



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

الإقبال على مهنة التعليم : بين الاختيار الطوعي و الاضطرار

دراسة سوسيولوجية على مستوى ثانويات مستغانم

تحت إشراف الأستاذ

- أ / عالم محمد

*Handwritten signature of A. El-Mohammedi*

إعداد الطالبة

- فاهم حنان

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة مستغانم

رئيسا

أ / بلهوارى الحاج

جامعة مستغانم

مشرفا

أ / عالم محمد

جامعة مستغانم

مناقشا

أ / زكيو مصطفى

السنة الجامعية 2020/2019

## الملخص:

من خلال هذه الدراسة التي تمت على أساتذة التعليم الثانوي بولاية مستغانم ، نهدف إلى تحديد العوامل التي دفعت الأساتذة إلى اختيار مهنة التعليم . ولاستكمال هذا البحث تم جمع المعطيات باستعمال أداة بحث تمثلت في الاستبيان وزعت على 155 أستاذا. وقد كشفت الدراسة عن تداخل العديد من العوامل أبرزها العوامل المتعلقة بفرصة العمل لعدم توفر البديل وتأثير الجندر والعوامل الخارجية بما فيها امتيازات المهنة والمكانة الاجتماعية لتأتي بعد ذلك العوامل الغيرية وداخلية المنشأ. كما أن التأثير بالمحيط كان له دور فعال في عملية اختيار مهنة التعليم.

الكلمات المفتاحية: اختيار مهنة ، التعليم، عوامل، أساتذة ، البديل.

## **Absract**

This study aims to determine the factors that motivated teachers at secondary school to choose teaching profession as a career. A questionnaire was completed by 155 teachers. Results revealed that job opportunity, because of the lack of alternatives, is considered as one among the main factors that motivated teachers to practise this profession. Gender impacts deeply career choice and Extrensic factors, particularly "social status of the profession" and "variety of benefits" were given high weight . Other factors were taken into consideration these are Altruistic and Intrinsic ones and influence by others.

***Key words : career choice, teaching , factors, teachers, alternative.***

إهداء

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

"والدي"

إلى كل أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا أهدي هذا العمل المتواضع.

## شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "عالم محمد" على كل ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة. نشكره على حضوره الدائم بالرغم من الصعاب التي مررنا بها خلال فترة الحجر الصحي بسبب جائحة كورونا.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة . وشكر خاص إلى الأساتذة المبحوثين فلولاهم لما أنجزت هذه الدراسة.

# الفهرس

♣ إهداء

♣ شكر وتقدير

♣ التعريف بالبحث

♣ المقدمة ..... 02

## ❖ القسم الأول: البناء المنهجي للدراسة

تمهيد..... 05

1- إشكالية الدراسة..... 05

2- فرضيات الدراسة..... 06

3- أسباب اختيار الموضوع ..... 07

4- أهمية الدراسة..... 08

5- حدود الدراسة ..... 09

6- صعوبات الدراسة..... 09

7- خطة الدراسة..... 10

8- الدراسات السابقة..... 11

9- أجراً المفاهيم..... 19

## ❖ القسم الثاني: البناء النظري للنظرية

▪ الفصل الأول: اختيار المهنة

25.....	تمهيد
25.....	1- مفهوم اختيار المهنة.....
26.....	2- أهمية اختيار المهنة.....
27.....	3- أسس اختيار المهنة.....
28.....	4- خصائص اختيار المهنة السليم.....
30.....	5- العوامل المؤثرة في اختيار المهنة.....
30.....	6- المهنة من المنظور السوسولوجي.....
32.....	7- المقاربة الوظيفية.....
33.....	8- المقاربة التفاعلية الرمزية.....
34.....	9- المقاربة الصراعية.....
35.....	الخاتمة.....

## ■ الفصل الثاني: نظريات اختيار المهنة

37.....	تمهيد.....
38.....	1. نظريات السمات والاتجاهات.....
38.....	1.1. نظرية وليامسون Williamson.....
39.....	2.1. نظرية فرانك بارسونز Frank Parsons.....
40.....	3.1. نظرية سترونغ وكيودر Kiuder and Stron.....
40.....	4.1. نقد نظريات السمات والاتجاهات.....
40.....	2. النظريات الاجتماعية.....

40.....	1.1. مضمون النظريات الاجتماعية.....
42.....	2.2. نظرية الصدفة.....
42.....	3.2. الانتقادات التي وجهت إلى النظريات الاجتماعية.....
43.....	3- نظريات مفهوم الذات: (النظريات النمائية).....
43.....	1.3. نظرية جينزبرغ Guinzburg.....
48.....	2.3. نظرية سوبر Super.....
53.....	4. نظريات الشخصية.....
53.....	1.4. نظرية آن رو Anne Roe.....
57.....	2.4. نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند John Holland.....
61.....	الخلاصة.....

### ❖ القسم الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

64.....	تمهيد.....
64.....	1. المنهج المتبع.....
65.....	2. مجتمع البحث.....
68.....	خلاصة.....

### ❖ القسم الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

#### ■ تحليل و مناقشة النتائج

71.....	المعالجة التمهيديّة.....
---------	--------------------------

1. اختيار مهنة التعليم والجنس .....71
2. التركيبة العمرية للأساتذة .....73
3. اختيار مهنة التعليم والانتماء الاجتماعي (الطبيقي) .....75
4. اختيار مهنة التعليم وإعادة الإنتاج (توريث المهنة) .....77
5. الشهادات الأكاديمية (التكوين) واختيار مهنة التعليم .....79
6. الدوافع داخلية المنشأ وأثرها على اختيار مهنة التعليم .....80
7. اختيار مهنة التعليم والتأثر بالمحيط .....83
8. امتيازات مهنة التعليم .....85
9. غياب البديل .....89
10. تحليل السؤال المفتوح الأخير رقم 30 من الاستمارة .....93
- ♣ توصيات الدراسة .....97
- ♣ الخاتمة .....99
- ♣ قائمة المراجع .....102
- ♣ الملاحق .....108

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
	فهرس الجداول	
01	توزيع ثانويات ولاية مستغانم حسب المناطق	65
02	توزيع العينة حسب المؤسسات	68
03	توزيع العينة حسب الجنس	112
04	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	112
05	توزيع العينة حسب الشهادة	112
06	توزيع العينة حسب مهنة الأب	113
07	توزيع العينة حسب مهنة الأم	113
08	توزيع العينة حسب ما إذا كان أحد أفراد الأسرة يمتحن التعليم	113
09	توزيع العينة حسب أفراد الأسرة الممارسين لمهنة التعليم	114
10	توزيع العينة حسب التخرج من المدرسة العليا	114
11	توزيع العينة حسب حب مهنة التعليم	114
12	توزيع العينة حسب حب التعامل (الرغبة) مع التلاميذ	114
13	توزيع العينة حسب الأفراد/الأطراف المشجعة لمهنة التعليم	115
14	توزيع العينة حسب التأثير بأحد الأساتذة في اختيار مهنة التعليم	115
15	توزيع إجابات العينة حسب امتيازات مهنة التعليم	115
16	توزيع العينة حسب إذا ما كان التعليم مهنة /رسالة/معا	116
17	توزيع العينة حسب توافق الراتب مع القدرة الشرائية	116
18	توزيع العينة حسب تعبير مهنة التعليم عن طموح الفرد	116
19	توزيع العينة حسب التفكير في مهنة التعليم خلال المشوار الدراسي	116
20	توزيع العينة حسب لعب دور المعلم في مرحلة الطفولة	117
21	توزيع العينة حسب الرغبة في اختيار مهنة أخرى	117
22	توزيع العينة حسب السبب من وراء اختيار مهنة التعليم	117
23	توزيع إجابات العينة حسب مضمون السؤال الأخير المفتوح في الاستمارة	118

فهرس الرسومات البيانية		
الصفحة	عنوان الرسم البياني	رقم الجدول
71	توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
73	تركيبة الأساتذة العمرية	02
74	الشهادات المحصل عليها	03
75	مهنة الأب	04
76	مهنة الأم	05
78	ممارسة أحد أفراد الأسرة لمهنة التعليم	06
78	أفراد الأسرة الذين يمتهنون التدريس	07
79	التخرج من المدرسة العليا	08
81	حب مهنة التعليم	09
82	حب التعامل مع التلاميذ	10
83	التأثر بالأفراد المحيطين	11
84	الأفراد الأكثر تأثرا	12
85	تأثير الأساتذة	13
86	محفزات مهنة التعليم	14
86	المحفزات الأكثر تأثرا	15
87	مهنة التعليم مهنة أو رسالة	16
89	توافق الدخل مع القدرة الشرائية	17
90	طموح الأستاذ	18
90	التفكير في مهنة التعليم خلال المسار الدراسي	19
91	لعب دور المعلم في الطفولة	20
91	الرغبة في اختيار مهنة غير التعليم	21
92	الدافع من وراء اختيار مهنة التعليم	22
94	دوافع اختيار مهنة التعليم	23

التعريف بالبحث

## المقدمة :

يعتبر رأس المال البشري أو ما يعرف بالموارد البشري أحد أهم الطاقات في أي منظمة الذي يعطيها قيمتها التنافسية. ولكي ينجح الفرد في إعطاء أوج ما لديه عليه أن يختار المهنة المناسبة التي تعبر عن طموحاته ورغباته.

اختيار المهنة من أهم المنعرجات في حياة الفرد. هو قرار حاسم يتخذه الفرد وسيؤثر في بقية حياته إما بصفه ايجابية أو سلبية. إيجابية إذا كان يتوافق وطموحاته و ميوله ورغباته. سلبية، إذا كان عكس ذلك. فاختيار المهنة السليم يؤدي حتما إلى الاستقرار المهني. هذا الأخير الذي يضمن الاستقرار النفسي فيلبي بذلك الاحتياجات النفسية والاقتصادية والاجتماعية.

اختيار المهنة هو عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن وتكون الغاية من وراء ذلك تجسيد هدفين رئيسيين يتمثل الأول في الرضا عن الذات والثاني الرضا عن الوظيفة. وهذا ما يجعل الفرد يشعر بالسعادة والرضا .

تعتبر مهنة التعليم من بين المهن التي شهدت إقبالا واسعا في الآونة الأخيرة في الجزائر بسبب مسابقات التوظيف التي فتحت أبوابها لسد المناصب الشاغرة. يرى إلى هذه المهنة بأنها الحجر الأساس في تطوير الدولة نظرا لعظم دورها في التربية، وإعداد النشء وبناء المجتمعات.

تفتح هذه الدراسة بابا للتركيز على العوامل والدوافع الكامنة وراء اختيار الأفراد لمهنة التعليم أمام إقبال هذا الكم الهائل من الأساتذة لهذه المهنة. فالدراسات السابقة في جّلها لم تعر هذا الجانب الاهتمام الذي يستحقه، في ظل تركيزها المباشر على كيفية إعداد المعلمين لمدارس الغد، وتأهيلهم لمهنتهم واكتسابهم للمهارات الجديدة. فقبل التركيز على هذه النقطة الأخيرة وجب أن يكون القرار المهني في اختيار مهنة التعليم صائبا حتى يكون هناك تجاوب مع التكوين.

ارتأينا أن نبحث في العوامل الحقيقية التي دفعت بأساتذة التعليم الثانوي بولاية مستغانم إلى اختيار هذه المهنة . هل كان هذا الاختيار مدروسا أو نابعا من رغبة شخصية أم أن انتهاز فرصة العمل للهروب من شيخ البطالة الذي تشهده الجزائر هو الدافع الرئيسي من وراء اختيار هذه المهنة ؟ في حالة إذا ما كان هذا الاختيار طوعيا ما هي العوامل التي ساعدت في ذلك؟

القسم الأول

البناء المنهجي للدراسة

## تمهيد:

تعتبر الإشكالية أساس المراحل اللاحقة لأنها تحدد مسار البحث أو مشكلة الدراسة وأهدافها وفيها يقوم الباحث بطرح سؤال و العمل على الوصول إلى جواب محدد لهذا السؤال أو حل محدد للمشكلة القائمة، كما تعد المفاهيم و المصطلحات العلمية إحدى الخطوات الهامة في البحث العلمي فالدقة و الموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة و من مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف واضحة و محددة لكل مفهوم أو مصطلح يستعمله الباحث أي أن تحديد الكلمات الدالة المختلفة و عرض التعاريف التي ذكرت من طرف الباحثين المختلفة للموضوع المتناول بالدراسة إنما يمثل أهمية كبيرة في تحقيق الدقة و الموضوعية ، كما أن كل دراسة يجب أن تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة و هذا من أجل إثراء الجانب النظري و كذا ما مدى مطابقة نتائج هذه الدراسات مع الدراسة الحالية هذه الأخيرة تحدد بالأهمية و الأهداف و التي يضع الباحث من خلالهما المسار الذي يسير عليه في دراسته مع الإشارة إلى العراقيل و الصعوبات التي واجهت بحثه، و هذا ما يتضح في التالي.

### 1- إشكالية الدراسة:

تعتبر عملية اختيار المهنة مسارا معقدا تتحكم فيه مجموعة من المحددات كانت و لا تزال تشكل موضوع دراسة للعديد من الباحثين ينشطون في مجالات علمية مختلفة كعلم الاجتماع و علم النفس و حتى علم الاقتصاد مما ساهم في بناء مخزون معرفي هائل حول الدور الذي تلعبه كل من استعدادات و مصالح و سمات الشخص و تصور هذا الأخير لمختلف المهن و كذا المحيط في اختيار المهنة.

جل هذه البحوث تعتبر ضمنا أن اختيار أي مهنة هو نتيجة لتفاعلات سمات الشخص السيكولوجية و الذهنية و الثقافية مع المحيط الاجتماعي و الثقافي الذي يعيش فيه هذا الأخير. غير

أن هذه التفاعلات تختلف باختلاف المهن . فمثلا مهنة التعليم (موضوع دراستنا هذه) تتميز عن بقية المهن بحكم ما تحمله من خصائص ومقومات.

فكل المهن ماعدا مهنة التعليم تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق مهنة معينة، بينما سبقت مهنة التعليم كل المهن جميعها بالتدخل في تكوين الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أية مهنة. زيادة على أنها مهنة دقيقة و حساسة تحقق أهداف المجتمع المقدسة الخاصة ببناء وتكوين الأجيال. لهذا على الأشخاص الذين يلتحقون بهذه المهنة أن يراعوا هذه المميزات و يتحلون بدرجة عالية من المسؤولية و الاستعداد الذهني و النفسي و حتى البدني. فهل الأمر كذلك؟ خاصة إذا علمنا أن شروط الانخراط في مهنة التعليم تغيرت في الوقت الراهن في أعقاب التحولات التي عرفتھا الظروف الاقتصادية و الاجتماعية إذ أضحي خريجو الجامعات الجزائرية في السنوات الأخيرة يواجهون صعوبات جمة في الحصول على وظائف منتظمة سواء في القطاع العام أو الخاص و ذلك لعدم قدرة القطاع العام على استيعاب أعداد الخريجين الكبيرة بالإضافة إلى ضعف القطاع الخاص مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة و لوحظ في الآونة الأخيرة توجه العديد من هؤلاء الخريجين إلى التعليم بحكم أن هذا الأخير أصبح تقريبا القطاع الوحيد الذي يستحدث مناصب شغل. في هذه الظروف هل أصبح الالتحاق بمهنة التعليم اضطراري أكثر منه اختياري؟ في حالة الاختيار الطوعي ما هي المحددات التي تدفع هؤلاء إلى الالتحاق بمسار التعليم؟ وهل لمتغير الجنس و العائلة و الخلفية الاجتماعية أثر في اتخاذ هذا القرار؟

## 2- فرضيات الدراسة

1- يعتبر غياب البديل أحد أهم محددات الإقبال على مهنة التعليم.

2- تعتبر مهنة التعليم مهنة أنثوية بامتياز.

3- العطل و قلة الحجم الساعي الأسبوعي من أهم المحفزات التي تجذب الأفراد نحو مهنة التعليم.

4- الانتماء الاجتماعي و المحيط العائلي يؤثران في اختيار مهنة التعليم.

### 3- أسباب اختيار الموضوع :

إن الدوافع التي كانت وراء اختيارنا لهذا الموضوع تمثلت أساسا في:

- ✓ التعرف على العوامل الرئيسية(الحقيقية) التي دفعت بالأساتذة إلى اختيار مهنة التعليم.
- ✓ محاولة معرفة العوامل التي تتدخل بشكل أقوى في عملية التخطيط و اختيار مهنة التعليم.
- ✓ قلة الأبحاث التي تناولت موضوع البحث في هذه العوامل وبالتالي إثراء مكتبتنا بهذه الدراسة السوسولوجية.
- ✓ التعرف على أهمية قطاع التربية في عملية التوظيف .
- ✓ يعالج الموضوع زاوية مهمة من زوايا علم اجتماع التنظيم و العمل والمتمثلة في عملية اختيار المهنة.
- ✓ يعتبر "اختيار المهنة" موضوع ذو أهمية بالغة حيث شغل فكر العديد من الباحثين لأن تداعيات هذه العملية تمس في آن واحد الفرد و المجتمع .
- ✓ ممارستي لمهنة التعليم "أستاذة في اللغة الانجليزية في الطور الثانوي" سمحت لي باكتساب تجربة مما جعلني أتساءل عن العوامل من وراء إقبال الأساتذة على ممارسة مهنة التعليم.

#### 4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على محددات اختيار مهنة التعليم و ذلك من خلال عينة ممثلة للأساتذة الممارسين وفقا لبعض المتغيرات منها الجنس (الجندر) و السن و المحفزات المادية... فهي بذلك تقدم صورة عن واقع التوظيف بالنسبة لمهنة التعليم في الجزائر كما لها أهمية على المستوى النظري و الامبريقي . فمن الناحية النظرية تساهم في إثراء مكتبتنا فيما يتعلق بمجال اختيار المهنة حيث لاحظنا قلة في المراجع العربية والدراسات الوطنية حول هذا الموضوع.

أما من الناحية التطبيقية ففي ضوء ما قد تسفر عنه هذه الدراسة من نتائج يمكن الاستفادة منها في تصميم و إعداد البرامج الإرشادية وضرورة الاهتمام بالمواد التي تنمي الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس. وبما أنها تمدنا بصورة عن واقع واحدة من أهم المهن التي تعد ركيزة أساسية في بناء المجتمعات و رقي الأمم فوجب أن تعمل الدولة جاهدة على الاهتمام بها و أن تضع معايير وأطر لمن يقبل بها في الجامعات بحيث يصبح الإقبال على هذه المهنة نابعا من حب صادق و إرادة حقيقية وليس مجرد إجبار وإرغام للتخلص من هاجس البطالة.

تفتح هذه الدراسة بابا للتركيز على العوامل والدوافع الكامنة وراء اختيار الأفراد لمهنة التعليم ؛ فالدراسات التربوية في جُلها لم تعر هذا الجانب الاهتمام الذي يستحقه، في ظل تركيزها المباشر على كيفية إعداد المعلمين لمدارس الغد، وتأهيلهم لمهنتهم واكتسابهم للمهارات الجديدة. فقبل التركيز على هذه النقطة الأخيرة و جب أن يكون القرار المبني في اختيار مهنة التعليم صائبا حتى يكون هناك تجاوب مع التكوين.

## 5- حدود الدراسة :

اقتصرت دراستنا الحالية على الكشف عن العوامل و الدوافع وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التعليم لأربع مؤسسات اختيرت بطريقة عشوائية على مستوى ولاية مستغانم لعينة لا تتعدى 155 أستاذا بافتراض تمثيلهم لمجتمع البحث و بعدها تعميم النتائج. و ستفتح هذه الدراسة أبوابا للبحث والتقصي باعتبارها تمس عدة أطراف بما فيهم التلاميذ، الأساتذة و المجتمع ككل، كما لها امتدادات على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية و السياسية وغيرها.

مما يستوجب دراسات علمية و بحوث أكاديمية من طرف هيئات ومراكز أبحاث لتشمل عينة ذات حجم أكبر تتعدى الطور الثانوي إلى المتوسط و الابتدائي و تستعمل أكثر من وسيلة لجمع معطيات البحث مثل الاستمارة و المقابلة معا من أجل الخروج بنتائج حقيقية للظاهرة و إحصائيات يمكن اعتمادها في البحوث العلمية و اعتبارها مراجع يتم الرجوع إليها.

## 6- صعوبات الدراسة:

لا تخلو أي دراسة من الصعوبات والعوائق ، فأثناء انجازنا لهذه المذكرة واجهتنا بعض الصعوبات يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- ✓ قلة المراجع الخاصة بالموضوع خاصة باللغة العربية مما اضطرني إلى الاستنجاد ببعض المراجع باللغة الانجليزية و ترجمتها إلى اللغة العربية.
- ✓ عدم تمكننا من إجراء الدراسة على عينة أكبر لضيق الوقت.
- ✓ رفض بعض الأساتذة ملء الاستمارات و ذلك لضعف الخلفية الثقافية فيما يخص ملء الاستمارة بالرغم من التأكيد على أن الغاية منها هي غاية علمية بالدرجة الأولى.

✓ صعوبة ملء الاستمارات على مستوى المؤسسات وعدم انضباط الأساتذة المبحوثين في الإجابة على كل الأسئلة بصورة منطقية. فالعديد من الإجابات كانت متناقضة . وهذا رغم وقوفنا وإشرافنا على العملية بأنفسنا.

✓ بعض الأساتذة كانوا يميلون إلى الإجابات المثالية ملء الاستمارة وكان هذا يتعارض مع الواقع الذي كنت أشهده وأنا في الميدان فما كانوا يصرحون به يتعارض و إجاباتهم و ظهر ذلك جليا في التناقض الواضح من خلال السؤال المفتوح (السؤال الأخير في الاستمارة).

## 7- خطة الدراسة:

### الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

تناولنا فيه مقدمة عامة و إشكالية مع الفرضيات، إضافة إلى دوافع و أهمية الموضوع و حدود الدراسة، كما تم التطرق إلى صعوبات و خطة الدراسة و كذا الدراسات السابقة و أخيرا المفاهيم الضرورية في الدراسة.

### الفصل الثاني: الطرح النظري للدراسة

وفيه تم التطرق إلى محورين رئيسيين في دراستنا . خصص المحور الأول لتقديم تعريف مفصل لعملية اختيار المهنة، أهدافها و خصائصها. أما المحور الثاني فقد استهدف أهم نظريات اختيار المهنة.

### الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تم عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة والتي تتضمن المنهج المتبع و مجتمع الدراسة و المجال الزمني للدراسة. إضافة إلى الدراسات الاستطلاعية و عرض كيفية اختيار العينة و المعاينة.

## الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

وقد أخذت في هذا الفصل كل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية ، بعد تطبيق أداة جمع البيانات و على ضوء الدراسات السابقة و النظريات الخاصة بعملية اختيار المهنة قمنا بوضع تحليلين . التحليل الوصفي الذي يضم متغيرات تصف الظاهرة و التحليل التفسيري للإجابة عن الفرضيات المقترحة في البحث.

### 8- الدراسات السابقة:

إن المتأمل للأدب التربوي - بشقيه العربي والعالمي- وخاصة العربي يفاجأ بالعدد القليل من الدراسات والبحوث التي تناولت الأسباب والدوافع الكامنة وراء اختيار الأفراد لمهنة التعليم ؛ فالدراسات التربوية في جُلها لم تعر هذا الجانب الاهتمام الذي يستحقه، في ظل تركيزها المباشر على كيفية إعداد المعلمين لمدارس الغد، وتأهيلهم لمهنتهم، ومدى رضاهم أو عزوفهم عنها، واختبار فاعلية طرق التدريس المختلفة التي يستخدمونها، والآليات الأفضل في تقويم تعلم الطلبة، واكتسابهم للمهارات الجديدة، وطرح أفكار جديدة في إدارة المواقف الصفية وضبطها. ومن بين الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع نذكر مايلي:

#### 1.8. الدراسات العربية:

1.1. دراسة أكرم عادل البشير، وسامر عبدالكريم خصاونة، وعبدالله محمد أبو تينة (2007)

الجامعة الهاشمية، مملكة الأردن.

عنوان الدراسة: "أن تكون معلم صف :الأسباب والعوامل -دراسة ميدانية- "

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي دفعت طلبة تخصص "معلم صف" في الجامعة الهاشمية (مملكة الأردن) إلى اختيار تخصصهم. تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي:

ما هي العوامل التي دفعت طلبة معلم الصف في الجامعة الهاشمية لاختيار تخصص معلم صف؟

واستخدم في هذه الدراسة استمارة اشتملت على خمسة مجالات، وزعت على ( 248 ) طالبا وطالبة خلال الفصل الدراسي 2005/2004. وقد أظهرت النتائج حصول الأسباب والعوامل في المجال الاجتماعي للمهنة ومجال الامتيازات الوظيفية لمهنة التعليم على المتوسطات الأعلى في اختيار الطلبة لتخصص معلم صف. في حين جاءت الأسباب والعوامل في مجالي العوامل الداخلية والخارجية بالمرتبة الأخيرة من حيث درجة تأثيرها في اختيارات الطلبة لتخصصهم.

إن العامل الأكثر تأثيرا في اختيار طلبة معلم صف لتخصصهم، هو حصول المعلم على إجازات طويلة خلال العام الدراسي، ونظرة المجتمع لمهنة التعليم بأنها الأنسب للفتيات، والامتيازات الوظيفية لمهنة المعلم، في حين شكل ضعف الإمكانيات المادية للطلبة وأسرههم، السبب الأقل تأثيرا في اختيار الطلبة لتخصص معلم صف.

أظهرت النتائج أن الأسباب والعوامل ضمن مجال الوضع الاجتماعي للمهنة، قد حازت على المتوسط الأعلى من بين المجالات الخمسة وهذه النتيجة يمكن أن تعزى إلى أن مهنة التعليم إجمالا، تعد في نظر الكثيرين- خاصة في المجتمعات المحافظة- بأنها المهنة الأنسب للفتيات عن غيرها من المهن، نظرا لعدم الاختلاط بين المرأة والرجل في مكان العمل الذي لا تتيحه مهنة التعليم إلا بمدى ضيق، وهذا ربما يفسر حصول عامل أو سبب نظرة المجتمع لمهنة التعليم بأنها المهنة الأنسب للفتاة.

كما يمكن اعتبار الأمان الوظيفي الذي تمنحه مهنة التعليم لمنتسبيها - خاصة من يعمل في المدارس الحكومية لا الخاصة - سببا آخر في تفسير حصول الدوافع ضمن هذا المجال.

2.1. دراسة نعيمة هلاي و نصرالدين ليفة (2015) جامعة عبدالحميد مهري - قسنطينة 2

الجزائر

عنوان الدراسة: "دافعية اختيار مهنة التعليم و تصورات المدرسة عند طلبة المدارس العليا لتكوين الأساتذة بالجزائر".

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء أولاً على دوافع طلبة المدارس العليا لتكوين الأساتذة من اختيار مهنة التعليم وثانياً على تصوراتهم للمدرسة . و لمعرفة هذه الدوافع تم تطبيق استبيان دافعية اختيار مهنة التعليم على عينة مكونة من 750 طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ضمن الطلبة المسجلين بالدفعات النهائية لمدارس تكوين الأساتذة لمستويات التدريس الثلاثة بكل من قسنطينة و القبة وسكيكدة في الجزائر للسنة الجامعية 2012. انطلقت هذه الدراسة من سؤال رئيسي تمثل في:

ماهي دوافع طلبة المدارس العليا للأساتذة لاختيار مهنة التعليم؟

وقد كشفت الدراسة عن تداخل العديد من الدوافع في اختيار مهنة التعليم، أبرزها الدافع المتعلق بفرصة العمل والذي جاء على رأس دوافع الطلبة، و تأتي بعدها الدوافع الغيرية الموجهة لتقديم الخدمة ، أما الدوافع الداخلية المتعلقة بحب المهنة والشعور بالكفاءة الذاتية لممارستها فجاءت متأخرة مقارنة بالدوافع الأخرى ، ما يزيد من أهمية إيلاء الاهتمام أكثر بهذا البعد في عملية انتقاء و توظيف المتقدمين لمهنة التعليم.

2.8. الدراسات الأجنبية:

1.2. دراسات لورتي Lortie (1975) الولايات المتحدة الأمريكية

هي عبارة عن دراسة اجتماعية أجراها لورتي في الولايات المتحدة الأمريكية و جمعها في كتاب سمي ب « School teacher » سنة 1975 واستخرج من خلالها خمسة دوافع لاختيار مسار مدرس،

مستعملا كوسيلة لبحثه تقنية المقابلة، والدوافع هي : دوافع تقديم الخدمة ودوافع متعلقة بامتيازات المهنة مثل العطل ودوافع متعلقة بالفوائد المادية مثل الراتب و دوافع متعلقة بالاستمرارية مثل الرغبة في التواجد ضمن سيرورة متواصلة للتعلم، وكذا دافعية داخلية المنشأ لفعل التدريس، كما توصلت ذات الدراسة إلى دوافع مرتبطة بالربح المادي ، الحركية الجغرافية و السهولة النسبية في الالتحاق بكليات التربية ، كون أيضا إتباع مسار في العديد من المهن مكبوح اجتماعيا بالنسبة للمرأة.

## 2.2. دراسات وات وريتشاردسون : Watt and Richardson (2010) أستراليا

فيما يخص الدراسات التي قام بها كل من وات وريتشاردسون في أستراليا بين سنتي 2005 و2009 شملت عينات متباينة تجاوزت 1500 طالب في بعضها، فقد توصلت إلى تطوير مقياس حول دافعية اختيار مهنة التعليم ، وهو النموذج النظري " مقياس العوامل المؤثرة في اختيار التدريس « Factors Influencing Teaching Choice » أو اختصارا FIT-Choice وهو مقياس يسمح بتحليل اختيار مهنة التعليم، صمم بناء على النتائج التي تكررت في الدراسات حول الموضوع، والتي أدمجت في إطار نظرية " نظرية التوقع - القيمة " في الدافعية ، يجمل المقياس الدافعية الغيرية ( الفائدة الاجتماعية) ، ودافعية خارجية المنشأ وسميت ( الفائدة الشخصية)، ودافعية داخلية المنشأ وهي المعتقدات حول القدرات الخاصة للفرد ، كما أن الإطار FIT-choice يتطرق أيضا إلى تأثير التنشئة الاجتماعية ، وكذا إلى إدراك المسار المهني للتعليم من طرف الأساتذة أنفسهم.

## 3.2. دراسة عايدين باليارو كنان أوزيان: Aydin Balyer and Kenan Ozean

(2014) جامعة أديامان - تركيا-

العنوان : "الأسباب الدافعة إلى اختيار طلبة المدارس العليا لمهنة التعليم"

"Choosing Teaching Profession as a Career : Student's Reasons "

دراسة تركية شملت 1410 طالب. إشكالية الدراسة انطلقت من سؤالين رئيسيين يتمثلان في: ما هي

الأسباب التي دفعت الطلبة إلى الالتحاق بمسار التعليم ؟

وهل لمتغير الجنس و العائلة والخلفية الاجتماعية تأثير في اتخاذ هذا القرار؟

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

✓ الطلبة يختارون مهنة التدريس للأسباب التالية :

■ أسباب غيرية و داخلية المنشأ: وهنا تؤخذ العوامل الشخصية بعين الاعتبار أكثر من نظيرتها الاقتصادية والاجتماعية مثل التصور الذي يتخذه الفرد حول مهنة التعليم بأنها مهنة جد مهمة و حب المهنة. إضافة إلى إيديولوجية بعض الطلبة التي تتمثل في التأثير على الجيل الصاعد.

■ أسباب خارجية المنشأ و ترجع إلى الأسباب الاقتصادية و المكانة الاجتماعية نذكر منها اعتبار المجتمع بأن التعليم مهنة محترمة و مباركة و الامتيازات الايجابية المتمثلة في العطل و الحجم الساعي و باعتبارها مهنة آمنة وظيفيا.

■ التأثير بالآخرين: تأثير الأقارب و الأساتذة و الوالدين و خبرات الطفولة .

✓ كما أكدت هذه الدراسة بأن الجنس متغير مهم في عملية الاختيار المهني فالطلبة

الإناث يختارون مهنة التعليم بسبب الدوافع الغيرية و داخلية المنشأ و لكن الطلبة الذكور يختارونها بسبب الدوافع خارجية المنشأ.

✓ توصلت هذه الدراسة إلى أن التعليم هو مهنة الطبقة المتوسطة و الفقيرة اقتصاديا

فمعظم الطلبة في هذه الدراسة ينتمون إلى عائلات فقيرة ( غالبا ريفية) أو ذات دخل متوسط و ذلك حتما لسد حاجياتهم المادية.

4.2. دراسة محمد شايبير Mohammed Shabbir (2014) جامعة أن هوي –الصين.

العنوان: "الدافع لاختيار التدريس كوظيفة والرضا الوظيفي في سياق كشمير الاداري في باكستان."

**"Motivation for Choosing Teaching as a Career and Job Satisfaction within**

**Context of Pakistan Administrative Kashmir"**

اختبرت هذه الدراسة المحفزات و الرضا المهني ل 150 معلم ابتدائي (مسح شامل) في باكستان.

الهدف منها هو البحث في العوامل التي أثرت عليهم في اختيار مهنة التعليم .

أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي كالتالي:

- معظم المعلمين يؤمنون بأن مهنة التعليم هي مهنة مثالية لأنهم كانوا دوما يسعون لكسب هذا المنصب.
- المساهمة في بناء المجتمعات من الأسباب الوجيهة التي جعلتهم يختارون هذه المهنة.
- غياب البديل والهروب من شبح البطالة عاملان أساسيان في اختيار مهنة التعليم.
- بالرغم من أن العديد من الأساتذة صرحوا بأنهم يحبون ممارسة مهنة التعليم إلا انه بجانب ذلك لا يمكن أن ننكر الأحكام الشخصية للأساتذة التي تشير إلى أن البطالة و الواقع الاقتصادي المتدني و نقص وسائل الدخل المناسبة كانت ضمن العوامل الأخرى التي أجبرت الأفراد على ممارسة مهنة التعليم.

5.2. دراسة لاون هاوس وجان غودمان: Loene M.Howes and Jane Goodman

Delahunty (2015) جامعة تشارلزستورت – استراليا-

العنوان: "قرارات المسار المهني للأساتذة "

## “Teachers’ Career Decisions: Perspectives on Choosing Teaching Career and on Staying or Leaving”

أنجزت هذه الدراسة في أستراليا و شملت 133 أستاذا. 59 منهم لازالوا يمارسون مهنة التعليم و 34 لم يقرروا بعد إذا ما كانوا سيغيرون هذه المهنة أم سيبقون فيها و 40 منهم أصبحوا يمارسون مهنة أخرى. وقد تم استجواب مفردات البحث عن طريق ملء استمارة الكترونية. عملت هذه الدراسة على البحث في العوامل التي أدت إلى اختيار الأساتذة لمهنة التعليم والتي أدت إلى عزوف البعض الآخر عنها .

تتمثل أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي:

■ من أبرز العوامل التي تدفع بالفرد إلى اختيار مهنة التعليم هي حب التعليم و حب التعامل مع الأطفال ويعتبر هذان المحفزان من الدوافع داخلية المنشأ. إضافة إلى الرغبة في المساهمة في بناء الجيل القادم و تقديم خدمة للمجتمع والتأثر بخبرات الطفولة و نقص البديل و عدم الحصول على نقاط كافية تسمح باختيار مسار مهني آخر و التأثر بالمحيط. و باعتبار أن مهنة التعليم لها من الامتيازات ما يميزها عن باقي المهن من عطل و حجم ساعي أقل و باعتبارها مهنة أمنة وظيفيا فالفرد يسعى جاهدا إلى اختيارها.

■ أشارت هذه الدراسة إلى أن المتخرجين من المدارس العليا يرون بأنها القرار الأنسب للحصول على الوظيفة في أقرب فرصة هربا من هاجس البطالة. و توصلت إلى أن الحيز الوظيفي للمرأة يعتبر جد محدود عند اختيارها للوظيفة.

أما بالنسبة للأسباب من وراء اختيار مهنة التعليم فتتمثل أساسا في:

■ نقص أو فقدان المتعة أو الاستمتاع بممارسة مهنة التعليم.

■ تردي أوضاع العمل.

- التفاعل السلبي مع الطاقم الإداري.
- سلوك التلاميذ غير اللائق الذي يثير القلق .
- سوء القيادة.
- الحاجة إلى التغيير.
- عدم التوازن بين الحياة و العمل بحكم أن التعليم يجبر الأستاذ على العمل داخل المحيط المدرسي و خارجه .

6.2. دراسة روبرت تومسيك : Robert Tomsic (2016)

Constantine the Philosopher University - سلوفاكيا-

العنوان: اختيار التدريس كمهنة: أهمية نوع الدافع في الخيارات المهنية

**“Choosing Teaching as a Career :The Importance of the Type of Motivation in Career Choices”**

تبحث هذه الدراسة عن الحوافز الخارجية و الغيرية و داخلية المنشأ و أهميتها في عملية اختيار المهنة. أجريت على 324 أستاذ مدرس مكونين في أول عامهم الدراسي بسلوفاكيا سنة 2016. واستعمل الباحث مقياس الاختيار المهني للتعليم

SMVUP (Teaching Career Choice Scale) ليتوصل إلى النتائج التالية.

- أظهرت نتائج هذه الدراسة بأن التأثير من طرف الآخرين و عدم توفر البديل يرتبط ارتباطا عكسيا مع الاهتمام بالكفاءات و الخبرة التي تتطلبها المهنة.
- الدوافع داخلية المنشأ هي الأكثر أهمية لتأثيرها العالي على الفرد فهي تعتبر مفتاح النجاح في مهنة التعليم.

- الدوافع الغيرية: تكمن أهميتها في تجسيد الرغبة في تحسين رفاهية الآخرين. وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدوافع داخلية المنشأ.
- الدوافع الخارجية تعتبر سلبية لأنها تؤثر بطريقة أو بأخرى على أداء الأستاذ.
- هناك عدة عوامل تؤثر على المحفزات التي تعمل على اختيار مهنة التعليم من بينها الجندر (الجنس) والخلفية السوسيو اقتصادية والخلفية الثقافية والاجتماعية والسن.
- النساء أكثر اختياراً لمهنة التعليم من الرجال.
- العديد من الأساتذة يأتون من مناطق صغيرة.
- يتأثر الأفراد بالعائلة والوالدين والأساتذة والأصدقاء عند اختيار مهنة التعليم.
- الآباء العاملين في مهنة التعليم لهم تأثير بالغ الأهمية على أبنائهم في اختيار مهنة التعليم.

## 9- أجرأة المفاهيم:

### 1.1. الاختيار: Choice

تضمن الاختيار اتخاذ القرار، كما يمكن أن يتضمن أيضاً على تحكيم مزايا الخيارات المتعددة وتحديد خيار أو أكثر.

### 2.9. مفهوم المهنة Profession:

لغة:

تشير إلى الخدمة، مَهْنَتُهُمْ: خَدَمَهُمْ، والمِهْنَةُ هي الحداقة في العمل ونحوه وهي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة، وأصل المهنة العمل باليد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة 422-138 هـ / 1030 - 855 م ملحق خاص بالعدد (السابع عشر) كانون الأول، 2014، ص. 322 - 320

## اصطلاحا:

هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية؛ وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية . يقدم الفرد هذه المجموعة من النشاطات و الواجبات للمجتمع مقابل أجر أو مرتب معين وتكون مبنية على أساس من العلم والخبرة. فهي تتطلب تكويننا فكريا عالي المستوى.

أما من الناحية السوسولوجية فيعتبر اليوت المهنة ظاهرة اجتماعية لإمكانية ملاحظتها ووصفها و تحليل عناصرها. وهي نمط من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات متخصصة من العمل. لا تقتصر على النشاطات المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطته داخل البناء الاجتماعي.<sup>1</sup>

تمنح المهنة الفرد قدرا من الاحترام و التقدير و الهيبة الاجتماعية التي تحدد مكانته ضمن التدرج الاجتماعي فتحدد بذلك طبقته الاجتماعية. تمنح بعض المهن صاحبها القوة و النفوذ لذلك أصبح النفوذ الاجتماعي متأثرا بالمهنة. وهذا ما يؤثر على اتجاه الأفراد و الأولياء أثناء اتخاذهم للقرار المهني. يرى فيير بأن التمهين professionnalisation مكن الفرد من الحصول على المكانة الاجتماعية التي يستحقها بعيدا عن الحق الإلهي والامتيازات.<sup>2</sup>

تتغير مكانة المهن عبر اختلاف الزمن فلم يكن للمهن الفكرية كالمعلم أو تلك المتعلقة بالصناعة نفس المكانة التي باتت تحظى بها في وقتنا الحالي إذا ما قورنت بالزراعة.

تختلف المهنة عن الحرفة في كون أن الأولى تتطلب نشاطا فكريا أما الثانية فهي تقتصر على المهارات التي تتحقق بفضل التجربة و التدريب.

<sup>1</sup> عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993 ،

ص28

<sup>2</sup> Richard Wittorski, la professionnalisation, Savoirs, 2008, 17, pp.11-38.

### 3.9. اختيار المهنة :

يقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية ، لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات التي تحتوي عليها المهنة المختارة.

### 4.9. محددات اختيار المهنة

مجموعة العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية التي توجه الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية.

### 5.9. الأستاذ : Teacher

هو الشخص الذي يمارس مهنة التربية والتعليم ويلقب بعدة أسماء كالمعلم والمدرس والمربي والأستاذ والمصطلح الأخير يتناسب مع موضوع بحثنا والذي يلقب به كل من يمارس مهنة التعليم في الطورين الأساسي و الثانوي وفي التعليم العالي. ويعتبر الأستاذ العمود الفقري وبمقدار صلاحه يكون صلاح التعليم. يصنف أساتذة التعليم الثانوي إلى:

✓ الأستاذ المتربص: يمضي الأستاذ في سنته الأولى فترة تقدر بـ9 أشهر، وهي فترة التربص، على أن يجتاز في نهاية الفترة اختبارات في علوم التربية والتشريع المدرسي ودروس تطبيقية، فإما أن ينجح ويرسم في المنصب بشكل دائم وإما أن يفشل ويعيد التربص، وفي نهاية فترة التربص الثانية إما أن ينجح أو يفصل من سلك التدريس بشكل نهائي.

✓ الأستاذ المرسم: يكون في الصنف 13. إضافة إلى تحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها يطلب من الأستاذ المرسم المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات و المشاركة في عمليات التكوين المختلفة

✓ الأستاذ الرئيسي: يكون في الصنف 14. زيادة على المهام الموكلة إلى أستاذ التعليم الثانوي يكلف الأستاذ الرئيسي بالتنسيق في المادة أو القسم و يشارك في تأطير عمليات التكوين التحضيري و في أعمال البحث التربوي التطبيقي<sup>1</sup>

✓ الأستاذ المكون: يكون في الصنف 16. زيادة على المهام الموكلة إلى الأساتذة الرئيسيين في التعليم الثانوي يقوم الأستاذ المكون بتأطير الطلبة الأساتذة ومتابعتهم في التريصات التطبيقية في الوسط المهني كما يشارك في أعمال الدراسات و البحث و إعداد و تقييم برامج التكوين.<sup>2</sup>

### 6.9. الدافعية المهنية: Job Motivation

يقصد بها مجموعة من العوامل التي تتمثل برغبات الفرد وميوله و اتجاهاته نحو مهنة معينة، بحيث يحقق توازنه المهني و يصل لأهدافه المهنية و أحلامه التي تجعله ناجحاً في الحياة المهنية.

### 7.9. الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

مجموعة مشاعر الفرد تجاه عمله التي تنتج عن درجة تلبية العمل لاحتياجاته المختلفة و التي يعبر من خلالها عن مدى تقبله للعمل.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 90-49 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 .

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 في المادة 70.

القسم الثاني

البناء النظري للنظرية

## الفصل الأول اختيار المهنة

### تمهيد

- 1- مفهوم اختيار المهنة.
- 2- أهمية اختيار المهنة.
- 3- أسس اختيار المهنة .
- 4- خصائص اختيار المهنة.
- 5- العوامل المؤثرة في اختيار المهنة .
- 6- المهنة من المنظور السوسيولوجي .
- 7- المقارنة الوظيفية .
- 8- المقارنة التفاعلية الرمزية.
- 9- المقارنة الصراعية.

### الخاتمة.

## تمهيد

لطالما شغل مفهوم المهنة فكر العديد من الباحثين و ذلك لأهميتها البارزة في المجتمع. فهي ترتبط ارتباط وثيقا بمكانة الفرد في التدرج الاجتماعي لهذا سوف ندرسها من المنظور السوسيولوجي ونسلط الضوء على أهم المقاربات التي تناولتها. و سنحاول في هذا الفصل أن نقدم مفهوما مفصلا لمفهوم المهنة وكيفية اختيارها. فعملية اختيار المهنة تعد مرحلة بالغة الأهمية في حياة الفرد لها أسسها و خصائصها و عوامل مختلفة تؤثر فيها.

### 1- مفهوم اختيار المهنة:

يعتبر مفهوم اختيار المهنة من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الفرد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية.

ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات<sup>1</sup>:

أ - معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه البيئية ونوع مستوى تعليمه و تدريبه.

ب - معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب.

ج - المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق.

يرى لطفي أن مفهوم اختيار المهنة يشير إلى تفضيل الفرد إلى نمط معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل.

يعتبر العديد من الباحثين في هذا الموضوع بأن اختيار المهنة حدث أني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن. أما آخرون فيرون بأنه سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن، تؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد.

<sup>1</sup> محمد بن جعفر جمال الدين، مكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 27.

يرى سوبر أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة .

ويرى هولاند أن الفرد يتجه بشكل دائم للمهنة التي تلي اتجاهه ,وإذا كان هناك أكثر من اتجاه شبيهات ببعضها البعض أو قريبة الشبه على الأقل في قوتها فإن الفرد سيتردد في اختيار المهنة المناسبة ,وعندها فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة للاتجاه الأقوى و مدى انسجامها مع قدراته .

من خلال هذه التعاريف الاصطلاحية يمكننا أن نستخلص تعريفا لاختيار المهنة حسب هدف الدراسة كما يلي:

نقصد به عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره, لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة.

يعتمد هذا الاختيار على طبيعة المهارات المكتسبة والمرغوبة لدى الفرد والتي يرغب بالقيام بها من أجل تحقيق أقصى إنتاجية أو إشباع معنوي ومادي لكي يكون أكثر رضا عن ذاته بالدرجة الأولى وعن وظيفته بالدرجة الثانية ليتمكن بذلك من الوصول إلى درجة الإبداع من خلال ممارسته المهنية.

## 2- أهمية اختيار المهنة:

يرى المشعان ( 1993 م) أن اختيار الفرد للعمل المناسب يجعله قادرا على التفوق، والترقي فيه , ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافس لمهنته ,كما يساعده على الاستمرارية في مجال عمله وعدم الانقطاع عنه والالتحاق بمهنة أخرى والبدء في أول السلم من جديد وكذلك ملاءمة العمل للفرد يجزيه كسبا أوفر وأجرا أعلى وفضلا عن ذلك فإن هناك خير أجدى وهو الراحة النفسية التي يلقاها

الفرد في أدائه عملا يستمتع به ,وكذلك عند اختيار الفرد للمهنة التي تتيح له الفرصة للعيش في المجتمع الذي يريد ,ومع طبقة الناس الذين يرتاح إليهم<sup>1</sup>.

ويرى ياسين وعلي ( 1999 م) أن لاختيار المهنة أهمية تكمن فيما يلي :

-زيادة الإنتاجية ,فإن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا.

- تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته،

فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.<sup>2</sup>

ويشير (كشورود ,د.ت) للدور الذي يلعبه الاختيار المهني في تحسين عملية العلاقات الإنسانية، لأن

الفرد الذي يشعر بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي والسعادة يكون أكثر استعدادا للتفاهم والتعاون

والعمل مع الغير ,أما الفرد الذي لا تنتابه هذه المشاعر يكون قلقا باستمرار كثير الشكاوي و كثير

التذمر مما يؤدي إلى الإساءة والتأثير على علاقاته برؤسائه وزملائه في مكان العمل<sup>3</sup>.

### 3- أسس اختيار المهنة:

تعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته فالفرد لا يستطيع أن يختار

مهنة جزافا ، لأن الإنسان بطبيعته لديه نزعة فطرية تدفعه دائما نحو الأفضل ونحو تطوير الذات

والوصول إلى مستويات عليا داخل المنظمات ولن يكون ذلك إلا ببناء اتجاهات إيجابية حول النفس و

تعزيز الثقة بالذات وذلك لتحقيق القرار المهني الذي يحقق الإشباع الذاتي.

إن اختيار المهنة المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعى فيه ميول الفرد وقدراته وقيمه وسماته

الشخصية و مفهومه عن ذاته و تفضيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسدي ، النفسي

<sup>1</sup> المشعان عويد سلطان ،التوجيه المهني ،مكتبة الفلاح، الكويت، 1993 ص 30 .

<sup>2</sup> ياسين حمدي وعلي حسن ،علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999، ص 20-25

<sup>3</sup> كشورود ،عمار الطيب ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، المكتبة المركزية، ليبيا، ص 50.

الانفعالي، العمري والاجتماعي يساهم في النجاح المهني، فالشخص الناجح مهنيًا يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل.

إن عملية اختيار المهنة تستدعي من الفرد أن يفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل ولا يتأثر بالآخرين، مع أن الآخرين قد يكون لهم دور في ذلك. كما ينبغي على الفرد أن يبتعد عن التقليد و المحاكاة. فليس لمجرد أن المهنة ناجحة وذات مكانة اجتماعية مرموقة يقبل عليها بل يجب أن تكون الرغبة الصادقة هي الأقوى.

من الخطأ الاعتقاد بأن الفرد لا يصلح إلا المهنة معينة بل على العكس فهو يصلح لأكثر من مهنة فهو قادر على التكيف والتوافق ولكنه يختار المهنة التي لا تتطلب منه جهداً للتكيف معها أي التي تناسبه ولا تتطلب الكثير من التعديلات أو إعادة التكيف.

ينبغي أن تكون عملية اختيار المهنة عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتيح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره، لذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم الجامعة ثم بعد التخرج من الجامعة، لأن الفرد يتغير والمجتمع من حوله وحتى المهن والأعمال تتغير فهناك مهنة تسود فترة ثم تصبح بعد ذلك عديمة الأهمية في فترة أخرى.

#### 4- خصائص اختيار المهنة السليم:

لكي يكون القرار المهني سليم وقائم على قناعات شخصية يجب أن يلمس خاصيتين أساسيتين . وتمثل هاتين الخاصيتين في<sup>1</sup>:

##### 1.4. الاستقلال:

إن اختيار المهنة التي تتوافق والقدرات الفردية يتطلب نوعاً من الاستقلالية بعيداً عن تأثيرات الأفراد المحيطين فوحده المقبل على المهنة هو صاحب القرار. ولكي يكون القرار مبني على أساس منطقي ومعقول يجب:

<sup>1</sup> عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 1999، ص166

أ. التعرف على فرص العمل أو الدراسة المتاحة.

ب. التعرف على القيم و الميول و المهارات و القدرات و الإمكانيات و المستوى الأقصى الذي يمكن

أن يصل إليه الفرد لكي يتمكن من اختيار أمثل لمهنة المستقبل لضمان النجاح.

ت. التعرف على إتجاه سوق العمل .

## 2.4. المرونة:

بعد اختيار المهنة التي تتناسب مع ميول و قدرات الفرد و يجب على هذا الأخير العمل على التحلي بالمرونة الكافية وذلك بالبحث عن فرصة للدراسة أو التدريب أو العمل في المجال الذي يقع فيه الاختيار. وقد و جب على الفرد أن يضع مجموعة من الاختيارات بدلا من وضع اختيار واحد و ترتيبها حسب أولوياته. و ذلك لكي يكون جاهزا لمواجهة ما يفرضه سوق العمل من مهن متاحة.

إن المهن و المجالات الدراسية و التدريبية تقع ضمن مجموعات تتقارب فيما بينهما و فيما يلي سنعرض

المجموعات المهنية:<sup>1</sup>

1-المهن الهندسية و الفيزيائية و الرياضيات.

2-المهن الطبية و العلوم البيولوجية و الزراعية.

3-المهن المحاسبية و إدارة أعمال.

4-المهن التعليمية و الخدمات الاجتماعية.

5-المهن الإنسانية و السلوكية و القانونية و الاجتماعية.

6-الفنون الجميلة و التشكيلية و الموسيقية.

7-الوظائف الفنية و التكنولوجية.

8-المالكين و أعمال البيع.

9-الأعمال الميكانيكية و الحرف الصناعية.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 76

10-الحرف الإنشائية.

11-أعمال السكرتارية والمكاتب.

12-الخدمات العامة

## 5- العوامل المؤثرة في اختيار المهنة:

يجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في اختيار المهنة عند الشروع باتخاذ مثل هذا القرار ومن هذه العوامل توقعات الفرد وقدراته ، ميوله ، اتجاهاته ، حاجاته للإنجاز ، الخوف ، الفشل ، الثقة بالنفس ، تعارض الأدوار ، الحظ ، الصدقة ، خيارات الطفولة المبكرة ، أنماط التنشئة الاجتماعية ، شدة حاجاته للعمل ، الأوضاع الاقتصادية للفرد ، جماعات الرفاق ، وسائل الإعلام المحاباة على أساس الجنس ، العرق ، العرض والطلب في سوق العمل ، والأشخاص المهمين في حياة الفرد ، وقيمه ومدى سواء الفرد جسميا ونفسيا ، روح المغامرة ومستوى طموحة ومفهومة عن ذاته.

## 6- المهنة من المنظور السوسولوجي:

تعتبر السوسولوجيا المهن من حيث قيمتها الاجتماعية والاقتصادية والمكانة الاجتماعية لمن يمتنها بأنها غير متجانسة. ومن الناحية التاريخية اختلفت نظرة السكان للمهن وللمشتغلين بها، من عصر إلى آخر، وأحيانا من حقبة إلى أخرى، وما يترتب عن ذلك من امتيازات. فخلافا على ما آلت إليه الأمور في وقتنا الحالي فقد كان المجتمع البدوي العربي يحتقر المهن التي لها علاقة بالصناعة والفكر ويزكي تلك التي لها علاقة بالزراعة فقط.

الجدير بالذكر أن المهنة أو الحرفة تتميز بتجسيدها لجملة من الأبعاد أو الخصائص الإنسانية أو المجتمعية، التي ساعدت على تطور الإنسان والمجتمع اقتصاديا وفنيا وثقافيا، وهي تسهم أيضا في تحسين تحكم الإنسان وتسخيره لمحيطه الاجتماعي والطبيعي بما ييسر له سبل العيش.

وقد اعتبر تايلور أن المهنة نشاط يرتبط بسوق العمل، ويشبع حاجات الفرد الأساسية، وهي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد.<sup>1</sup> وبناء على ذلك فالمهنة هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يحصل عليه أصحابها ، مما يعني ربط المهنة بالقوة الاجتماعية، وأحيانا بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد، وقد أصبح النفوذ الاجتماعي يتحدد في المجتمع المعاصر بطبيعة المهنة والأعمال التي يزاولها، وقد يؤثر ذلك على اتجاهات الناس نحو مهنة معينة.

وللمهنة أهمية سوسيولوجية أيضا كما يبين علماء الاجتماع مثل أنتوني غيدنز A. Giddenz أهمية في تبوء الفرد مكانة اجتماعية، وتحديدها لوضعيته ضمن التدرج الاجتماعي كما أوضح ماكس فيبر Max Weber على وجه الخصوص، الذي تعتبر تحليلاته إضافات لمساهمات كارل ماركس في هذا الشأن، فالذين " يشغلون المناصب الإدارية أو المهنية يحققون كسبا أكبر ويتمتعون بشروط تفضيلية في العمل على سبيل المثال أكثر من العمال المهنيين . و ما يتوفرون عليه من مؤهلات مثل الشهادات العلمية والمهارات التي اكتسبوها تجعلهم أسهل تسويقا ممن لا يتمتعون بمثل هذه المؤهلات". ولذلك تعتبر المهنة حسب غيدنز " واحدة من مؤشرات الطبقة الاجتماعية، ويميل الأفراد الذين يشغلون مهنة معينة واحدة إلى تحقيقهم درجات متشابهة من النفع الاجتماعي أو حصولهم على فرص متماثلة في الحياة و إلى افتقارهم أو حرمانهم منها، وقد درج علماء الاجتماع على استخدام المخططات المهنية الطباقية لرسم الملامح العامة لخريطة البنية الطباقية للمجتمع، ويُستفاد من هذه المخططات في تلمس معالم اللامساواة وأنماطها، غير أنه قد تكون عديمة النفع في مجالات أخرى هذا.<sup>2</sup>

وقد اجتهد العلماء للتمييز بين علم اجتماع العمل وعلم اجتماع المهن وفروع علم اجتماع القرية منه مثل علم اجتماع الحرفة:

<sup>1</sup>كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002 ، ص144

<sup>2</sup>أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط 4 ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص349

فعلم اجتماع العمل Sociology of Work يدرس " طبيعة الشغل والخبرة التي يعايشها الفرد، وهو يتناول الأفعال والروتين والعلاقات أو المسؤولية المرتبطة بكل منصب عمل. "

أما علم اجتماع الحرف Sociology of Occupation فيهتم بالحرفة" باعتبارها تشكل كُلاً، وهو يدرس علاقاتها بأنواع الشغل الأخرى؛ ويتناولها أيضا من حيث مسارها، والجمعيات المهنية التي تميزها، وثقافتها الخاصة"<sup>1</sup>

بالنسبة لعلم اجتماع المهن Sociology of Professions فيدرس الظاهرة بنفس طريقة الحرف، غير أنه يؤكد على الرهان الاجتماعي المعقود عليها أو على مساهمتها الاجتماعية، وكذا الأعمال العديدة التي تمثلها، ويتناول كيف أسهمت في الدفع بظهور ميدان مستقل من الدراسة، وهو علم اجتماع المهن.

وتعود الإسهامات الأولى لهذا الفرع إلى أعمال إيميل دوركايم Durkheim وماكس فيبر Weber وتالكوت بارسونز Parsons ، وهم يعرفون المهن الحرة من خلال ماشهدته من تطور في المجتمعات الصناعية . سلط دوركايم الضوء على دور الجماعات المهنية في تنظيم الحياة الاجتماعية و الاقتصادية وفي تعزيز التماسك الاجتماعي، والحفاظ على دينامية الرابط الاجتماعي .<sup>2</sup>

من جانبه أكد فيبر على الدور الهام الذي تؤديه المهن أيضا في المجتمع الغربي الحديث؛ حيث أن عملية التمهين professionnalisation تشير إلى الانتقال من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام يمنح فيه الفرد مكانته وفقا لاختصاصاته.

## 7- المقاربة الوظيفية:

تنظر هذه المقاربة للمهن بوصفها وحدات أساسية في المجتمعات المتقدمة، وتعتبر هي أولا وقبل كل شيء بحثا منظما وشرعيا للاعتراف بوضع تقوده مجموعة مهنية وتشير هذه العملية في أي مهنة إلى "العملية التي من خلالها يمارس الأفراد عملا، ويحاولون بقدر المستطاع تحديد وتوسيع حدود ميدان

<sup>1</sup> Couture, D. (1988). Présentation. Enjeux actuels en sociologie des professions. *Sociologie et sociétés*. vol. XX. no. 277 in Martineau, p. 77  
<sup>2</sup> Claude Dubar, Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif, <http://books.openedition.org/editionsmsh/5723>.

نشاطهم، أي أعمالهم وزيابائهم<sup>1</sup> ويتميز الموقف الوظيفي عن الاتجاهات الأخرى التي تناولت هذا الموضوع حسب غود وويلنسكي (Goode, 1957; Wilensky, 1964) باستناده إلى ركيزتين حيث: "تشكل المهنة من جهة مجموعات موحدة حول نفس القيم ونفس "أخلاقيات الخدمة"، ويتوفر الوضع المهني لهؤلاء من ناحية أخرى على "معرفة" علمية، بحيث لا يقتصر الأمر فقط على الممارسة<sup>2</sup>. وتحاول المقاربة الوظيفية حسب بورد ونكل Bourdoncle بناء المهنة وذلك بالانطلاق من طبيعتها و حجم أو أهمية مساهمتها الاجتماعية بحيث تبدو كأول تجربة جادة لجعل المهنة كموضوع نظري جدير بهذا الاسم؛ إضافة إلى ذلك أوضح الباحثون إضافة إلى الوظيفة الاجتماعية التنظيمية للمهنة، وما تؤديه من خدمات، وبينوا أيضا وظيفة التنشئة الاجتماعية التي تؤديها لأعضائها. و يلاحظ أن هذه المقاربة قد كشفت بطريقة ما عن سلسلة من الخصائص، أو نموذج مثالي للمهنة<sup>3</sup>.

## 8- المقاربة التفاعلية الرمزية:

تبدو المهنة في المقاربة التفاعلية الرمزية مثل «مجموعة مهنية تفاوض على الأرض حول نشاط و شروطه، وحول علاقاتها مع العملاء، وهي تنتج من جهة خدمة، و إيديولوجية تشرع عبرها تفويضها تتطلبه هذه المجموعة من المجتمع<sup>4</sup>.» وتشير عملية التمهين professionnalisation في هذه الحالة إلى عملية إنشاء خدمة و إيديولوجية تسعى لتحقيق الاستقلالية، والاعتراف الاجتماعي بالجماعة المهنية. لاحظ العلماء أن أول ما يعاب على هذا الاتجاه أنه تبني خطاب الفاعلين أي أصحاب المهنة قصد إضفاء شرعية أكاديمية عليه. رغم أنهم تجنبوا بعناية الفخ الذي سقط فيه الوظيفيون، خاصة فيما يتعلق بتحديد طبيعة المهنة. فبدل أن يُحدد هؤلاء (التفاعليون الرمزيون) خصائص المهنة مقارنة

<sup>1</sup> Couture, D. (1988). Présentation. Enjeux actuels en sociologie des professions. *Sociologie et sociétés*. vol. XX. no. 2. p.5 in Martineau

<sup>2</sup> Dubar. C. (1991). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris. Armand Colin, p140, in : Martineau, op.cit.

<sup>3</sup> Bourdoncle, R. op, cit, p 88.

<sup>4</sup> S. Martineau, op.cit.

بالحرف أقاموا تحليلاتهم على مسلمة مفادها أنها تشير إلى أي نشاط يعترف به المجتمع رسمياً على ما هو عليه.

فبالنسبة لعلماء الاجتماع التفاعليين ما يميز المهن ليس الكثير من المعارف المتخصصة والعقلانية أو روح نكران الذات من أجل خدمة المجتمع، ولكن ما يميزها في واقع الأمر هو قدرتها على جعل المجتمع يعترف بوضعها الخاص والتميز، وهذا ما أظهره بقوة بيكر Becker وهيوز Hughes 1962.<sup>1</sup> بين الأول أن السلوك المهني الحقيقي لا يعنيه الاستجابة للمعايير التي يُفترض أنها تميزه عن بقية العاملين؛ بقصد كشف ادعاءاتها، أما الثاني فقد قارن بعض المهن المعترف بها اجتماعياً مع أنشطة أخرى التي لم يمنح لها هذا الوضع؛ فضلاً عن ذلك فإن المقاربة التفاعلية لها الفضل في تسليط الضوء بوضوح على الخصائص التي تتحلّى بها المهن؛ فمع حصولها على اعتراف اجتماعي معين فهي تستخدم ذلك لاحتكار التكوين وممارسة النشاط.

## 9- المقاربة الصراعية:

يرى الاتجاه الصراعي بأن المهن تحتل المكانة الأعلى ضمن تقسيم العمل ، وعليه يصبح الاحتراف (التمهين) عملية تهدف إلى الأخذ أو الحفاظ على بعض السلطات لممارسة مهنة وإنتاج المعرفة التي تقوم عليها هذه الممارسة وتوظيف واعتماد أعضاء. وبهذا تُسهم المهن مباشرة في إعادة إنتاج اللامساواة الاجتماعية. ويلاحظ البعض أن هذه المقاربة تنقسم إلى تيارين رئيسيين: أحدهما مستوحى من ماركس Marx و آخر من فيبر Weber ورغم الاختلافات الكبيرة فهما يتفقان فيا يخص المكانة التي يمنحهاا للتفسير التاريخي لظاهرة المهن، وتتمحور أبحاثهم على تحليل قوة المهن *power of profession*.<sup>2</sup> تتبنى هذه المقاربة تعريفاً نقدياً للمهن، فموضوع "علم اجتماع المهن لا يتمثل في المفاضلة بين البذرة الجيدة

<sup>1</sup> Freidson, E. (1984). *La profession médicale*. Paris. Payot. in : Martineau, Op, cit.

<sup>2</sup> Bourdoucle, O, cit

والنبات السيئ، ولكن في الإحاطة برهانات المكانة، والألعاب الاجتماعية التي تسمح للمتقدمين (أو المختارين) بالتفاعل مع مجموعة من الشركاء وقهرها أو حمايتها<sup>1</sup>.

ويتفق الصراعيون مع التفاعليين فيما يخص قولهم بأن المهن مكونات اجتماعية، وبالتالي ما يميزها عن غيرها هو الاعتراف الاجتماعي وليس صحة أو صلاحية المعرفة والمثل الأعلى للخدمة التي تقدمها. ولكنهم يؤكدون بشكل خاص على أهمية "العمليات للسيطرة على السوق وعلى شروط العمل، والتي حصل عليها بفضل مجموعة اجتماعية في لحظة تاريخية معينة .

وبشكل عام، فضحت التحليلات الماركسية بأطيافها الماركسية والفيبرية الطرح الوظيفي. فالمهن ليست مجالاً للمعرفة العالية، حيث يتحرك أعضاؤها المقعمون بروح الخدمة في سبيل الصالح العام؛ فهي بالعكس من ذلك تتعارض مع الصالح العام، وهي من جهة أخرى تعد تعبيراً وأداة في يد الجماعة المهنية": أصبحت المهن تاريخياً ضيقة وأكثر إستراتيجية وسياسية منها علمية وإثارية، وهي في النهاية غير راضية عن وضعها"<sup>2</sup>.

ركزت المقاربة الصراعية الرؤية على القوة وأهملت الأهمية الاجتماعية للمهنة .

## الخاتمة:

اتضح لنا من خلال ما سبق أن المقاربات الثلاث لعلم اجتماع المهن قدمت إضاءات هامة لفهم ظواهر المهنة . تتفق هذه المقاربات على أن المهنة هي مجموعة من الكفاءات ومجموعة مرجعية تتوفر على سمات تميزها عن الحرف وهي أداة إيديولوجية وإستراتيجية ترمي إلى الاستحواذ على القوة والاعتراف الاجتماعي؛ وقد ظهرت لنا هذه المعايير الثلاثة بشكل متكرر في جميع التعريفات التي منحت لموضوع سوسيولوجيا المهن.

<sup>1</sup> Paradiise , p.13,

<sup>2</sup> Bourdoncle ,op.cit , p. 94

## الفصل الثاني: نظريات اختيار المهنة

### تمهيد

- 1- نظريات السمات والاتجاهات.
- 2- النظريات الاجتماعية.
- 3- نظريات مفهوم الذات (النظريات النمائية).
- 4- نظريات الشخصية.

### الخاتمة.

## الفصل الثاني: نظريات اختيار المهنة.

### تمهيد

إن عملية اختيار المهنة موضوع معرّف معقد ومتفرع لذلك عولج من زوايا علمية مختلفة مما أدى إلى بروز العديد من النظريات التي تناولته بالشرح والتحليل. تعددت هذه النظريات بتعدد العوامل المؤثرة في هذه العملية: السيكولوجية والاجتماعية وحتى الاقتصادية.

إن التعدد في النظريات يجعل من الصعوبة بما كان إغفال الدور الايجابي لكل نظرية في فهم ظاهرة اختيار المهنة و تفسيرها و تعمل كل نظرية على تفكيك جانب مهم منها و تعيد تركيبه وفقا لفرضياتها التي لا تتوافق بالضرورة مع ما تنطلق منه النظرية الأخرى. لهذا حاولنا في هذا الفصل تناول أهم النظريات من أجل تكوين فهم موضوعي و تفسير منطقي للظاهرة موضوع الدراسة.

تختلف النظريات من خلال تناولها لعملية اختيار المهنة: فهناك من يرى بأنها عملية آنية تحدث من خلال تطابق خصائص الفرد، قدراته واستعداداته خاصة مع متطلبات المهنة. ويسمى هذا التوجه بالتناول التحديدي The Determinist Approach مثل نظرية أن رو Ann Roe وجون هولاند John Holland وغيرهما .

أما آخرون فيرون أن اختيار المهنة عملية استمرارية، تطويرية تمتد عبر الزمن ويسمى هذا بالتناول التطوري The Developmental Approach مثل نظرية جينزبرغ Guinzberg وسوبر<sup>1</sup> Super

سلطت هذه النظريات الضوء على مفهوم الفرد عن ذاته، سماته الشخصية، خبرات طفولته، طرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية، مراحل نموه العمرية والعوامل الخارجية من اقتصادية واجتماعية. وفيما يلي سوف نذكر أبرز هذه النظريات بشيء من التفصيل:

<sup>1</sup> مجلة العلوم الإنسانية : جامعة منتوري ، قسنطينة ، عدد 10 ، ص 172 .

## 1. نظريات السمات والاتجاهات :

تعتبر من أقدم المناهج. تنطلق هذه النظرية من فكرة أساسية مفادها أن الشخصية عبارة عن مجموعة من السمات. تتمثل هذه الأخيرة في كل من القدرات اللغوية و العددية و الميول و الاتجاهات و القيم و السمات الاجتماعية و أنماط التكيف. ونعني بالسمات ما لدى الفرد من خصائص يمكن قياسها موضوعيا. استثمرت هذه النظرية عامل السمات وركزت عليه في عملية اختيار المهنة فأكدت أن الفرد يختار المهنة التي تتفق خصائصها وسماتها مع سماته وخصائصه الذاتية.

أهم رواد هذه النظرية وليمسون Willaimson ، فرانك بارسونز Frank Parsons ، سترونغ و كيودر Strong and Kiuder .

### 1.2 نظرية وليمسون: Williamson

ركز كل من وليمسون ومجموعة أخرى من الباحثين في جامعة مينيسوتا الأمريكية University of Minnesota على استثمار أسلوب السمات في عملية اختيار المهنة. تؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمات هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات التي سماها وليمسون بالسمات. وترتبط هذه الأخيرة بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة سماها بالعوامل. وتحدد العلاقة بين السمات والعوامل التي تتطلبها المهنة عن طريق القياس الموضوعي للسمات.<sup>1</sup>

فكل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يحدد مهنته. ويكون هذا التحديد عن طريق مجموعه من الاختيارات التي بإمكانها أن تقيس هذه السمات مثل اختبار الذكاء مثلا. ووجب أن تعطي هذه

<sup>1</sup> ،. يديع محمود القاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن، 2000، ص ص 197.196

الاختبارات وصفا دقيقا لقدرات واستعدادات وميول الشخص لكي تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته العملية عند التحاقه بالعمل.

تعتمد نظرية ويليمسون على ثلاثة إجراءات تنفيذية في عملية الاختيار المهني وتتمثل فيما يلي:

- ✓ معرفة سمات الفرد من خلال الاختبارات عن طريق أساليب القياس النفسي .
- ✓ تحليل متطلبات العمل: توفير المعلومات الكافية حول خصائص ومتطلبات العمل.
- ✓ الموازنة بين الفرد والعمل : المطابقة بين استعدادات، ميول وخصائص الفرد وبين متطلبات العمل لتحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

## 2.1. نظرية فرانك بارسونز: Frank Parsons

هو الآخر فرانك بارسونز بنى نظريته على أساس السمة في كتاب " اختيار وظيفة" وربطها بالعامل. وأكد أن عملية اختيار المهنة تتطلب ثلاثة خطوات رئيسية<sup>1</sup>.

- ✓ فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته وميوله .
- ✓ تعرفه على متطلبات المهنة وشروط النجاح والفرص والآمال.
- ✓ إقامة علاقة بين طموحات الفرد ومتطلبات المهنة و استخدام العلاقة السببية بين هذين الجانبين.

يرى بارسونز أن عملية اختيار المهنة تتحدد وفقا للخطوات التالية :

- ✓ الاختبارات لقياس سمات الفرد .
- ✓ الحصول على المعلومات عن المهنة .
- ✓ اتخاذ القرار من خلال هاتين العمليتين.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص199

### 3.1. نظرية سترونج و كيودر : Kiuder and Strong

أما بالنسبة لسترونج و كيودر فيران بأن الأشخاص الناجحين في مهنة معينة لهم نفس الميول الدراسية، العقلية، الاجتماعية والرياضية. وعلى هذا الأساس يمكن أن تتم عملية اختيار المهنة من خلال قياس مدى مطابقة ميول الفرد مع ميول هاته الجماعة . فيحقق بذلك نجاح ورضا الفرد في مهنته.<sup>2</sup>

### 4.1. نقد نظريات السمات والاتجاهات :

- ✓ اهتمت باستعدادات وميول الفرد ولكنها لم تعر أهمية للعوامل الخارجية بما فيها الاقتصادية والاجتماعية التي لها تأثير كبير في عملية اختيار المهنة.
- ✓ بالنسبة لنظرية سترونج و كيودر فمن الممكن جدا أن تحقق الميول رضا ونجاحا لا يستهان به ولكن لن يكون ذلك إذا غاب عاملي الاستعداد والقدرة.
- ✓ دراسة الشخصية لا يعني بالتحديد حصر مجموعة من السمات التي تؤلف هذه الشخصية.
- ✓ يرى بعض النقاد أن تحليل الشخصية إلى سمات نوع من التجريد يفكك الشخصية ويفقدها وحدتها التي يتميز بها الفرد فهذه السمات تكون مرتبطة ومتكاملة وليست منعزلة فشدة الانفعال مثلا تعطل التفكير.

## 2. النظريات الاجتماعية:

### 1.2. مضمون النظريات الاجتماعية

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق ، ص 200

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق ، ص 201

أهم رواد هذه النظريات كورمبولتز Krumboltz و ميشيل Michell و جيلات Gellat . تؤكد هذه النظريات على أن العوامل الاجتماعية و الثقافية والاقتصادية تؤدي الدور الأهم في عملية اختيار المهنة. وبالتالي فإن درجة حرية اختيار المهنة هي اقل بكثير مما يعتقد الفرد. فالمجتمع يفترض بدوره أن يقدم فرصا مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد. تشير هذه النظرية أيضا إلى أهمية عامل الصدفة، كذا الظروف الاجتماعية. فهذه الأخيرة لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية. لقد تجاهلت هذه النظرية كل من خبرات الطفولة، علاقة الفرد بوالديه، تحقيق الذات، صورته عن نفسه ، طبيعة نمط الشخصية في تأثيرها على عملية اختيار المهنة لتركز على عوامل أخرى تتمثل أساسا في<sup>1</sup> :

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

<sup>1</sup> عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 1999 ص56.

## 2.2. نظرية الصدفة:

هي جزء لا يتجزأ عن النظريات الاجتماعية . تؤكد هذه النظرية بأن الصدفة هي العامل الرئيسي من وراء اختيار المهنة ولا ينطبق ذلك على العمال البسطاء فقط فمالينوفسكي Malinowski انتقل من مجال الكيمياء الى الانثربولوجيا بسبب قراءته لكتاب فريزر Frazer "الغصن الذهبي" اثناء فترة نقاهته بمرض السل.

قد تكون الصدفة عبارة عن إعلان في جريدة ما أو عبر لقاء عابر مع أحد الأصدقاء الذي سيعلمك بافتتاح مسابقة للتوظيف مثلاً.<sup>1</sup>

## 3.2. الانتقادات التي وجهت إلى النظريات الاجتماعية:

- أنكرت هذه النظرية الدور المهم الذي تلعبه سمات الأفراد ،طموحاتهم و استعداداتهم في اختيار المهنة.
- تجاهلت إمكانية تأثير عوامل مثل التخطيط الجيد ، تطوير القدرات والاستعدادات والدافعية على النمو المهني .
- تناقض في دور الأسرة بينما أكدته النظرية وما رفضته .
- رفضت النظرية مفهوم الفرد عن ذاته ولكنها وضعت بين افتراضاتها الاهتمام أو التكيف على مهاراته.
- تحت ظل هذه النظرية فان الأفراد يلتحقون بفرص العمل المتاحة أمامهم بدون بدل جهد.
- بالنسبة لنظرية الصدفة فقد انتقدت لأن عددا لا يستهان به من الأفراد يقومون باختيار المهنة عن طريق التخطيط . وتعتبر الصدفة بحد ذاتها اختيارا فمن الوارد أن يتصادف

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق ، ص80

الفرد بمهن أخرى ولكن لا يعيرها اهتماما. كما أن الصدفة لا تؤدي حتما إلى اختيار نفس المهنة فالعديد من العلماء قرؤوا لفريزر ولكنهم لم يغيروا وجهتهم إلى الانثربولوجيا.

### 3. نظريات مفهوم الذات: (النظريات النمائية)

تعتبر عملية اختيار المهنة عملية نمائية، تطورية و استمرارية. تمتد عبر مرحلة معينة من الحياة. تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة. الغاية من اختيار الفرد لمهنة معينة هي الرغبة في تحقيق الذات في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي. فالفرد يكون صورة ذهنية عن عالم المهن المحيطة به ويحاول مقارنتها بالصورة التي لديه عن ذاته في إطار اختيار المهنة. لقد سلطت هذه النظريات الضوء على أهمية مراحل النمو والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى. أهم رواد هذه النظريات جينزبرغ وسوبر.

#### 1.3. نظرية جينزبرغ: Guinzburg

يعد جينزبرغ واحدا من رجال الاقتصاد الذين يملكون خبرة واسعة في مجاله، وقد قام ببحث استطلاعي واستعان بزملاء له في علم النفس، علم الاجتماع والطب النفسي. بالنسبة لجينزبرغ فإن عملية اختيار المهنة هي عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة وهي قائمة على الخبرة والتجربة وتنتهي بالتوفيق بين ميول الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى<sup>1</sup>.

يؤكد جينزبرغ أن عملية اختيار المهنة هي عملية تفضيلية فالطالب وهو في المراحل الأولى من الدراسة (متوسط | ثانوي) ليس اختيار المهنة بالنسبة له أكثر من تفضيل مهنة معينة ليس مرغما على تنفيذها ويستطيع أن يؤجلها إلى وقت معين. أما بالنسبة للطالب الجامعي فالتفضيل أصبح قيد التنفيذ ومع ذلك سيكون اختياره للمهنة مرهونا بتخرجه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> د. حمدي ياسين و د. علي عسكو و د. حسن الموسوي: علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، ط 1، الكويت. القاهرة.

الجزائر، 1999، ص 140

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 141

أشار جينزبرغ في نظريته إلى نقطتين أساسيتين :

تتمثل الأولى في أن مراحل اختيار المهنة تختلف عند الأفراد الذين ينتمون إلى طبقات مختلفة .  
فهؤلاء الذين ينتمون إلى الطبقات الفقيرة يتجاوزون مرحلي التجريب و الواقعية بسبب ضغط  
الحاجة الذي أجبرهم على الإسراع في اختيار مهنة لا تتناسب مع قراراتهم و ميولهم.

أما بالنسبة للنقطة الثانية فتتمثل في أن جينزبرغ كان يرى بأن عملية اختيار المهنة تتميز باللا رجوع  
Irreversible ، فالفرد لا يمكنه التراجع عن مهنته إذا ما شرع في عمله. ولكنه تراجع عن رأيه هذا و  
صرح بأن الفرد يمكنه أن يعمل في أكثر من عمل خلال مساره المهني. فعملية اختيار المهنة تتميز  
بالاستمرارية. وقد توصلت دراسات سابقة بأنه كلما زاد عمر الفرد كلما كان نضجه المهني أفضل.<sup>1</sup>

### 1.1.3. المسلمات التي انطلقت منها نظرية جينزبرغ :

✓ اختيار المهنة ليست تحديدا بل هي عملية نمائية تستغرق وقتا محددًا لا يقل عن عشر  
سنوات .

✓ يقوم اختيار المهنة أساسًا على الخبرة والتجربة.

✓ اختيار المهنة ينتهي بالتوفير بسبب ميل الفرد وقدراته من جهة وبين الفرص المتاحة له من  
جهة أخرى .

✓ تمر عملية اختيار المهنة بثلاثة فترات:

فترة الاختيار الخيالي

الفترة التقريبية.

الفترة الواقعية .

✓ تأثر جينزبرغ بمفاهيم فرويد وقسم على إثرها الشخصية إلى نوعين :

<sup>1</sup> عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة ، ص 58

الشخصية غير الجادة: والتي لا تتوجه نحو العمل وهي الشخصية الطفلية التي تميل إلى

الإشباع

الشخصية الجادة: وهي التي تتوجه نحو العمل وتسعى إليه فهي شخصية ناضجة قادرة

على تأجيل الاستمتاع .

### 2.1.3. محددات اختيار المهنة لدى جينزبرغ:

يرى جينزبرغ بان هناك أربعة متغيرات رئيسية تؤثر في عملية اختيار المهنة تتمثل أساسا في :

أ. الواقعية: فالقرارات المهنية جاءت لتلبية واقع معين يفرض على الفرد الاستجابة

للضغوطات والظروف البيئية (الاجتماعية أو الاقتصادية)

ب. نوع التعليم: العملية التربوية بما فيها نوع التعليم والمستوى التعليمي تلعب دورا في الاختيار

المهني. عن طريقها يكتسب الشخص مرونة في اختياراته المهنية وتصبح قراراته أكثر مرونة .

ج. اتجاهات الفرد العاطفية: فالعاطفة تلعب دورا في اختيار المهنة.

د. القيمة الشخصية: يختار الفرد المهنة التي يتناسب فيها مع قيمه الذاتية<sup>1</sup>

### 3.1.3. مراحل الخيارات المهنية عند جينزبرغ:

يرى جينزبرغ بان الفرد يمر بمراحل مختلفة في حياته تسمح له في الأخير باختيار المسار المهني

الأنسب وتمثل هذه المراحل فيما يلي :

#### ❖ مرحلة الخيال (3-11): Fantasy

في هذه المرحلة يلعب الطفل دور مهنة معينة يفضلها عن المهن الأخرى مثل الطبيب، المعلم،

الشرطي. ولكنه ما يلبث أن يشعر بالإحباط لعدم قدرته على القيام بها. تتميز هذه المرحلة ب :

<sup>1</sup>.د. صالح حسن الداھري : سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 2004 ، ص129

✓ عدم الواقعية .

✓ عدم القدرة الكافية لتحقيق المبتغى.

✓ تقليد الآخرين.

✓ فقدان تحديد الزمن.

هي مرحلة غير واقعية تتصف بالمثالية والخرافية .

### ❖ مرحلة التجريب (11-18) : Tentative Stage

تقسم بدورها إلى أربعة مراحل:

أ- مرحلة الميل (11-12): Interest Stage

يحدد فيها الطفل ميوله المهني ولكن يتميز قراره المهني بعدم الثبات لأن شخصية الطفل فيها غير ثابتة لتأثره بالديه.

ب- مرحلة القدرة (12-14): Capacity Stage

يراعي فيها الفرد مستوى قدراته ويدرك بأنه لن يتمكن من القيام بأي نشاط في غياب قدرات مختلفة. لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يقوم بها الناس المحيطين به كالمعلمين والمربين والأصدقاء.

ج- مرحلة القيم (14-17 سنة) : Value Stage

تتحول اهتمامات الفرد من فردية إلى جماعية فيحاول بذلك اختيار المهنة التي تخدم المجتمع لأنه بات يدرك أن الأعمال التي يقوم بها يجب ألا تشبع اهتماماته وقدراته فقط. مثلا اختيار مهنة التعليم لتربية الأجيال .

د- مرحلة الانتقال (17-18 سنة) : Transition Stage

تتصف بالواقعية و الثبات النسبي حول مهنة المستقبل. يتحمل الفرد مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار بكونه يصبح أكثر استقلالاً في شخصيته و يفكر في المكانة الاجتماعية التي سيحظى بها من خلال مهنته والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة كونه يدرك تماماً متطلبات العمل.

### ❖ المرحلة الواقعية (18-22 سنة): Realistic Stage

وتشمل هذه المرحلة بدورها ثلاثة مراحل مهمة تتمثل في:

أ- مرحلة الاستكشاف : Exploration

يتمتع فيها الفرد بالقدرة على تحديد الأهداف المهنية و اختيار مهنة من بين العديد من المهن.

ب- مرحلة التبلور: Crystalization

يمتلك الفرد القدرة على فهم الذات والميول وبالتالي انتقاء العمل الذي يتناسب معهما والابتعاد عن العمل الذي لا يتوافق و ذات الفرد و ميولها. في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر ثباتاً و استقراراً في عملية الخيار المهني.

ج- مرحلة التخصص: Specialization

و تمثل مرحلة الانخراط في العمل، أي اختيار المهنة والاستفادة من عوائدها و العمل على الإنتاجية فيها.

### 4.1.3. الانتقادات الموجهة لنظرية جينبيرغ:

✓ تعتبر معطيات الدراسة التي قام بها جينبيرغ محددة مسبقاً و ذلك لأن العينة المختارة

متجانسة عمرياً، اقتصادياً و ثقافياً.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> د. صالح حسن الدايري : مرجع سابق ، ص 132.131

✓ اختيار المهنة هو عملية مغلقة مفتوحة open-ended process في وقتنا الحالي بحيث

يمكن الفرد من اتخاذ القرار المهني في أي وقت يشاء.

✓ لم يذكر "جينزبرغ" فيما إذا كانت المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها

✓ أغفل جينزبرغ الدور المهم الذي تلعبه العوامل العاطفية والثقافية في عملية اختيار المهنة.

بالرغم من انه كان قد أشار إليها سابقا إلا انه لم يوضح ذلك في دراسته.

✓ تختلف مراحل اختيار المهنة التي يمر بها الأفراد باختلاف الطبقات التي ينتمون إليها.

### 2.3. نظرية سوبر :

يعتبر دونالد سوبر Donald Super واحدا من أهم كبار علماء النفس المهني و القياسي وقد تأثر

هذا الأخير بأعمال جينزبرغ فقد اتفقا بان عملية اختيار المهنة هي عملية نمائية. هذا الاتفاق لم

يمنع سوبر من الاقرار بأن جينزبرغ أغفل النظر على أهمية الخبرة والمعلومات التي يكتسبها الفرد

عند اختيار المهنة . كما انه تأثر بنظرية مفهوم الذات فما يحاول الفرد بلوغه ما هو الا انعكاس

لتصوراته.<sup>1</sup>

إن مفهوم صورة الذات يحتل مكانة هامة في أعمال " سوبر " ، فبالنسبة إليه التطور المهني هو عبارة

عن سيرورة تكوين ، ثم ترجمة في صور مهنية وأخيرا تحقيق لصورة الذات ، فالفرد من خلال اختياره

لمهنة معينة ، يحدد بصورة واضحة مفهومه لذاته ، ولهذا فإن القيام باختيار مهنة يعني محاولة

لتحسين صورة الذات الحقيقية أو أحيانا المثالية.

### 1.2.3. الأسس التي بنى عليها سوبر نظريته:

بنى سوبر نظريته مستندا على:

• نظرية مفهوم الذات: Self Concept Theory أخذ منها:

<sup>1</sup> عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص ص45.46

أ- مفهوم الذات وهو: أن يدرك الفرد خصائصه بأنه شخص متميز.

أن يدرك الفرد التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين.

أن يدرك الفرد أن مفهوم الذات غير ثابت بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين واقتدائه بالآخرين لأنه عملية نمائية .

ب- مفهوم الذات المهنية: أن الذات المهنية يجب أن تتطور بتطور الذات.

ج- ومن خلال عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد في تحديد هويته باختيار السلوك المناسب لثقافته لتطوير الصورة التي رسمها على نفسه. فينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة . فلن يكون بذلك والده هو النموذج المثالي له فمن الممكن جدا أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس.

#### • أسس علم النفس الفارقي: Differential Psychology

وهو العلم الذي يهتم بدراسة الفروقات الفردية وخاصة في القدرات والذكاء، وقد أخذ منه سوبر مراعاة الفروق الفردية، فبالنسبة له كفاءة الفرد في الوظيفة ترتبط ارتباطا مباشرا بمدى تطابق ميوله وقدراته مع هذه الأخيرة .<sup>1</sup>

#### • علم نفس النمو: Developmental Psychology

كما استند على الأبحاث التي توصل إليها بوهلر في علم نفس النمو و الذي أفاد بأن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتابع لمراحل متتالية، وهذا ما جعل سوبر يعتقد بأن تكييف الفرد في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن يساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة ويكون ذلك عبر ما اقترحه في عملية الإرشاد المهني.

<sup>1</sup> د. حمدي ياسين و د. علي عسكر و د. حسن الموسوي : مرجع سابق ، ص 138

### 2.2.3. مراحل الاختيار المهني عند سوبر:

وتتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

#### ❖ مرحلة البلورة (14 – 17): Crystalization stage

فيها يكون الفرد أفكارا عن العمل المناسب له والعمل على تطوير مفهوم الذات المهني كما يحدد الأهداف المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله ويتم التخطيط لمهنته المفضلة.

#### ❖ مرحلة التحديد والتخصص (18 – 21): Specification Stage

يقوم فيها الفرد بتحديد الخيار المهني الخاص.

#### ❖ مرحلة التنفيذ (22 – 24): Implementation Stage

يتم الفرد من الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني.

#### ❖ مرحلة الثبات والاستقرار (25 – 30): Stabilization Stage

تتصف هذه المرحلة بالثبات والاستقرار في العمل كما أن الفرد قد يغير من مستواه المهني دون تغيير المهنة.

#### ❖ مرحلة الاستمرار والتقدم والنمو (30 سنة فأكثر): Consolidation Stage

تتميز هذه المرحلة بإتقان مهارات العمل والشعور بالأمن والراحة النفسية.

### 3.2.3. افتراضات سوبر:

ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د. سهام درويش أبو عبطة : مبادئ الإرشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 2002 ، ص 261  
<sup>2</sup> د. نفس المرجع ، ص 259

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .
- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف .
- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية
- إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح ، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة .
- لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل : النمو ، والاستكشاف ، الاستقرار ، الاستمرار ، الانحدار.
- تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له .
- إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملاً مكملاً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلاً.
- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به . ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني .
- يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي ، وعند الالتحاق بعمل فعلي .
- يعتمد رضا الفرد على العمل والحياة ، على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمه وظروف العمل الذي يعمل فيه .

### 4.2.3. محددات اختيار المهنة عند سوبر:

يرى سوبر أن محددات اختيار المهنة تشمل ما يلي :

✓ خصائص سلوكية: مثل الذكاء، الميول، الشخصية، القيم والحاجات.

✓ الخصائص البدنية: مثل الطول، الوزن، الصحة العامة والميزات البدنية الخاصة أو نواحي العجز البدني.

✓ الخبرات: مثل التعلم، التدريب، تاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أونبذها.

وتظهر أيضا أهمية ثلاثة جوانب من الموقف الشخصي للفرد هي:

✓ مركز الأسرة: متضمنا مكانتها الاجتماعية، الاقتصادية وشهرتها في المنطقة الموجودة بها والأخوة والعلاقات الشخصية.

✓ موقف الأسرة: وتشمل مكانة الزوجة – والعلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة وخاصة مع الزوجة.

✓ الموقف العام: ويتضمن الموقف المهني والمالي والشهرة الشخصية وجهة الإقامة .

وثمة محددات أخرى توجد في بيئة الفرد وهي المكانة الاقتصادية والمهنية والتكنولوجية للدولة التي يتناسب إليها -وقد تظهر فيها عوامل غير متوقعة كالمرض والحوادث وما إلى ذلك. وما يجدر الإشارة إليه هو أن هذه المحددات تتغير بتغير الأفراد، المهن والفترات.<sup>1</sup>

### 5.2.3. الانتقادات التي وجهت لنظرية سوبر:

نظرية سوبر تعتبر واحدة من أهم النظريات في اختيار المهنة لما لها من أهمية بالغة في عملية الإرشاد المهني. وكون أن منطلقها كان يعتمد على علم النفس فهي تدعو إلى استخدام النشاطات الحيوية التي تساعد في معرفة جوانب القوة والضعف لدى الفرد.

<sup>1</sup> Vernon,G.Zunker, Career counseling, Applied Concept of Life, planning, Brooks College Publishing Company, 1981 p45

استندت النظرية إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها سوبر ، لذلك جاءت متناسقة أو منظمة بصورة جيدة ، مما أعطاهم وضوحاً ومكانة في الإرشاد المهني .

ولكن هذه الجوانب الايجابية لم تغطي بعض النقاط التي اعتبرها الباحثون سلبية الى حد ما وتتمثل هذه النقاط فيما يلي:

- عدم توافق مراحل اختيار المهنة مع مراحل النمو التي ذكرها سوبر.
- أغفل بعض السنوات في مراحل النمو.
- بتسمية النظرية "نظرية النمو المهني" أصبحت محددة في إطار جد ضيق بالرغم من أنها تناولت مفاهيم أخرى مثل النضج المهني واختيار المهنة.

#### 4. نظريات الشخصية :

لقد تعددت النظريات التي اتخذت من الشخصية ركيزة أساسية في تفسير عملية اختيار المهنة. وفي هذا السياق توصل العلماء الى وجود علاقة وطيدة تربط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في قراره المهني ، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته ، وإن نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته<sup>1</sup>.

نشرت هذه النظريات ضمن دراسات قام بها علماء النفس في فترة الخمسينات نذكر منها نظرية أن رو ونظرية جون هولاند.

#### 1.4. نظرية آن رو: Anne Roe

" آن رو " المتخصصة في علم النفس الإكلينيكي ، وقامت بإجراء عدة دراسات حول موضوعات الاختيار والنمو المهني استناداً للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين و المبدعين وخاصة علماء

<sup>1</sup> Osipow,S,H, Theories of Career Development Hall.N.J 1983 p35

الطبيعة والفيزياء والأحياء. تعتبر هذه النظرية واحدة من نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة وتأثير ذلك على الميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة .

ولقد تأثرت آن رو في نظريتها في اختيار المهنة ب :

- جاردنر ميرفي في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية (طاقة الأطفال نحو العمل)
- نظرية الحاجات لماسلو
- والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد
- دور التنشئة الأسرية للطفل في عملية اختياره لمهنته .

#### 1.1.4. النتائج التي توصلت اليها ان رو :

وتوصلت " آن رو " إلى مكونات عديدة تشكل محددات للاختيار المهني في نظرياتها وهي كما يأتي :

✓ ترتبط عملية الاختيار المهني بخبرات الطفولة فهؤلاء الذين يختارون مهنا ذات توجه إنساني يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة والدافئة.

✓ هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في

اختيار المهنة ، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أو أنثى تحدده العوامل الوراثية ، وأن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قدرات الذكر نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية ، بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا ، وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية .

✓ إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس

يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع وبالتالي فهم يحبذون التعامل مع الأفراد أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهنة ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين هؤلاء الذين يفضلون التعامل مع الأشياء .

✓ إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية، فمثلا عندما يذهب الفرد للسوق ، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية.

- ✓ حاجات الفرد التي تلاقي الإشباع المناسب لا تصبح دوافع لاشعورية أو مكبوتة
- ✓ حاجات الفرد التي تقع في أعلى الهرم مثل حاجة تحقيق الذات إذا لم تشبع تختفي
- ✓ الحاجات التي تقع في أسفل الهرم مثل الحاجات الفسيولوجية ويتم إشباعها فتصبح دوافع مسيطرة وتغوق إشباع الحاجات الأخرى.
- ✓ الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت أخيرا فإنها تصبح دوافع لاشعورية.
- ✓ إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد يبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ، وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد<sup>1</sup>.

#### 2.1.4. تصنيفات أن رو ومستويات العاملين في المهنة:

صنفت ان رو مستويات العاملين في المهنة الى مايلي<sup>2</sup>:

- ❖ المهني والإداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعي ، مدير مبيعات ورئيس وزارة ، ومخترع ، ومهندس بحث ، وطبيب أسنان ،دكتور ، قاضي ، بروفيسور ، مخرج تلفزيوني .

<sup>1</sup> د. بدیع محمود القاسم : مرجع سابق ، 181 ،  
<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 183

❖ المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الأشخاص في مجالات مثل مدير مساعد , مدير موظفين , مدير فندق , طيار عسكري , مهندس بترول , صيدلاني , فيزيائي , كيميائي , كاهن , معلم , معماري .

❖ شبه المهني والإداري: ويعمل الأشخاص في هذا المجال في مهن مثل ممرض, رجل مبيعات , محاسب , طيار مدني, نحال , معالج طبيعي , كاتب قانوني , مصور

❖ مهن ذات مهارة عالية: يعمل أصحابها في مهن مثل سلك الشرطة , باعه في المزاد العلني , كتاب , إحصائيون , نجارون , تقنيون , رجال زخارف.

❖ مهن ذات مهارة متوسطة: يعمل أصحابها في مهن مثل الطبخ , باعة متجولين , عمال مقسم , سائقي شاحنات , صيادي أسماك , أمناء مكتبات , عارضي أزياء.

❖ مهن بدون مهارة: يعمل أصحابها في مجال التنظيفات , باعة صحف , موزعي بريد , مساعدي نجارة , عمال في مزرعة , خدم

"وتعتقد " أن رو " أن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ويجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الاختيار المهني.

### 3.1.4. الانتقادات الموجهة لنظرية ان رو:

- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية اختيار المهنة
- اعتبرت (رو) أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة ، والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.

- إن الدراسات التي أجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا أناس عاديين ولذلك جاءت نتائجها تنطبق على هذا المجتمع ، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع.
- حصرت أن رو اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه دون ذكر أسباب أخرى.
- انحصرت النظرية في مرحلة الطفولة المبكرة .

## 2.4. نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند: John Holland

جون هولاند عالم نفس أمريكي و يعتبر واحدا من رواد مجال التطوير الوظيفي، وتشير نظريته إلى أن معظم الناس هم واحد من ستة أنواع للشخصية حيث يمكن أن يعمل الأفراد المتشابهين بشكل أفضل في صورة جماعية لخلق بيئة عمل تناسب خصائصهم<sup>1</sup>.

### 1.2.4. الافتراضات التي انطلق منها جون هولاند:

- ✓ عملية اختيار المهنة ناتجة عن الوراثة وعدد لا بأس به من العوامل الثقافية والقوى الشخصية المؤثرة على الأفراد مثل الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية .
- ✓ يمكن تقسيم الأشخاص إلى أنماط شخصية كل نمط له صفاته الخاصة ويتلاءم مع بيئة معينة فتقسم بذلك البيئات حسب عدد أنماط الشخصيات.
- ✓ المزاجية بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة يؤدي حتما إلى الاستقرار المهني ، التحصيل، الانجاز والإبداع.

### 2.2.4. انماط البيئة عند جون هولاند:

<sup>1</sup> Robert, M et al, The Psychology of Vocational Development,1970, p.23

اقترح هولاند ست بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية. وقد أعطيت البيئات المهنية الست نفس أسماء الأنماط الشخصية:<sup>1</sup>

#### ❖ البيئة الواقعية: Realistic, motoric

يقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية. تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، و الاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين. و من الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: العمل مع الآلات , السيارات , الطائرات , هندسة...

#### ❖ البيئة العقلية: Intellectual

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي . تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب درجة كبيرة من التفكير المجرد، ومن البيئات المهنية العقلية مراكز الحساب والإحصاء ويتطلب العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، العمل مع الأفكار والأشياء وليس مع الناس. يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها. أمثلة على أماكن العمل: مختبر بحوث طبيب – أخصائي تخدير – متخصص في الكيمياء الحيوية – محلل برامج الحاسب الآلي...

#### ❖ البيئة الاجتماعية: Social

ويقابلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بـ:

<sup>1</sup>. د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 147

\* يفضلون التدريس والخدمات الاجتماعية والإرشادات النفسية، كما أن مهاراتهم المتعلقة بالمهارات الاجتماعية عالية وقيمهم، الأساسية هي إنسانية ودينية .

\* يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.

\* يمتلكون مهارات لفظية جيدة بالإضافة إلى مهارات الاتصال التي يتميزون بها.

ومن بين الهوايات التي يتمتعون بها:

التطوع مع مجموعات العمل الاجتماعية ، مساعدة الآخرين للتخفيف من المخاوف رعاية الأطفال  
ومساعدة الناس لحل مشاكلهم . وتتمثل المهن الملائمة لهم في :

المعلم - الأخصائي الاجتماعي والنفسي - أمين مكتبة - مساعد طبي ... الخ.

#### ❖ البيئة الفنية : Artistic

ويقابلها أصحاب التوجه الفني .تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالباً إلى  
الحدس والتخيل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتتمثل هذه الشخصية في:  
الموسيقيون، الشعراء، الرسامون وغيرهم.

#### ❖ البيئة المغامرة: Enterprising

ويقابلها البيئة الاقتصادية. تتميز هذه الشخصية بالقدرة العالية على استخدام المهارات الاجتماعية  
واللفظية للقيادة و القدرة على الاقناع والسيطرة والبحث في بيئات العمل السياسية والتجارية.  
يميلون الى الأعمال الخطرة وغير العادية. بعض المهن الملائمة : ممثلو علاقات عامة ,رجال السياسة  
, المحاماة.

#### ❖ البيئة التقليدية: Conventional

و يقابلها البيئة الملتزمة. تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع للأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع البيانات ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها: عمال السكرتارية، المكتبيون والمحاسبون.<sup>1</sup>

#### 4.2.3. النتائج التي توصل اليها جون هولاند:

✓ الأفراد يتجهون نحو المهن التي:

- تسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقدراتهم التي يتميزون بها .
- تلبى حاجاتهم الشخصية وتولد لديهم الشعور بالرضا .
- تعبر عن اتجاهاتهم وقيمهم.
- تعبر عن مدى إلمامهم ومعرفتهم بذاتهم .

✓ الدقة في اختيار الوظيفة تعتمد على:

- معرفة الذات
- معرفة الوظيفة ومتطلباتها
- تطابق وانسجام بين القدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند اختيار المهنة.
- يتأثر النمط الشخصي للفرد تأثيرا بليغا بالوالدين والأسرة والذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط .
- الخيار المهني يكون نتيجة مجموعة معقدة من القوى التي تتضمن المهن المناسبة المتاحة وتأثير الأباء ، الأصدقاء والعديد من عوامل الحظ.

#### 4.2.4. الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية:

✓ لا تفرق نظرية هولاند بين "الوظيفة" و"المستقبل المهني". فقد يشعر بعض

<sup>1</sup> - د. صالح حسن الداھري : مرجع سابق ، ص 147

الأشخاص بعدم الرضا عن وظيفة تناسبهم وذلك لعدد من الأسباب، لذلك يجب على النظرية مراعاة الفروق بين ميل بعض الأشخاص للحصول على وظيفة لمجرد الكسب وبين ميل الأشخاص لاختيار مستقبل مهني معين وهو ما لم يلتفت إليه هولاند.

✓ ليس من السهل دائمًا تصنيف الأشخاص أو الوظائف بموجب نظام هولاند فالخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير و يعتقد هولاند أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته .

✓ يركز هولاند على الذكاء و التقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل : الوضع الاجتماعي ، الوضع الاقتصادي و التنشئة الاجتماعية .

✓ لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

خلال ما تم عرضه في هذا الفصل اتضح مكانة التصور في حياة الفرد وكذا السيرورة التي يتم من خلالها بناء تصور ما حول ظاهرة معينة، والحديث عن التصور الاجتماعي يستدعي العودة إلى المجال البيئي والاجتماعي بكل مكوناته الثقافية والأسرية التي نشأ فيها الفرد.

## الخلاصة

تعددت النظريات المفسرة للعوامل المساهمة في عملية اختيار المهنة لما لها من أهمية بليغة تنعكس نتائجها على الفرد و المجتمع معا. حاولت كل نظرية من هذه النظريات أن تدرس الموضوع من زاوية معينة نفسية كانت اجتماعية ، اقتصادية أو غيرها.

ومن الملاحظ بأن العديد من هذه الدراسات كان لها توجه عميق في علم النفس إلا أن ذلك لا يمنع من استعمالها في هذه الدراسة الخاصة بعلم الاجتماع وذلك لترابط العلوم و تشابكها. فلا يستطيع الباحث أن يدرس عملية القرار المهني من الزاوية الاجتماعية فقط و ذلك للتأثير البليغ

الذي يحدثه الجانب النفسي في هذه العملية حتى النظريات التي تبناها علماء النفس توصلت إلى أن عملية الاختيار المهني تتأثر بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وغيرها . كل نظرية تكمل الأخرى فما أهملته النظريات الاجتماعية من العوامل الداخلية في التأثير على الفرد تكمله النظريات الشخصية مثلا. ففي حين اهتم علماء النفس بالعوامل التي لها علاقة مباشرة مع شخصية الفرد ركز علماء الاجتماع على العوامل التي تؤثر على هذه العملية وترتبط ارتباطا وثيقا بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للفرد ، جنسه وعرقه.

إن قرار اختيار المهنة السليم هو نتيجة لمصفوفة معقدة متنوعة من العوامل المؤثرة على الفرد ولا يمكن تحديد هذه العوامل في نظرية واحدة إنما تساهم جميع النظريات والمقاربات و كذا الدراسات البحثية في تصنيف هذه العوامل.

القسم الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

## تمهيد:

خصص هذا الفصل للإطار المنهجي للدراسة، والذي يحدد الطريقة المناسبة للبحث، والأدوات الفاعلة، والعينة الممثلة في جمع البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة ومحاولة تفسير الظواهر والأحداث بطريقة منظمة.

والدراسة الحالية في هذا الجزء منها ستتناول بشيء من التفصيل و التوضيح للمنهج المتبع ولماذا وقع الاختيار على هذا المنهج دون غيره من المناهج الأخرى ، كما ستبين الأدوات المعتمدة لجمع البيانات و الممثلة في الاستبيان وكيف استخدم، مع عرض في الأخير مجالات الدراسة الزمنية و المكانية و البشرية ، و سيتم الحديث عن عينة الدراسة و طريقة اختيارها و توزيعها حسب بعض التصنيفية.

وفيما يلي عرض لكل عنصر على حدا و بالترتيب:

### 1- المنهج المتبع:

إن طبيعة الموضوع و المقاربة الكمية التي اعتمدها فرضتا علينا المنهج الإحصائي الوصفي و التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات و معالجتها و من ثم وصفها و تحليلها عن طريق استعمال التقنيات الإحصائية الملائمة (تحليل أحادي المتغير).

وهذا ما اتبعناه في دراسة العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التعليم عند أساتذة التعليم الثانوي بناءا على ما جمعناه من بيانات و معالجتها إحصائيا.

كما تم اللجوء إلى التحليل الكيفي (تحليل مضمون) بالنسبة للأسئلة المفتوحة المطروحة على الباحثين كتلك المتعلقة بالدوافع/ الغاية من وراء اختيار مهنة التعليم.

تم استخدام الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة حيث قمنا بتصميم استمارة تتكون من 30 سؤال.

للإشارة بالنسبة للسؤال الخاص بمهنة الأب والأم ونظرا لتعدد المهن و الذي ينجر عنه عدد كبير من الفئات لا يمكن حصرها وبالتالي عدم إمكانية استغلالها إحصائيا ، ارتأينا أن نحول هذا المتغير إلى متغير آخر يمكن من خلاله جمع هذه المهن ألا وهو " الفئة الاجتماعية و المهنية". إذ يعتبر هذا المتغير من أهم المتغيرات و الأكثر استعمالا في الدراسات السوسولوجية حيث انه يمزج بين المهنة و المكانة الاجتماعية.

## 2- مجتمع البحث:

مجتمع الدراسة كما نعلم هو مجموعة منتهية أو لا منتهية من العناصر المحددة من قبل والتي تعد مجالا للملاحظة. و للوصول إلى نتائج موضوعية دقيقة لا بد من تحديد مجتمع الدراسة تحديدا دقيقا، مما يسهل تحديد العينة التي تكون محل الاختيار.

و مجتمع دراستنا هذه هو كل أساتذة التعليم الثانوي للسنة الدراسية 2019-2020 المدرسين بالثانويات المتواجدة بولاية مستغانم.

يبلغ العدد الإجمالي للثانويات المتواجدة بمستغانم 46 مؤسسة. موزعة كما يلي:

جدول رقم 01: توزيع ثانويات ولاية مستغانم حسب المناطق\*<sup>1</sup>

نوع المنطقة	عدد المؤسسات	%
مناطق ريفية	34	74
مناطق حضرية	12	26
المجموع	46	100

<sup>1</sup>المصدر: مديرية التربية لولاية مستغانم

## 1- المجال الزمني للدراسة:

لقد تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة بداية من 12 جانفي 2020 فكانت الانطلاقة عبارة عن زيارة لمديرية التربية لولاية مستغانم للحصول على ترخيص رسمي لإجراء المسح (توزيع و ملء الاستمارة) في أربع مؤسسات مختارة ، ثم تلتها زيارة استطلاعية إلى المؤسسات التربوية المعنية بالدراسة و ذلك للتمكن من التعرف على المجال المكاني للدراسة وجمع المعلومات اللازمة الخاصة بتطبيق الدراسة والتفاهم عن الجدول الزمني لملء الاستمارة من قبل الأساتذة.

كما تم الضبط النهائي للمجال البشري و ذلك بتحديد عدد الأساتذة المعنيين بالدراسة.

عملية توزيع و ملء الاستمارات انطلقت في 19 جانفي واستمرت إلى 01 مارس 2020، تحت إشرافنا.

## 2- الدراسة الاستطلاعية:

عينة الدراسة الاستطلاعية : بعد الاطلاع على موضوع البحث " محددات الاختيار المهني " في الكتب و الدراسات السابقة و المجالات قمت باختيار عينة استطلاعية عشوائية متكونة من 10 أساتذة في الطور الثانوي متكونة من ذكور و إناث يعملون في مؤسسة واحدة.

من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية تمكنا من تحديد أكثر لموضوع الدراسة و الإلمام قدر المستطاع بالبيانات اللازمة لانجاز الاستبيان. تم ذلك بطرح أسئلة مفتوحة على الأساتذة (وتركهم إبداء آرائهم حول الظاهرة بكل حرية).

## 3- اختيار العينة والمعينة:

كما هو معلوم فان عينة البحث هي جزء أو مجموعة أجزاء من المجتمع قيد الدراسة، و تشمل على خواص المجتمع الأصلي الذي يهدف إلى التعرف على خواصه. و حتى تقدم عينة البحث نتائج سليمة

يشترط أن تمثل كافة مكونات مجتمع البحث و مفرداته تمثيلا دقيقا. بالنسبة لهذه الدراسة  
اعتمدنا على العينة العشوائية (الاحتمالية) العنقودية للاعتبارات التالية:

تجانس مجتمع البحث أي أن المجتمع يتكون من أساتذة يمارسون مهنة التعليم في طور الثانوي.  
هذا النوع من العينات يوفر الوقت و التكلفة.

تساعد في تعميم النتائج على مجتمع البحث دون إشكال.

للتذكير، العينة العنقودية فعالة في تحديد خصائص المجموعة كما يمكن تنفيذها دون امتلاك  
إطار للعينة لكافة العناصر.

ينقسم المجتمع البحثي في هذا النوع من المعاينة إلى مجموعات واضحة تسمى كل منها عنقودا، في  
حالة هذه الدراسة فان المجموعات هي المؤسسات.

✓ المرحلة الأولى و اقتصرت على سحب المجموعات الأساسية و هي المؤسسات. تم ترقيم  
المؤسسات في وريقات من 1 الى 2 ثم سحبنا مؤسستين من المناطق الريفية و اثنتين من  
المناطق الحضرية.

أفرزت العملية هذه على ثانوية "الإخوة أولاد الداني بالصفصاف و "هوارى بومدين" بالسوافلية و  
يقعان في مناطق ريفية. أما بالنسبة للمناطق الحضرية فتم سحب ثانوية " بوعزة عبدالقادر"  
بكاسطور و "بن جيلالي الغالي" بحي جبلي محمد.

✓ المرحلة الثانية ارتأينا أخذ كل الأساتذة العاملين بالمؤسسات الأربع أي 155 أستاذا.

كما تلاحظون لم يتم تحديد حجم العينة في البداية بل كان نتاج لعملية سحب المؤسسات. إذا  
حجم العينة هو 155 أستاذا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المصدر: مديرية التربية لولاية مستغانم.

بعد توزيع 155 استمارة تمكنا من استرجاع 131 واحدة فقط. بحيث أن 24 استمارة بنسبة 15.5% لم تملئ من طرف المبحوثين .

#### جدول رقم 2: توزيع العينة حسب المؤسسات

المؤسسة	العدد الاجمالي للأساتذة	%
الاخوة أولاد الداني –الصفصاف	32	20.6
هوارى بومدين – السوافلية.	36	23.2
بوعزة عبدالقادر- كاسطور.	42	27.1
بن جيلالي الغالي.	45	29
المجموع	155	100

#### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدناها في دراستنا هذه، حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الإحصائي الوصفي و التحليلي الذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية، كما استخدمنا الاستبيان كطريقة لجمع المعطيات وهذا لاكتشاف العوامل الواقعية لهذه الظاهرة بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بالموضوع محل الدراسة، كما تم في هذا الفصل عرض طريقة سحب العينة و المعاينة و إتماما لخطوات البحث العلمي يوح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

## القسم الرابع

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

## تحليل و مناقشة النتائج

### المعاجة التمهيديّة

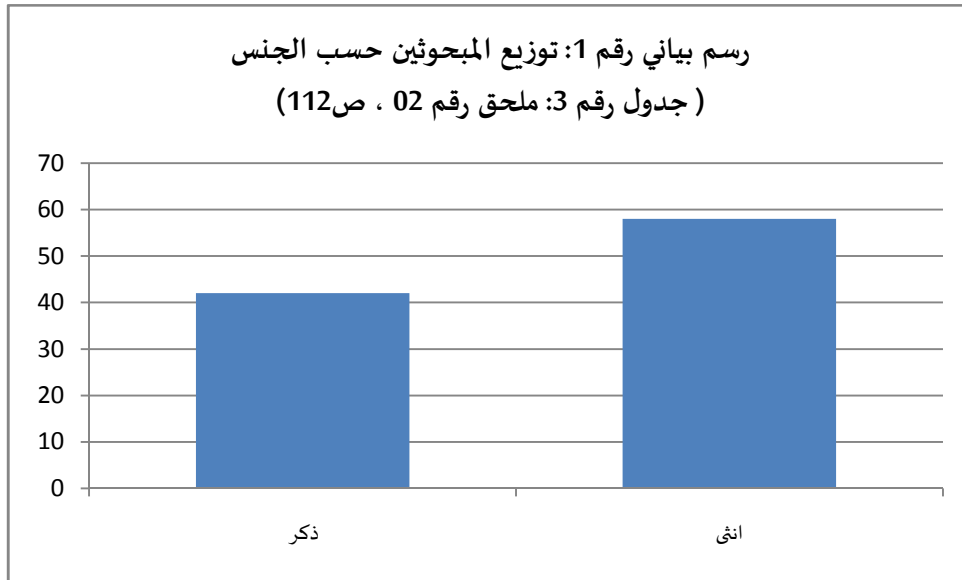
- 1- اختيار مهنة التعليم و الجندر
- 2- التركيبة العمرية للأساتذة
- 3- اختيار مهنة التعليم و الانتماء  
الاجتماعي (الطبقي)
- 4- اختيار مهنة التعليم و إعادة  
الإنتاج (توريث المهن)
- 5- الشهادات الأكاديمية (التكوين) و  
اختيار مهنة التعليم
- 6- الدوافع داخلية المنشأ و أثرها  
على اختيار مهنة التعليم
- 7- اختيار مهنة التعليم و التأثير  
بالمحيط
- 8- امتيازات مهنة التعليم
- 9- غياب البديل

## المعالجة التمهيدية:

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في تحليل المعطيات ، تسمى أيضا مرحلة تنظيف "البيانات"، حيث أنها تهدف إلى تحضير البيانات tabulation و نزع البيانات الناقصة. تم استعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Version 23.0 " في انجاز هذه المرحلة.

## تحليل ومناقشة النتائج

### 1- اختيار مهنة التعليم و الجندر:



تمثل نسبة الأستاذات 58 % من المجموع الكلي لعينة الدراسة، بينما تبلغ نسبة الأساتذة الذكور 42%. واستقطاب التدريس للنساء هي ظاهرة عالمية متجدرة بقوة في القضايا المتعلقة بالتنمية الاقتصادية و التحضر ووضع المرأة في المجتمع و التعاريف الثقافية للرجولة. العديد من الدراسات السابقة قد أكدت بأن التعليم مهنة أنثوية بامتياز خاصة في عرف المجتمعات المحافظة. و لأن المجتمع الجزائري هو واحد من هذه المجتمعات فالعديد يرى بأن مهنة التعليم هي الأنسب للفتاة. ففي مسابقة التوظيف لقطاع التربية والتعليم العالي لسنة 2015 حصدت النساء على 90% من نتائج التوظيف حيث أنه من مجمل المترشحين لتسعة عشر ألف (19000) وظيفة جديدة حصل

النساء على أكثر من اثنتا عشر ألف (12000) وظيفة . أما بالنسبة لإحصائيات 2017 فقد صرح  
الوظيف العمومي بأن نسبة العاملات في قطاع التربية الوطنية يقدر ب 55.6%. كما أن نسبة  
الإناث تشكل 80% من خريجات المدارس العليا للأساتذة على مستوى الوطن . والسؤال الذي يطرح  
نفسه هو: هل الرغبة في التدريس هي من تدفع هؤلاء الأستاذات لاختيار مهنة التعليم أم أن هناك  
مجموعة من العوامل الاجتماعية التي تجعلها تفكر بهذه المهنة؟

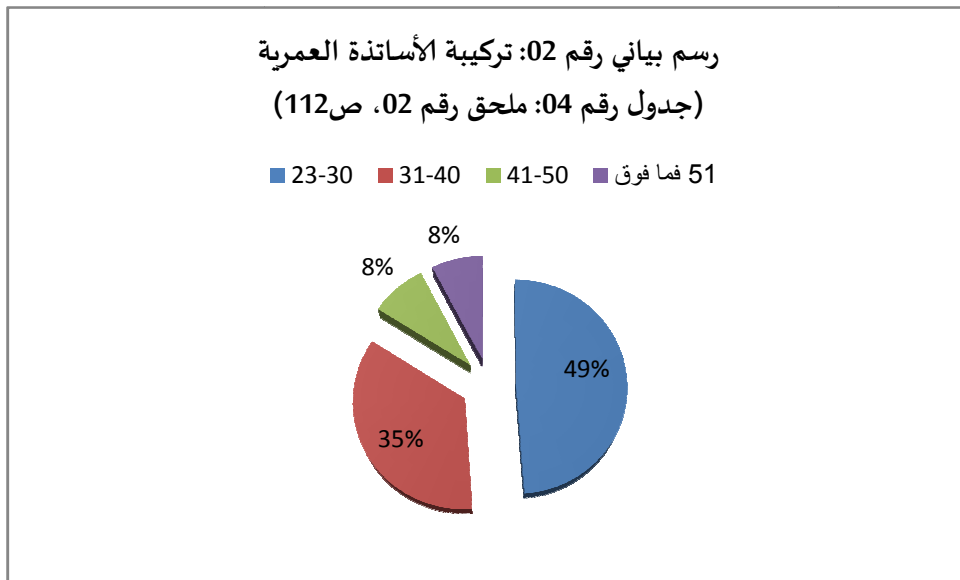
تتفق مختلف الآراء على أن هناك تراكمات اجتماعية عديدة أنتجت الظاهرة التي برزت بوضوح  
خلال السنوات الأربع الأخيرة، على غرار نظرة التقدير التي يكنها المجتمع للمرأة المعلمة، باعتبار  
التعليم المهنة الأنسب لخصوصيتها، بفضل ضيق محيط الاحتكاك الخارجي مع الرجل و قلة  
ساعات العمل ، إضافة إلى امتياز العطل الموسمية مما يتيح لها التواجد معظم الوقت مع عائلتها.  
من جهة أخرى تتميز المرأة بطبيعة خاصة تتمثل في تفوقها الفطري في الذكاء اللغوي على الرجل و  
حبها للتعامل مع الأطفال. ترى أن رو بأن هناك تباينا بين قدرات الإناث اللائي تتجهن عادة إلى القدرات  
اللغوية ، و قدرات الذكور التي تتجه إلى نواح معينة كالقدرات الميكانيكية.

أما بالنسبة لانخفاض نسبة الأستاذة الذكور مقارنة مع النساء فيرجع ذلك لطبيعة الرجل من  
جهة ولضعف الجانب المادي المتلقى من الدخل من جهة أخرى فهذا الأخير لا يساعده على تكوين  
أسرة و التفكير في الزواج. كما أن تنوع و كثرة الخيارات المهنية المفتوحة أمامه لا تجعل من التعليم  
الفرصة الوحيدة أمامه.

يرى البعض بأن توجه قطاع التعليم في الجزائر نحو التأنيث بشكل متسارع قد تكون له تبعات  
سلبية على الجانب النفسي للتلاميذ جراء طغيان السلطة الأنثوية على حساب الذكورية في المحيط  
المدربي. في وقت يؤكد آخرون بأن الجندر لا يشكل تهديدا للشق البيداغوجي، بقدر ما يؤثر  
التوظيف الخارجي على القطاع ككل، خصوصا في ظل غياب التكوين القبلي و البعدي.

ولقد سلطت العديد من الدراسات الضوء على فكرة أن التعليم بات يتجه نحو التأنيث ففي دراسة روبرت تومسيك Robert Tomsic أكدت بان النساء أكثر اختيارا لمهنة التعليم من الرجال. دوفيو بدوره يؤكد بأن النساء يصبحن غالبا أستاذات أكثر من الرجال. وقد أشارت دراسة ليون هاوس و جان غودمان Loene Howes and Jan Goodman إلى أن الحيز الوظيفي محدود بالنسبة للمرأة لذلك تختار مهنة التعليم. من جهتهما يرى كل من Kenan Ozean and Aydin Balyer أن الجنس متغير هام في اختيار مهنة التعليم فالإناث تؤدين مهنة التعليم بحب و شغف.

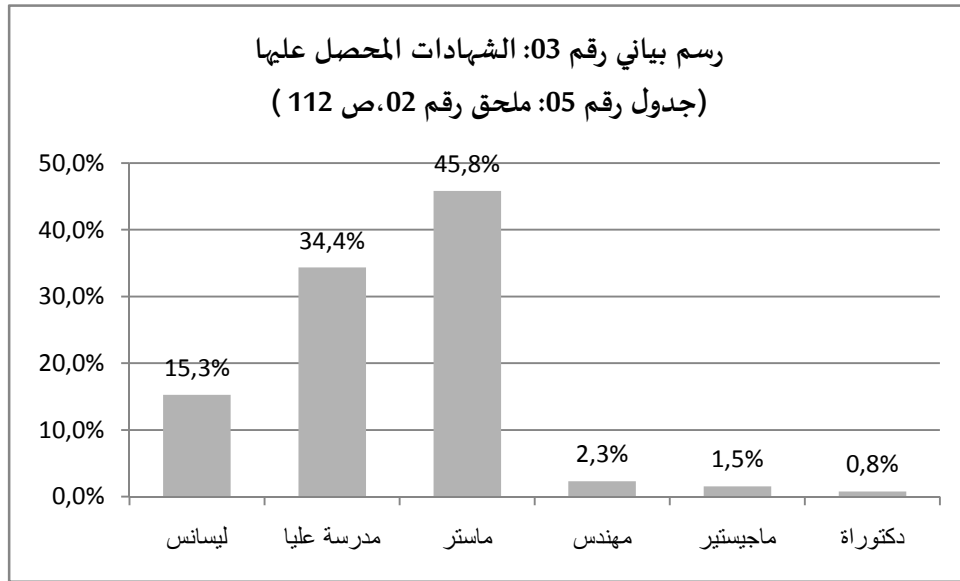
## 2- التركيبة العمرية للأساتذة:



تمثل نسبة الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم من 23 إلى 30 سنة 48.9% و بالتالي فان معظم الأساتذة ينتمون لفئة الشباب و يرجع ذلك إلى المسابقات المفتوحة التي أخذت حيزا لا يستهان به لالتحاق الأفراد بمهنة التعليم لسد المناصب الشاغرة فمنذ سنة 2016 إلى غاية 2017.05.09 تم توظيف أزيد من 93 ألف أستاذ. وهو ما يعادل نسبة 63% من الناجحين في مسابقة توظيف الأساتذة في 29 أفريل 2016 حسب الاستحقاق في القوائم الاحتياطية .

الفئة الشبابية باتت تحتكر ميدان التعليم ويظهر جليا غياب الأساتذة ذوي الخبرة. فهؤلاء الذين تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة لا تتعدى نسبتهم 8.4% أما الذين يتجاوزون سن 51 سنة فلم يمثلوا سوى 7.6% . الحضور الضعيف للأساتذة ذوي الخبرة يؤدي حتما إلى نقص في تكوين هؤلاء المقبلين على مهنة التعليم حديثا وذلك لعدم استفادتهم من خبراتهم و تجاربهم السابقة فهذه الفجوة منعت الأساتذة ذوي الخبرة من تسليم المشعل إلى الأساتذة الشباب . فالتكوين التمهيدي يعد ناقصا أمام هذا الغياب. ما يخلق تردي في الإنتاج في العملية التربوية.

ولعل نسبة الأساتذة المتحصلين على شهادة الماستر و المتمثلة في 46 % تدعم وتبرهن استحواذ فئة الشباب على مهنة التعليم. كون أن نظام LMD تم تطبيقه حديثا في الجزائر.

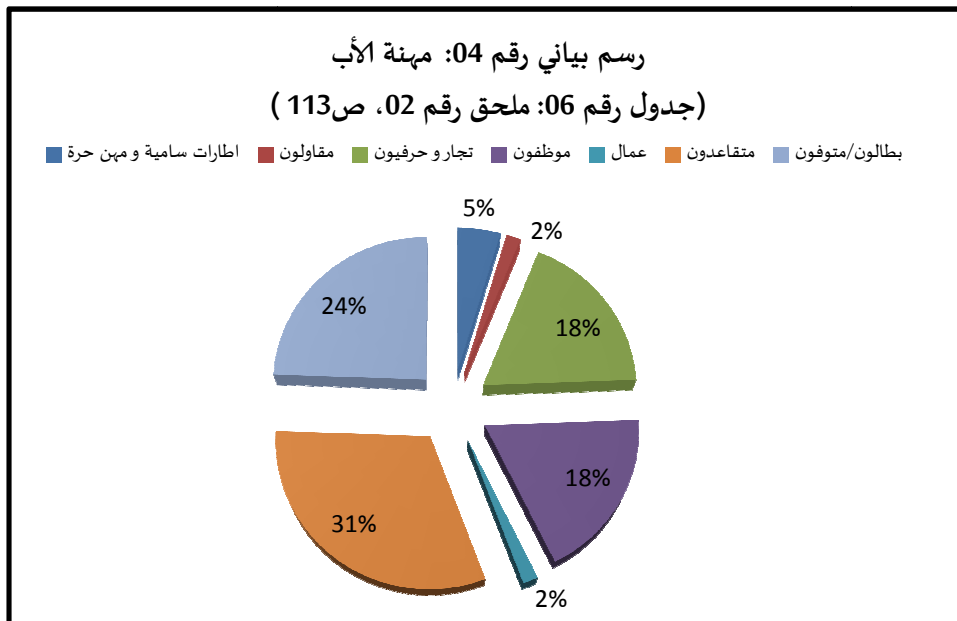


لم يعد حاليا بوسع حملة شهادات الليسانس المطابقة لتخصصات شعب الدراسة في الطور الثانوي والتي لا تتعدى نسبة 15% في هذه الدراسة المشاركة في مسابقات التوظيف في منصب أستاذ ثانوي بمقتضى القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 2009 الموقع بين وزارة التربية الوطنية والمديرية العامة للتوظيف العمومية الذي يشترط توفر المترشح إما على شهادة مهندس أو ماستر في التخصص، في حين يمكنهم الالتحاق بمسابقة أساتذة التعليم المتوسط.

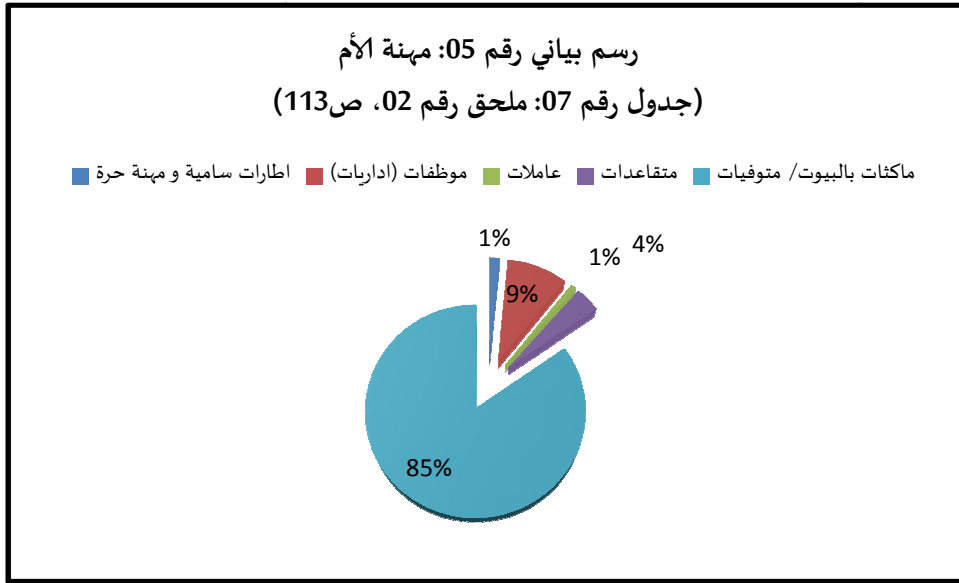
ليست الجزائر هي الدولة الوحيدة التي باتت تعاني من هذا العجز ففي دراسة استرالية أوضح كلا من **Loene Howes and Jane Goodman** أن استراليا شهدت إقبالا واسعا للأساتذة الشباب في الآونة الأخيرة بسبب تقاعد العديد من الأساتذة سنة 2016 ما سمي بـ Baby Boom Generation وهذا ما أثر سلبا على عملية التعليم لانعدام الدعم من الأساتذة ذوي الخبرة.

تشير تقديرات منظمات الأمم المتحدة المهمة إلى أن هناك 263 مليون طفل وشاب غير ملتحقين بالمدارس على الصعيد العالمي ، الأمر الذي يستدعي توظيف ملايين المعلمين المؤهلين بغية تحقيق هدف التنمية المستدامة لعام 2030. فوفقا لمعهد اليونسكو للإحصاء، لا بد من توظيف 69 مليون معلم و معلمة لتعميم التعليم الابتدائي و الثانوي. ولتجاوز هذا الخصاص الكبير تلجأ الحكومات إلى نظام التوظيف في قطاع التعليم عن طريق التعاقد. و في ظل هذا النقص أشادت منظمة اليونسكو بتحفيز الشباب للالتحاق بمهنة التعليم تحت شعار " المعلمون الشباب : مستقبل مهنة التعليم".

### 3- اختيار مهنة التعليم والانتماء الاجتماعي (الطبقي):



من الملاحظ أن أبناء الأساتذة المستجوبين أغلبهم ينتمون إلى فئة التجار والحرفيين بنسبة 18 % هذه الأخيرة التي تتقارب و نسبة فئة الموظفين التي تمثل 18 % أما بالنسبة للإطارات السامية و المهن الحرة فهي لا تتعدى 5% .



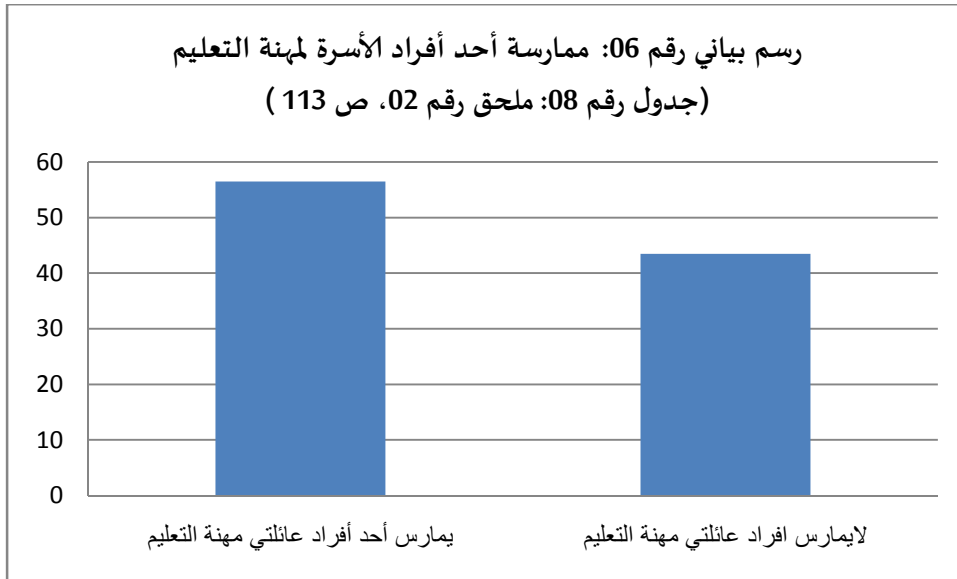
وبالرغم من أن نسبة أمهات الأساتذة العاملات بميادين مختلفة لم تتعدى 15% إلا أنه يسهل إدراك نفس الملاحظة التي سبق وتطرقنا إليها عند توزيع العينة حسب مهنة الأب. فنسبة الأمهات الإداريات تمثل 9% أما اللواتي تنتمين إلى الإطارات السامية و المهن الحرة فيمثلن 1%. وقبل إعطاء تفسير لهذا التوزيع يجدر بنا جليا تسليط الضوء على الأمهات المكثات في البيوت و المتوفيات واللاتي تمثلن 85% وهي نسبة جد مرتفعة ذلك لأن عمل المرأة كان مقتصرًا على تربية الأبناء و الاهتمام بشؤون المنزل إضافة إلى الأعمال المكملة للزراعة كأشغال النسيج و رعاية المواشي. لكن سجل عدد النساء العاملات بالجزائر تطورا ملحوظا في فترة ما بعد الاستقلال ويرجع ذلك إلى التغيرات الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري. فقد اقتحمت المرأة ميادين العمل المختلفة و أصبح عملها ضرورة ملحة لتنمية المجتمع في مختلف المجالات. و

حسب أرقام رسمية للتوظيف العمومي قدمها عبدالوهاب لعوسي مدير القوانين الأساسية للوظائف العمومية فان نسبة العاملات في التوظيف العمومي انتقلت من 26% في 2016 لتقفز إلى 38.47% مع نهاية 2017. وتتوزع هؤلاء العاملات على قطاع التربية بنسبة 55.6% ، وقد أكدت هذه الدراسة ذلك، الصحة العمومية بنسبة 54.52% ، قطاع التعليم العالي بنسبة 46% ، والقضائي بنسبة 44.68% ، الأمن بنسبة 6.5% ، الحماية المدنية بنسبة 3% ، الجمارك بنسبة 22.7% ، والمؤسسات العقابية بنسبة 10.7%.

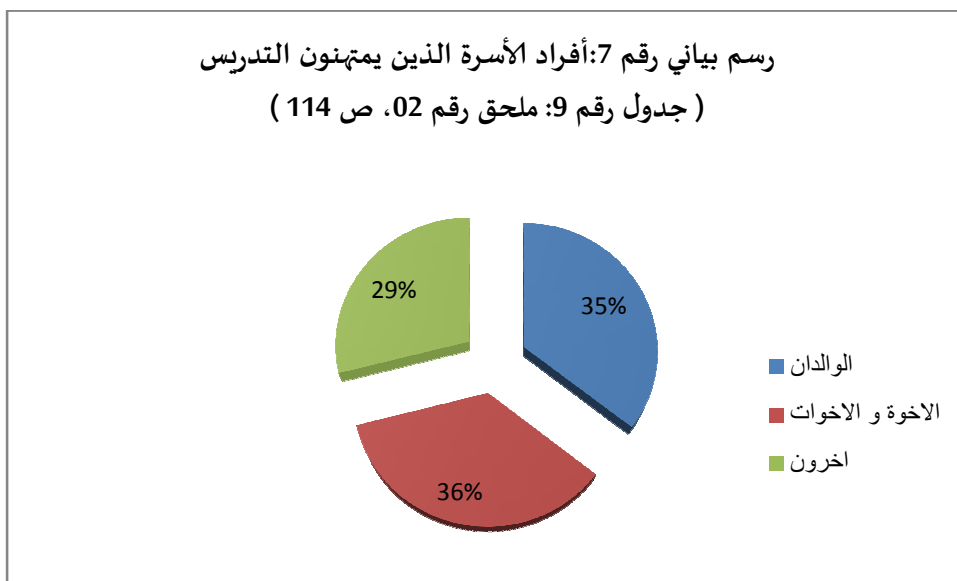
أما بالنسبة لتفسير الاختلاف في النسب المتعلقة بمهن الآباء والأمهات يرجع إلى أن المستوى المعيشي الذي يحظى به أبناء التجار ، الحرفيين والموظفين والإداريين يختلف عن ذلك الذي يعيشه أبناء الإطارات السامية و المقاولين. فالرخاء المعيشي يتيح الفرصة أمام الأفراد ( الأبناء) لاختيار العمل الذي يريدونه عكس هؤلاء الذين يجدون أنفسهم مجبرين على انتقاء أي مهنة لتحسين مستواهم المعيشي . وقد أثبتت دراسات عديدة من بينها دراسة **Aydin Balyer and Kenan Ozean** أن التعليم هو مهنة لأبناء الطبقة المتوسطة و الطبقة العاملة (low class) ويرجع هذا إلى الصعوبات الاقتصادية التي يعيشها أبناء هذه الطبقات والتي تؤثر بطريقة أو بأخرى على عملية اختيار المهنة. وهو ما يثبت صحة النظريات الاجتماعية التي أكدت بان الانتماء الطبقي هو واحد من العوامل التي تؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل.

#### 4- اختيار مهنة التعليم و إعادة الإنتاج (توريث المهن):

لمست نتائج هذه الدراسة نقطة بالغة الأهمية تمثلت في فكرة إعادة الإنتاج الاجتماعي Cultural Reproduction التي تبناها عالم الاجتماع الفرنسي بيار بورديو *Pierre Bourdieu*. و عرفها على أنها الرؤية والممارسة العملية التي يتم عبرها إنتاج وإعادة إنتاج الجماعات. ومن خلال توزيع العينة حسب ممارسة أحد أفراد الأسرة لمهنة التعليم :



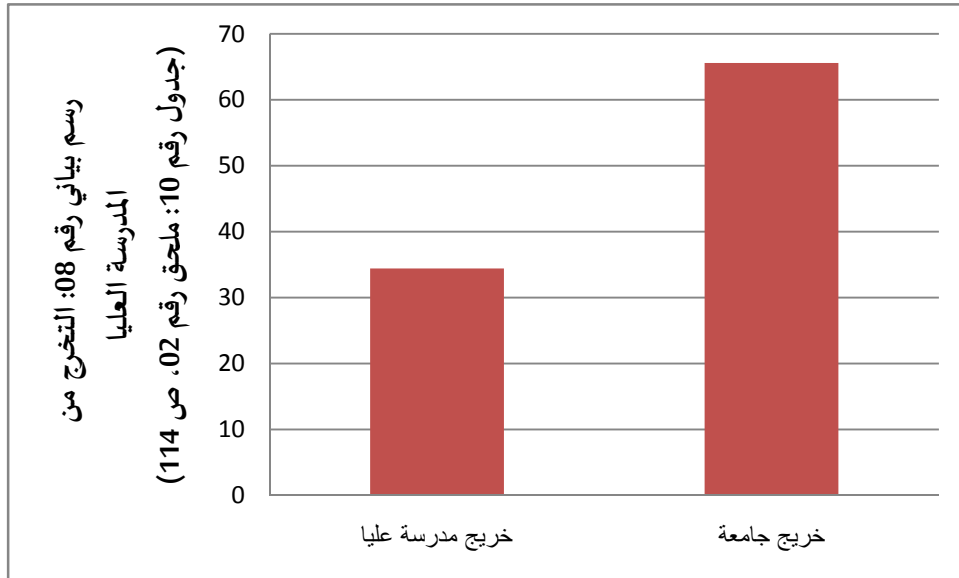
تبين بأن نسبة كبيرة من الأساتذة 56% يمارس أحد أفراد أسرهم مهنة التدريس. وهذا ما يسهل بطريقة أو بأخرى أخذ القرار المهني لاختيار مهنة التعليم. فتواجد أحد الأفراد في سلك التعليم يبعث بصيصا من الأمل للأستاذ المقبل عليه للفوز بمنصبه سواء كان ذلك تحت تأثير المحيط أو الوساطة التي لا يمكن القضاء عليها بصفة كاملة بالرغم من العمل على شفافية و مصداقية مسابقات التوظيف. فهو واقع معاش لا يمكن أن نتجاهله مهما حاولنا. و توزعت نسب الأفراد العاملين في هذا الميدان كالتالي:



نلاحظ بأن ممارسة الوالدين لمهنة التعليم تظهر بنسبة معتبرة و تمثل 35 % من المجموع الكلي للأفراد الممتهين للتدريس. ويتأثر الوالدين على أبنائهم في اختيار نفس مسارهم ينتج مايسمى بتوريث المهنة. فيتوارث الأبناء مهنة التدريس عن الأباء. وقد أظهرت دراسة روبرت تومسيك بأن الآباء العاملين في مهنة التعليم لهم تأثير بالغ الأهمية على أبنائهم في اختيار مهنة التعليم.

#### 5- الشهادات الأكاديمية (التكوين) واختيار مهنة التعليم:

تبلغ نسبة خريجي المدارس العليا 34 % وهي نسبة منخفضة إذا ما قورنت بنظيرتها التي تمثل نسبة 56 % من خريجي الجامعات. يعود هذا إلى عجز الدولة على توفير الأساتذة المتخرجين من المدارس العليا. فالمناصب الشاغرة تفوق المناصب التي توفرها هذه الأخيرة بحيث أنه يتخرج 5 آلاف أستاذًا سنويًا مهياً أكاديمياً وهو عدد غير كاف لسد حاجيات 28 ألف مؤسسة.



السؤال الذي يطرح نفسه في هذه النقطة هو هل هناك اختلاف وارد بين الأساتذة خريجي المدارس العليا وأصحاب الليسانس والماستر؟

خريجي المدارس العليا يتلقون من السنوات الأولى تكويننا في العلوم التربوية ، علم النفس التربوي والمناهج التعليمية حيث يتمكنون من الولوج لعالم التدريس بعد تلقيهم تكويننا بيداغوجيا، منهجيا

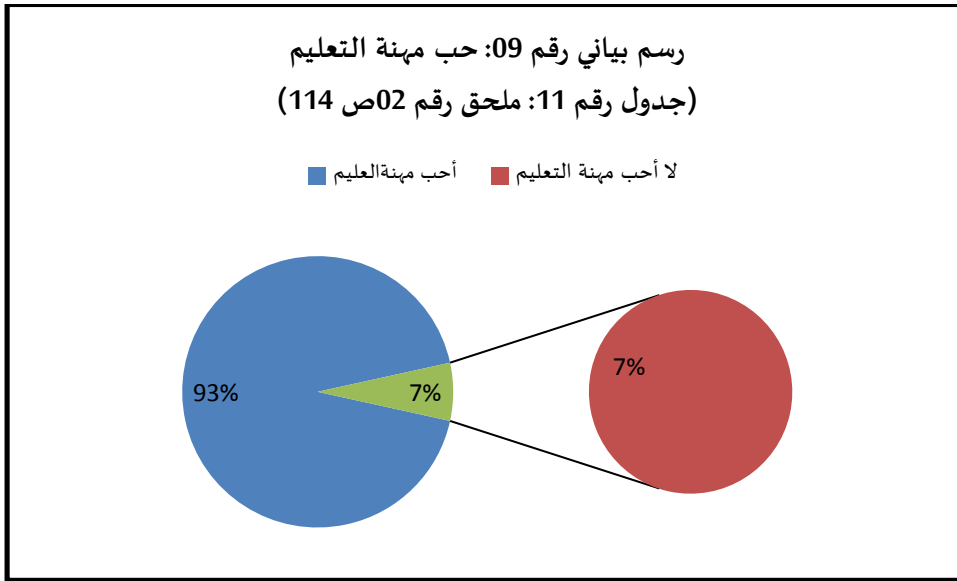
ومهنيا. أما بالنسبة لأصحاب الليسانس و الماستر فهم يتلقون تكوينا مباشرا عقب مسابقة التوظيف لا يتعدى مدة الشهرين. إن الدور الفعال للأستاذ يتجاوز الجانب المعرفي و التلقيني إلى التحكم في جوانب أخرى سيكولوجية و بيداغوجية ولن يكون ذلك إلا عبر التكوين. لذلك عمدت الجزائر إلى خلق المدارس العليا للأساتذة، ابتداء من سنة 1983/84 ترجمة لرغبتها في التكوين الجيد و الاستثمار في الموارد الإنسانية حتى تضمن تغيرا ايجابيا و تطورا في المجتمع، و التكوين الذي يتلقاه طلبة المدارس العليا للأساتذة يتوج بالتدريب الميداني الذي هو فرصة للتطبيق الفعلي و الممارسة العملية لعمل الأستاذ. ما تستطيع المدارس العليا توفيره تعجز الجامعات عنه و هو توفير مناصب العمل. فالمتخرجين من المدارس العليا يرون بأنها القرار المناسب للحصول على الوظيفة في أقرب فرصة هربا من هاجس البطالة وهو ما بينته دراسة لان هاوس و جان غودمان.

تمثل نسبة خريجي الجامعة 66 % وهو ما يمثل العجز الذي فسرناه سابقا. وبالرغم من أن هؤلاء الأساتذة لم يحظوا بالتكوين الكافي إلا أنهم وجدوا أنفسهم يواجهون صعاب هذه المهنة. وقد يكون السبب من وراء ذلك هو معدلات البكالوريا التي فرضت على الفرد الشعبة التي التحق بها و بالتالي ضيق عليه عملية الاختيار المهني لتحصرها في مجال التعليم.

هنا تتأكد نظرية جينزبيرغ لما جعل من نوع التعليم واحدا من محددات اختيار المهنة فالعملية التربوية بما فيها نوع التعليم والمستوى التعليمي تلعب دورا في اختيار المهنة.

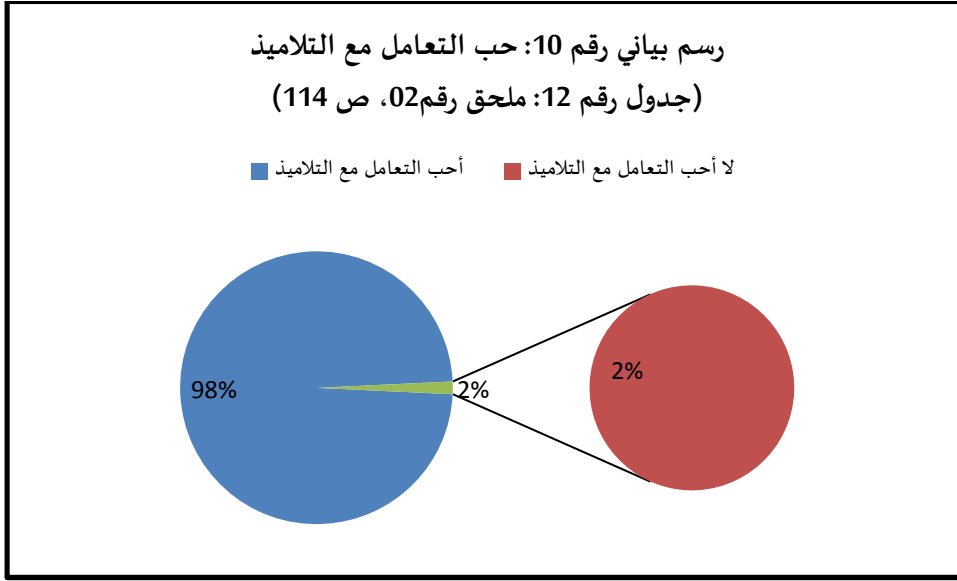
## 6- الدوافع داخلية المنشأ و أثرها على اختيار مهنة التعليم:

تتعلق الدوافع داخلية المنشأ بحب المهنة و حب التعامل مع التلاميذ و تقدير الاستعدادات لممارستها التي تساهم في تحفيز الفرد لاختيار مهنة التعليم. وهنا تؤخذ العوامل الشخصية بعين الاعتبار أكثر من نظيرتها الاقتصادية و الاجتماعية.



يقر معظم الأساتذة بأنهم يحبون مهنة التعليم. فبالرغم من صعوبتها إلا أن نسبة 93% عبروا عن مواقفهم الايجابية إزاء حبهم لها. يقول أحد الأساتذة في حديث لي معه " ماكنتش باغي مهنة التعليم ولكن كي وليت فيها بغيتها" " لم أكن لأختار مهنة التعليم ولكن عندما مارستها أحببتها" أما آخر فيقول " بالرغم من أنني أراها مهنة شاقة إلا أنني أحبها". وقد أكدت دراسات سابقة بأن النساء أكثر حبا لمهنة التعليم من الرجال. في حين أكدت دراسات أخرى بأن عوامل اختيار مهنة التعليم تختلف من داخلية /غيرية بالنسبة إلى النساء إلى خارجية بالنسبة للرجال.

تمثل نسبة الأساتذة الذين لا يحبون مهنة التعليم 6.9% و بالرغم من أنها نسبة جد ضئيلة مقارنة مع المحبين لها إلا أنها تؤثر بطريقة أو بأخرى على المردودية في العملية التعليمية. الفرد الذي يمتن مهنة لا يحبها لا يبذل في عمله ولا يقوم به على أكمل وجه فهذا العمل لا يساعده على تحقيق ذاته مثلما جاء في نظرية سوبر. لهذا يرى جينزيرغ بأن عملية اختيار المهنة عملية استمرارية بمعنى انه يمكن للفرد أن يغير مهنته إذا سمحت له الظروف بذلك.



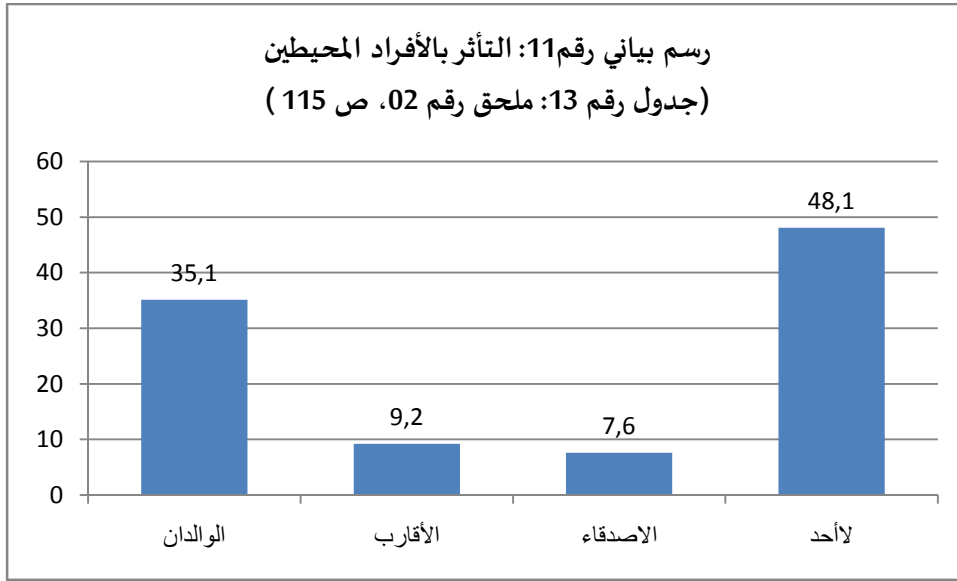
تمثل نسبة الأساتذة الذين يحبون التعامل مع التلاميذ 98% في حين لا تتعدى نسبة هؤلاء الذين لا يحبون ذلك 2%. ولقد سلطت دراسات عديدة من بينها دراسة ايدين وكنان **Aydin and Kenan** بأن نسبة معتبرة من الأساتذة يحبون التعامل مع التلاميذ لأنه لديهم إيديولوجية للتأثير عليهم.

إضافة إلى ذلك فقد أثبتت نظرية جون هولاند بأن الأساتذة ينتمون إلى البيئة الاجتماعية وهم أشخاص ذات توجه اجتماعي (ارجع إلى نظريات الشخصية) .

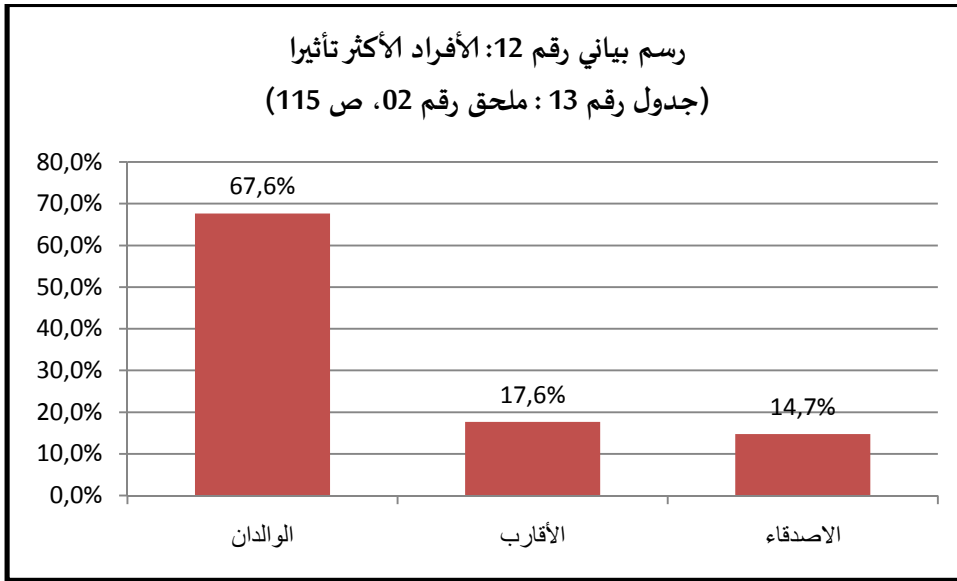
كما أن الأساتذة يعملون في مهنة توجههم نحو الناس فهم يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات مما يجعلهم يحبون التعامل مع الأفراد أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن ليس لها توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين هؤلاء الذين يفضلون التعامل مع الأشياء وهذا ما نستنتجه من نظرية أن رو. (ارجع إلى نظريات الشخصية)

كل من نظرية جون هولاند وان رو تمكنا من تفسير النسبة المرتفعة لحب الأساتذة التعامل مع التلاميذ. وهذا يؤكد ما يراه جينزيرغ بأن اتجاهات الفرد العاطفية متغير هام في عملية اختيار المهنة .

## 7- اختيار مهنة التعليم و التأثير بالمحيط:



أظهرت النتائج بأن 52% من الأساتذة المستجوبين تأثروا على الأقل بواحد من الأفراد المحيطين بهم من والدين و أقارب أو أصدقاء. أما نسبة 48% منهم فقد نفوا ذلك وهذا لأن عملية اختيارهم لمهنة التعليم كانت ناجمة عن ظروف اجتماعية و اقتصادية و ثقافية أخرى بعيدة عن التأثير بطرف ما. إذن فالمحيط الذي ينشأ فيه الفرد يعتبر محددًا أساسيًا في اختيار المهنة. فالأفراد الذين يحيطون بالفرد يؤثرون عليه بطريقة أو بأخرى في اتخاذ القرار المناسب أثناء اختيار المهنة. وتتفاوت درجة التأثير من طرف لآخر ويبقى تأثير الوالدين هو الأقوى ويمكن أن نبرهن ذلك من خلال توزيع العينة المتأثرة حسب الأطراف المؤثرة :

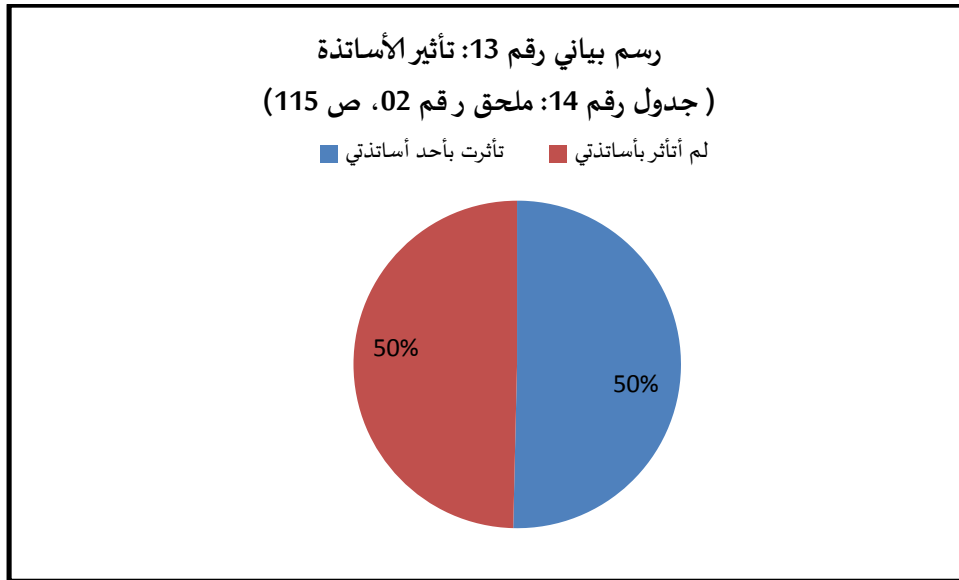


يظهر جلياً أن الوالدين لهما دور كبير في التأثير على الفرد بنسبة 68%. أما نسبة تأثير أحد الأقارب والأصدقاء هي 17% و 15% على التوالي. دلت العديد من الدراسات ومنها دراسة نعيمة هلاي و نصر الدين ليفة على دور الوالدين في تحديد مهنة الأبناء ، و تفضيل مهن تجلب الشهرة و التميز والمكانة الاجتماعية المرموقة في المجتمع ، أو بدافع التعويض لعدم تمكن الأولياء من ممارسة مهنة معينة ويجدون في امتحان الأبناء لها جانباً من التعويض بغض النظر عن رغبة الأبناء واستعداداتهم للالتحاق بتلك المهنة. سبق و ذكرنا بأن المجتمع الجزائري مجتمع محافظ وفي هذا السياق يدفع الأولياء بناتهم للتعليم للنظرة التي يولونها لهذه المهنة.

وقد توصلت كل الدراسات التي سبق لنا و تطرقنا إليها في الجانب النظري إلى فكرة أن الأفراد المحيطين بما فيهم الوالدان ، الأقارب أو الأصدقاء لهم تأثير بالغ الأهمية في عملية اختيار المهنة . و

من الواضح أن تأثير الوالدين يفوق تأثير الأقران والأقارب في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة أظهرت واحدة من نتائج دراسة روبرت تومسيك أن التأثير من قبل الآخرين يتماشى في علاقة عكسية مع الاهتمام بالكفاءات والخبرة التي تتطلبها المهنة.

تمثل نسبة الأساتذة الذين اختاروا مهنة التعليم تحت تأثيرهم بشخصية واحد من أساتذتهم 50%.  
فمهنة التعليم تفرض احتكاكا يوميا بين الأستاذ و التلاميذ .

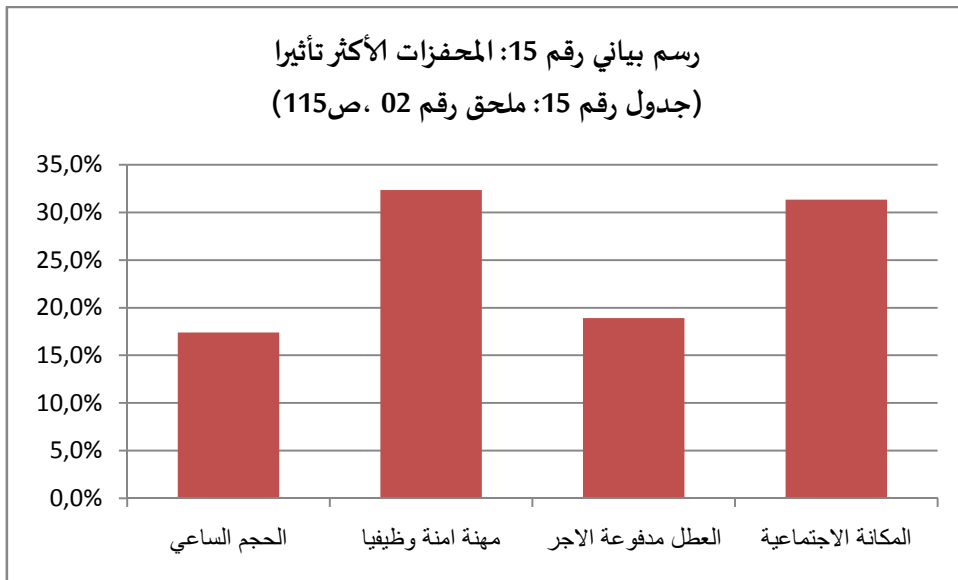
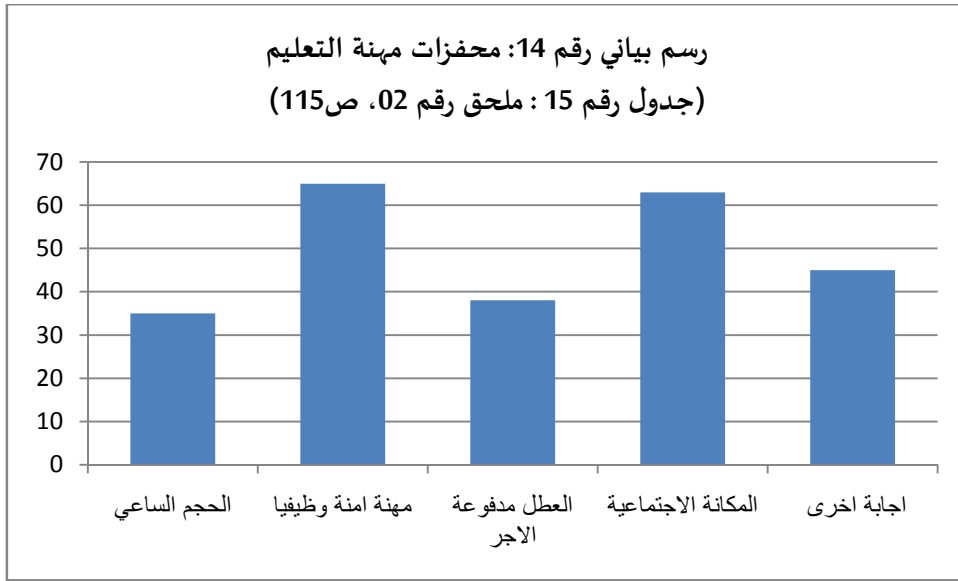


هذا التواجد و التعامل المستمر اليومي يساعد المعلم المدرك لأهمية مهنته على خلق علاقة ودية مع طلبته و معرفة شخصياتهم و احتياجاتهم العلمية و مستواهم مما يجعله مؤثرا في حياتهم. فتعلق الطالب بشخصية الأستاذ الذي ترك انطبعا ايجابيا في حياته تجعل هذا الأخير نموذجا له يحاول أن يحتذي به لتحقيق ذاته. (ارجع إلى نظرية سوبر).

فكثيرا ما يكون للمعلم دورا تأثيريا يفوق تأثير الوالدين فأحيانا ينظر للمعلم وكأنه الأب البديل .  
حسب ما بينه كل من ياسين وعلي.

## 8- امتيازات مهنة التعليم

تختص مهنة التعليم بامتيازات تختلف درجة تأثيرها على اختيارها كوظيفة من فرد لآخر و تتمثل في الحجم الساعي و العطل مدفوعة الأجر و المكانة الاجتماعية.



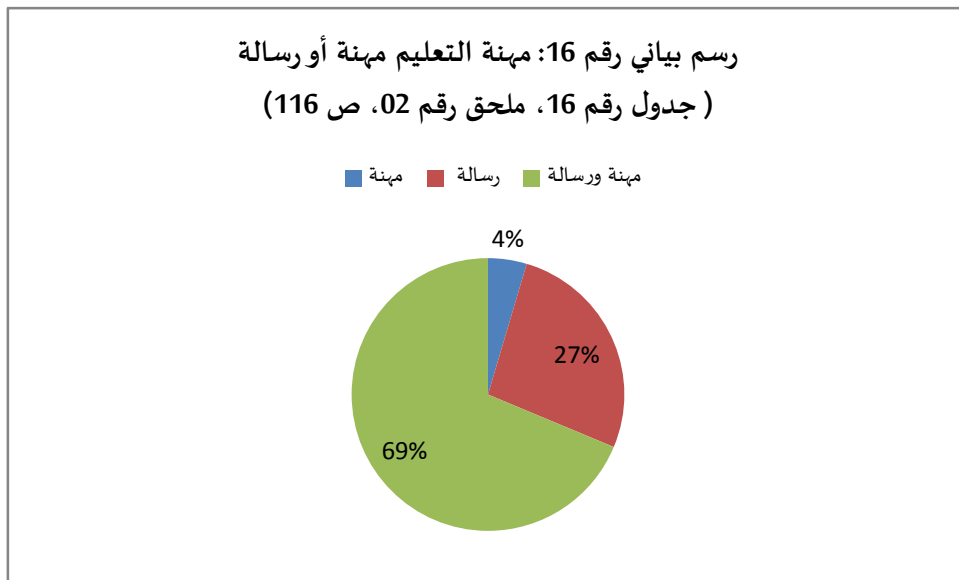
مثل الحجم الساعي واحدا من العوامل التي لفتت انتباه الأساتذة لاختيار مساهمهم المهني بنسبة 18%. فالأستاذ الحامل لشهادة الكفاءة للتعليم الثانوي مطالب بـ 18 ساعة أسبوعيا ولكن يطالب أحيانا بـ 22 ساعة تعليم عند الحاجة وتعد له في هذه الحالة الساعات الزائدة عن 18 ساعة، ساعات إضافية. ويعتبر هذا الحجم من الساعات صغيرا إذا ما قورن بنظيره في الإدارة مثلا التي تفرض على موظفيها العمل بـ 8 ساعات يوميا.

أما بالنسبة للعطل مدفوعة الأجر فهي تمثل 19%. يستفيد الأستاذ من عطلة الشتاء و الربيع (أسبوعين) و عطلة الصيف (شهرين) وهي كلها عطل مدفوعة الأجر وتتوفر فقط في ميدان التعليم.

التدريس مهنة آمنة وظيفيا ويعتبر هذا الأخير محفزا هاما دفع بالأساتذة لاختيارها بنسبة 32%  
فهي تعد وظيفة حكومية تؤمن الاستقرار الوظيفي بكل امتيازاته من تأمين صحي وغيره (إعارة).

تعد المكانة الاجتماعية دافعا قويا بنسبة 32%. فهي تمنح الأستاذ المنزلة والتقدير ويستدل عليها  
من مستوى الامتنان والتقدير لأهمية عمله و من قدراته ومن الظروف العملية المحيطة والأجور و  
المنافع المادية الأخرى الممنوحة له بالقياس إلى مجموعة أخرى من المهنيين (منظمة اليونسكو والعمل  
الدولية 1982).

ترتبط المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم ارتباطا وثيقا بالوازع الديني في المجتمع الجزائري فالعديد من  
الأساتذة بنسبة 69% يقرون بأنها ليست مجرد مهنة بل تتعدى إلى كونها رسالة و 27% يعتبرونها  
رسالة فقط أما 4% فهم يقرون بأنها مهنة فقط يقبض الفرد من خلالها أجرا. فالتعليم في نظر  
الكثيرين هو مهنة مقدسة يربطونها بمهنة الأنبياء والرسل فالأستاذ يعتز بمهنته الشريفة من منطلق  
هذه الرسالة وقداستها. لذا توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل ،  
وصدقاً مع النفس والناس.



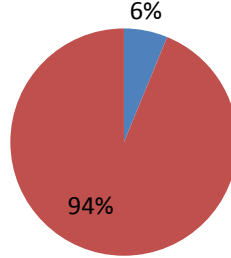
لكن بالرغم من إدراك الجميع لأهمية الأستاذ والمكانة التي يشغلها في العملية التربوية إلا انه لا يمكن أن ننكر بأن مكانة الأستاذ تراجعت عما كانت عليه . فقد سبق و اشرنا في الجانب النظري إلى أن مكانة المهن في التدرج الاجتماعي تختلف من زمن لآخر ومن مكان لآخر. وفي هذا الصدد نشير إلى أن البعض ممن قابلناهم خارج حدود عينة الدراسة ويعملون في قطاعات مختلفة حينما سألناهم عن مكانة التعليم حسب تصوراتهم فكانت إجاباتهم بالسلب أي أن أغلبهم يرون في أن هذه المهنة في الجزائر لم تعد لها المكانة المرموقة التي كانت تحظى بها. وما يشهده التعليم في الجزائر من تراجع في المكانة كان بسبب العديد من المشاكل نذكر منها:

- نقص الاهتمام بالمنظومة التربوية على غرار الميادين الأخرى.
- التدريب و التكوين غير الكاف الذي يسفر عنه رداءة في الإنتاج.
- ضعف المستوى التعليمي بصفة عامة يمد الأستاذ صورة سلبية لاعتبار الكثيرين بأنه المسؤول الرئيسي عن ذلك.
- اختيار التدريس غير الطوعي .
- تردي أوضاع العمل بسبب انتشار العديد من الظواهر الاجتماعية في الوسط المدرسي كالعنف بكامل أشكاله وكذا الاكتظاظ الذي تعرفه الفصول الدراسية وطول المنهاج وغير ذلك مما له علاقة بالجانب البيداغوجي.

ولأن المكانة الاجتماعية تتحدد وفقا للأجراتأينا أن نسال الأساتذة إذا ما كان راتبهم يتوافق و القدرة الشرائية. فنفى معظمهم ذلك بنسبة 94% وهي نسبة جد مرتفع إذا ما قورنت بهؤلاء الراضين عن دخلهم و المقدرين بنسبة 6%.

رسم بياني رقم 17: توافق الدخل مع القدرة الشرائية  
( جدول رقم 17: ملحق رقم 02، ص 116 )

لايوافق الدخل القدرة الشرائية ■ يوافق الدخل القدرة الشرائية ■



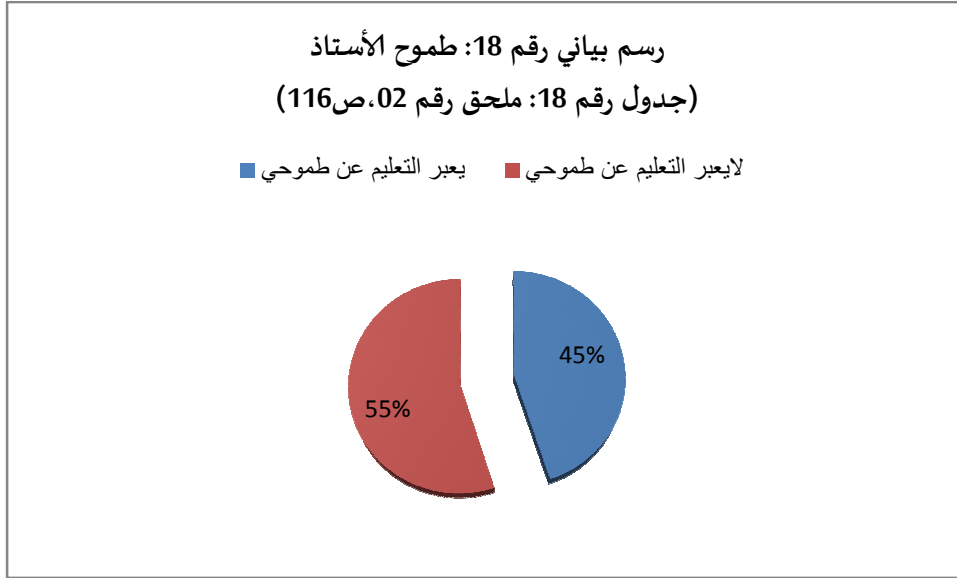
فرواتب الأساتذة قاصرة حتى عن الوفاء بحاجاتهم الضرورية خاصة وأن القدرة الشرائية للجزائريين تشهد تراجعاً ملحوظاً لا يستهان به منذ 2014 بسبب قرار تقويم العملة الجزائرية بعد أزمة هبوط أسعار النفط الخام. فضعف راتب الأستاذ يعد سبباً وجهاً في تراجع المكانة الاجتماعية لهذه المهنة. لذلك دعت المنظمات العالمية المختصة بالحكومات إلى إنشاء حوافز و مكافآت و إجراءات تشجيعية و تحفيزية و امتيازات جديدة للشباب للانخراط بسلك التعليم. فهذه المنظمات تعتبر أنه من الصعب اجتذاب أصحاب المواهب إلى مهنة التدريس عندما تكون أجور المعلمين متدنية و عندما لا يقدر المعلمون حق قدرهم. (رسالة من اليونيسكو)

وبالرغم من اختلاف درجة تأثير كل واحدة من هذه المحفزات والامتيازات بما فيها العطل و الحجم الساعي و المكانة الاجتماعية و اعتبار التعليم مهنة آمنة وظيفياً من مجتمع لأخر إلا أن دراسات عديدة برهنت بأنها تمثل عاملاً أساسياً في جذب الأفراد لمهنة التعليم.

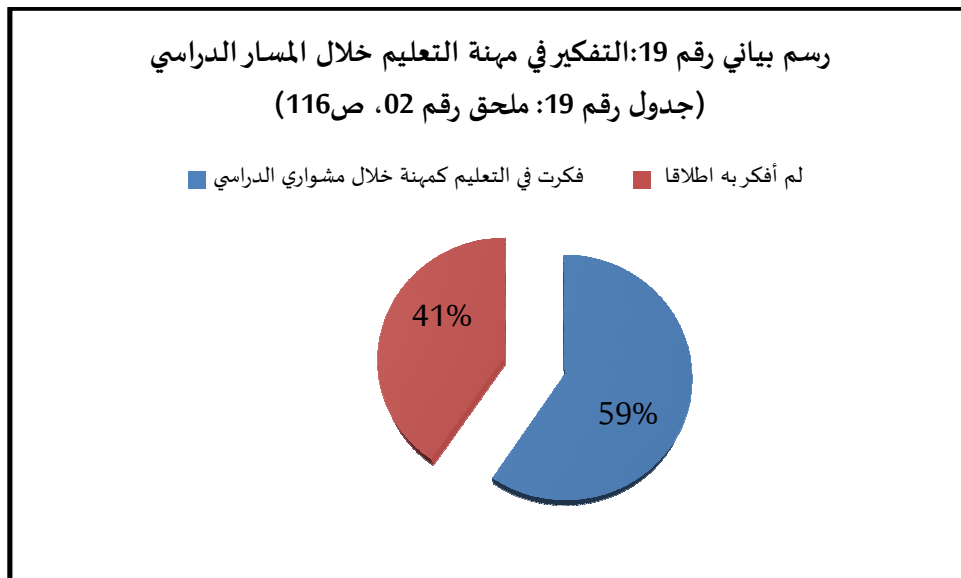
## 9- غياب البديل:

تطلب تحليل المتغير الخاص بعدم توفر الفرص و اللجوء الى التعليم كفرصة لتأمين وظيفة تفسير أكثر من عامل منها الطموح والرغبة و... الخ.

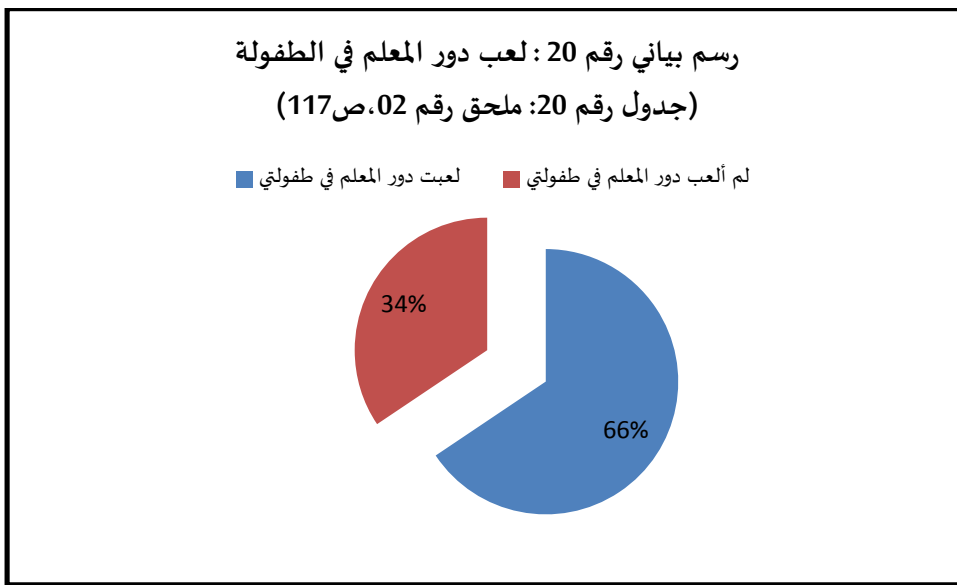
أكدت نسبة 55% من الأساتذة بأن مهنة التعليم لا تعبر عن طموحاتهم. في حين 45% بينوا العكس. سبق لنا و أن تطرقنا في الجانب النظري إلى أن الاختيار السليم لأي مهنة يجب أن يتوافق و طموحات الفرد. فالمهنة التي يختارها ترضي ذاته و تشبع رغباته فالفرد يختار المهنة التي تتفق خصائصها و سماتها مع سماته و خصائصه الذاتية.(ارجع إلى نظرية سوبر و نظرية وليمسون).



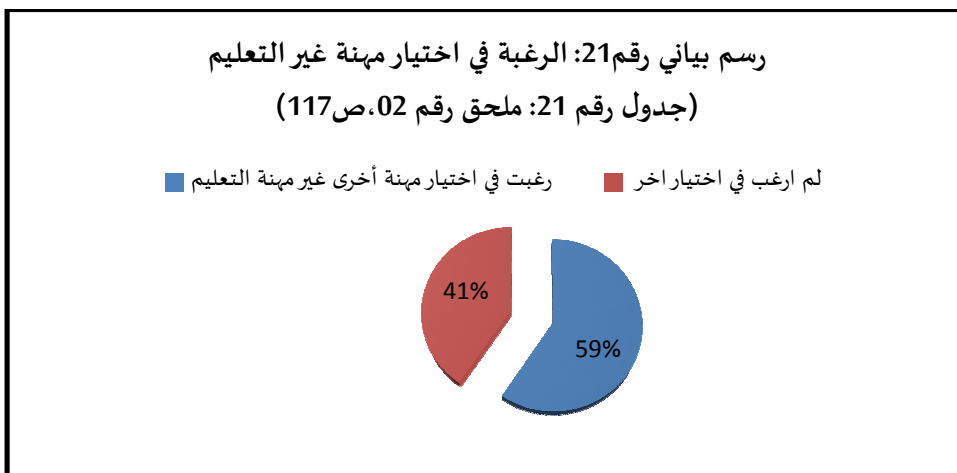
و توصل بارسونز إلى أن عملية الاختيار المهني تتطلب ثلاثة خطوات رئيسية أولها فهم الفرد لنفسه و طموحاته وقدراته وميوله. وليستطيع الفرد تحقيق طموحاته و يجب عليه أن يرسم هدفه خلال مساره الدراسي.



أكدت نسبة 59% من الأساتذة بأنهم فكروا في التدريس و هم في مقاعد الدراسة. فعملية اختيار المهنة ما هي إلا تفضيل لعدد من المهن خلال مراحل عمرية مختلفة من نمو الإنسان لهذا يعتبرها جينزبيرغ عملية نمائية تتطور عبر الزمن تتأثر بظروف شتى فمثلا في مرحلة الخيال يلعب الطفل دور مهنة معينة يفضلها عن المهن الأخرى. و إذا ما طبقنا هذا الجزء من النظرية على العينة التي بين يدينا وجدنا أن 66% قد مارسوا دور المعلم في فترة طفولتهم. وللتنشئة الاجتماعية أثر مهم في هذا الجانب كما أشارت آن رو في نظريتها.

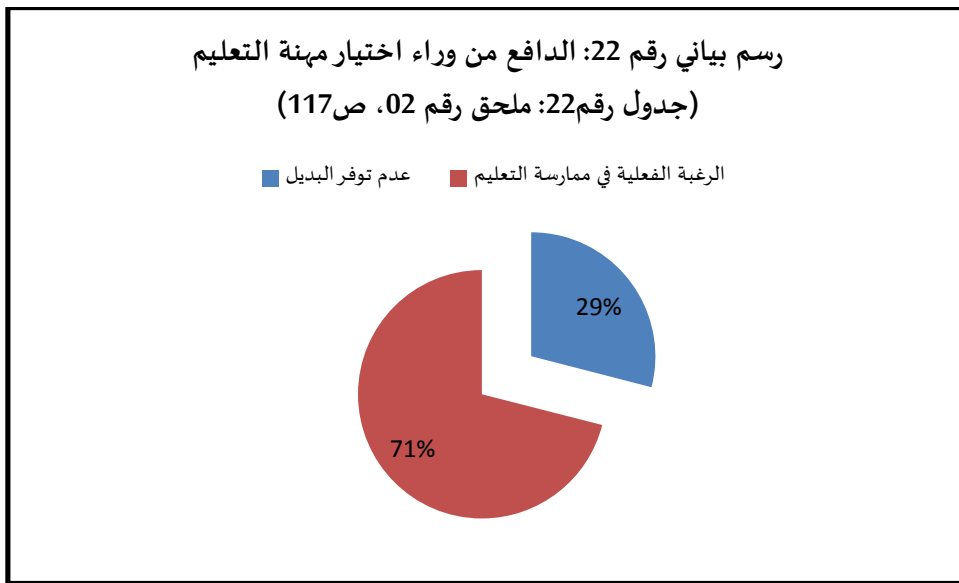


أما بالنسبة للترغبة في التدريس فقد عبر 59% من الأساتذة عن رغبتهم في اختيار مهنة أخرى غير مهنة التعليم. أما 41% أبدوا رضاهم إزاء هذه المهنة وعدم تطلعهم لممارسة وظيفة غير التعليم.



تعتبر الرغبة في التدريس من الدوافع الداخلية المنشأ التي لها أثر بليغ على أداء الأستاذ. فاختيار الفرد ذو الاستعداد والاتجاه الايجابي نحو مهنة التدريس هو اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب. فالأشخاص المدفوعين ذاتيا للمهنة يكون إقبالهم على العمل مدفوعا برغبة داخلية لإرضاء ذاتهم وإشباع حاجاتهم وسعيا وراء الشعور بالمتعة من وراء العمل نفسه كما يولون أهمية كبيرة لقيمة الانتماء للعمل الذي يعبر في جزء منه عن حب العمل لذاته و التوحد معه و الشعور بالسعادة في أدائه. فإذا كان التعليم استجابة لرغبة داخلية فلاشك أن ذلك ينعكس على الأداء المهني.

أكد 71% من الأساتذة رغبتهم الفعلية في ممارسة التعليم أما 27% فقد أشادوا بأن عدم توفر البديل كان العامل الرئيسي الذي قادهم لاختيار هذه المهنة.



وفي هذه النقطة بالذات بإمكاننا أن نلاحظ التناقض الواضح في إجابات الأساتذة المستجوبين. و يرجع ذلك لأن السؤال كان مباشرا و يحتاج لجرأة كافية للإجابة عليه و لأن مفهوم الاستمارة يحمل نوعا من اللبس بالنسبة للمستجوبين و ذلك لضعف الخلفية السوسولوجية المتعلقة بالاستمارة بالرغم من تأكيدنا بأن الغرض منها كان للبحث العلمي . فبعض الأساتذة رفضوا ملء الاستمارة و آخرون كانوا يسألون "لماذا أنا بالتحديد؟". ويظهر التناقض في أن:

- 45% من الأساتذة أقرروا بأن مهنة التعليم لا تعبر عن طموحاتهم.
- 41% لم يفكروا بالدخول إلى هذا الميدان خلال مساهمهم الدراسي ولم يخططوا له مسبقا.

- ما يقارب 60% صرحوا بأنهم رغبوا في اختيار مهنة أخرى غير مهنة التعليم .

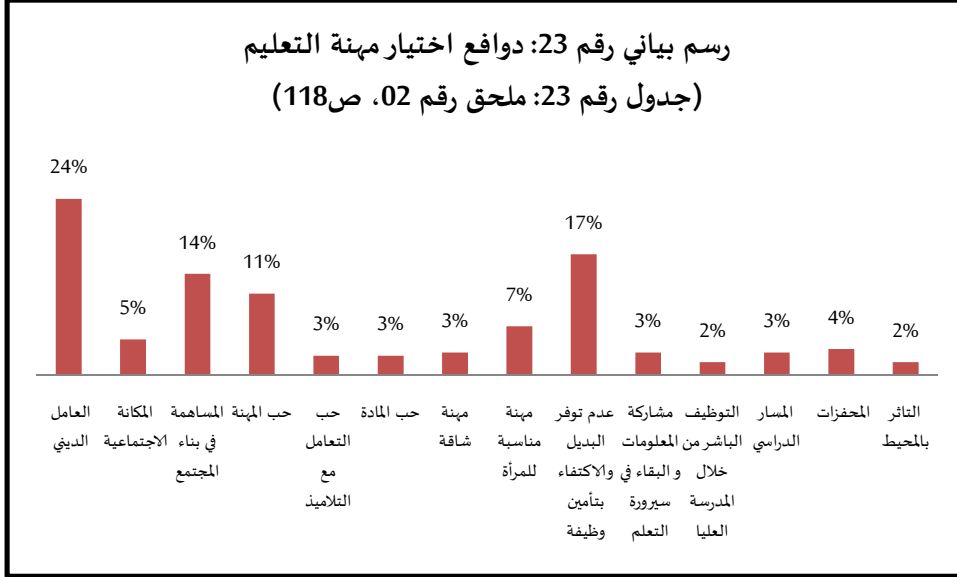
لكن 27% فقط اختاروا التعليم لعدم توفر البديل. ومن المفروض أن النسبة تفوق ذلك فالفرد ليس مجبرا بأن يختار مهنة لا تعبر عن طموحاته وليست له الرغبة في امتنهاها إلا لسبب واحد وهو عدم توفر الفرص الكافية وضيق حيز الاختيار المهني هروبا من شبح البطالة. فقد بلغ معدل البطالة في الجزائر 11.7% في سبتمبر 2018 حسب الديوان الوطني للإحصائيات. سبق و ذكرنا بأن التعليم واجه نقصا كبيرا في المناصب الشاغرة. ولسد هذا الخصاص عملت الدولة على فتح مسابقات التوظيف التي استقبلت العديد من خريجي الجامعات الذين لم تسمح لهم الفرصة بالتوظيف في ميدان آخر. فكان الهدف من وراء هذا الاختيار هو الحصول على وظيفة لتأمين العيش. وبالتالي فان الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل تلعب دورا بارزا في عملية أخذ القرار المهني. (ارجع إلى النظريات الاجتماعية).

### تحليل السؤال المفتوح الأخير رقم 30 من الاستمارة:

تضمن آخر سؤال في الاستمارة ما يلي "لماذا اخترت مهنة التعليم؟" وهو عبارة عن سؤال مفتوح مكنا من توضيح الرؤية أكثر فيما يخص العوامل التي دفعت بالأساتذة إلى اختيار مهنة التعليم وسلط الضوء على التناقض الذي طرحناه سابقا. الهدف من وراء طرح هذا السؤال تعويض النقص الناتج عن عدم استعمال المقابلة كأداة ثانية لهذه الدراسة. وقد استعملنا تحليل المضمون كتقنية منهجية لتحليل الإجابة. ويسعى تحليل المضمون Content Analyse عن طريق

تصنيف البيانات وتبويبها إلى وصف المضمون و المحتوى الظاهر والصریح للمادة قيد التحليل. و

توصلنا عبره إلى النتائج التالية:



تمثلت العوامل التي دفعت بالأساتذة إلى ممارسة التدريس أساسا ، كما صنفت في دراسة كل من

وات وريتشاردسون، فيما يلي:

#### • عوامل داخلية المنشأ: Intrinsic Factors

مثلت 20 % من مجموع العوامل التي طرحها الأساتذة. صرح هؤلاء بأنهم يحبون التعليم 11% والتعامل مع التلاميذ 3%. أما حبهم للمادة فكان بنسبة 3% وقد أكد دوفيو في دراسته بأن التعلق بمادة التدريس يعتبر محددًا فعالًا في اختيار مهنة التعليم . آخرون جعلوا من حب مشاركة المعلومات و البقاء في سيرورة التعلم عاملا آخر ظهر بنسبة 3% فبعض الأفراد يفضلون الاتصال الدائم بالتعلم و يجدون من التعليم ميدانا يوفر لهم ذلك.

#### • عوامل غيرية: Altruistic Factors

لها علاقة بالفائدة الاجتماعية. تحت ظل هذا النوع من العوامل يحاول الفرد نفع غيره من خلال مهنته . قدرت نسبتها ب 14%. فالأستاذ يؤمن بشدة بأن مهنة التعليم هي الحجر الأساس لتطور

المجتمعات وللنهوض بالدولة الجزائرية. ذلك لأن التعليم يساهم في تقدم المجتمع وتطويره، وجعله أكثر تحضراً وإصلاحاً، وتعتمد ثقافة أيّ مجتمعٍ بالأساس على تعليم أفرادها. يصرح أحد أفراد العينة بان اختيار مهنة التعليم "لم يكن طمعا في المال ولا في المنصب وإنما من أجل تكوين مجتمعات راقية تتمتع بمفهوم الحضارة والتطور".

#### • عوامل خارجية المنشأ: Extrensic Factors

وقد أخذت الحيز الأكبر بنسبة 64% . و اعتبر التأثير بالوازع الديني عاملا رئيسا في دراستنا هذه بنسبة 24 % وهي أعلى نسبة إذا ما قورنت بالعوامل المتبقية فقد تكررت الكلمات التي تشير إلى هذا الجانب مثل : مهنة الأنبياء و الرسل ، رسالة ، مهمة الرسل في أكثر من خمسين أجابة. يلها دافع آخر يتمثل في نقص البديل والاكفاء بتوفير منصب عمل هربا من شبح البطالة بنسبة 17% وقد تكررت جملة "لا يوجد فرص عمل أخرى أو عدم توفر البديل في أكثر من 30 نص . بالرغم من أن بعض الإجابات أشارت إلى أن مهنة التعليم لم تعد تتمتع بالمكانة التي كانت تحظى بها فيقول أحد المبحوثين " التعليم ليس له مكانة" ويعتبرونها مهنة شاقة لتردي أوضاع العمل إلا أنها الملاذ الوحيد الذي يحقق لهم فرصة في الحصول على وظيفة وكأن الواقع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي فرض عليهم اختيار هذه المهنة دون تخطيط مسبق لها و نلمس ذلك من خلال الإجابات التي كانت كلماتها قوية في التعبير على ما يشعر به الأساتذة إزاء دوافع اختيارهم لهذه المهنة.

يصرح أحد المستجوبين " لا أعرف بالضبط لماذا أصبحت أستاذة المهم رانا نكسروا و خلاص " بمعنى أنه لم تكن لديه دوافع توجهه لاختيار هذه المهنة التي يحصل من خلالها على راتب بسيط جدا للعيش و اختياره لم يكن طوعيا بل مجبرا تحت تأثير ضغوطات خارجية.

و يصرح آخر " لا توجد فرص عمل للطبقة الهشة في الجزائر إلا التعليم" وهنا نلاحظ كيف أن الانتماء الطبقي ضيق حيز الاختيار المهني على هؤلاء الأساتذة.

اعتبرت العديد من الأستاذات بأن هذه المهنة مناسبة للمرأة وشكلت عاملا مهما في اختيارها بنسبة 7%. فقد اتفقن بأن مهنة التعليم تناسب المرأة في مجتمع محافظ مثل المجتمع الجزائري خاصة وأنها تتميز بنقص الحجم الساعي و العطل ما يساعدهن في تربية أبنائهن و البقاء مع أسرهن لمدة أطول.

تضمنت نصوص الإجابة عوامل خارجية أخرى سبق و تناولناها في التحليل وتمثل في فرض المسار المهني اختيار التعليم و امتيازات هذه الوظيفة الذي تجذب الأفراد والتأثر بالآخرين.

## توصيات الدراسة:

باعتبار أن التعليم هو الحجر الأساس لبناء و تطوير أي دولة و جب على هذه الأخيرة أن تعيره اهتماما خاصا وأهم خطوة تتمثل في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. أي أنه يتم جلب أساتذة أكفاء يقدرون مهنتهم و يحسنونها و مكونين أحسن تكوين و لن يكون ذلك إلا عبر التخطيط المحكم لمسابقات التوظيف في مجال التعليم والعمل على فتح أكبر عدد ممكن من المدارس العليا لتغطية الخصاص.

ضرورة الاهتمام بمكانة المعلم الاجتماعية وتحسين أوضاعه المادية، لمحاربة العزوف عن الالتحاق بمهنة التعليم، وجذب الطلبة المتميزين إليها.

إيجاد نظام الإرشاد المهني والأكاديمي في المدارس الثانوية، ليساعد الطلبة في توجيه رغباتهم للمهن التي يرغبون بها، حسب قدراتهم واستعداداتهم، وتكثيف دور الإرشاد والتوجيه الأكاديمي في كليات العلوم التربوية، لجذب الطلب إليها، والإصرار على المعدلات المرتفعة لمن يلتحقون بها، وأخيرا تحسين الظروف المادية والاجتماعية للمعلمين.

الاهتمام أكثر بهذا بالدوافع الداخلية المنشأ في عملية انتقاء و توظيف المتقدمين لهذه المهنة، نظرا لمساهمتها في الالتزام المهني والثبات في المسار المهني مستقبلا كما أشارت الدراسات.



الخاتمة

## الخاتمة:

يوضح تحليل محددات الأساتذة في اختيارهم لمهنة التعليم أن هناك تداخلا للعديد من العوامل في اختيار هذه المهنة، وأن هذا الاختيار لا يفسر على أساس سبب منعزل، بل هناك العديد من المحددات يختلف الأساتذة في تقدير أهميتها.

• أظهرت نتائج الدراسة بأن الدافع المتعلق بفرصة العمل جاء على رأس دوافع الأساتذة فالهروب من شبح البطالة و البحث عن منصب عمل وفتح مسابقات التوظيف على نطاق واسع في الآونة الأخيرة لسد المناصب الشاغرة جعل الفرد مضطرا لاختيار هذه المهنة كونها الفرصة المحدودة التي أتاحت أمامه. ومن هنا تتحقق صحة الفرضية " يعد عدم توفر البديل عاملا مهما في اختيار مهنة التعليم".

• كما تبين بأن عنصر الإناث يغلب بكثرة على عنصر الذكور و بالتالي فان الجنس يعتبر متغيرا

هاما في عملية اختيار مهنة التعليم لما توفره من محفزات و امتيازات تخدم المرأة في المجتمع الجزائري. فالتعليم يتيح للمرأة بأن تقضي وقتا أطول مع عائلتها لتربية أبنائها كما أن تقديس هذه المهنة يمنحها مكانة اجتماعية خاصة ما يدفع الوالدين بصفة خاصة و المحيط بصفة عامة لتحفيز الإناث على الإقبال على هذه المهنة. وهذا ما يحقق الفرضية القائمة على أن "الجنس يؤثر على اختيار مهنة التعليم".

• أكدت الدراسة بأن الامتيازات التي يتحلّى بها التعليم بما فيها العطل طويلة الأمد ومدفوعة الأجر و الحجم الساعي القصير مقارنة مع الوظائف الأخرى و المكانة الاجتماعية المرموقة من

المحددات التي تجذب الأفراد إليها. وهذا تحققت فرضية أخرى و المتمثلة في " امتيازات مهنة التعليم محفز مهم يدفع الأفراد لاختيارها.

• برهنت الدراسة بأن التأثير بالمحيط عامل أساسي ساهم في دفع العديد من الأساتذة إلى اختيار

مهنة التعليم وكذا الانتماء الاجتماعي الذي تبين بأن له دور بارز في صنع هذا القرار ( اختيار مهنة التعليم). فأكبر فئة من الأساتذة ينتمون إلى الطبقة المتوسطة.

• وقد توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة الذين التحقوا بمهنة التعليم يستمتعون بالعمل مع التلاميذ و يحيون التدريس وهي عوامل داخلية المنشأ . أما بالنسبة للعوامل الغيرية فتمثلت في رغبتهم في تطوير الوطن والمساهمة في بنائه من خلال ممارستهم لمهنة التدريس.

• أثبتت الدراسة بأن المسار المهني محدد هام في اختيار مهنة التعليم فمعظم خريجي المدارس الثانوية، ممن لا يجدون مقعدا جامعيًا في الكليات التي يرغبون بها، نظرا لمعدلاتهم المتدنية، يضطرون إلى القبول بتخصصات فرضها عليهم معدل القبول ، بصرف النظر عن استعداداتهم وقدراتهم وميولهم تجاه مهنة التعليم.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### 1- المراجع باللغة العربية:

#### 1-1- الكتب:

1. النجار، رمضان سالم. التعليم الثانوي المعاصر. عمان: دار المسيرة، 2009.
2. أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصيّاغ، ط 4 ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
3. بديع محمود القاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 2000 .
4. حمدي ياسين و د.علي عسكر و د.حسن الموسوي : علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط 1 ، الكويت . القاهرة . الجزائر ، 1999 .
5. سعفران، محمد و محمود، سعيد. المعلم إعدادة ومكانته وأدواره في التربية العامة والتربية الخاصة والإرشاد النفسي. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
6. سهام درويش أبو عيطة : مبادئ الإرشاد النفسي ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 2002 .
7. صالح حسن الداھري : سيكلوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 2004 .
8. عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993 .
9. عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الأردن ، 1999.
10. كشرور، عمار الطيب ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، المكتبة المركزية، ليبيا.

11. كمال عبد الحميد الزياد، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002 .

12. المشعان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح، الكويت، 1993.

13. ياسين حمدي وعلي حسن، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999.

-2-1- المجالات:

1. قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة 422-138 هـ / 1030 - 855 م العدد 17 كانون الأول، 2014 .

2. مجلة العلوم الإنسانية: جامعة منتوري، قسنطينة، عدد 10.

-3-1- منشورات:

1- المرسوم رقم 90-49 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 .

2- المرسوم التنفيذي رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 في المادة 70.

### 3- المراجع باللغة الفرنسية:

1. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2010). L'éducation en Suisse. Rapport 2010. Aarau : centre suisse pour la recherche en éducation.
2. Claude Dubar, Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif, <http://books.openedition.org/editionsms/5723>.
3. Couture, D. (1988). Présentation. Enjeux actuels en sociologie des professions. *Sociologie et sociétés*. vol. XX. no. 2. p.5 in Martineau.

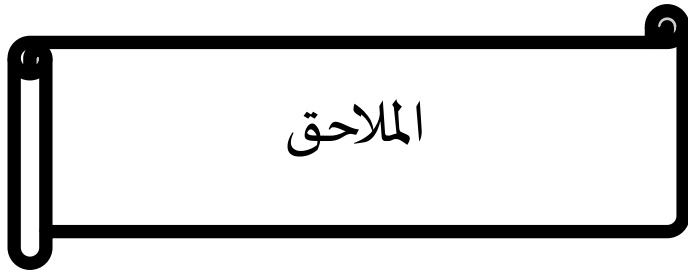
- Dubar, C. (1991). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris. Armand Colin, p140, in : Martineau.
- Freidson, E. (1984). *La profession médicale*. Paris. Payot. in : Martineau.
4. Ientr. (2008). « une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques ». L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 37, n° 1.
  5. Postic, A., Le Calve, G., Joly, S., & Beninel, F. (1990). *Motivations pour le choix de la profession d'enseignant*. Revue française de pédagogie, 91.
  6. Rayou p. & ZanTen a. van (2004). Enquête sur les nouveaux enseignants : changeront-ils l'école ? paris : Bayard.
  7. Richard Wittorski, la professionnalisation, Savoirs, 2008.

#### -4- المراجع باللغة الانجليزية:

1. Cattell, R.B. (1966). The screen test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
2. Edman, M. (1968). *A self-image of primary school teachers*. Detroit: Wayne State University Press.
3. Eltis, K.J. (1987). Selecting teachers - can we do it better? In P. Hughes, C.E. Deer, & W.D. Neal (Eds.), *Better teachers for better schools* (pp. 134-167). Carlton: Australian College of Education.
4. Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
5. Krecic, M., & Grmek, M. (2005). The reasons students choose teaching professions. *Educational Studies*, 31, 265–274.
6. Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117–126.  
<http://dx.doi.org/10.1080/02607470050127036>
7. Latham, A. S. (1998). Teacher Satisfaction. *Educational Leadership*, 55, 82–83.
8. Lau, W. H. (1968). *Why teach? A study of motives for teaching as a career*, Singapore Teachers' Training College. Unpublished paper, Institute of Education, Singapore.

9. Livingstone, I. (2003). Going, going ....? Men in primary teaching in New Zealand. *New Zealand Annual Review of Education*, 12, 39–74.
10. Maclean, R. (1992). *Teachers' career and promotion patterns. A sociological analysis*. Washington, D.C.: Falmer Press.
11. McCarren, A. 2000. *Qualified teachers needed*, ABC, World News, Saturday, <http://www.ABCNEWS.com> .
12. Mornane, R.J., Singer, J.D., Willett, J.B., et al. (1991). *Who will teach? Policies that matter*. Cambridge: Harvard University Press.
13. Ornstein, A.C. (1978). *Education and social inquiry*. Illinois: F.E. Peacock.
14. Osipow, S.H, *Theories of Career Development* Hall.N.J 1983
15. Papanastasiou, C. and Papanastasiou, E. 1997. *Factors Influence Students to Become Teachers*. *Educational Research and Evaluation*, 3 (4),305-316.
16. Parelius, R.J., & Parelius, A.P. (1987). *The sociology of education*. New Jersey: Prentice Hall.
17. Parkay, F.W., & Hardcastle, B. (1991). *Becoming a teacher. Accepting the challenge of a profession* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
18. Reif, M.T. and Warring, D.F. 2002. *Why Teach: A Comparative Analysis of Responses from Prospective*
19. Robert, M et al, *The Psychology of Vocational Development*,1970.
20. Smith, O. (1986). *A design for a school of pedagogy*. Washington, DC: US Department of Education
21. Thornton, M., Bricheno, P. and Reid, I. 2002. *Students' Reasons for Wanting to Teach in Primary School*, *Research in Education*, No. 67, 33-44.
22. Vernon, G.Zunker, *Caer counseling, Applied Concept of Life, planning*, Brooks College Publishing Company, 1981
23. Virta, A. 2000. *Becoming A History Teacher: Observations on the Beliefs and Growth of Student Teachers*. Paper Presented at the European Conference on Educational Research, Edinburgh, 20-23.

24. Watt, Helen M. G., & Richardson, P. W. (2007). *Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice*. *Journal of Experimental Education*, 75(3), Request Direct Complete, 167-202.



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبدالحميد بن باديس - مستغانم-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

مستوى: الثانية ماستر

تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

استمارة البحث

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته و بعد:

في إطار انجازي للمذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، أود أن أضع بين يديك الاستمارة التي تم تصميمها لغرض جمع المعطيات اللازمة للبحث العلمي لإتمام هذه الدراسة.

راجية منكم التكرم بقراءتها و الإجابة عن التساؤلات المطروحة فيها بكل دقة و صراحة و موضوعية، وذلك بوضع علامة ...X... على الإجابة المناسبة و الإجابة حرفيا في الأماكن المخصصة لها.

كما أحيطك علما أن جميع البيانات ستكون موضع أهمية و سرية تامة، ولن يكون استعمالها إلا لغرض البحث العلمي فقط.

أسئلة الاستبيان:

1.الجنس : ذكر  أنثى

2.السن: .....

3.مكان الإقامة: .....

4.الحالة المدنية : أعزب (عزباء)  متزوج(ة)  مطلق(ة)  أرمل (ة)

5.مهنة الأب: إطار سامي/ مهنة حرة  مقاول  تاجر/حرفي

موظف  عامل  متقاعد  بطال/ متوفي

6.مهنة الأم: إطار سامي/ مهنة حرة  موظفة (إدارية)

عاملة  متقاعدة  ماکثة بالبيت / متوفية

7.الشهادة المتحصل عليها: .....

8.التخصص: .....

9.هل أنت من خريجي المدرسة العليا ؟ نعم  لا

10.سنة الحصول على الشهادة: .....

11.سنة التوظيف: .....

12.المادة المدرسة : .....

13.هل تحب المادة التي تدرسها  نعم  لا

14.هل تناسب اختيارك للشعبة التي درستها في الجامعة مع اختيارك لمهنة التعليم؟

نعم  لا

15. هل تحب مهنة التعليم؟ نعم  لا

16. هل تحب التعامل مع التلاميذ؟ نعم  لا

17. من الذي شجعك على اختيار مهنة التعليم؟

الوالدان  احد الأقارب  الأصدقاء  لا احد

18. هل في اختيارك لمهنة التعليم علاقة بالتأثر بأحد أساتذتك؟ نعم  لا

19. هل يمارس أحد أفراد عائلتك مهنة التعليم؟ نعم  لا

20. في حالة الإجابة بنعم هل هو

الأب  الأم  الإخوة  فرد آخر

21. هل اختيارك لمهنة التعليم يرجع إلى

الحجم الساعي  التعليم مهنة أمانة وظيفيا

العطل  التعليم له مكانة اجتماعية مرموقة

22. إجابة أخرى.....

23. هل تعتقد أن راتبك كأستاذ يتوافق و القدرة الشرائية؟ نعم  لا

24. هل تعبر مهنة التعليم عن طموحاتك؟ نعم  لا

25. هل لعبت دور الأستاذ (المعلم) وأنت طفل؟ نعم  لا

26. هل سبق لك التفكير في اختيار مهنة التعليم خلال مشوارك الدراسي نعم  لا

27. هل تعتبر التعليم مهنة  رسالة  معا

28. هل رغبت باختيار مهنة أخرى غير مهنة التعليم؟ نعم  لا

29. هل اخترت مهنة التعليم

لأنك لم تجد البديل (فرصة عمل أخرى)

لأنك رغبت فعلا في ممارستها

30. لماذا اخترت مهنة التعليم؟ (ما هي غايتك من وراء اختيار مهنة التعليم؟)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم(02)

الجدول رقم 03: توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	%
ذكر	55	42
أنثى	76	58
المجموع	131	100

الجدول رقم 04: توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	%
30-23	64	48.9
40-31	46	35.1
50-41	30	8.4
51 فما فوق	10	7.6
المجموع	131	100

الجدول رقم 05: توزيع العينة حسب الشهادة

الشهادة	التكرار	%
ليسانس	20	15.3
مدرسة عليا	45	34.4
ماستر	60	45.8
مهندس	3	2.3
ماجستير	2	1.5
دكتوراة	1	0.8
المجموع	131	100

الجدول رقم 6: توزيع العينة حسب مهنة الأب

مهنة الأب	التكرار	%
إطارات سامية ومهن حرة	6	4.6
مقاولين	2	1.5
تجار و حرفيين	24	18.3
موظفين	24	18.3
عامل	2	1.5
متقاعدين	41	31.3
بطلال / متوفون	32	24.4
المجموع	131	100

الجدول رقم 07: توزيع العينة حسب مهنة الأم

مهنة الأم	التكرار	%
إطارات سامية ومهن حرة	2	1.5
موظفات (إداريات)	12	9.2
عاملات	1	0.8
متقاعدات	5	3.8
ماكثات بالبيوت / متوفيات	111	84.7
المجموع	131	100

الجدول رقم 08: توزيع العينة حسب ما إذا كان أحد أفراد الأسرة يمتن التعليم

يمارس أحد أفراد العائلة مهنة التعليم	التكرار	%
نعم	74	56.5
لا	57	43.5
المجموع	131	100

الجدول رقم 09: توزيع العينة حسب أفراد الأسرة الممارسين لمهنة التعليم

أفراد الأسرة	التكرار	%
الوالدان	27	35.5
الاخوة و الاخوات	27	35.5
اخرين	22	28.9
المجموع	76	100

الجدول رقم 10: توزيع العينة حسب التخرج من المدرسة العليا

التخرج من المدرسة العليا	التكرار	%
نعم	45	34.4
لا	86	56.6
المجموع	131	100

الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب حب مهنة التعليم:

حب مهنة التعليم	التكرار	%
نعم	122	93.1
لا	9	6.9
المجموع	131	100

الجدول رقم 12: توزيع العينة حسب حب التعامل (الرغبة) مع التلاميذ

التعامل مع التلاميذ	التكرار	%
نعم	129	98.5
لا	2	1.5
المجموع	131	100

الجدول رقم 13: توزيع العينة حسب الأفراد/الأطراف المشجعة لمهنة التعليم

المشجع على مهنة التعليم	التكرار	%
الوالدان	46	35.1
أحد الأقارب	12	9.2
الأصدقاء	10	7.6
لا أحد	63	48.1
المجموع	131	100

الجدول رقم 14: توزيع العينة حسب التأثر بأحد الأساتذة في اختيار مهنة التعليم

التأثر بأحد الأساتذة	التكرار	%
نعم	66	50.4
لا	65	49.6
المجموع	131	100

الجدول رقم 15: توزيع إجابات العينة حسب امتيازات مهنة التعليم

المحفزات	التكرار	%
الحجم الساعي	35	14.2
مهنة آمنة وظيفيا	65	26.4
العطل مدفوعة الأجر	38	15.5
المكانة الاجتماعية	63	25.6
إجابة أخرى	45	18.3
المجموع	246	100

الجدول رقم 16: توزيع العينة حسب إذا ما كان التعليم مهنة /رسالة/معا

التعليم	التكرار	%
مهنة	6	4.6
رسالة	35	26.7
معا	90	68.7
المجموع	131	100

الجدول رقم 17: توزيع العينة حسب توافق الراتب مع القدرة الشرائية

توافق الراتب مع القدرة الشرائية	التكرار	%
نعم	8	6.2
لا	123	93.8
المجموع	131	100

الجدول رقم 18: توزيع العينة حسب تعبير مهنة التعليم عن طموح الفرد

التعليم يعبر عن طموح الفرد	التكرار	%
نعم	59	45
لا	72	55
المجموع	131	100

الجدول رقم 19: توزيع العينة حسب التفكير في مهنة التعليم خلال المشوار الدراسي

التفكير في مهنة التعليم خلال المشوار الدراسي	التكرار	%
نعم	78	59.5
لا	53	40.5
المجموع	131	100

الجدول رقم 20: توزيع العينة حسب لعب دور المعلم في مرحلة الطفولة

لعبت دور المعلم في مرحلة الطفولة	التكرار	%
نعم	86	65.6
لا	45	34.4
المجموع	131	100

الجدول رقم 21: توزيع العينة حسب الرغبة في اختيار مهنة أخرى

الرغبة في اختيار مهنة أخرى	التكرار	%
نعم	78	59.5
لا	53	40.5
المجموع	131	100

الجدول رقم 22: توزيع العينة حسب السبب من وراء اختيار مهنة التعليم

اختيار مهنة التعليم بسبب	التكرار	%
عدم توفر البديل	38	29
الرغبة الفعلية في ممارستها	93	71
المجموع	131	100

الجدول رقم 23: توزيع إجابات العينة حسب مضمون السؤال الأخير المفتوح في الاستمارة:

العوامل	التكرار	%
العامل الديني	54	24%
المكانة الاجتماعية	11	5%
المساهمة في بناء المجتمع	31	14%
حب المهنة	25	11%
حب التعامل مع التلاميذ	6	3%
حب المادة	6	3%
مهنة شاقة	7	3%
مهنة مناسبة للمرأة	15	7%
عدم توفر البديل والاكتفاء بتأمين وظيفة	37	17%
مشاركة المعلومات والبقاء في سيورة التعلم	7	3%
التوظيف المباشر من خلال المدرسة العليا	4	2%
المسار الدراسي	7	3%
المحفزات	8	4%
التأثر بالمحيط	4	2%
المجموع	222	100%