

الميول المهنية وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية
تربية وتعليم قصبة الطفيلة

**Professional Interests and their Relationship to the Vocational Self-
Concept among Tenth Grade Students at Tafila Educational Directorate**

سُرى عبدالله الحراسيس¹، أحمد محمود الثوابيه²

Sura A. AL-hrasis¹, Ahmed M. Thawabieh²

¹ ماجستير في علم النفس- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

² أستاذ دكتور في علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

¹ Master's Degree in Psychology, Faculty of Educational Sciences, Tafila Technical University, Jordan

² Professor in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences, Tafila Technical University, Jordan

¹ Suram198527@hotmail.com, ² ahmadthawabieh@yahoo.com

Accepted

قبول البحث

2023/9/20

Revised

مراجعة البحث

2023 /9/7

Received

استلام البحث

2023 /8/9

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2023.12.6.11>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

الميول المهنية وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية تربية وتعليم قصبة الطفيلة

Professional Interests and their Relationship to the Vocational Self-Concept among Tenth Grade Students at Tafila Educational Directorate

الملخص:

الأهداف: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية، وأثر الجنس والتحصيل على كل منهما، وتكوّنت عينة الدراسة من 350 طالبًا وطالبة من طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة الطفيلة، الأردن ويشكلون ما نسبته 21% من مجتمع الدراسة، وقد تمّ اختيارهم بالطريقة العنقودية. المنهجية: اعتمدت الدراسة أسلوب البحث الوصفي الترابطي. تكونت عينة الدراسة من 350 طالبًا وطالبة. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية باستخدام طريقة العشوائيات المتجمعة. ولتحقيق الأهداف، تم تطوير مقياس للاهتمامات المهنية ومقياس للمفهوم المهني الذاتي، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية. النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الميول المهنية متوسطاً ومفهوم الذات المهنية مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً ($\alpha=0.05$) بين الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية، ووجود فروق في درجة الميول المهنية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية تُعزى للجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تُعزى للتحصيل ولصالح الطلبة الذين تحصيلهم مقبول مقارنةً بالطلبة الذين تحصيلهم ممتاز ولصالح الطلبة الذين تحصيلهم جيد مقارنةً بالطلبة الذين تحصيلهم ممتاز أو جيد جدًا وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية تُعزى للتحصيل.

الخلاصة: بناء على النتائج توصي الدراسة بالعمل على تعزيز ثقافة الميول المهنية لدى الطلبة.

الكلمات المفتاحية: الميول المهنية؛ مفهوم الذات المهنية؛ طلبة الصف العاشر الأساسي.

Abstract:

Objectives: This study aimed to identify professional interests and vocational self-concept and the effect of gender and achievement on both of them.

Methods: The study employed the descriptive correlational method. The study sample consisted of 350 male and female students. The sample was randomly selected using the cluster random method. To meet the goals, a professional interests scale and a professional self-concept scale were developed, and their psychometric characteristics were verified.

Results: The results also showed statistically significant differences in the degree of professional interests attributed to sex in favor of males, while there were no statistically significant differences in vocational self-concept attributed to sex. Significant differences were found in professional interests based on academic achievement. Students with acceptable achievement differ from those with excellent achievement as do students with good achievement from those with excellent achievement. However, there were no statistically significant differences in the vocational self-concept attributed to academic achievement.

Conclusions: The study recommends that the culture of professional interests be enhanced among students.

Keywords: professional interests; vocational self-concept; 10th grade students.

Int. Journal of Educational and Psychological Studies, 12(6) (2023), 1231-1247

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للتحصيل؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في استهدافها شريحة مهمة في المجتمع، وهم طلبة الصف العاشر، وتناولها لموضوع الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية، وهما من المواضيع ذات الأهمية في حياة الطلبة، مما قد يساعد في تصميم برامج تربوية، وبرامج إرشادية بغرض تنمية مهارات اتخاذ القرار المهني، ويمكن تفصيل الأهمية النظرية والعلمية لهذه الدراسة على النحو الآتي:

الأهمية النظرية: تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة الميول المهنية التي قد تؤثر على قدرة الطلبة على الإنجاز، وإبراز العلاقة بين هذه الميول ومفهوم الذات المهنية، وتضيف هذه الدراسة معرفة نظرية في الميول المهنية وكيفية اختلافها باختلاف الجنس.

الأهمية التطبيقية: من الممكن أن تساعد هذه الدراسة المرشدين التربويين في المدارس لتوجيه الطلبة نحو الفرع الأكاديمي والمهني الذي يلائم قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم، كما يمكن الاستفادة من نتائجها في اقتراح برامج إرشادية للطلبة حول الميول المهنية وتطويرها؛ مما يساعد في تحسين مفهوم الذات المهنية لدى الطلبة، وتقديم للمرشد عوناً يساعده في معرفة طبيعة الميول المهنية لدى الطلبة، وذلك لتخطيط البرامج المناسبة لميول الطلبة وقدراتهم واستعداداتهم، كما ستطور هذه الدراسة مقياسين أحدهما للميول المهنية، وآخر لمفهوم الذات المهنية، ويمكن استخدامهما للكشف عن ميول الطلبة ومفهومهم لذاتهم المهنية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة.
- تحديد العلاقة بين مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة.
- التعرف إلى دلالة الفروق في مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية التي تعزى لجنس طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة.
- التعرف إلى دلالة الفروق في مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية التي تعزى لتحصيل طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة.

مصطلحات الدراسة:

- **الميول المهنية:** الدرجة التي حصل عليها الطالب على مقياس الميول المهنية المستخدم في هذه الدراسة.
- **مفهوم الذات المهنية:** الدرجة التي حصل عليها الطالب على مقياس مفهوم الذات المهنية المعد لهذه الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

الميول المهنية:

يبدأ الفرد بالتفكير الفعلي بالأهداف المهنية عند نهاية مرحلة الطفولة، حيث يميل في مرحلة الطفولة إلى تفضيل المهنة التي تبدو له مثيرة، ولا يهتم بالمركز الاجتماعي المتعلق بها، وكلما تقدم بالعمر يميل إلى تفضيل المهن ذات الامتيازات الواضحة والمجدية، وبعدها يقرر المهن ذات الانسجام مع قدراته، حيث تكون ميول الفرد أكثر ثباتاً واستقراراً (Pinquart, Juang & Silbereisen, 2003).

وتلعب اهتمامات الفرد، وشغفه الشخصي في اختيار مساره المهني، وعادةً ما يكون الأفراد أكثر سعادةً وحماساً وإشباعاً لرغباتهم عندما يعملون في مهنة يحبونها (Tracey and Robbins, 2006)، وعرف هولاند (Holland, 1997) الميول المهنية على أنها اهتمامات الشخص بأنواع معينة من الأعمال أو المجالات المهنية، وهي تعكس تفضيلاته الشخصية الفردية، ومهاراته، وصفاته الشخصية والتي يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات المهنية الخاصة به، وقد عرفها عبد الحميد (2003) على أنها تحديد الفرد مهنة معينة يفضل العمل فيها عن غيرها من الأعمال الأخرى، حتى لو كان هذا العمل أقل دخلاً بسبب المتعة التي يحصل عليها من القيام بهذا العمل، وتُعرف أيضاً بأنها ميل الفرد إلى ما يحب والشعور بالانجذاب نحوه (العزه، 1999).

وبالرغم من الاستمرارية بين ميول الطفل وميول المراهق؛ إلا أن الكثير من أنشطة الطفولة تصبح أكثر تعقيداً وتنظيماً في المراهقة، وتقل أهمية بعض الميول ولكنها تصبح وسائل بدرجة أكبر لتحقيق المكانة الاجتماعية والفاعلية في العلاقة مع الجنس الآخر (ملحم، 2001).

يقصد بالميل المهنية مجموعة من تفضيلات الفرد نحو هوايات أو مهن معينة (خطابية، 2009)، أو هي تفضيلات الفرد وانجذابه نحو بعض الوظائف أو مجالات العمل، وعادةً ما يتم قياس تلك الميل باستخدام الاستبانات أو قوائم التقدير الذاتي، التي تساعد الفرد في تحديد نقاط قوته، وميوله، واستكشاف الخيارات المهنية التي تتناسب مع تلك الميل (Hansen, 2011).

وتتكاثر الكثير من العوامل حتى تتكون الميل المهنية عند الأفراد، وقد تؤثر في اختياراتهم المهنية إما أن تسهل أو تعيق عليهم الاختيار، ومن العوامل التي تؤثر في الميل المهنية عوامل الأسرة: وهي التي تتضمن نموذج الأم ودور الأب وخبرات الطفولة، وعوامل الموقف: التي تتضمن المصادفة والحظ والخيارات السهلة، وعوامل المجتمع: وتشمل الأصدقاء والطموح، ووسائل الإعلام، والعوامل الاقتصادية والاجتماعية: وتتضمن العرق، والجنس، والعرض والطلب في سوق العمل، والطبقات الاجتماعية، والعوامل الفردية: وتشمل قدرات الفرد، وميوله، وإنجازاته، واتجاهاته، وتوقعاته، وحاجاته، والعوامل النفسية: وتتضمن عوامل النجاح، والخوف من الفشل، وضعف الثقة، وتعارض الأدوار (غيث، وبنات، ومحمد 2011).

تقاس الميل بعدة طرق منها الاستبانات، أو الاختبارات الموضوعية، أو بملاحظة نواحي النشاط التي يقضي الفرد وقته فيها، أو بالاختبارات المقننة مثل اختبارات كيودور، وسترونج وغيرها من الاختبارات الخاصة بالميل التي تم تطويرها بناءً على المسلمات الآتية:

الميل غير مستقرة عند الأطفال ولكنها ستستقر في نهاية مرحلة المراهقة، ويقل تغيرها بعد سن الخامسة والعشرين، وهي متعددة ومتنوعة من حيث موضوعها؛ حيث يشترك أشخاص من مهن مختلفة في عدد من ميولهم ويختلفون في عدد آخر، وتتفاوت الميل من حيث شدتها فقد تكون لدى الشخص أقوى في مرحلة من عمره مما هو في مرحلة أخرى، وتحتل الميل عند الأشخاص مكانها الدافع، إذ تحرضه الميل للقيام بعمل ما، وتوجيه فعالياته حتى ينطلق نحو العمل (ملحم، 2001).

ويتوافر في الأدب التربوي والنفسي مجموعة متكاملة من الاختبارات لقياس الميل المهنية، والاتجاهات نحو العمل، ويُعدّ قياس هذه الميل مصدرًا لتعزيز الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق الرضا الوظيفي، ويمكن لأصحاب العمل استخدام المعلومات حول أنماط اهتمامات موظفيهم لوضع وصف وظيفي لهم، وجذب موظفين جدد، ومن أبرز المقاييس التي تم بناؤها لقياس الميل المهنية: قائمة سترونج للميل التي تم بناؤها عام 1907 من قبل عالم النفس ستانلي هول، والتي تم إجراء العديد من التطويرات عليها لتتلاءم مع التغيرات في المهن ومتطلباتها، كما تم تطوير مقياس "البحث الموجه ذاتيًا" الذي استند إلى نظرية هولاند، وهناك قائمة مينسوتا للميل المهنية، كما تم تصميم مقاييس أخرى للاستخدام مع الأشخاص الذين يعانون من عجز أو إعاقة، مثل قائمة الميل المهنية المخصصة للأشخاص الأتيمين؛ التي يستخدم فيها الصور والرسومات بدلاً من الفقرات المكتوبة (كوهين وسويردلك، 2023).

رغم الصعوبة التي واجهت العلماء في تصنيف الميل بشكل عام والميل المهنية بشكل خاص؛ إلا أنّ العلماء تمكنوا من تصنيفها وفق الآتي (القاسم، 2001؛ عقل، 2006):

- الميل للأعمال الميكانيكية: يفضل أصحاب هذا الميل العمل في الآلات والمعدات والفك والتركيب للقطع الخاصة بالأجهزة الميكانيكية.
- الميل للعمل الإقناعي: ويقصد بذلك الميل نحو العمل الذي يحتاج للمتابعة والإقناع بأفكار أو مشروعات جديدة.
- الميل للعمل في الغلاء: يفضل صاحب هذا الميل العمل في الهواء الطلق، ولا يستطيع العمل في الأماكن المغلقة مثل العمل في الزراعة، وقيادة السيارات، وتربية المواشي.
- الميل للعمل الحسابي: يفضل هؤلاء الأشخاص العمل في العمليات التجارية، والبيع والخسارة، ويكون مغرمًا بالعمليات الحسابية.
- الميل للعمل الموسيقي: يتوجه صاحب هذا الميل إلى دراسة المجالات المتخصصة في الموسيقى، أو سماعها، أو عزفها.
- الميل إلى العمل الأدبي: يفضل صاحب هذا الميل الكتابة، والقراءة، والفلسفة، واللغة، أو الحديث، أو الاستشهاد بها في كتاباته، أو قصصه، أو أشعاره.
- الميل إلى العمل العلمي: يتوجه صاحب هذا الميل إلى مجال الاكتشافات الطبيعية التي تساعد لاكتشاف الحقائق، وحل المشكلات مثل مشكلات أجهزة الحاسوب وغيرها.
- الميل للعمل الفني: يتوجه صاحب هذا الميل إلى العمل الذي يحتاج إلى اليمين، والابتكار الفني، الذي يحتاج إلى رسم وتزيين ونحت وتصميم؛ مثل تصميم الأزياء والتصميم الهندسي والعزف والغناء.
- الميل للعمل المكتبي: يتوجه صاحب هذا الميل إلى العمل في المكاتب التي تتطلب الدقة، والسرعة، وتتبع المراسلات وردودها ومراعاة الترتيب، والتنسيق، والتنظيم للمكتبات.
- الميل للعمل الاجتماعي: يظهر هذا الميل لدى الممرضين، والأخصائيين الاجتماعيين، وفي التوجيه والإرشاد، ورجال الدين لاعتمادهم على مساعدة الناس.

نظريات الميل المهنية:

تلعب الميل المهنية دورًا في جميع نظريات التطور المهني، ومن هذه النظريات:

أولاً: نظرية سوبر: يعد سوبر (Super, 1979) من أكثر العلماء اهتماماً بالفرد وإمكاناته، فقد ركزت أبحاثه على إيجاد تصنيف للوظائف بدلالة الميول والقدرات لأداء مهارات الوظائف، وتطوير أدوات وأساليب تساعد المرشد المهني على تقرير مدى وجود سمات محددة تكون أكثر انسجاماً مع نوع من المهن، وقد طوّر سوبر نظرية في الاختيار المهني معتمداً على المراحل العمرية التي يمر بها الفرد مبنية على الافتراضات الآتية: إنّ الأفراد يختلفون في الميولات والقدرات وسمات الشخصية، وكل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن بناءً على استعداداته، وأنّ كل مهنة تتطلب نموذجاً محدداً من القدرات والميولات، واختيار إحدى المهن والتكيف معها هي عملية مستمرة، وأنّ طبيعة العمل الذي سيلتحق فيه الفرد يعتمد على المستوى الاقتصادي والاجتماعي لوالديه؛ حيث بإمكانهم توفير الظروف والإمكانات لدراسة أبنائهم.

ثانياً: نظرية هولاند: قام هولاند (Holland, 1997) بتطوير نظرية الاختيار المهني اعتماداً على أن اختيار الفرد لمهنته وهو تعبير عن شخصيته المهنية، وبالرغم من أنّه يختار بناءً على ميوله وقدراته ورغبات أهله وأصدقائه؛ فقد بنى هولاند نظريته على الافتراضات الآتية: إن الاختيار المهني يعكس سلوك الفرد، وشخصيته، وميوله، والمهن المختلفة تشبع حاجات الفرد النفسية المختلفة، ويتم الاختيار المهني للفرد بناءً على معرفته ببيئات العمل المختلفة، ويتوجه الأفراد نحو المهن التي تناسب شخصياتهم، وأنّ مقاييس الميول المهنية ومقاييس الشخصية تعطي النتيجة نفسها حتى وإن اختلف محتواها، وبناءً على هذه الافتراضات وضع هولاند بيئات العمل وهي على النحو الآتي:

- البيئة الواقعية: وهي المهن التي تحتاج إلى جهد بدني واضح، ومهارة الصبر، والحركة، كالزراعة، وميكانيكي السيارات.
- البيئة البحثية: وهي المهن التي تحتاج إلى التعامل مع الأدوات، والأرقام الدقيقة، وتحتاج إلى الكثير من الإبداع، والذكاء، كالهندسة، والطب.
- البيئة الاجتماعية: وهي التي تحتاج القدرة على التفاعل، والتعامل مع الآخرين، كمهنة التعليم، والتمريض.
- البيئة التقليدية: هي المهن التي تحكمها الأنظمة، والقوانين الرياضية، واللغوية، كالمحاسبة.
- البيئة المغامرة: المهن التي تتطلب القدرة اللغوية، والاجتماعية لأنها تعتمد على الإقناع، والتعامل مع الناس، كالسياسة، والمبيعات.
- البيئة الفنية: المهن التي تتطلب مهارة فهم أذواق الآخرين، ومشاعرهم، والتخيل، كالموسيقى، وتصميم صفحات الإنترنت.

ثالثاً: نظرية باندورا: باندورا هو رائد النظرية الاجتماعية، وهو أول من استخدمها في تفسير كيفية تطور الميول المهنية للأفراد، واتخاذ قراراتهم، ويفترض باندورا أن اعتقادات الأفراد نحو أنفسهم خلال تأدية الأعمال المنوي إنجازها تتوسط ما يعرفه الفرد، واعتقاده عن قدرته في إنجاز العمل (Lent, Brown and Hackett, 1996).

رابعاً: نظرية آن رو: بينت آن رو (Ann roe) في نظرية الاختيار المهني بأن العناصر الأساسية للشخصية تعود إلى التفاعلات المبكرة بين الآباء والأبناء، في تحديد توجهاتهم نحو المهن، فإذا كانت العلاقة بينهم قائمة على الاحترام، فإنّ الأبناء سيمتحنون مهناً تتعلق بممارستها بالناس، أمّا إذا كانت قائمة على الخوف، والقلق فسوف يمتحنون مهناً مرتبطة بالأشياء، لذلك حددت آن رو وجود ثلاثة أنواع من العلاقات العاطفية بين الآباء والأبناء على النحو الآتي: أولاً: الحماية الزائدة، وفي هذا النمط يحدد الآباء أصدقاء أبنائهم وخبراتهم، وسلوكياتهم، وعادةً ما يتوجه الأبناء لمهن مرتبطة بالناس، ثانياً: التجنب، وفي هذا النمط يتعرض الطفل للإهمال، والرفض، وعدم إشباع حاجاته، والتردد في اختيار قراراته، ثالثاً: التقبل، وهنا يشعر الأبناء بالمحبة المستمرة، ويقوم الآباء بمساعدتهم دون عقاب، أو سيطرة (Anne Roe, 1979).

خامساً: الاتجاه المتوافق ثقافياً: في نهاية القرن الماضي، بدأ اتجاه جديد بالظهور غير مستند إلى إطار نظري كالنظريات السابقة، إنما اتجه يأخذ بعين الاعتبار، الأنساق الثقافية الموجودة في المجتمع، حيث تشكل الأنساق المعرفية والثقافية عوامل ديموغرافية تضغط على التربيين وأصحاب العمل لجعلها تعمل معاً بانسجام في بناء بيئاتهم، وكيفية استجاباتهم وميولهم نحو المهن والأعمال (Swanson & Fouad, 1999).

وهذا تم التعرف على النظريات الرئيسة التي تناولت الميول المهنية، فنظرية سوبر ركزت على المراحل التطورية للفرد، وهولاند ركز على أهمية التفاعل بين السمات الشخصية والبيئات المهنية، وباندورا اهتم بتوقعات الفرد ومستوى الكفاءة الذاتية، وأن رو بينت أهمية المراحل المبكرة في حياة الطفل، والاتجاه الملائم ثقافياً وضّح أهمية التعامل مع النسق الثقافي كوحدة متكاملة.

وفي هذه الدراسة تم الاستفادة من النظريات التي تناولت الميول المهنية في بناء أدوات الدراسة وفي مناقشة النتائج وتفسيرها.

مفهوم الذات:

اختلف العلماء حول تحديد المقصود بمفهوم الذات؛ نظراً لاختلاف الدراسات التي تناولته، وهو مفهوم لا يقتصر على الجانب العلمي أو الفلسفي بل أيضاً النفسي والاجتماعي، ويتجلى ذلك في قدرة الفرد على فهم نفسه، ثم هو أساس لتوافق الفرد، وطريق لإشباع حاجاته المختلفة دون تعارض مع ظروف البيئة التي تحيط به، وأيضاً هو قدرة الفرد على تحقيق التوازن الذي ينمي لديه الصورة التي يحبها عن نفسه ويرغب بها، وعندئذ يكون تقديره لذاته مرتفعاً (Sotelo, 2000).

نظريات مفهوم الذات:

تناولت العديد من النظريات تطور مفهوم الذات ويمكن استعراضها على النحو الآتي:

أولاً: نظرية كارل روجرز (Rogers theory)

مفهوم الذات هو جانب أساسي في نظرية كارل روجرز، وقد تأثرت نظريته بعلم الظاهراتية كما طورها سينج وكوم بيس، ونظرية التفاعل الاجتماعي عند ميد وميد وكولي، ونظرية سوليفان في العلاقات الشخصية وهي النواة لنظرية روجرز عن الشخصية (Engler, 2003) ويعرف روجرز الذات بأنه نموذج منظم ومتسق مع الخصائص المدركة للأنا مع القيم المتعلقة بهذه الرموز، وتتلخص نظريته في التصورات الرئيسية الآتية:

- مفهوم الكائن العضوي (الإنسان): أشار روجرز إلى أنّ تحقيق الذات هو الدافع الرئيس للفرد، كما يستجيب ككل منظم للمجال الظاهري لإشباع حاجاته، وهو يمثل خبرته تمثيلاً رمزياً، وتصبح شعورية أو ينكرها فتبقى الخبرة غير شعورية أو يتجاهلها كلياً.
- مفهوم الذات: يظهر من خلال تفاعل الفرد مع بيئته، الذي يتضمن طريقة تقويم الآخرين للطفل؛ أي أنّ الخبرات الذاتية المرتبطة بتلقي التقدير من الآخرين ذوي الأهمية تتمثل وتصب في مفهوم الذات، بينما تتعرض الخبرات الذاتية التي تُقَيَّم تقييماً سلبياً، والتي ترتبط بغياب التقدير الاجتماعي الموجب، إلى النكران من الوعي، فمفهوم الذات إذن هو مرآة وانعكاس لتقييمات الآخرين خلال مرحلة الطفولة، ويرى روجرز أن الذات لها عدة خصائص، وهي كالآتي: أنها تنمو من تفاعل الكائن مع بيئته، وقد تتغير نتيجة للنضج والتعلم، وتنزع الذات إلى الاتساق، ويتصرف الكائن بأساليب تتفق مع ذاته، وأنها قد تمتص قيم الآخرين وتدرجها مشوهة (موسى، والدسوقي، 2011).
- يشير روجرز أن الفرد يقابل في حياته الكثير من الخبرات الجديدة التي يسعى لضمها إلى ذاته في علاقة منتظمة، ومتسقة، وثابتة، فإذا كانت هذه الخبرات غير متلائمة مع ذاته يحاول إبعادها وإغفالها عن دائرة الشعور، أو تشويهها بحيث لا تتعارض مع فكرته عن ذاته، وأن كل خبرة لا تتفق مع ذات الفرد تعدّ تهديداً للذات في نظر الفرد (Byrne & Kelley, 1981).

ثانياً: نظرية سوليفان

اهتم سوليفان بالشخصية وأبعادها اهتماماً كبيراً، حيث ذكر أنه يوجد ثلاث عمليات أساسية تظهر في تفاعلات الأفراد، ولها دور أساسي في تحديد شخصية الفرد، وهذه العمليات هي الذات الديناميكية، والتشخيصات، والمدرجات العقلية، فالذات العقلية هي نتيجة تفاعل الفرد مع الآخرين في المواقف الشخصية، حيث يبدأ الفرد في إدراك ذاته بأنها تتكون من وحدات مستقلة في الشهر السادس من عمره، والمدرجات العقلية تتطور مع نمو الفرد تدريجياً ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعوامل البيولوجية لتكوين الذات (Ewen, 1998).

ثالثاً: نظرية ألبورت

يختلف مفهوم الذات عند ألبورت عن فرويد، فالذات أو الأنا جزء من العملية الدينامية، ذات قوى إيجابية، لها دور في توحيد عادات الشخصية واتجاهاتها ومشاعرها ونزاعاتها، لكنها عند فرويد منبثقة عن الهو، التي تحاول التوفيق بين مبدأ اللذة والمبادئ الأخلاقية، لتحقيق التناغم مع الواقع (Rita et al, 1996).

رابعاً: نظرية ماسلو

إبراهيم ماسلو من أهم العلماء الذين تحدثوا عن الذات، وعن هرمية الحاجات والدوافع، ومنها تقدير الذات، وتحقيق الذات، وتقدير الآخرين؛ ويعني بتقدير الذات: الإنجاز، والاستقلالية، والثقة؛ وتحقيق الذات عند ماسلو هي أعلى قمة الإرضاء الإنسانية، وتحدث ماسلو عن خصائص الأشخاص الذين حققوا ذواتهم، وهم الذين يمتلكون خصائص إيجابية، مثل: حل المشكلات، والبساطة، والابتكارية، والشخصية الديمقراطية (ربيع، 1993).

مفهوم الذات المهنية:

مفهوم الذات المهنية هو أحد أبعاد الذات، وهو وعي الفرد وتصوره لمهنته وكل ما يتعلق بمجال عمله (زهران، 1998)، وأشار شيفير، كراميل، وكوهين (Shefer; Carmeli & Cohen-Meitar, 2018) أنّ مفهوم الذات المهنية في ضوء باندورا، وروجرز مجموعة من التكوينات المعرفية السلبية والإيجابية الدينامية المنظمة بالتصورات والتقييمات الذاتية الشعورية.

أنواع مفهوم الذات المهنية:

يشير (زهران، 1997) إلى أن للذات المهنية الأنواع الآتية:

- مفهوم الذات الإيجابي: وهو الذي يعبر عن تقبل الذات والتوافق النفسي والصحة النفسية، وهو مرتبط بتقبل الآخر ارتباطاً جوهرياً، حيث أن فهم الذات وتقبلها له دور مهم في التوافق النفسي.
- مفهوم الذات السلبي: وهو الذي يعبر عن سلوكيات وتصرفات الفرد أو تعامله تجاه الناس أو نفسه، أو تجاه الآخرين، لذلك يتم وصفهم بعدم تقدير الذات والخروج عن اللياقة الأدبية.

واتفق كل من أوتير وفان دير (Oteer, 2015; Van Der, 2014) أن أدبيات البحث النفسي حددت ثمانية أبعاد لمفهوم الذات المهنية وهي: أولاً: البعد الوجداني: يعني قدرة الفرد على التحكم بمشاعره، والتعاطف الوجداني والانفعالي بمرونة مع الآخرين. ثانياً: المعرفة المهنية: وهي كل ما يعرفه الفرد من خبرات ومعارف ونظريات مكتسبة لازمة لأداء العمل على أحسن وجه. ثالثاً: القيم والأخلاق المهنية: ويقصد بها جميع السلوكيات الأخلاقية، والقيم

والاتجاهات، التي تعدّ القواعد الأساسية لسلوك المهني، كالولاء، والرضا الوظيفي، والتسامح، رابعاً: الأداء المهني: وهو قدرة الفرد الفعلية على استخدام المعارف والمهارات النظرية، للقيام بالواجبات والمهام المتعلقة بالمهنة. خامساً: الطموح المهني: ويقصد به الأهداف الواقعية المستقبلية التي يضعها الفرد لنفسه مسبقاً، ويسعى لتحقيقها تدريجياً من خلال عمله، ومن خلال نجاحاته، سادساً: المكانة الاجتماعية: وتعرّف بأنها المركز الاجتماعي الذي يسعى الفرد لتحقيقه في المجتمع، سابغاً: الخصائص الشخصية: ويقصد بها تمتع الفرد باللباقة، وروح القيادة، والمظهر اللائق، والعمل كقدوة، وإحساسه بالولاء والنشاط والإيجابية، ثامناً: تقدير الآخرين: ويقصد بذلك وعي الفرد بمقدار حب الآخرين وولائهم وانتمائهم له، وأتته جزء من منظومة العمل، وإحساسه الذاتي بقيمته الاجتماعية.

النظريات التي فسرت مفهوم الذات المهنية:

تناولت العديد من النظريات مفهوم الذات المهنية وهي على النحو الآتي:

أولاً: نظرية آن رو (Ann Roe Theory (1979) افترضت آن رو بأن كل فرد لديه استعداد للعمل، والقيام بالأنشطة للتنفيس عن طاقته، وأيضاً وجدت بأن خبرات الطفولة المبكرة الناتجة عن التنشئة الودية في إشباع حاجاته، وعلاقته مع والديه عنصر مهم في توجيه ميول الفرد، واهتماماته لتحديد نشاطه المهني في المستقبل، وترى بأن الحاجات الثمانية في تصنيف ماسلو الهرمي هي التي توجه السلوك: لذلك أشارت إلى أربعة أساليب للرعاية الودية لإشباع هذه الحاجات، والتي تلعب دوراً كبيراً في اختيار الفرد لمهنته، وهي كالآتي: الحماية الزائدة، ورفض وتجنب الطفل، والمطالب الزائدة، وتقبل الطفل؛ ومن التوصيات التي قدمتها آن رو للمرشد لمساعدته عند تقديمه للخدمة الإرشادية المهنية، التوصيات الخمس الآتية: أولاً: الاختيار المهني والذي يتوقف على الصفات الشخصية للفرد التي كوّنّها خلال فترة الطفولة، ثانياً: الفرد يختار مهنته التي تشبع حاجاته بالرجوع للفترة التي عاشها في مرحلة الطفولة، ثالثاً: إنّ درجة شعور الفرد برعاية والديه تلعب دوراً مهماً في تحديد شعوره بالإشباع أو الحرمان لحاجاته المختلفة، رابعاً: الحاجات التي تتأخر في إشباعها تصبح دوافع سلوك لا شعورية، خامساً: إنّ شدة الحاجات اللاشعورية يمكن تحديدها على هرم ماسلو للحاجات.

ثانياً: نظرية جنزبرج (Ginzberg Theory (1951 يرى جنزبرج أن عملية اختيار المهنة عملية نمائية تسير باتجاه واحد، كما أنها تنمو وفق فترات زمنية محددة تظهر لدى الفرد نتيجة المواءمة بين طموحاته وإمكاناته؛ لذا قسّم جنزبرج النمو المهني لثلاث مراحل كالآتي: المرحلة الأولى: وهي مرحلة التخيّل أو الخيال التي تمتد حتى العاشرة من عمره، وتتميز بالاختيار العشوائي للطفل، ويكون الإرشاد غير ضروري؛ لأن لدى الطفل بدائل مهنية يرغب بالعمل بها، يحققها بالعمل اليدوي، واللعب، وتقليد الكبار، ويكون الهدف منها تنمية شخصيته، المرحلة الثانية: وهي التجريبية بين 11-18 سنة، فقد قسّمها جنزبرج إلى أربع مراحل فرعية، كالآتي: مرحلة الاهتمام من 11-12 سنة، ومرحلة القدرة من 13-14 سنة، ومرحلة القيم من 15-16 سنة، والمرحلة الانتقالية من 17-18 سنة، أما المرحلة الأخيرة: فهي الواقعية التي تمتد من 19-22 أو 24 سنة، وتم تقسيمها إلى ثلاث مراحل أولاً: الاستكشاف، وتمثل بدخول الجامعة، ثانياً: التّبلور، وتعني التخرج من الجامعة، ثالثاً: التخصص التي تظهر بشعور الفرد بالسعادة، والرضا، والعمل، والنجاح.

ثالثاً: نظرية سوبر (Super Theory (1977 تأثرت نظرية سوبر بدرجة كبيرة بكل من نظرية النمو النفسي التي تؤكد بأن الفرد يمر بعدة مراحل كالآتي: مرحلة النمو، ومرحلة الاستكشاف من 16-24 سنة، ومرحلة التأسيس من 25-44 سنة، ومرحلة الاحتفاظ من 45-60 سنة، ومرحلة الانحدار فوق 65 سنة؛ وأيضاً تأثرت بنظرية مفهوم الذات التي تقول بأن الفرد يعكس اهتماماته عن تقييم فكرته عن ذاته ووصفها، كما تأثرت بعلم النفس الفارق، الذي يؤكد بأن الأفراد يختلفون بالصفات التي تتمثل في القدرات والاهتمامات لأنها تتناسب مع بعض المهن ولا تتناسب مع غيرها.

العوامل المؤثرة في مفهوم الذات المهنية:

يتأثر مفهوم الذات المهنية بعدة عوامل منها داخلي، كالقدرة العقلية التي تؤثر في تقييم الفرد لذاته، ومنها خارجي مثل نظرة الآخرين إليه ومن هذه العوامل (عبد الفتاح وعبد الفتاح، 1986): أولاً: المعايير الاجتماعية، التي تلعب دوراً كبيراً في مفهوم الذات المهنية، وتختلف من مجتمع إلى آخر، حيث يؤثر فيها المركز الاجتماعي، والجنس، والعمر، ثانياً: الدور الاجتماعي، حيث يظهر من خلال سلسلة الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد أثناء تحركه في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، ثالثاً: التفاعل الاجتماعي، إنّ العلاقات الاجتماعية الناجحة والتفاعل الاجتماعي يعزز الفكرة السليمة عن الذات المهنية، وأنّ وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الاجتماعي والذاتية؛ لأنّ المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في الجماعة والمجتمع ككل.

أبعاد الذات المهنية:

حدد باندورا Bandora ثلاثة أبعاد للذات المهنية المرتبطة بالأداء، وهي أولاً: مقدار الفعالية، ويقصد بها مستوى قوة دافع الفرد للأداء في المواقف المختلفة، ويختلف مقدار الفاعلية تبعاً لمتغير الموقف وصعوبته، ويظهر مقدار الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفق الصعوبة، ثانياً: العمومية، ويشير هذا البعد إلى انتقال فاعلية الذات المهنية من موقف ما إلى موقف مشابه، فالفرد ينجح في أداء مهمة ما مقارنة بنجاحه في مهمة مشابهة لها، ثالثاً: القوة أو الشدة، ويعني قوة إحساس الفرد بالفعاليات الذاتية، وإدراكه بأنه قادر على أداء المهام المراد إنجازها (الشريف، 2015).

الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وتم عرضها من الأحدث إلى الأقدم:

الدراسات المتعلقة بالميول المهنية:

- أجرى بليبيسي وعبيد (2022) دراسة هدفت إلى الكشف عن أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة "التوجيهي"، في مدارس مدينة القدس من وجهة نظر الطلبة، تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص، ومتغير المستوى التعليمي للوالدين، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واختيرت عينة عشوائية طبقية وفق الجنس والتخصص، مكونة من (288) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة، وتم تطبيق أداتي الدراسة، وهما: مقياس أساليب المعاملة الوالدية، ومقياس الميول المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين مجال الميول المهنية وأساليب المعاملة الوالدية هي عكسية سالبة، ما عدا العلاقة مع أسلوب الحماية الزائدة مقابل الاهتمام، والتذبذب بالمعاملة؛ فقد كانت طردية موجبة، كما بينت النتائج أن العلاقة بين كل من الميول الاستكشافية، والتقليدية، والتحليلية، والاجتماعية، والفنية، والميول المهنية ككل من جهة وأساليب المعاملة الوالدية من جهة أخرى هي علاقة طردية موجبة ما عدا العلاقة مع أسلوب المساواة مقابل التفرقة، والتسامح مقابل التسلط إذ كانت علاقة عكسية سالبة.
- وقام محمد وأدم (2021) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الميول المهنية للطلاب والطالبات في الصف الثالث الثانوي بثانوية الملك فيصل بأنجمينا، وتابع الباحثان المنهج الوصفي، وقد تألفت عينة البحث من (48) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة طوّر الباحثان استبانة لقياس الميول المهنية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن الميول المهنية لطلبة الصف الثالث الثانوي بثانوية الملك فيصل بأنجمينا تتسم بالضعف، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى للجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى للتخصص ولصالح التخصص العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى للحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى للمستوى التعليمي للأُم.
- وأجرت أبو زغيلة (2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الميول المهنية لدى طلبة الصف التاسع في قرى بئر السبع وعلاقتها بمستوى الطموح، وتكوّنت عينة الدراسة من (500) طالباً وطالبة من الصف التاسع، واستخدمت الباحثة أداتين لجمع بيانات الدراسة هما: مقياس الميول المهنية ومقياس مستوى الطموح وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الميول المهنية ومستوى الطموح لدى الطلبة.
- وأجرت ديماكاكو ودروسوس (2016) (Dimakakou & Drosos) دراسة عن الميول المهنية لدى عينة من المراهقين في قبرص، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (3579) طالباً وطالبة، واستخدمت مقياس الميول المهنية لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود مستوى عالٍ من الميول المهنية في كل من: الرياضيات، والزراعة، والاقتصاد، والإدارة، والعلوم، وعلوم الحاسوب، والهندسة، والمهن الفنية، والمهن العسكرية والشرطية، والرياضة؛ بينما الإناث سجلن مستوى أعلى من الذكور في كل من: الخدمات القانونية، والصحة، وعلم الأحياء، وعلم الفلسفة، والعلوم الاجتماعية، والخدمات التعليمية.
- كما تناولت دراسة جينش وهيرشي وسبيرك (2016) (Jaensch & Hirschi & Spurk) خصائص الميول المهنية وارتباطها بالتأهيل الوظيفي لدى عينة من المراهقين في سويسرا، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (239) طالباً، وتم تطبيق مقياس الميول المهنية ومقياس التأهيل الوظيفي؛ كما أظهرت النتائج أن التحكم بالمتغيرات الاجتماعية الديموغرافية كشفت عن ارتباط إيجابي بين المشاركة المهنية والتفاضل والقرار، وارتفعت إيجابياً بمعتقدات الفاعلية الذاتية المهنية والمشاركة المهنية.
- وجاءت دراسة عياد (2011) عن الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل على عينة من طلبة المستوى الثاني من الأقسام الفنية بكلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية، وتكوّنت عينة الدراسة من (193) طالباً وطالبة، وتم تطبيق أدوات القياس الثلاثة الآتية: مقياس الميول المهنية (إعداد هولاند، تعريب وتقنين وصفي عصفور، 1997)، ومقياس القيم، ومقياس تصورات المستقبل، حيث توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعزى لمتغير التخصص في كل من الميول الواقعية، والميول الاجتماعية، والميول التقليدية، والميول الفنية.
- كما تناولت دراسة أثاناساو (1994) (Athanasou) علاقة الميول المهنية بالتحصيل الدراسي لدى طلبة يدرسون في 31 كلية بتخصصات مختلفة في أستراليا، وتكوّنت عينة الدراسة من (1324) طالباً وطالبة؛ حيث اعتمد في دراسته على اختبار هولاند وتوصل إلى أن (66.3 %) من الطلاب ذوي التحصيل الممتاز تتناسب ميولهم مع تخصصات الدراسة التي يفضلونها، وأن (55 %) من الطلبة ذوي التحصيل الضعيف لا تتناسب ميولهم المهنية مع التخصص الذي يدرسونه.

الدراسات المتعلقة بمفهوم الذات المهنية:

- أجرى منور (2021) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستويات مفهوم الذات المهنية وأبعادها، حيث تم استخدام مقياس للباحثة "عبير الشرفا" لمفهوم الذات المهنية بعد التأكد من خصائصه السيكمترية، وتم إجراء هذه الدراسة على عينة مكونة من (80) أستاذاً حرفياً في مؤسسات التكوين المهني غرب الجزائر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت النتائج أن مستوى مفهوم الذات المهنية ككل وأبعاده كان منخفضاً،

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مفهوم الذات المهنية والبعد المعرفي الاجتماعي، وعلاقة ارتباطية ضعيفة مع الأبعاد الأخرى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية تعزى للمستوى التعليمي والأقدمية.

- وأجرى ناضرين (2021) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور مكونات مفهوم الذات المهنية في التنبؤ بفاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين، والكشف عن أثر تفاعل المرحلة الدراسية، والمؤهل الدراسي على فاعلية الذات الإرشادية لديهم، وأيضاً للتعرف إلى الفروق في فعالية الذات الإرشادية التي تُعزى للنوع الاجتماعي، حيث تكونت عينة البحث من (179) مرشداً ومرشدة في جدة، وطُبقت عليهم استبانة فعالية الذات الإرشادية ومقياس مفهوم الذات المهنية، وقد أظهرت النتائج أنه يمكن تفسير ما يقارب (89%) من التباين على متغير فاعلية الذات الإرشادية مع بعض مكونات مفهوم الذات المهنية، وعدم وجود أثر دال إحصائي لتفاعل مرحلة الدراسة التي يعمل بها المرشد مع مؤهلهم الدراسي على فعالية الذات الإرشادية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في فعالية الذات الإرشادية يُعزى لاختلاف نوع المرشدين الطلابيين عند تثبيت أثر مفهوم الذات المهنية.
- وأجرت العبدالات (2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند في تنمية الذات المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لعينة من طالبات الثانوية في الأردن، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي لمناسبتها لأهداف الدراسة، وتكون أفراد الدراسة من طالبات الصف الأول الثانوي في مدرسة صُناع التفوق في عمان وعددهم (60) طالباً للعام الدراسي 2020/2019، تم اختيار المدرسة بالطريقة القصدية، واختيار الطالبات ممن حصلن على أدنى درجة على مقياس الذات المهنية، ومقياس اكتساب اتخاذ القرار المهني، وتم توزيع أفراد الدراسة بالطريقة العشوائية إلى مجموعتين متكافئتين: التجريبية (30) طالبة، والضابطة (30) طالبة، وحتى تتحقق أهداف الدراسة طوّرت الباحثة مقياس الذات المهنية، وبناء مقياس اكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني، وأعدت أيضاً برنامجاً إرشادياً في ضوء نظرية هولاند والمكون من (14) جلسة، مدة كل جلسة (60) دقيقة، وتم تطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياس اكتساب اتخاذ القرار المهني والذات المهنية، وفي الأبعاد الفرعية كانت لصالح المجموعة التجريبية.
- وأجرى كل من يوان وبنغ (Yuan & Bing, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين مفهوم الذات المهنية والمعرفة المهنية وفعالية الذات المهنية لعينة من المعلمين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلم النفس، مكونة من (224) معلماً في مدارس تايوان، وتم استخدام مقياس مفهوم الذات المهنية، وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مفهوم الذات المهنية والمعرفة المهنية.
- وهدفت دراسة كل من ناصر وشياج (Nasir & shiag, 2013) إلى التعرف إلى العلاقة بين مفهوم الذات الواعي المهني لدى مجموعة من طلبة مدرسة عالمية بماليزيا من (42) دولة، وتكونت العينة من (165) طالباً من طلبة الصف الثاني الثانوي، وأشارت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين مفهوم الذات الواعي المهني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على الميول المهنية لدى طلبة المدارس كدراسة (بلبيسي، عبيد، 2022) ودراسة (محمد وأدم، 2021) ودراسة (أبو زغيلة، 2018) ودراسة ديماككو ودروسوس (Dimakakou & Drosos, 2016) ودراسة جينش وهيرشي وسبيرك (Jaensch & Hirschi & Spurk, 2016) ودراسة عياد (2011) ومعرفة العلاقة بين مفهوم الذات المهنية والمعرفة المهنية وفعالية الذات المهنية مثل دراسة (منور، 2021) ودراسة (ناضرين، 2021) ودراسة (العبدالات، 2020) ودراسة يوان وبنغ (Yuan & Bing 2017) ودراسة (Nasir & shiag, 2013)، وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة باختلاف العينة، حيث تناولت هذه الدراسة طلبة الصف العاشر في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، كما أنها تناولت متغيرين هما الميول المهنية ومفهوم الذات المهني وعلاقتها بجنس الطلبة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة ومشكلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف العاشر في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في قصبة الطفيلة، والبالغ عددهم (1700) طالب منهم (846) من الذكور، و(854) من الإناث، اعتمداً على إحصائيات قسم التخطيط في مديرية تربية والتعليم قصبة الطفيلة للعام الدراسي 2023/2022.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 350 طالباً وطالبة ويشكلون ما نسبته 21% من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية.

أدوات الدراسة:

1- أداة الميل المهنية

تم تطوير مقياس الميل المهنية بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالميل المهنية، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة (العنزي، 2010)، وتكون المقياس بصورته الأولى من (33) فقرة (الملحق 2).

صدق مقياس الميل المهنية:

تم التحقق من دلالات الصدق المنطقي لمقياس الميل المهنية من خلال عرضه بصورته الأولى على (10) محكمين (ملحق 4) من ذوي الخبرة، والاختصاص في المجالات الآتية: تخصص علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، والإدارة التربوية، وأساليب تدريس الرياضيات، والمناهج والتدريس، والطلب إليهم إبداء رأيهم حول سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ووضوحها من جهة المعنى وسهولة فهمها، وانتمائها للمجال الذي تنتمي إليه، وأية ملحوظات أو تعديلات يرونها مناسبة، وبعد الاطلاع على آراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات المناسبة كما يأتي: تم حذف الفقرتين 10، 13، وتعديل الفقرات الآتية 11، 12، 26، 29، 30، 31، 32، ودمج الفقرات 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 24، وتصويب الأخطاء اللغوية لبعض الفقرات؛ ليصبح المقياس بعد تعديله في صورته النهائية مكوناً من (26) فقرة كما هو موضح في الملحق رقم (5).

ثبات مقياس الميل المهنية:

تم التحقق من ثبات مقياس الميل المهنية باستخدام طريقتي الثبات بالاختبار وإعادة الاختبار؛ حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من 34 طالبة بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول، والتطبيق الثاني، ثم حساب معامل الارتباط بين الدرجات في كل مرة من التطبيق، وحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وجدول (1) يبين قيم معامل الثبات.

جدول (1): ثبات مقياس الميل المهنية

الثبات	الاختبار وإعادة الاختبار	كرونباخ ألفا
مقياس الميل المهنية	0.81	0.76

يظهر من جدول (1) أن قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (0.76)، كما كانت قيمة معاملات الثبات بالإعادة (0.81)، وهي قيم مقبولة لغايات إجراء الدراسة.

2- أداة مفهوم الذات المهنية

تم تطوير مقياس مفهوم الذات المهنية بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بمفهوم الذات المهنية، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة (العبد اللات، والداهري، 2020؛ الفارسية، والبحرانية، 2019) وتكون المقياس في صورته الأولى من (34) فقرة (الملحق رقم 3).

صدق مقياس مفهوم الذات المهنية:

تم التحقق من دلالات صدق مقياس مفهوم الذات المهنية من خلال عرضه بصورته الأولى على (10) محكمين (ملحق 4) من ذوي الخبرة، والاختصاص في المجالات الآتية: تخصص علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، والإدارة التربوية، وأساليب تدريس الرياضيات، والمناهج والتدريس، والطلب إليهم إبداء رأيهم حول سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ووضوحها من جهة المعنى وسهولة فهمها، وانتمائها للمجال الذي تنتمي إليه، وأية ملحوظات أو تعديلات يرونها مناسبة، وبعد الاطلاع على آراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات المناسبة كما يأتي: تم حذف الفقرات 2، 6، 9، 15، 18، 27، 29، 30، 32 وتعديل الفقرات الآتية 3، 5، 7، 10، 11، 14، 16، 19، 21، 22، 24، 31، وتصويب الأخطاء اللغوية لبعض الفقرات؛ ليصبح المقياس بعد تعديله في صورته النهائية مكوناً من (25) فقرة (ملحق 6).

ثبات مقياس الميل المهنية:

تم التحقق من ثبات مقياس مفهوم الذات المهنية باستخدام طريقتي الثبات بالاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول، والتطبيق الثاني، ثم تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات في كل مرة من التطبيق، وحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وجدول (2) يبين قيم معامل الثبات.

جدول (2): ثبات مقياس مفهوم الذات المهنية

الثبات	الاختبار وإعادة الاختبار	كرونباخ ألفا
مقياس مفهوم الذات المهنية	0.84	0.79

يظهر من الجدول (2) أن قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (0.79)، كما كانت قيمة معاملات الثبات بالإعادة (0.84)، وهي قيم مقبولة لغايات إجراء الدراسة.

الأساليب الإحصائية:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.
 - للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.
 - للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام تحليل التباين الأحادي.
- وللحكم على المتوسطات الحسابية تم اعتماد المعايير الآتية:
1-2.33 متدني 2.34-3.67 متوسط 3.68-5 مرتفع

عرض نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، الذي نصّ على: "ما مستوى الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لكل من فقرات مقياس الميول المهنية ومفهوم الذات المهنية، وللدرجة الكلية للمقياسين، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً وفقاً للأوساط الحسابية، وجدول (3) يُبين نتائج ذلك:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الميول المهنية والدرجة الكلية على المقياس

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
أميل للأعمال التي تهدف لتنمية المجتمع	4.66	.69	مرتفعة
أميل للعمل بالأدوات وتصليح الماكينات	4.60	.75	مرتفعة
أميل لمساعدة الآخرين عندما يحتاجون لذلك	4.60	.63	مرتفعة
لدي رغبة بالمشاركة في أعمال الخير	4.50	.88	مرتفعة
أميل أن أكون مسؤولاً عن مشروع	4.47	.91	مرتفعة
أستمتع بالأعمال التي تتطلب مهارة يدوية	4.17	.95	مرتفعة
أفضل صناعة الأدوات والأشياء على قراءة الكتب	4.13	1	مرتفعة
أستمتع بالتعبير عن نفسي من خلال الفنون والموسيقى	4.11	1	مرتفعة
أميل لأعمال الخشب والبناء والمعادن	4.10	1	مرتفعة
أميل إلى تصميم الزخارف والرسومات	3.87	1.30	مرتفعة
أميل لمعرفة التفاصيل في أداء العمل	3.85	1.30	مرتفعة
أميل إلى العمل في مهنة تعليمية	3.74	1.30	مرتفعة
أميل إلى العمل في المهن الهندسية	3.71	1.20	مرتفعة
أميل إلى العمل في المهن الطبية	3.70	1.19	مرتفعة
أميل إلى العمل في المهن الميكانيكية	3.43	1.34	متوسطة
أميل إلى العمل في المهن الزراعية	3.41	1.30	متوسطة
أميل إلى العمل في المهن التجارية	3.36	1.33	متوسطة
أحدد ميولي المهنية بناءً على حاجة مجتمعي	3.34	1.42	متوسطة
أختار مهنتي بتأني	3.32	1.40	متوسطة
أرغب بالمسار المهني لأنه يوفر فرص عمل بعد التخرج	3.21	1.32	متوسطة
أهتم عند اختياري لمهنتي أن يدخل السرور على حياتي	3.17	1.40	متوسطة
أستعين بوالديّ لاختيار مهنتي	2.72	1.34	متوسطة
أميل لإكمال تعليمي المهني أكثر من الأكاديمي	2.65	1.36	متوسطة
أستعين بأصحاب المهن لاختيار مهنتي	2.64	1.40	متوسطة
أختار المهنة ذات المردود المالي الجيد	2.61	1.33	متوسطة
أختار مساري المهني أسوأ بزملائي	2.39	1.33	متوسطة
الدرجة الكلية	3.63	.54	متوسطة

يظهر من جدول (3) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجات لفقرات مقياس الميول المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للميول المهنية ككل (3.63) وانحراف معياري (0.54) في حين تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للفقرات بين (2.39-4.66)، وجاءت الفقرة (1) والتي تنصّ

على "أميل للأعمال التي تهدف لتنمية المجتمع" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.66)، وبدرجة مرتفعة، وانحراف معياري (0.69)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (26) التي تنصّ على "اختار مساري المهني أسوأً بزملائي" بمتوسط حسابي (2.39)، وبانحراف معياري (1.33).

وجداول (4) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس مفهوم الذات المهنية.

جدول (4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مفهوم الذات المهنية والدرجة الكلية على المقياس

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفعة	.65	4.63	أشعر بالثقة أن خططي المهنية تتناسب مع شخصيتي واهتماماتي
مرتفعة	.69	4.62	أختار المهنة التي تناسب رغباتي وميولي
مرتفعة	.82	4.46	أعمل بجد ومثابرة في عملي المهني حتى عندما أكون محبطاً
مرتفعة	.80	4.42	أوظف إمكانياتي العقلية عند إجراء مقابلات الوظيفة الخاصة في المستقبل
مرتفعة	.76	4.39	أختار المهنة التي تناسب مع شخصيتي
مرتفعة	.83	4.39	أحدد نمط الحياة الذي أحب أن أعيشه في مهني
مرتفعة	.75	4.36	أعتمد على تجاربي السابقة لاتخاذ القرار المهني
مرتفعة	.90	4.35	أعطي نفسي وقتاً مناسباً لاتخاذ قرار مهني
مرتفعة	.92	4.30	أفكر بالنتائج المترتبة على اتخاذ القرار المهني مستقبلاً
مرتفعة	.85	4.30	أستطيع تحديد الفوائد في قراراتي المهنية
مرتفعة	.98	4.29	لدي القدرة على تحمل المسؤولية نتيجة قرار مهني
مرتفعة	.79	4.27	أشعر بأنني سأكون متفوقاً على زملائي بالأعمال المهنية
مرتفعة	.91	4.26	أعمل على تغيير خياراتي المهنية إذا لم أكن راضي عنها
مرتفعة	.84	4.25	لديّ القدرة على اختيار هواياتي المهنية
مرتفعة	.92	4.22	أعتمد على نفسي للتخطيط لمهنتي المستقبلية
مرتفعة	.87	4.15	أختار مهنتي بناءً على منظومة قيمي الخاصة
مرتفعة	.95	4.10	لديّ الرغبة بتحديد تخصص مهني في المستقبل
مرتفعة	.87	4.10	أنا مطمئن أنني سأحقق ما أريده في حياتي المهنية
مرتفعة	.89	4.02	لديّ القدرة على المشاركة بأعمال جماعية أو تعاونية
مرتفعة	.88	4.00	أستطيع بسهولة اختيار المهنة التي أرغب بها
مرتفعة	1.01	3.92	أحدد اتجاهاتي الوظيفية لمهنة ما لعدة سنوات قادمة
مرتفعة	1.09	3.85	أأخذ قرار مهني ولا أقلق ما إذا كان صحيحاً أم خاطئاً
مرتفعة	.96	3.85	سأقوم بعمل مهني في المستقبل على أكمل وجه
مرتفعة	1.08	3.76	أنا أعرف نفسي لدرجة تكفي لمعرفة العمل الذي يناسبني
متوسطة	1.30	3.10	لديّ فكرة واضحة عن احتياجاتي المناسبة للعمل
مرتفعة	.38	4.17	الدرجة الكلية

يبين جدول (4) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجات لفقرات مقياس مفهوم الذات المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمفهوم الذات المهنية ككل (4.17) وبانحراف معياري (0.38). في حين تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.10-4.63)، وجاءت الفقرة (1) التي تنصّ

على "أشعر بالثقة أن خططي المهنية تتناسب مع شخصيتي واهتماماتي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.63)، وبدرجة مرتفعة، وانحراف معياري (65)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (25) التي تنصّ على "لديّ فكرة واضحة عن احتياجاتي المناسبة للعمل" بمتوسط حسابي (3.10)، وبانحراف معياري (1.30).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، الذي نصّ على: "ما العلاقة بين مستوى الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب معاملات معامل الارتباط بيرسون بين مقياس الميل المهنية ومقياس مفهوم الذات المهنية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت (35) وتعتبر دالة إحصائياً عند ($\alpha=0.05$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للجنس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية تبعاً للجنس، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية حسب الجنس

الجنس	الميل المهنية		مفهوم الذات المهنية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	3.76	.56	4.15	.37
أنثى	3.50	.49	4.20	.39

يتبين من جدول (5) وجود فروق ظاهرية في متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية؛ حيث تبين بأن متوسط الميل المهنية للذكور أعلى منه لدى الإناث، والعكس بالنسبة لمفهوم الذات المهنية.

وللتعرف على دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للميل المهنية ومفهوم الذات المهنية التي تُعزى للجنس تم إجراء اختبارات للعينات المستقلة والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): اختبارات لعينتين مستقلتين لأثر الجنس على الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية

المقياس	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الميل المهنية	4.55	348	.000
مفهوم الذات المهنية	1.03	348	.303

يتبين من نتائج جدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية على مقياس الميل المهنية تُعزى للجنس ولصالح الذكور، وكما يبين الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية على مقياس مفهوم الذات المهنية تُعزى للجنس.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الميل المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للتحصيل؟"

وللتعرف على دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية للميل المهنية التي تُعزى للتحصيل تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وجدول (7) يوضح نتائج التحليل.

جدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأثر التحصيل على الميل المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
التحصيل	6.89	3	2.30	8.32	.000
الخطأ	95.59	346	.276		
المجموع	102.48	349			

يتبين من جدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الميل المهنية تُعزى لمتغير التحصيل.

وللتعرف إلى أي مستوى من مستويات التحصيل تُعزى هذه الفروق تم إجراء التحليل البعدي (Post Hoc) باستخدام اختبار (Bonferroni Test) وجدول (8) يوضح نتائج تحليل جدول المقارنات لأثر التحصيل على الميل المهنية.

جدول (8): المقارنات البعدية لأثر التحصيل على الميلول المهنية

التحصيل (أ)	التحصيل (ب)	متوسطات الفروق (أ-ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
مقبول *	ممتاز	.35	.12	.024
مقبول *	جيد جداً	.22	.12	.42
مقبول *	جيد	-.02	.13	1.00
جيد جداً *	ممتاز	.14	.06	.23
جيد *	جيد جداً	.24	.08	.1
جيد *	ممتاز	.37	.08	.000

يتبين من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مستوى التحصيل (مقبول) عند مقارنته (بالممتاز)، ولمستوى التحصيل (جيد) عند مقارنته (بالجيد جداً) (والممتاز).

وجداول (9) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأثر التحصيل على مفهوم الذات المهنية.

جدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأثر التحصيل على مفهوم الذات المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
التحصيل	.247	3	.082	.57	.64
الخطأ	50.18	346	.145		
المجموع	50.427	349			

يتبين من نتائج جدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مقياس مفهوم الذات المهنية تُعزى لمتغير التحصيل.

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية تبعاً للتحصيل، و جدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية حسب التحصيل

التحصيل	الميلول المهنية		مفهوم الذات المهنية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ممتاز	3.48	.55	4.20	.39
جيد جداً	3.62	.36	4.16	.36
جيد	3.86	.46	4.14	.38
مقبول	3.84	.4	4.24	.42

يتبين من جدول (10) وجود فروق ظاهرية في متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية تُعزى للتحصيل.

النتائج وتفسيرها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لمناقشة النتائج المتعلقة باستجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بمقاييس الدراسة، بالإضافة إلى عرض التوصيات التي خلصت إليها الدراسة.

النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، الذي ينصّ على: "ما مستوى الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة؟"

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الأول أنّ قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات مقياس الميلول المهنية، قد تراوحت بين (2.39-4.66)، والمتوسط للدرجة الكلية للمقياس (3.63) وانحراف معياري (.54)، وتعد هذه القيمة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بأن الميلول المهنية من السمات النفسية التي تتوزع توزيعاً طبيعياً، وهذا ناتج عن تباين مهارات واهتمامات الأفراد، وقد يكون للشخص ميل مهني نحو مجال معين، في حين يكون ضعيفاً في مجال آخر، إضافة إلى أن القيم المتوسطة للميلول المهنية تساعد الشخص في اتخاذ قرارات مهنية أكثر انسجاماً مع شخصيته، وتتيح له إمكانية البحث عن وظائف مختلفة تجمع بين مهاراته المختلفة وتنوع اهتماماته، فالشخص الذي يمتلك ميولاً مهنية متوسطة يمكن أن يكون مرناً وقادراً على التكيف مع الظروف المختلفة، ويمكن القول بأن الميلول المهنية المتوسطة تُعد ميزة للشخص أثناء بحثه عن الوظيفة.

كما أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الأول أنّ قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات مقياس مفهوم الذات المهنية، قد تراوحت بين (3.10-4.63)، والمتوسط للدرجة الكلية للمقياس (4.17) وانحراف معياري (.38)، وتعد هذه القيمة مرتفعة، وقد يُعزى ذلك إلى وعي الطلاب بأهمية التعليم في بناء المستقبل المهني، وتوافر المصادر المعرفية والإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي التي تمكن الطلبة من الحصول على المعلومات

المتعلقة بمجالات العمل، وحاجة السوق، إضافةً إلى اهتمام المدارس بتوفير برامج إرشادية تساعد الطلبة في اكتشاف ميولهم واهتماماتهم، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمد وآدم، 2021) التي أظهرت نتائجها وجود الميلول المهنية بمستوى ضعيف، واختلفت مع دراسة (منور، 2021) التي أظهرت نتائجها أن مستوى مفهوم الذات المهنية ككل وأبعاده كان منخفضاً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، الذي ينص على: "ما العلاقة بين مستوى الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية التربية والتعليم لقصبة الطفيلة؟"

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الثاني إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية ($\alpha=0.05$) حيث بلغت النتيجة (35). ويعد وجود علاقة إيجابية بين الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية يعود إلى أن الفرد يكون على دراية بميوله المهنية ويدرك قدراته ومهاراته، ويكون أكثر قدرة على التخطيط المهني وتحديد أهدافه بوضوح في مجال العمل، ويصبح لديه مفهوم أوضح لذاته المهنية، وكيف يمكنه توظيف ميوله وقدراته في تحقيق ذاته المهنية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للجنس؟"

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الثالث وجود فروق ظاهرية في متوسطات استجابات أفراد العينة لمقياس الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للجنس، حيث بلغت في مقياس الميلول المهنية المتوسطات الحسابية (3.76)، والانحرافات المعيارية (56). وكانت لصالح الذكور، وبلغت المتوسطات الحسابية في مقياس مفهوم الذات المهنية (4.15)، والانحرافات المعيارية (37). وكانت لصالح الإناث، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمد وآدم، 2021) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الميلول المهنية تعزى للجنس، ولكنها اختلفت حيث أن الميلول المهنية كانت لصالح الذكور بينما في دراسة (محمد وآدم، 2021) كانت لصالح الإناث؛ وقد يعود ذلك لتأثير بعض العوامل الثقافية والاجتماعية في المجتمع العربي الذي يتيح للذكور مجالات وتخصصات مهنية أكثر من الإناث، فالتوقعات الثقافية تفرض على الذكور والإناث أدواراً ومسؤوليات مختلفة مما يؤثر في درجة ميلهم المهني، كما أن الاختلافات في الميلول المهنية بين الجنسين قد يعود إلى عوامل بيولوجية مثل الاختلاف في هرمونات الجسم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الميلول المهنية ومفهوم الذات المهنية تعزى للتحصيل؟"

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الرابع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مقياس مفهوم الذات المهنية تُعزى لمتغير التحصيل؛ بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في الميلول المهنية تُعزى للتحصيل ولفئات التحصيل المتدني، وقد يعود ذلك إلى أن توجهات الطلبة الأعلى تحصيلاً تتجه نحو التخصصات الأكاديمية، وعدم رغبتهم في التخصصات المهنية، ولذلك فإن الكثيرين منهم يجتهدون ويجهدون للحصول على علامات مرتفعة تمكّنهم من الوصول إلى الخيار الأكاديمي الذي يرغبون بدراسته، وقد يُعزى ذلك للسياسات التربوية التي تُجبر الطالب من ذوي التحصيل المتدني على الالتحاق بفروع التعليم المهني، مما يؤثر على تفكير الطلبة وميولهم المهنية. واختلفت هذه الدراسة مع دراسة (أثاناساو، 1994) حيث أظهرت نتائجها بأن الميلول المهنية كانت مرتفعة عند الطلاب ذوي التحصيل الممتاز، وكانت ضعيفة عند الطلاب ذوي التحصيل المتدني.

التوصيات:

وبناءً على النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- العمل على تعزيز ثقافة الميلول المهنية في الوسط التربوي؛ وهذا يترتب عليه استكشاف الميلول المهنية في سن مبكرة والعمل على تنميتها بأساليب علمية وتربوية دقيقة.
- تعريض الطلاب لخبرات ذات محتوى مهني وصقل مهاراتهم المهنية من خلال إشرافهم ببرامج وأنشطة مهنية.
- عقد دراسات مستقبلية تتناول الميلول المهنية مع متغيرات أخرى، ودراسات تتناول العوامل المؤثرة بمفهوم الذات المهنية، ومنها أساليب التنشئة الوالدية.
- توعية أولياء الطلبة بتقديم الدعم النفسي لهم؛ لمشاركة أبنائهم في اختيار التخصص الدراسي، ونوع المهن التي يرغب الطالب في ممارستها.
- ربط الميلول المهنية بمتطلبات الحياة، وسوق العمل.

المراجع:

- أبو حماد، ناصر الدين. (2014). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- بليسي، منى، وعبيد، شيرين. (2022). أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالميلول المهنية لدى طلبة الثانوية العامة "التوجيهي" في مدارس مدينة القدس. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية: 30(5)، 293-319.

- الخالدي، عطاء الله والعلبي، دلال والصريخان، إبراهيم. (2011). *الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات*. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- خطايبه، يوسف. (2009). *التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي، دراسة ميدانية في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية: 2* (2)، 191-210.
- الخطيب، صالح أحمد. (2016). *الإرشاد النفسي في المدرسة: أسسه ونظرياته وتطبيقاته*. دار الكتاب الجامعي.
- ربيع، محمد شحاته. (1993). *علم نفس الشخصية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو زغيلة، سماح. (2018). *مستوى الميول المهنية لدى طلبة الصف التاسع في قرى بئر السبع وعلاقته بمستوى الطموح*. رسالة ماجستير غير منشورة.
- كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.
- زهران، حامد عبد السلام (1997). *الصحة النفسية والعلاج النفسي*. ط3. عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام (1998). *التوجيه والإرشاد النفسي*. ط3. عالم الكتب.
- أبو سعد، أحمد والهوارى، لمياء. (2008). *التوجه التربوي المهني*. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الشريف، إناس. (2015). *توجهات الهدف والخبرة وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- عبد الحميد، إبراهيم. (2003). *الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات. مجلة شؤون اجتماعية: 69*، 9-37.
- عبد الفتاح، فاتن وعبد الفتاح، السيد. (1986). *اتجاهات الوالدين نحو أطفالهم وأثر ذلك على مفهومهم لذواتهم وتقديرهم لها*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم علم النفس، الزقازيق.
- العبد الات، رزان. (2020). *فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند لمعرفة الذات المهنية واكتساب مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي في الأردن*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- العزة، سعيد. (1999). *التوجيه المهني ونظرياته*. مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
- عصفور، وصفي. (1997). *أهداف التوجيه المهني ونشاطاته في المرحلتين الابتدائية والإعدادية*. معهد التربية، الأونروا، الأردن.
- عقل، محمود. (2006). *القيم المهنية*. الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- عنان، كوفي. (2005). *الشباب سبل الوصول إلى العمل اللائق*. مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2005/11/5.
- العزي، أحمد. (2010). *الميول المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلبة الصف الأول الثانوي في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- عياد، وائل محمود. (2011). *الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- غيث، سعاد، وبنات، سهيلة ومحمد، غادة. (2011). *دروس في التربية العقلانية دليل المرشد المدرسي*. دار المعز للنشر والتوزيع.
- الفارسية، فاطمة. (2019). *فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بأزمة الهوية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- القاسم، بديع. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- كوهين، رونالد وسويردلك، مارك. (2023). *القياس النفسي والتقويم*. ترجمة أحمد الثوابية، وإيمان عبد، وشيرين حامد. عمان: دار الفكر.
- محمد، عبد الواحد وأدم، محمد. (2021). *الميول المهنية لطلبة وطالبات الصف الثالث الثانوي بثانوية الملك فيصل بأنجمينا*. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: 14*، 213-260.
- مرباح، دليلة ومرباح، فاطمة. (2020). *الميول المهنية السائدة عند المتفوقين دراسياً أشبال الأمة نموذجاً: دراسة استكشافية*. *المجلة العلمية للتربية الخاصة: 2* (5)، 107-132.
- ملحم، سامي. (2001). *سيكولوجية التعلم والتعليم*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- منور، ماري. (2021). *مفهوم الذات المهنية لدى حرفيي مؤسسات التكوين المهني بالغرب الجزائري، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية: 74*، 67-89.
- موسى، رشاد، والدسوقي، مديحة. (2011). *علم النفس بين المفهوم والقياس*. عالم الكتب.
- ناضرين، حاتم. (2021). *مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين، مجلة كلية التربية: جامعة بنها* (125)3، 279-310.

- Anne, R. (1979). *A Theory of Vocational Development*. In: Weinrach, S. *Career Counselling*. pp101108. Newyork: McGraw-Hill Book Company.
- Athanasou, J. A. (1994). Some Effects of Career Interests Subject Preferences and Quality of Teaching on the Educational Achievement of Australian. *Journal of Vocational Education Research*, 1, 23-38.
- Byrene, D. & Kelley, K. (1981). *An introduction to personality*, 3rd ed. Prentice- Hall, Inc. Englewood cliffs, New Jersey.
- Dimakakou, D. & Drosos, N. (2016). Using the "ARIADNE" interest questionnaire to assess Cypriot adolescents, career interests. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(3), 242-255.
- Engler, B. (2003). *Personality theories, an introduction*, 16th ed. Houghton Mifflin Company: Boston, New york: USA.
- Ewen, R. (1998). *Personality, atypical approach*, theories, research, major controversies and emerging findings.
- Gatia, I. (1986). Making Career Decisions: Sequential Elimination Approach. *Journal of Counselling Psychology*, 33(4), 408-417. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.4.408>
- Ginzberg, E. (1951). *Occupational choice, an Approach to General Theory*. Columbia University.
- Hansen, J. (2011). Vocational interests in Rogelberg (Ed). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: Sage publication.
- Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jaensch, V., Hirschi, A. & Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift für Arbeits- und Organization psychologies A&O*, 60(2), 79-89. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210>
- Lent, R. Brown, S. & Hackett, G. (1996). *Career Development from asocial cognitive perspective*. In: D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds) *Career Choice and Development*. (3rd ed). pp. 373 – 422 San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social cognitive and contextual factors to career choice in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 328-345.
- Mattoo, M.I. (2011). Vocational interests and academic achievement of secondary school students at different levels of creative thinking ability– A comparative study. *Indian Educational Review*, 49(2), 117-129.
- Nasir, Rohany. & Shiang, L. (2013). The Relationship between Self-Concept and Career Awareness amongst Student. *Asian Social Science*, 9(1), 193-197. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p193>
- Oteer, R. (2015). Vocational Self-Concept among Education Counslors in Public Schools in Northern Governorates of Palestine. *International Journal of Education and Research*, 3(6), 179-192.
- Pinguart, M. Juang, I & Silberisen, R. (2003). Self-Efficacy and Successful School to work Transition: Longitudinal study. *Journal of vocational Behavior*, 63(3), 329-346. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00031-3)
- Rita, L., et al. (1996). *Hilgard's introduction to Psychology*. Harcourt Brace Publisher, New York: USA.
- Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupation*. Wiley, New York.
- Shefer, N., Carmeli, A. & Cohen, M. R. (2018). Bringing Carl Rogers Back in: Exploring the Power of Positive Regard at Work. *British Journal of Management*, 29, 63-81. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12247>
- Sotelo, M. J. (2000). Sex difference in self-concept in Spanish secondary school students. *Psychological Reports*, 87(3), 731-734. <https://doi.org/10.2466/pr0.87.7.731-734>
- Super, D. (1977). The Identity Crises of Counselling. *The Counselling psychologist*, 7(2), 13-15.
- Super, D. (1979). *A theory of Vocational Development*. In: Weinrach, S. *Career Counseling*. pp144163. Newyork: McGraw-Hill Book Company.
- Swanson, J. & Fouad, N. (1999). *Career Theory and Practice*, California, Sage Publication, Inc.
- Tracy, T. & Robbins, S. (2006). The interest major congruence and College Success relation: A longitudinal Study. *Journal of vocational Behavior*, 69(1), 64-89.
- Van Der, Z. (2014). Explaining preference and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*. 33(2), 325-334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.003>
- Yuan, K., ju, T. & Bing, Y. (2017). A Study on the Teachers' Professional Knowledge and Competence in Environmental Education. *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(7), 3163-3175. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00710a>