى ناتلي ان اختيار عينة التحليل الاحصائي يجب ان لا تقل نسبة افرادها الى عدد فقرات المقياس عن (5:1). (Nunnally,1997,p:262).

ثالثا: اداتا البحث



لغرض تحديد أهداف البحث الحالي قام الباحثان بما يأتي :

1- إعداد مقياس الاختيار المهني وفقا لنظرية هولاند

2- تبني مقياس تقدير الذات (الزبيدي، 2009)

وقد اتبع الباحثان الخطوات الاتية واعداد مقياس الاختيار المهني

1- تحديد مفهوم الاختيار المهني وهو (اعداد الفرد اعدادا كافيا يساعده على اتخاذ

القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل ويتم تحقيق ذلك عن

طريق تقديم معلومات كافية عن نفسه، وعن مجالات العمل التي تلائمه وقيام الفرد

بالمواءمة بين قدراته، واهتماماته وميوله وحاجة المجتمع.

2- تحديد مجالات المقياس (العلاقات الاجتماعية، اسلوب التفكير المنطقي، المشاعر

والانفعال)

تحديد فقرات المقياس

تعد صياغة فقرات مقياس الاختيار المهني من الامور المهمة ، اذ كلما تمكن الباحث من

صياغة فقرات مقياسه بشكل علمي ودقيق لقياس الظاهرة او السمة المراد قياسها ، كلما

حقق المقياس الغرض الذي اعد من اجله وقد استند الباحثان الى الاطار النظري (النظرية

هولاند) والدراسات والمقاييس السابقة لبناء اغلب فقرات المقياس.

التحليل المنطقي للفقرات صلاحية الفقرات

يعد التحليل المنطقي لفقرات المقاييس النفسية، ولاسيما في بداية إعدادها خطوة مهمة (عبد

الخالق، 1993، ص184)

وبذلك حدد الباحثان فقرات المقياس البالغة (30)فقرة موزعة على ثلاث مجالات بالتساوي

(10) فقرات لكل مجال وتم عرضها على الأساتذة المحكمين كما في الملحق (1) وتم

اعتماد نسبة(80%) فأكثر لتحديد صلاحية الفقرات وبعد تحليل اراء المحكمين تم إبقاء

الفقرات (30) فقرة كاملة بعد الاتفاق بنسبة اكثر من (80%) على إبقائها.

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاختيار المهني



ان القوة التمييزية للفقرات هي قدرة الفقرة على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا للمستجيبين عليها وأن معامل التمييز العالي الموجب للفقرة يعني أنها تميز بين الفئتين المتطرفين ، أي ان الفقرة تسهم بصورة فاعلة في قدرة المقياس على الكشف عن الفروق الفردية (عوده والخليلي، 1988، ص293)

وحساب القوة التمييزية للفقرات في المقاييس النفسية الى استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الافراد في اجاباتهم على فقرات المقاييس (chisel,etal,1981,p:434) واختيرت عينة عشوائية مكونة من (200) طالبا وطالبة وبذلك يكون افراد كل مجموعة متطرفة (54) طالبا وطالبة للمجموعة العليا و (54) طالبا وطالبة للمجموعة الدنيا ، وفي ضوء نتائج التحليل الاحصائي تبين ان جميع فقرات المقياس كانت مميزة وعند مستوى دلالة (0,5) والجدول (3) يوضح ذلك .

تميز الفقرات لمقياس الاختيار المهني باستعمال اسلوب العينتين المتطرفتين جدول (3)

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
4.149	0.75235	1.6667	0.73164	2.2593	1
5.336	0.60397	1.7778	0.69137	2.4444	2
4.955	0.77703	1.6667	0.81500	2.4259	3
5.577	0.69866	1.7593	0.60541	2.4630	4
5.577	0.62696	1.6111	0.81070	2.3889	5
10.475	0.70040	1.6667	0.42337	2.8333	6
4.337	0.79305	1.8889	0.66588	2.5000	7
3.638	0.72684	1.6667	0.75421	2.185	8
6.805	0.79745	2.0741	0.37197	2.8889	9
6.336	0.77093	1.833	0.68451	2.7222	10
5.585	0.79217	1.7037	0.79305	2.5556	11
6.258	0.66588	2.1667	0.45172	2.8519	12
6.140	0.72804	2.1296	0.42337	2.8333	13



9.064	0.68655	2.0158	0.26435	2..9259	14
12.679	0.67111	1.7593	0.19063	2.9630	15
القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
9.448	0.61430	2.0000	0.31722	2.8889	16
4.504	0.65637	2.2778	0.43155	2.7593	17
5.037	0.50849	2.0741	0.59611	2.6111	18
2.457	0.71814	1.8889	0.6913	2.2222	19
4.527	0.73947	2.0185	0.56697	2.5926	20
5.980	0.66876	2.0741	0.51157	2.759	21
7.216	0.59611	1.7222	0.60397	2.5556	22
5.470	0.71154	1.9444	0.69565	2.6852	23
8.780	0.64428	2.0000	0.37197	2.8889	24
7.026	0.70165	2.1296	0.37197	2.8889	25
3.854	0.71154	1.9444	0.63444	2.4444	26
6.336	0.68451	1.6111	0.77093	2.5000	27
4.616	0.66351	1.7778	0.71154	2.3889	28
5.497	0.69866	1.7593	0.77003	2.5370	29
5.412	0.65637	1.7222	0.65929	2.4074	30

الخصائص السيكومترية لمقياس الاختيار المهني

1- صدق المقياس scale validity

يعد الصدق والثبات من ابرز الخصائص السيكومترية للمقاييس النفسية والتربوية أذ تستعمل نتائجها في اتخاذ القرار (ابو علام، 1993، ص334)

2- الثبات Reliability

يعد الثبات من المفاهيم الاساسية في القياس النفسي والتربوي ولا بد للأداة ان تكون ثابتة لأجل صلاحيتها للتطبيق (الامام واخرون، 1990، ص143)



والثبات يشير الى درجة استقرار الاختبار والتناسق بين اجزائه (Martant, 1984, p:9) وللتحقق من ثبات المقياس استعمل الباحثان طريقة الاختبار واعادة الاختبار وتعتمد هذه الطريقة على اجراء الاختبار على عينة ممثلة للمجتمع تم اعادته مرة ثانية بعد مرور وقت مناسب (14 يوم) ليس قصيرا بحيث يتأثر بالتمرين عليه وتذكره ولا طويلا بحيث يؤدي الى النسيان ويحسب بعدها معامل الارتباط بين الاداء في المرتين ويعد هذا الارتباط هو مقياس ثبات الاختبار (الغريب، 1985، ص57)

ولحساب ذلك طبق الباحثان مقياس الاختبار المهني على عينة تكونت من (40) طالبا وطالبة من (اعدادية نبوخذ نصر للبنين) و(اعدادية الآمال للبنات) وبعد مرور مدة (14) يوم طبق المقياس على العينة نفسها وتم حساب معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون وظهر معامل الارتباط (0,81) وهو معامل ثبات جيد. (الرشيدي، 2000، ص166)

وصف المقياس بصيغته النهائية

1- تكون المقياس بصيغته النهائية من (30) فقرة موزعة على ثلاث مجالات (العلاقات الاجتماعية، اسلوب التفكير المنطقي، المشاعر والانفعال) وتم دمجها عشوائيا في المقياس قبل توزيعه على افراد العينة وتكون اعلى درجة للمقياس (90) درجة واقل (30) درجة والمتوسط الغرضي للمقياس (60) الملحق () علما ان بدائل المقياس ثلاثية (تنطبق علي دائما، تنطبق علي احيانا، لا تنطبق علي ابدا) أي بدرجة (1,2,3)

2- مقياس تقدير الذات المتبنى بالبحث الحالي :-

التحليل الاحصائي للمقياس

كما في المقياس الاول (الاختبار المهني) نفس الاجراءات وفي ضوء التحليل الاحصائي تبين ان جميع فقرات المقياس كانت مميزة وعند مستوى دلالة (0,5) والجدول (4) يوضح ذلك.



جدول (4)

تميز الفقرات لمقياس تقدير الذات باستعمال اسلوب العينتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
5.858	0.75906	2.0226	0.45056	2.7963	1
4.954	0.76456	2.50185	0.58277	2.6667	2
4.051	0.84344	1.9259	0.71935	2.5370	3
3.876	0.71717	2.2963	0.44234	2.7407	4
2.490	0.73947	2.0185	0.64887	2.3519	5
7.020	0.65929	1.4074	0.81307	2.4074	6
5.654	0.76798	1.7037	0.69364	2.5000	7
8.038	0.72226	1.6852	0.73378	2.0926	8
8.038	0.71970	1.3519	0.81307	2.4074	9
3.684	0.79941	1.7593	0.65637	2.2778	10
5.844	0.79686	1.8519	0.61911	2.6481	11
2.616	0.64319	2.0370	0.68118	2.3704	12
2.923	0.70760	2.0926	0.60541	2.4630	13
4.421	0.6529	2.926	0.56357	2.6111	14
4.856	0.7885	2.0185	0.58277	2.6667	15
4.487	0.68118	1.6296	0.69137	2.2222	16
3.982	0.61911	1.6481	0.68425	2.1481	17
3.458	0.65290	1.6296	0.62696	2.0556	18
4.113	0.67293	2.0000	0.63664	2.5185	19
3.744	0.68451	2.0556	0.54079	2.0000	20
5.365	0.67189	1.9630	0.49913	2.5741	21
4.337	0.69941	2.0370	0.63002	2.5926	22
3.015	0.60541	1.5370	0.78708	1.9444	23



الخصائص السيكومترية للمقياس

1- الصدق الظاهري : تم عرضه على مجموعة من الاساتذة المحكمين وتبين ان جميع الاساتذة المحكمين قد اتفقوا على المقياس بنسبة (100%).

2- الثبات: بعد استخدام طريقة الاختبار واعادة الاختبار وبنفس اجراءات مقياس (الاختيار المهني) ظهر معامل ثبات المقياس (0.80)

وصف المقياس:

تكون المقياس بصيغته النهائية من (23)فقرة وبدائل المقياس هي (تتطبق علي دائما ، تتطبق علي احيانا ، لا تتطبق علي ابداء) واوزانها (1,2,3)

الوسائل الاحصائية

1- الاختبار التائي لعينة واحدة

2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

3- معامل ارتباط بيرسون

4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الفصل الرابع: نتائج البحث وتفسيرها

الهدف الاول : التعرف على الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية : وتحقيقا للهدف طبق الباحثان مقياس الاختيار المهني على عينة البحث البالغة (200) طالب وطالبة اذ بلغ المتوسط الحسابي (44,090) درجة وبانحراف معياري قدره (1,844) واختبار الدلالة الاحصائية استعين بالاختبار التائي لعينة واحدة ولإيجاد دلالة الفروق بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي للمقياس والجدول (5) يوضح ذلك

مستوى الدلالة	القيمة التائية	القيمة التائية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	1,96	3,68	60	1,844	44,090	200	الاختيار المهني



ويتبين من الجدول اعلاه بوجود فروق ذات دلالة احصائية عنده مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت القيمة المحسوبة (3,68) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,96) درجة وهذا يؤشر ان طلبة الاعدادية لديهم اختيار مهني .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاختيار المهني لدى طلبة الاعدادية وعلى وفق الجنس (ذكور - اناث) : ويعد تطبيق المقياس على عينة من الذكور مكون من (100) طالب وعينة اخرى من الاناث من (100) طالبة اذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور (42,08) بينما الاناث (42,11) درجة وبانحراف معياري لعينة الذكور (1,44) ولعينة الاناث (1,40) ولاختبار دلالة الفروق بين الوسط الحسابي للعينتين والوسط الفرضي وكما موضح بالجدول ادناه.

والجدول رقم (6) يوضح ذلك

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	ت
	الجدولية	المحسوبة				
0,05 غير دالة	1,98	1,29	1,44	42,08	ذكور 100	1
			1,40	42,11	اناث 100	2

ويتبين من الجدول اعلاه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغيري الاختيار المهني وتقدير الذات بين عينة الذكور وعينة الاناث.

الهدف الثالث: التعرف على تقدير الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية وتحقيقا لذلك استخدام الباحثان الاختبار التائي لعينة واحد (t.test) واطهرت النتائج ان متوسط درجات تقدير الذات لعينة البحث (32,1) درجة وبانحراف معياري قدره (2,334) وعند معرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي البالغ (46) تبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (3,11) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (199) .



والجدول (7) يوضح ذلك

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	1,96	3,11	46	2,334	32,01	200	تقدير الذات

ويتبين من الجدول اعلاه ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (3,11) وهي اكبر من الجدولية (1,96) وهذا يؤشر ان طلبه المرحلة الاعدادية لديهم تقدير ذات .

الهدف الرابع: التعرف على الفروق في تقدير الذات لدى طلبه المرحلة الاعدادية وعلى وفق متغير الجنس (ذكور - اناث). وبعد تطبيق المقياس على عينة من الذكور البالغة (100) طالب اذ بلغ المتوسط الحسابي (30,15) و بانحراف معياري (4,111) وعينة اخرى من الاناث البالغة (100) طالبة وبلغ المتوسط الحسابي (31,01) و بانحراف معياري قدره (4,01) ولاختبار دلالة الفروق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للعينتين.

والجدول (8) يوضح ذلك.

مستوى الدلالة	الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
0,05	1,98	1,33	4,111	30,15	100	ذكور
			4,01	31,01	100	اناث

ويتبين من الجدول اعلاه ان الفرق غير دال احصائيا بين عينة الذكور والاناث

الهدف الخامس: العلاقة الارتباطية بين الاختيار المهني وتقدير الذات

ولتحقق الهدف استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت النتيجة دالة موجبة أي توجد علاقة طردية بين الاختيار المهني وتقدير الذات يعني كلما كان الاختيار المهني مناسباً كلما كان تقدير الذات أكبر اذ بلغ معامل ارتباط بيرسون للعينة ككل (0,368) وعند استخدام الاختبار التائي بلغت القيمة التائية المحسوبة



(5,569) وعند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) ولأنها اعلى من القيمة الجدولية (1,96) لذا هي دالة احصائيا .

والجدول (9) يوضح ذلك

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	1,96	5,569	0,368	200

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي :
- 1- يوصي الباحثان الاستفادة من مقياس الاختيار المهني من قبل المرشدين التربويين وخاصة في المرحلة الاعدادية .للأهمية البالغة للطلبة في اختيار المهنة التي تناسبهم.
 - 2- التأكيد على المدارس بتفعيل دور المرشد التربوي في المدارس الاعدادية على برامج الاختيار المهني

المقترحات:

- استكمالا للبحث الحالي يقترح الباحثان اجراء الدراسات الاتية:
- 1- اجراء دراسة تتضمن برامج ارشادية لتنمية الاختيار المهني
 - 2- اجراء دراسة ارتباطية بين متغير الاختيار المهني ومتغيرات اخرى كالخصائص الشخصية

المصادر العربية

- 1- ابراهيم، الحوثي (1986) عوامل مؤثرة في الاختيار المهني لطلاب الثانوية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس : حالة الجمهورية العربية اليمنية
- 2- أبو عطية ،سهام (2000) مبادئ الارشاد النفسي ط2،دار الفكر، عمان: الاردن



- 3- ابو علام، رجاء محمود (1993) :مدخل الى مناهج البحث التربوي ، ط1، مكتبة الفلاح - الكويت
- 4- الامام ،مصطفى محمود واخرون (1990): التقويم النفسى ، وزارة التعليم العالي - جامعة بغداد
- 5- بوطاف، مسعود(2014) علاقة الاختيار المهني بتقدير الذات لدى تلاميذ الثالثة ثانوي: الجزائر
- 6- الحجري ،سالمة بن راشد(2011) فاعلية برنامج ارشادى جمعي في تنمية تقدير الذات لدى المعاقين بصريا في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم التربية والدراسات الانسانية :مكتبة الآداب
- 7- الحربي، تهاني محمد(2014) القلق من المستقبل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى طالبات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، غير منشورة ،قسم علم النفس ،كلية العلوم الاجتماعية والادارية جامعة نايف العربية للعلوم
- 8- الحوات ،علي عبد الهادي (2000) المدخل الى التوجيه والارشاد المهني طرابلس :المركز العربي للتدريب المهني
- 9- الخطيب ،محمد بن شحات (1995) الاصول العامة للتعليم الفني والمهني ومشكلاته الجزء الاول
- 10- الداھري ،صالح (2005) سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. دار وائل للنشر: عمان
- 11- الدريني ،عبد السلام والحوات، علي هادي (2000) توجيهات تطبيقية في التوجيه والارشاد المهني المركز العربي للتدريب المهني ، اعداد المدربين
- 12- الدسوقي، مجدي محمد (2006) اضطراب صور الجسم ، القاهرة :مكتبة الانجلو المصرية



- 13- الرشيدى ، بشير صالح(2000): مناهج البحث التربوي ، رؤية تطبيقية مبسطة ، دار الكتاب الحديث ، الكويت .
- 14- الزبيدي ، قيس رشيد (2009) التوجهات الدافعية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الجانحين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة المستنصرية
- 15- الزبيدي ،ابراهيم (1991) علم النفس الصناعي ، دار الحكمة : بغداد
- 16- الزبيدي، توفيق قدوري محمد (2010) : اثر أسلوب التعلم التعاوني والتنافسي في تحصيل طلاب الصف الخامس العلمي لمادة الفيزياء وتنمية تفكيرهم الاستدلالي وتقدير الذات، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية - ابن الهيثم ، جامعة بغداد .
- 17- زهران، حامد (1980) التوجيه والارشاد النفسى ، دار القلم : الكويت
- 18- سعيد، جودت (2009) التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية اساليبه الفنية تطبيقاته العلمية ، ط1، دار الثقافة: عمان
- 19- سيد ،سليمان عبد الرحمن (1992): بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من اطفال حلوانية بدولة قطر ، مجلة علم النفس ، الهيئة المصرية للكتاب ، العدد 24، السنة 6 .
- 20- الشرعة، حسين (1993) مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الاكاديمية، مجلة ابحاث اليرموك
- 21- الشناوي ،محمد محروس (1996) العملية الارشادية، دار غريب ، القاهرة : مصر
- 22- الطواب ،سيد محمود (1986): اثر النجاح والفشل في الموقف التعليمي على تقدير الذات لدى تلاميذ المدرسة الاعدادية، التربية المعاصرة ، القاهرة.
- 23- عادل عبدالله محمد (1991): اختبار تقدير الذات للمراهقين والراشدين ، دار الفكر العربي ، القاهرة
- 24- العبيدي ، كمال خليل (2001) الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة المهني ، طرابلس المركز العربي للتدريب المهني



25- مجدي عبد الكريم حبيب (1991): "دراسة تفاعلية لمفهوم الذات وتقدير الذات والتفكير الابتكاري لدى عينة من الاطفال الخامس والسابع الاساسي" المؤتمر السنوي الرابع للطفل المصري ، المجلد 1، مركز دراسات الطفولة ، جامعة عين شمس.

- 26- مريم سليم(2005): علم نفس التعلم ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ط 1 .
- 27- المشعان ، عويد سلطان (1993) التوجيه المهني، الكويت: الفلاح للنشر والتوزيع
- 28- الهلال ، حسين (2007) منهج الانماط والبيئات المهنية ، موقع جامعه الملك سعود
- 29- هنا ، عطية محمود(1959) التوجيه التربوي والمهني ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية

المصادر الاجنبية

- 1- Rogers ,C.R.(1969): Toward A science of the person .in .sutich ,A .J .&Vichy .M. A.(1969) :Reading in Humanistic psychology , the free press. New york
- 2-Shertzer, Band Stone, S .fundamental of counseling 3rded. Boston ; Hough tom Muffin c.1980
- 3-Cooper Smiths.(1967):The Antecedents of self Esteem .San Francisco w.H.freeman.
- 4-Ferquson,g&Taken,y(1990):Statistical analysis in psychology and Education (6t4ed)Mr. Graw ,hill ,new york
- 5-Ghieslli,E,E etl.(1981):Measurement Theory for the Behavioral Science ,san Francisco ,freeman and company.
- 6-henrysoon, S (1971):Correction of item -Total correlation inItem Analysis psychometric , vol.28,no3



الملاحق

ملحق 1

قائمة بأسماء الخبراء المحكمين

ت	اسم الخبير المحكم	التخصص	محل العمل
3	ا.د. ازهار عبود حسوني	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
1	ا.د. نبيل عبد الغفور	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
4	ا.د. محمد انور السامرائي	القياس والتقويم	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
10	ا.م.د. امل ابراهيم الخالدي	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
2	ا.م.د. هناء محمود المشهداني	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
5	ا.م.د. ايمان حسن جدعان	ارشاد نفسي	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
6	ا.م.د. رحيم هملي معارج	ارشاد نفسي	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
7	ا.م.د. سلمان جودة مناع	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
9	ا.م.د. محمود شاكر عبد الرزاق	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
8	ا.م.د. لمياء جاسم محمد	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية



ملحق 2

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية / قسم الارشاد النفسي

مقياس تقدير الذات بالصورة النهائية

عزيزي الطالب :

عزيزتي الطالبة :

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن اختيارك يرجى الاجابة عليها باختيار البديل الذي تراه مناسباً علماً ان الاجابة لأغراض البحث العلمي ولأداعي لذكر الاسم.

مع الشكر والتقدير

طريقة الاجابة: ضع علامة (√) امام البديل الذي تراه ينطبق عليك

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	أغير آرائي وافكاري بسرعة			
2	اعتز بانتمائي لأسرتي			
3	أقوم بأعمال غير مقبولة اجتماعياً			
4	عندما أتعرض لموقف صعب يمكنني مواجهته وتجاوزه			
5	أخاف من الآخرين			
6	أقبل النقد			
7	أرغب بالتعاون لمساعدة الآخرين			
8	أسعى للحصول على أشياء أكثر من الآخرين			
9	أحترم مشاعر الآخرين			
10	أشعر بالراحة عندما يخضع لي الآخرون			
11	أختلف مع الآخرين لأسباب بسيطة			
12	أتمسك بالعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية			



			اميل أن أكون متزن انفعاليا	13
			اشعر بالخجل عندما الكلام	14
			اتردد بالحديث مع المسؤولين	15
			استهزئ بالآخرين	16
			افتخر بنفسي	17
			اشعر اني اقل قيمة من الاخرين	18
			اعتدي على الاصغر مني سنا	19
			اهتم بمظهري ونظافتي	20
			اتصرف بشكل محترم	21
			ارفض إساءة الاخرين	22
			اشعر بثقة عالية بنفس	23



ملحق 3

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية/كلية التربية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

مقياس الاختيار المهني بالصورة النهائية

عزيزي الطالب :

عزيزتي الطالبة :

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن اختيارك يرجى الاجابة عليها باختيار البديل الذي تراه مناسباً علماً ان الاجابة لأغراض البحث العلمي ولأداعي لذكر الاسم.

طريقة الاجابة :ضع علامة (√) امام البديل المناسب الذي تراه ينطبق عليك .

ت	الفقرة	دائماً	احياناً	ابداً
1	اصنع اهدافاً قابلة للتحقيق			

التخصص:

علمي	ادبي
------	------

الجنس:

ذكر	انثى
-----	------

مع وافر الشكر والتقدير

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	أشعر بالراحة في استخدام التفاوض			
2	نادراً ما يضغط على الآخرين لتغيير وجهات نظرهم			
3	أكون سعيداً عندما اجعل الآخرين يتحملون المسؤولية			
4	امتنع عن انتقاد الآخرين			



ت	الفقرات	دائما	احيانا	ابدا
5	أستطيع تقبل قرار الاغلبية			
6	افضل التعامل مع الآراء بدلا من الحقائق والاشكال			
7	احب التعامل مع الارقام			
8	اميل الى تحليل شخصيات الاخرين			
9	افضل التعامل مع مفاهيم مجردة			
10	اعطي احتمالات اكثر يولد افكارا			
11	أشعر انني هادئ بصورة عامة وغير مضطرب			
12	المناسبات المهمة لا تكون مربكة بالنسبة لي			
13	أشعر بالقلق بشأن الامور التي تسير بنحو خاطئ			
14	أشعر بالأذى من الانتقاد			
15	لدي نظرة متفائلة للمستقبل			
16	أشعر بالارتياح عندما اكون بعيدا عن انتباه الاخرين			
17	اكون مرتاحا بقضاء الوقت بعيدا عن الناس			
18	ارتبك عند لقائي بأناس لأول مرة			
19	اتفرد في قراراتي بدون مشاورة الاخرين			
20	ابتعد عن مشاكل الاخرين الشخصية			
21	ابتعد عن الرتابة والروتينية			
22	انصرف بنبات في المواقف المختلفة			
23	اصنع اهداف مستقبلية			
24	اتبع القوانين والانظمة			
25	أرى ان الاخرين صادقين ويمكن الوثوق بهم			
26	اجد صعوبة في اخفاء مشاعري			
27	اعبر عن مشاعري بصراحة			
28	نادرا ما يظهر انفعاله			
29	اصنع اهدافا قابلة للتحقيق			
30	اميل الى ان اكون حذرا عند اتخاذ القرارات			